

بحث

* بشأن رفع المستوى الوظيفي *



إعداد:

قسم الفتوى و الرأي

إدارة الشؤون القانونية

مكتب وزير الدولة لشؤون مجلس الامة

مقدمة :

هناك بعض الموضوعات القانونية التي تلقي اهتماما خاصا لدى الموظف ، فنشدهه بشكل ملحوظ دائم الاستفسار عنها لدى الجهة الحكومية التابع لها ، أو في مواقع التواصل الإجتماعي ، و المواقع الإلكترونية على شبكة الانترنت ، و من أكثر الموضوعات التي تلقي مثل هذه الاستفسارات موضوع (رفع المستوى الوظيفي) ، ذلك لأنه من الطبيعي أن تشهد مسيرة الموظف تقدما رأسيا إلى الأعلى تتناسب و سنوات خبرته في العمل ، سواء كان ذلك في درجته الوظيفية أو وظيفته الإشرافية ، او في مستواه الوظيفي و الذي نطلق عليه أحيانا المستوى الفني نسبة إلى تخصصه الفني ، و ذلك كله بفرض تحقق الشروط اللازمة لكل منها .

و نرى أن موضوع رفع المستوى الوظيفي للموظف من أكثر الموضوعات التي تحتاج إلى الطرح الشامل من خلال بحث يتناول التعريف بجوانب رفع المستوى الوظيفي و شروطه وما استجد بشأنه من مبادئ و تعديلات ، مع التعليق على التشريعات المعمول بها سابقا و ما استحدثت من شروط بهدف تثقيف الموظف و زيادة وعيه بشؤون الوظيفية .

وسوف نتناول في هذا البحث ما يلي :

- تعريف رفع المستوى الوظيفي .
- شروط رفع المستوى الوظيفي في ضوء تقارير ديوان الخدمة المدنية .
- التعليق على شروط رفع المستوى الوظيفي .
- التعديلات الواردة على شروط رفع المستوى الوظيفي .

أولاً : تعريف رفع المستوى الوظيفي .

رفع المستوى الوظيفي هو انتقال الموظف من المستوى الوظيفي الذي يشغله إلى المستوى الأعلى في المجموعة الوظيفية التي ينتمي إليها، و مثال على ذلك فإن رفع المستوى الوظيفي للموظف الذي يشغل وظيفة (باحث مبتديء قانوني) يكون إلى المستوى الأعلى و هو (باحث قانوني) و الموظف الذي يشغل وظيفة (باحث قانوني) يرفع مستواه إلى وظيفة (باحث أول قانوني) و هكذا إلى أن يصل إلى أعلى تدرج فني و هو (كبير اختصاصي قانوني).

و يدعونا هذا التعريف إلى التفريق بين رفع المستوى الوظيفي و تغيير المسمى الوظيفي ، ذلك لأن هناك لبس عند عدد من الموظفين في التفريق بين المفهومين ، وكثيرا ما تتضمن طلبات بعض الموظفين خلطا بين المفهومين.

و يمكن تعريف تغيير المسمى الوظيفي بأنه تحويل الموظف من العمل في مجال تخصصه الأول الذي يعمل فيه إلى العمل في مجال التخصص الثاني لحصوله على مؤهل يختلف في التخصص عن المؤهل الذي عين بموجبه ، و مثال على ذلك الموظف الذي يعمل في مجال الوظائف المالية المساندة (كاتب حسابات) ، و حصل على بكالوريوس الحقوق ، فإن هذا الموظف يتم تغيير مسماه الوظيفي من (كاتب حسابات) إلى (باحث مبتديء قانوني).

ثانيا : شروط رفع المستوى الوظيفي .

كان ديوان الخدمة المدنية قد حدد في دليل تصنيف الوظائف الذي أصدره عام ٢٠١٤ ضوابط و قواعد شغل الوظائف الواردة في هذا الدليل آنذاك ، و يمكن إيجاز تلك الشروط فيما يلي :

- ١- أن تتوافر في الموظف الشروط المحددة لشغل المستوى الوظيفي الأعلى في المجموعة الوظيفية التي ينتمي إليها.
- ٢- أن يكون آخر تقريرين حصل عليهما الموظف بتقدير امتياز.
- ٣- أن يكون ترشيح الموظفين لرفع المستوى الوظيفي للمستوفين لشروط رفع المستوى من قبل لجنة فنية متخصصة تشكلها الجهة .
- ٤- أن يكون رفع المستوى الوظيفي للموظف إلى المستوى التالي مباشرة لمستوى وظيفته الحالية .
- ٥- أن يكون رفع المستوى الوظيفي للموظفين في تاريخ واحد خلال السنة الميلادية و يترك لكل جهة تحديده بما يتناسب و مقتضيات العمل لديها ، على أن يكون خلال الشهرين الأخيرين من السنة الميلادية.

٦- أن مدة الخبرة المطلوبة كحد أدنى لشغل الوظيفة لا يدخل في حسابها المدد التي يقضيها الموظف في غير مجال الوظيفة سواء كان منتدبا أو معارا أو منقولا أو

أ- الإجازة الدورية .

ب- الإجازة أو البعثة الدراسية المنتهية بالحصول على مؤهل دراسي في مجال عمل الموظف و تحسب له مدة بقاء سنة افتراضية عن كل سنة قضائها بنجاح خلال مدة الدراسة.

٧- أن تكون الخبرة في مجال العمل أو التخصص.

٨- تحسب مدة بقاء افتراضية لمن استوفى شروط رفع المستوى و لديه سنوات خبرة فعلية تزيد عن سنوات الخبرة المطلوبة لهذا المستوى بشرط أن تكون هذه السنوات الزائدة حاصل عنها تقارير بدرجة ممتاز .

٩- يعتد بالتاريخ الذي يستكمل فيه الموظف مدة الخبرة المطلوبة لرفع مستواه بشرط أن تقع في فترة الشهرين الاخيرين من السنة الميلادية .

١٠- يتم رفع المستوى الوظيفي لمن تتوافر فيه شروط رفع المستوى دون اشتراط موافقة رئيسه المباشر.

١١- أن الفرق بين عدد سنوات الخبرة المطلوبة في مستوى وظيفي معين و المستوى الأعلى الذي يليه مباشرة يمثل (هذا العدد) مدة بينية مدة بقاء في المستوى و ليست مدة كلية .

١٢- يرفع المستوى الوظيفي للموظف إلى المستوى التالي مباشرة لوظيفته بعد قضائه ضعف المدة المحددة كحد أدنى للبقاء في وظيفته في المواعيد المقررة لرفع المستوى الوظيفي بشرط ألا يكون آخر تقرير حصل عليه تقدير ضعيف مع عدم الإخلال بالشروط الأخرى لرفع المستوى .

و إن كان قد اتضح من هذه الشروط أن ديوان الخدمة المدنية قد استحدث و عدل بعض القواعد و الشروط الواردة في كتابه رقم ٩٩/٢٨/٤٠٠ المؤرخ ١٦/٦/١٩٩٩ الموجه إلى وزارة التربية و المتضمن شروط رفع المستوى الوظيفي ، والذي اعتبره الديوان تعميما يتعين على الجهات الحكومية الرجوع إليه عند رفع مستوى موظفيها . و إن كانت تلك القواعد الجديدة قد حملت نوعا من التيسير على الموظفين إلا الاجتماعات الدورية التي يعقدها ديوان الخدمة المدنية مع ممثلي الجهات الحكومية لمناقشة تطبيق بعض قرارات مجلس الخدمة المدنية و التي تلمس الموظف و مركزه الوظيفي بشكل مباشر و منها (رفع المستوى الوظيفي) حيث و خلال هذه الاجتماعات أوضحنا ما يلي من ملاحظات و اقتراحات:

أن هذه القواعد قد تضمنت شرطا نرى عدم اتفاقه مع صحيح القانون من ناحية ، و عدم اتفاقه مع الواقع الوظيفي من ناحية أخرى ، ألا وهو اشتراط حصول الموظف على تقييم كفاءة بدرجة (ممتاز) في آخر سنتين لرفع مستواه الوظيفي إلى المستوى الأعلى .. فهذا الشرط لم تنص عليه قرارات مجلس الخدمة المدنية الصادرة بشأن وظائف و مكافآت بعض الوظائف التي تقرر لها تلك المكافآت ، كما لم تنص عليه الجداول الواردة في دليل

تصنيف الوظائف المشار إليه سلفا ، واقتصر النص على مثل هذا الشرط وغيره من الشروط على كتاب ديوان الخدمة المدنية إلى وزارة التربية السابق ذكره ، والقواعد الواردة في دليل تصنيف الوظائف التي تناولناها بالتوضيح الموجز . فإذا خلا التشريع المنظم للمستويات الوظيفية و شروط شغلها و المتمثل في قرارات مجلس الخدمة المدنية الصادرة في هذا الشأن من هذا الشرط فإتنا نرى أنه لا يجوز أن يصدر ديوان الخدمة المدنية كتابا يتضمن رأيا في هذا الشأن و يطالب الجهات الحكومية بالرجوع إليه عند رفع المستوى الوظيفي ، وإلا كنا بصدد تعديل قاعدة قانونية بغير الأداة الصادرة بها ، فقرار مجلس الخدمة المدنية لا يجوز تعديله إلا بقرار من مجلس الخدمة المدنية ، وقد صدر حكما مؤخرا من محكمة الاستئناف يقضي برفع المستوى الوظيفي لموظفة في إحدى الوزارات غير حاصلة في فترة خدمتها على تقدير كفاءة بدرجة ممتاز حيث انتهت المحكمة في هذا الصدد بأن قرارات مجلس الخدمة المدنية لم تتضمن هذا الشرط ، و أن كتاب ديوان الخدمة المدنية لا يعدو أن يكون رأيا للديوان بشأن رفع المستوى الوظيفي .

و لا ينال من هذه الرؤية أن قرارات مجلس الخدمة المدنية قد نصت في بعضها على مراعاة الشروط المحددة في التصنيف الوظيفي المعتمد من ديوان الخدمة المدنية عند رفع المستوى ، حيث أن هذا النص قد ورد في بعض القرارات و ليس جميعها ، ومع ذلك و في جميع الأحوال فإنه من الناحية الواقعية كنا ومازلنا نرى أن خبرة الموظف التي يكتسبها في مسيرة عمله الوظيفي لا يجب ربطها بتقدير كفاءته ما لم يكن ضعيفا ، ذلك لأن عطاء كل موظف و إمكانياته تختلف عن الموظف الآخر إلا أن الاثنان يكتسبان الخبرة مادام كل منهما على رأس عمله .. ومن ثم يجب أن يتم رفع مستوى كل منهما إلى المستوى الوظيفي الفني الأعلى مادام عطائه مستمر للعمل ، وهناك قواعد تنظيمية أخرى يمكن أن تميز الموظف الأفضل منهما الذي تتسم خبرته بالاجتهاد و العطاء و التميز .. ومنها على سبيل المثال الترقية بالاختيار في الدرجة المالية ، و شغل الوظائف الإشرافية و كلا القاعدتين المنظمتين لهذين الموضوعين تشترطان حصول الموظف على تقدير كفاءة بدرجة ممتاز في آخر عامين .

واقترحنا إلغاء هذا الشرط من قواعد رفع المستوى الوظيفي و الاستعاضة عنه بشرط عدم حصول الموظف على تقدير كفاءة بدرجة ضعيف حتى يتم رفع مستواه الوظيفي إلى المستوى الأعلى .

كما أوضحنا أنه من الشروط التي تلقى جدلا واسعا في تلك القواعد استبعاد مدد الإجازات بأنواعها من مدة الخبرة المطلوبة كحد أدنى لشغل الوظيفة ، أي مدة البقاء في الوظيفة ... فهذا الشرط يمنع رفع مستوى الموظف الذي يكون قد حصل على إجازة (طارئة) لمدة يوم واحد طوال أربع سنوات يجب أن يقضيها في مستوى وظيفي معين ، ناهيك عن الإجازات المرضية و غيرها من الإجازات التي منحها المشرع للموظف .

و من ثم اقترحنا استثناء الإجازات الطارئة ، و الإجازات المرضية على ألا تتعدى خمسة عشر يوما في السنة الواحدة ، و إجازة الحج أسوة بالإجازات الدورية المستثناه من المدد المستبعدة .

وقد طرح مكتب وزير الدولة لشئون مجلس الأمة هذه المقترحات على الديوان في مخاطبة رسمية بعد مناقشتها خلال الاجتماعات الدورية و أضاف مقترحا بأن يتم النظر في رفع المستويات الوظيفية مرة كل أربعة شهور .

وقد أصدر مجلس الخدمة المدنية القرار رقم ٣ لسنة ٢٠١٧ بشأن شروط و مواعيد رفع المستوى الوظيفي في المجموعات الوظيفية المصنفة و قواعد حساب مدد الخبرة لشغل الوظائف المدرجة بها ، والذي تضمن الشروط التالية :

١- أن تتوافر في الموظف الشروط المحددة لشغل المستوى الوظيفي الأعلى في المجموعة الوظيفية المصنفة التي ينتمي إليها .

٢- أن يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي ، و الحد الأدنى هو الفرق بين عدد سنوات الخبرة المطلوبة في مستوى وظيفي معين و المستوى الوظيفي الأعلى الذي يليه مباشرة .

٣- أن يكون الموظف قد حصل على تقريرين كفاءة بدرجة ممتاز خلال المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي ، و إن كانت المدة هذه المدة اللازمة أقل من سنتين وفقا لشروط شغل الوظيفة فيكتفى بأن يكون قد حصل على تقرير كفاءة واحد بدرجة ممتاز .

ويعتد في جميع الأحوال بفترة التجربة المجتازة بنجاح بغض النظر عن درجة تقييم الصلاحية خلالها عوضا عن الحصول على تقرير كفاءة بدرجة ممتاز في ذات العام .

٤- أن يكون رفع المستوى الوظيفي للموظف إلى المستوى الوظيفي التالي مباشرة لمستوى وظيفته الحالية في المجموعة الوظيفية المصنفة التي ينتمي إليها .

٥- يرفع المستوى الوظيفي للموظف الذي لم يتوافر بشأنه شرط الحصول على تقريرين أو تقرير الكفاءة بدرجة ممتاز بعد قضائه في مستوى وظيفته الحالية ضعف المدة المحددة كحد أدنى للبقاء فيها ، و ذلك بعد استبعاد المدد التي حصل عنها على تقارير كفاءة بدرجة ضعيف ، على أن يكون ذلك في المواعيد المقررة لرفع المستوى الوظيفي .

٦- تحسب مدة بقاء الموظف في المستوى الوظيفي و مدة خبرته حتى نهاية اليوم السابق مباشرة على ميعاد رفع المستوى الوظيفي ، وذلك بعد استبعاد المدد التي حصل عنها على تقارير كفاءة بدرجة ضعيف .

٧- يكون رفع المستوى الوظيفي وجوبيا على جهة الإدارة للموظفين المستوفين كافة

الشروط المقررة قانونا مرتين في السنة الميلادية بمراعاة أن يكون ميعاد رفع المستوى الوظيفي في أول يناير و أول يوليو من كل عام ، دون أن يستلزم رفع المستوى الوظيفي موافقة الرئيس المباشر أو من يليه في المسئولية طالما الموظف مستوفى لكافة الشروط المقررة .

٨- يستبعد من الخبرة العملية التي قضيت في ممارسة فعليّة للعمل أو التخصص الذي يتفق مع الوظيفة شريطة أن تكون لاحقة على المؤهل العلمي أو الدورة التدريبية المتخذة في شغلها ما يلي :

أ- المدد التي قيمت كفاءة الموظف عنها بدرجة ضعيف .

ب- فترة التجربة التي قضيت بدون نجاح .

ت- المدد التي لا يزاول الموظف فيها مهام وظيفته أو التي قضاها في غير مجال الوظيفة (ندب، إعاره، نقل، تفرغ، وقف عن العمل، إجازة)

٩- يستثنى من المدد المستبعدة مدة الإجازة الدورية و الإجازة الدراسية المنتهية بالحصول على مؤهل دراسي ، ومدة الخدمة العسكرية الوطنية و المدد التي تبلغ ٣٠ يوم أو أقل سواء متصلة أو متفرقة لم يزاول فيها الموظف مهام وظيفته أو قضاها الموظف في غير مجال الوظيفة و تم صرف مرتبه الأساسي كاملا و ذلك خلال السنة الميلادية الواحدة ، فإن زادت المدة يستبعد ما زاد عن الثلاثين من مدة الخبرة المحسوبة و لا يجوز ترحيل المدة التي لم يستفيد منها الموظف إلى السنة الميلادية التالية أو أي سنة أخرى.

١٠- يعتد بمدة الخبرة الزائدة عن السنوات المطلوبة كحد أدنى لمستوى الوظيفة التي يعين عليها الموظف أو يعاد تعيينه عليها كمدد بقاء افتراضية و ذلك عند رفع مستواه الوظيفي للمستوى الوظيفي التالي مباشرة فقط و لا يجوز بعد ذلك احتساب مدد بقاء افتراضية في مجال رفع المستوى الوظيفي .

١١- يعمل بالقواعد الواردة في هذا القرار في مجال شغل المجموعات الوظيفية المصنفة فقط و لا يخضع شاغلي الوظائف القيادية لنظام تصنيف الوظائف و لا تحدد لهم مستويات وظيفيه مصنفة متدرجة فنيا .

١٢- يجوز نقل الموظف من نوع عمل إلى نوع عمل آخر إذا توافرت لديه الشروط للعمل الجديد على أن يكون النقل من المستوى الوظيفي الذي وصل إليه لأدنى مستوى وظيفي في التدرج الفني لنوع العمل الجديد .

١٣- الغاء شرط الإشراف الفني المطلوب لشغل أعلى مستويين وظيفيين في المجموعات الوظيفية المصنفة و إلغاء شرط بحث علمي أو إدارة مشروع أو حضور مؤتمرات و المطلوب في بعض المجموعات الوظيفية المصنفة.

ونرى أن هذه الشروط سوف تيسر كثيرا على الموظفين كما أنها ستسهم في دفع عجلة العمل وتشجيع الموظفين على العطاء والإنجاز.

خاتمة:-

حاولنا تناول جوانب موضوع رفع المستوى الوظيفي و التعديلات التي وردت على بعض الشروط باعتباره موضوعا حيويا يهم جميع الموظفين ، و قد عمدنا إلى الإيجاز و عدم التطويل لتحقيق الإستفادة من البحث ، فالموظف عادة يحتاج إلى إدراك مفاهيم التشريع دون تطويل و دون تناول للمسائل الفقهية التي لاتهمه بشكل مباشر في مسألة الإدراك للقاعدة القانونية التي يرغب في التعرف عليها .

و نأمل أن نكون قد وفقنا في بيان جوانب هذا الموضوع ، كما نأمل أن نكون قد سلطنا الضوء على أهم القواعد التي تحتاج إلى التعديل الذي يتناسب مع واقع الموظف حتى يشعر بتماشي سنوات خبرته مع وظيفته الفنية ، مما يحفزها للعطاء و الإجتهد.