



قرار رقم (٣) لسنة ٢٠١٧

بشأن

شروط ومواعيد رفع المستوى الوظيفي في المجموعات الوظيفية المصنفة

وتواعد حساب مدة الخبرة لشغل الوظائف المدرجة بها

مجلس الخدمة المدنية:

- بعد الاطلاع على المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له.
- وعلى القانون رقم (٢٨) لسنة ٢٠١١ بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التنظيمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية .
- وعلى المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/١ في شأن نظم الخدمة المدنية وتعديلاته.
- وعلى المجموعات الوظيفية المصنفة وشروط شغل الوظائف المدرجة بها المعتمدة من قبل ديوان الخدمة المدنية .
- ويقام على التراح ديوان الخدمة المدنية وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية .

- سرور -

مادة (١)

أولاً: شروط رفع المستوى الوظيفي في المجموعات الوظيفية المصنفة:

يقصد برفع المستوى الوظيفي: نقل الموظف من المستوى الوظيفي الذي يشغله إلى المستوى الوظيفي الأعلى التالي له مباشرة بمجموعة الوظائف المصنفة التي ينتمي إليها، ويأخذ عند رفع المستوى الوظيفي للموظف في مجموعة الوظائف المصنفة الشروط التالية:

١- أن تتوفر 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، ويختبر الفرق بين عدد سنوات الخبرة المطلوبة في مستوى وظيفي معين والمستوى الوظيفي الأعلى الذي يليه مباشرة هو الحد الأدنى لمدة البقاء في المستوى الوظيفي (مدة بيئية) .

٣- أن يكون الموظف قد حصل على تقرير كفاءة بدرجة ممتاز خلال المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي، فإذا كانت المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي (مدة بيئية) أقل من سنتين وفقاً لشروط شغل الوظيفة أو قلت عن سنتين بعد احتساب سنة خبرة أو أكثر كمدة بقاء افتراضية وفقاً لأحكام المادة رقم (٥) من هذا القرار - فيكتفى بأن يكون قد حصل على تقرير كفاءة واحد فقط بدرجة ممتاز .

وفي جميع الأحوال يُعتمد بالخبرة التجريبية المعتبرة بنجاح - بقض النظر عن درجة تقييم الصلاحية خلالها - عوضاً 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- يُرفع المستوى الوظيفي للموظف الذي لم يتوافر بشأنه شرط الحصول على تقريري أو تقرير الكفاءة بدرجة ممتاز بعد أفضائه في مستوى وظيفته الحالية ضعف المدة المحددة كحد أدنى للبقاء فيها ، وذلك بعد استبعاد المند التي حصل عنها على تقارير كفاءة بدرجة ضعيف ، وعلى أن يكون ذلك في المواعيد المقررة لرفع المستوى الوظيفي .

ولا يجوز في هذه الحالة احتساب مدة الخبرة الزائدة على السنوات المطلوبة كحد أدنى لمستوى الوظيفة التي تم رفع الموظف إليها كمدة بقاء التراضية .

٦- تُحسب مدة بقاء الموظف في المستوى الوظيفي ومدة خبرته حتى نهاية اليوم السابق مباشرة على موعد رفع المستوى الوظيفي ، وذلك بعد استبعاد المند التي حصل عنها على تقارير كفاءة بدرجة ضعيف .

مادة (٧)

ثانياً : مواعيد رفع المستوى الوظيفي في المجموعات الوظيفية المصنفة :

وكون رفع المستوى الوظيفي - وجوباً على جهة الإدارة - للموظفين المستوفين لكافة الشروط المقررة قانوناً مرتين في السنة الميلادية بمراعاة الآتي :

١- موعد رفع المستوى الوظيفي يكون في أول يناير ، وأول يوليو من كل عام .

٢- لا يستلزم رفع المستوى الوظيفي في الموعد المقرر موافقة للربح المباشر أو من يليه في المسؤولية طالما كان الموظف مستوفياً لكافة الشروط المقررة .

مادة (٨)

ثالثاً : قواعد حساب مدة الخبرة في مجال شغل الوظائف المدرجة بالمجموعات الوظيفية المصنفة : يُقصد بالخبرة في مجال شغل الوظيفة المصنفة : الخبرة للعملية التي قضيت في الممارسة الفعلية لنوع العمل أو التخصص الذي يتفق مع الوظيفة ، ويشترط أن تكون لاحقة على المؤهل العلمي أو الدورة التدريبية المتخذة أساساً في شغلها .

ويُحدد ديوان الخدمة المدنية مدد الخبرة العلمية اللاحقة على المؤهل المتخذ أساساً لشغل الوظيفة وقتي يُعد بها كخبرة عملية بمراعاة الفقرة السابقة .

مادة (٩)

يُستبعد من مدد الخبرة العملية المند للتالية :

١- المند التي قُيِّمت كفاءة الموظف عنها بدرجة ضعيف .

٢- فترة التجربة التي قضيت بدون نجاح .

٣- المند التي لا يزال الموظف فيها أعياء وظيفته أو التي يقضيها في غير مجال الوظيفة سواء كان منتدباً أو نهاراً أو متقولاً أو متفرغاً أو متقطعاً أو موقوفاً عن العمل أو في إجازة أياً كان نوعها

أو منتهياً ، ويُستثنى من ذلك الآتي :

- مدة الإجازة الدورية .



- مدة الإجازة أو قسمة الدراسة طالما حصل الموظف على المؤهل الدراسي للمواد من أجله في مجال عمله .
- مدة الخدمة الوطنية العسكرية .
- للمدد التي تبلغ ثلاثين يوماً أو أقل - متصلة أو متفرقة - خلال السنة الميلادية التي لا يزال الموظف فيها أعباء وظيفته أو التي يقضيها في خير مجال للوظيفة في أحد الأحوال المصرح بها قانوناً ، ويُصرف له خلالها مرتبه الأساسي عملاً سواء كان منتقياً أو معلماً أو منقولاً أو متفرغاً أو موقوفاً عن العمل أو في إجازة ، فإذا زالت عن ذلك خلال السنة الميلادية استبعد القدر الزائد عن ثلاثين يوماً من مدة الخبرة المحسوبة ، وتعتبر كل سنة ميلادية وحدة واحدة في حساب هذه المدة (الثلاثين يوماً) ولا يجوز ترحيل أو تدوير المدة التي لم يستفد بها الموظف في سنة ميلادية أخرى .

ولا يُغير من استبعاد المدة التي لا يزال فيها الموظف أعباء وظيفته أو التي يقضيها في غير مجال الوظيفة وفقاً لهذه المادة النص في بعض أنواع الإجازات أو حالات التفرغ على دخول مدة الإجازة أو التفرغ ضمن مدة الخدمة أو احتفاظ الموظف بكافة حقوقه وحالاته الوظيفية والقانونية ، وكذلك على رأس عمله بحسبان أن هذه للتصوص والعبارات التي وردت في بعض أنواع الإجازات أو حالات التفرغ قصد بها عدم المعاسن بمرتبته وعلاواته وبدلاته ومكافأته التي تتبع المرتب وحسب هذه المدة ضمن مدة خدمته ، ودون أن يرتب على هذه للتصوص اعتباره خلال إجازته أو تفرغه ممارساً قطعياً لصل يكسبه خبرة في مجال الوظيفة ، ويترج على أساسه فيما في مجال شغل المستويات الوظيفية بحسبان أن مدة للخدمة تختلف عن الخبرة التي تستلزم المزاولة الفعلية ليكتسب الموظف مهاراته وخبراته .

#### مادة (٥)

يُعد بمدة الخبرة الزائدة عن السنوات المطلوبة كحد أدنى لمستوى الوظيفة التي يُعين عليها الموظف أو يُعاد تعيينه عليها سواء بمستوى وظيفي أعلى من المستوى الذي انتهت الخدمة عليه أو ينقل إليها من الكادر الخاص إلى الكادر العام - كمدد بقاء المترضية في هذا المستوى الوظيفي ، وذلك عند رفع مستواه الوظيفي للمستوى الوظيفي التالي مباشرة فقط ، ولا يجوز بعد ذلك احتساب مدد بقاء المترضية في مجال رفع المستوى الوظيفي .

ولا تُطبق المدد البدئية عند تحديد المستوى الوظيفي المستحق استناداً للخبرة في بداية التعيين أو إعادة التعيين بمستوى وظيفي أعلى من الذي انتهت الخدمة عليه أو عند التنقل من الكادر الخاص إلى الكادر العام - مع عدم الإخلال بمدة خبرة كلية المطلوبة في المستوى الوظيفي الأعلى . وعلى أن يُراعى الآتي :

- ١- استبعاد مدة الخبرة التي حصل عنها الموظف على تقييم كفاءة بدرجة ضعيف ، وكذلك المدد المستبعدة وفقاً للمادة رقم (٤) من هذا القرار .
- ٢- عدم الإخلال بالأوضاع الوظيفية للموظفين الموجودين في الخدمة .



## مادة (٦)

## رابعاً : أحكام عامة :

يُعمل بالقواعد والأحكام الواردة بهذا القرار في مجال شغل المجموعات الوظيفية المصنفة (لفظ) وهي تلك التي تم تنظيمها في مجموعك رئيسية ونوعية ووقت تتشبه في طبيعة أصلها ونوعها ، مع تحديد مسبقها وشروط شغلها وتقسيمها إلى وظائف تخصصية ومشاركة ومستعدة وتحديد مستوياتها الوظيفية وترتيبها الفني حسب نوع العمل والتخصص .  
ولا يخضع شاغلي درجات مجموعة الوظائف القيادية لنظام تصنيف الوظائف ، ولا تُحدد لهم مستويات وظيفية مصنفة متدرجة تياً .

## مادة (٧)

يُكفي العمل بشرط الإشراف الفني المطلوب لشغل أعلى مستويين وظيفيين في المجموعات الوظيفية المصنفة ، كما يكفي شرط نشر بحث علمي أو (إدارة مشروع أو حضور أو المشاركة في مؤتمرات - المطلوب في بعض هذه المجموعات الوظيفية المصنفة .

## مادة (٨)

يجوز نقل الموظف من نوع عمل إلى نوع عمل آخر إذا توافرت بشاغله الشروط المقررة قانوناً للعمل الجديد ، وفي هذه الحالة يكون النقل من المستوى الوظيفي الذي وصل إليه الموظف إلى مستوى وظيفي في التدرج الفني لنوع العمل الجديد .  
فإذا كان لدى الموظف المنقول وفقاً للفترة السابقة مدة خبرة تتفق ونوع العمل الجديد - أعد بها في مجال تحديد المستوى الوظيفي الجديد بعد موافقة ديوان الخدمة المدنية ، وعلى أن يُراعى في هذه الحالة تطبيق أحكام المادة رقم (٥) من هذا القرار .  
ويرتب على عودة الموظف لنوع عمله السابق الذي كان ينتمي إليه إعادته إلى ذات المستوى الوظيفي الذي كان يشغله في هذا العمل وبالوضع الذي كان عليه ، وذلك ما لم يكن قد قضى للفترة التالية على تركه لنوع عمله السابق في عمل يُفيد منه خبرة ، فيُعد في هذه الحالة بهذه الخبرة في مجال تحديد المستوى الوظيفي المعاد إليه بمراعاة أحكام الفقرة السابقة .  
وفي جميع الأحوال لا تُخل أحكام هذه المادة بما تضمنته بعض القرارات المنظمة لشغل المستويات الوظيفية من تحديد مستوى وظيفي معين يُنقل إليه الموظف عند تغيير مساره من نوع عمل إلى نوع عمل آخر .

## مادة (٩)

ويرتب على استحداث مجموعة وظيفية جديدة أو تغيير عدد المستويات الوظيفية في مجموعة وظائف المصنفة بمجموعة قائمة أو تعديل شروط شغل كل أو بعض مستوياتها الوظيفية - إعادة تحديد المستويات الوظيفية المستحقة للموظفين وفقاً للوضع الجديد وذلك بالتسكين على الوظيفة المستحقة وفقاً للشروط المقررة قانوناً لشغلها وذلك بعد موافقة ديوان الخدمة المدنية ، وعلى أن يُراعى في هذه الحالة تطبيق المادة رقم (٥) من هذا القرار .



مادة (١٠)

يجوز للجهة الحكومية - حسب الحاجة - تشكيل فريق عمل متخصص أو فريق عمل كحد أقصى لرفع المستويات الوظيفية وذلك مع مراعاة قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٦) لسنة ٢٠١١ بشأن نظام فرق العمل في الجهات الحكومية وتصيلاته .

مادة (١١)

لا يترتب على تطبيق هذا القرار إعادة تحديد المستويات الوظيفية للموظفين الذي سبق وان تم تحديد المستوى الوظيفي لكل منهم أو سبق رفع مستوياتهم الوظيفية استناداً للقواعد المعمول بها سواء الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية أو عن ديوان الخدمة المدنية ، كما لا يجوز استناداً لأحكام هذا القرار إجراء تسويات يؤثر رجعي سابقة على العمل به .

مادة (١٢)

تسري أحكام هذا القرار على أعضاء الهيئة للتعليمية شاغلي وظائف التعليم العام . ولا تسري أحكامه على الوظائف الإشرافية المشمولة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٦ بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية للممثل بالقرار رقم (٣٠) لسنة ٢٠١٥ ، عدا قواعد حساب مدة الخبرة الواردة في المادتين رقمي (٣) ، (٤) فقط من هذا القرار فتطبق على هذه الوظائف الإشرافية .

مادة (١٣)

لا يترتب على تطبيق هذا القرار منسب بشروط أو قواعد أو أحكام أو إجراءات أو مواجد شغل الوظائف للموظفين الخاضعين لجدول مرتبات خاص .

مادة (١٤)

يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية ، ويُفنى كل حكم يتعارض مع أحكامه .

أنس خالد الصالح

نائب رئيس مجلس الوزراء

وزير الداخلية

رئيس مجلس الخدمة المدنية بالنيابة

سنة ٢٠١٤ جاري الظرف ١٤٣٨ هـ  
العدد ١٩٠١٧ تاريخ ٢٠١٧ هـ

عدد أوراقه وصورته راجع لتسوية رقم القرار ٥٤١