

السفير عبدالصمد يؤكد أهمية تبادل الزيارات مع الجبل الأسود

شدد سفير دولة الكويت لدى صربيا والمحالي الى الجبل الاسود يوسف أحمد عبدالصمد على ضرورة تبادل الزيارات بين المسؤولين في دولة الكويت والجبل الأسود لرفع مستوى العلاقات الثنائية. جاء ذلك خلال لقائه مع وزير الدولة للشؤون السياسية في وزارة الخارجية والتكامل الاوروبي للجبل الاسود غلاديمير رادولوفيتش الذي بحثا خلاله سبل تعزيز العلاقات الثنائية مع الجبل الاسود وتطوير التعاون الاقتصادي بين البلدين. وذكرت سفارة دولة الكويت لدى جمهورية صربيا والمحالة الى الجبل الاسود في بيان تلقته وكالة الأنباء الكويتية (كونا) ان رادولوفيتش اشد بالعلاقات الودية التي تربط البلدين الصديقين وارتباطها بحركة عدم الانحياز منذ دباة تأسيسها خلال حقبة يوغسلافيا السابقة. واكد رغبة بلاده بعد الحصول على استقلالها من الدولة المشتركة مع صربيا في عام 2006 في تنمية علاقاتها مع كل الدول الصديقة ومنها دولة الكويت ومساعدتها للانضمام الى الاتحاد الاوروبي.

زار غرفة العمليات واتخاذ القرار وبدالة الامان

محمد الخالد: حذار من الشائعات والأخبار التي تفتقد للدقة

■ ضرورة التطوير الدائم ورفع امكانات

وكفاءة الاداء بشريا وفنيا وتنظيم

اساليب العمل

■ تلبية البلاغات والاتصالات واعطاء

النتيجة حتى يشعر المواطن والمقيم

بالثقة والطمأنينة

بشريا وقتيا وتنظيم اساليب عملها بشكل دائم لترقى الى مستوى تلبية تلك البلاغات والاتصالات واعطاء النتيجة حتى يشعر المواطن والمقيم بالثقة والطمأنينة.

ونقل البيان عن الشيخ محمد قوله ان غرفة هاتف الامان تعتبر حلقة الوصل بين المواطن والمقيم والجهزة المعنية بوزارة الداخلية والجهات المساندة لها.

والميدانية التي تضطلع بها الوزارة لتأمين دور العيادة في الكويت ودور الاجهزة الامنية المختصة في الاشراف والمتابعة ومناطق التوزيع والواجبات.

واوضح ان الشيخ محمد استفسر خلال تفقده بدالة هاتف الامان 112 عن البلاغات التي يتلقونها داعيا الى ضرورة التطوير الدائم ورفع امكانات وكفاءة ادايتها



جانب من جولة الشيخ محمد الخالد على بدالة الامان

وكيل وزارة الداخلية المساعد لشؤون العمليات اللواء جمال الصايغ عن المهام الامنية

الامان 112. و اضاف ان الشيخ محمد استمع الى شرح مفصل من

وذكر ان الشيخ محمد يرققه القيادات الامنية تفقد امس الاول غرفة العمليات المركزية واتخاذ القرار وبدالة هاتف سليمان فهد الفهد وعدد من

■ استقاء المعلومة الأمنية الصحيحة من

مصدرها في وزارة الداخلية من خلال

إدارة الاعلام الامني

■ المواطنون والمقيمون مدعوون إلى

التعاون والتجاوب مع الاجهزة الامنية

الميدانية المعنية

دعا نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير الداخلية الشيخ محمد الخالد الى استقاء المعلومة الأمنية الصحيحة من مصدرها في وزارة الداخلية وهو إدارة الاعلام الامني. ونقل بيان لوزارة الداخلية عن الشيخ محمد قوله ان البعض يتناقل عبر مواقع التواصل الاجتماعي أخبارا تفقد الدقة والموضوعية وكلاما بعيدا عن لغة الواقع

وما يتخلله من اقاويل دون استقاء المعلومة الصحيحة من مصدرها بالوزارة وهو ادارة الاعلام الامني التي ستقوم بدورها بالتوضيح الفوري لما ينشر في وسائل الاعلام.

وقال البيان ان الشيخ محمد دعا المواطنين والمقيمين الى التعاون والتجاوب مع الاجهزة الامنية الميدانية المعنية مما سيكون له انعكاس ايجابي على أمن البلاد وامانها.

وكيل ديوان الخدمة المدنية يؤكد : «من لم يزدد دخله فلن يمس»

الرومي: البديل الإستراتيجي لن يضر أيا من الفئات الوظيفية

■ مشروع الوصف

الوظيفي سيساهم في

تطبيق قاعدة «الأجر

على قدر العمل» والتقييم

للووظائف



محمد الرومي

شؤون التوظيف ذكر انه انشئ لدعم العمالة الوطنية وتشجيعها على العمل في الجهات غير الحكومية وذلك من خلال تعديل المادة الخامسة من المرسوم بالقانون رقم 15/ 1979 في شأن الخدمة المدنية بإضافة اختصاصات جديدة إلى مجلس الخدمة المدنية مما يجعله مهيمًا على سياسات استخدام القوى العاملة الوطنية في الجهات الحكومية وغير الحكومية.

واكد ان الهدف من استحداث هذا القطاع هو العمل على سلامة تطبيق القواعد القانونية المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية ورفع مستوى الخدمة العامة وضمان حسن سير وانتظام العمل بالجهات الحكومية ودعم كفاءة الجهات الحكومية واجهزتها المختلفة وزيادة قدرات العاملين فيها وتطوير أنظمة الخدمة المدنية بما يتوافق مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحول البعثات الدراسية أشار الرومي الى قصر الإيفاد في بعثات دراسية ضمن الخدمة الخارجية على الفئات الطبية والطب المساعد بالإضافة للمؤدين للدراسات العليا بجامعة الخليج العربي في مملكة البحرين بمختلف التخصصات المطلوبة لديهم. اما فيما يخص الخطة

للخدمة فقال انه يمكن إيفاد جميع موظفي الجهات الحكومية لجميع الفئات على جامعة الكويت أو الجامعات الخاصة كما يمكن إيفادهم خارج الكويت خصما من خطة الإيفاد المحلية على أن يتحمل المرشح جميع التبعات المالية فيما عدا بدل الكتب السنوي المقرر بلائحة البعثات ولن يقوم الديوان بالنظر لأي طلب مغاير لذلك.

وعلى صعيد آخر لفت الى أن ديوان الخدمة المدنية لديه منظومة تكنولوجية حديثة هي تكنولوجيا الحوسبة السحابية وهي آخر ما توصلت إليه التكنولوجيا بإنشاء بيئة العمل والتي توفر الحماية الأمنية والخدمة بدون توقف بسبب وجود موقعين متتاليين لهذه البيئة.

■ الوظائف في الجهاز

الحكومي تختلف من حيث

واجباتها ومسؤولياتها

وتتطلب إعطاء هذه

الفروقات

قبل الذهاب الى المركز الصحي حتى تتم إعادة النظر في طلب التحويل من عمله. وفيما يخص دور الديوان في تنمية الكوادر البشرية وما يقدمه من دورات اشارة الى تطور الفعاليات التدريبية بشكل متسارع ومتصاعد بما يتوافق مع معطيات العصر الحالي ويلبي طموحات الموظفين ونوقعات المسؤولين عن التنمية الإدارية والبشرية في دولة الكويت.

وأوضح وكيل ديوان الخدمة المدنية ان مركز تنمية القوى البشرية بقطاع التطوير الإداري في الديوان حريص على تطوير وتنمية الفكر البشري ليعطي الفرصة للموظف لتقديم أفضل إنتاجية.

وقال "من مطلق تنوع الدورات لكل موظفي الدولة فإن المركز يقوم بعقد ثلاثة أنواع من البرامج التدريبية وهي برامج تدريبية عامة وأخرى داخلية لموظفي الديوان وثالثة خاصة بالجهات الحكومية". وحول استحداث قطاع مراقبي



ديوان الخدمة المدنية يشرع بتشييد البديل بـ 2017

■ ربط الرواتب بمهام الوظائف وتحديد الرواتب بالشكل العادل في كافة

الوظائف الخاضعة لنظام الخدمة

ومن ذوي الخبرات الكبيرة مبينا ان نسبة الإحلال في اغلب الجهات بلغت النسبة المطلوبة وهي 90 في المئة.

وفيما يخص آلية الحد من الغياب المتكرر لدى موظفي الدولة ذكر الرومي ان ذلك يتم بتبني الموظفين بارتباط الغياب المتكرر بنظم مكافآت نهاية الخدمة وما يترتب عليه من آثار مادية على الموظف من خصم من قيمة مكافأة نهاية الخدمة والاستقطاع من الراتب عن أيام التغيب وإنهاء خدمة الموظف في حالة التغيب 15 يوما متصلة أو 30 يوما متقطعة خلال السنة.

وحول آلية الحد من الإجازات المرضية قال ان ذلك يتم بتبني الموظفين بارتباط الإجازات بنظم تقييم الأداء وما يترتب عليه من آثار مادية على الموظف من خصم من قيمة مكافأة الأعمال الممتازة والاستقطاع من الراتب وذلك عند دخول الإجازة المرضية في الشرائح الخاصة بالاستقطاع من الراتب والزام الموظف بمراجعة جهة عمله

الإحلال قرصا وظيفية للكوادر الوطنية الذين يتم تسجيلهم.

وقال الرومي ان الديوان يقوم بتطبيق سياسة الإحلال عن طريق تحديد أعداد وظائف غير الكويتيين المطلوب تخفيضها

بمبازنية كل جهة من الجهات الحكومية ثم على التعاقد مع موظفين غير كويتيين مشيرا الى ان الديوان يلتزم بعدم الموافقة لشغل المن الواردة بالقرار رقم 13 لسنة 2007 حتى وان لم يكن هناك كويتيون مسجلون بنظام التوظيف يمكنهم شغلها كونها وظائف لا تشغل إلا بالكويتيين فقط.

وأوضح ان الديوان لا يوافق على التعاقد مع موظفين غير كويتيين حتى من غير المن الواردة بالقرار إلا في حال عدم وجود كوادر وطنية مسجلة بنظام التوظيف يمكنهم شغل هذه المن وتكون هذه الموافقات في أضيق الحدود وللحاجة الماسة من الجهة الحكومية التي تتطلب هذه التعاقدات

التعليم والخبرة والمجهود الذهني والبدني لذلك يجب أن تعكس مستويات الرواتب هذا التفاوت بما يحقق الشعور بالعدالة والتكافؤ في المعاملة بين الموظفين في الجهاز الحكومي ككل.

وحول آخر تطورات سياسة الإحلال والقرصن الوظيفية لتحقيق التنمية البشرية ورفع كفاءة العاملين في القطاعين الحكومي والخاص ذكر ان العمل على تطبيق سياسة الإحلال بدأ بعد التحرير مباشرة حيث كانت الدولة توجه الجهات الحكومية الى تعيين كوادر وطنية بدلا من غير الكويتيين.

وأضاف "من أجل ذلك صدرت عن مجلس الخدمة المدنية قرارات تنظم هذا الموضوع وآخرها قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 13 لسنة 2007 بشأن قواعد وإجراءات تكويت الوظائف الحكومية وهو المعمول به حاليا بهدف الربط بين سياسة الإحلال وخطة التوظيف المركزي بحيث توفر سياسة

■ تطبيق البديل في عام

2017 هو من الحلول

العلمية التي تحقق مبدأ

عدالة توزيع الرواتب

والمزايا

أكد وكيل ديوان الخدمة المدنية محمد الرومي أن البديل الاستراتيجي لسياسة الأجور والمرتبات "لن يضر أيا من الفئات الوظيفية ولن يقل دخل أي موظف عن ما يتقاضاه وإن لم يزد دخله فلن يمس" لافتا الى ان من المتوقع تطبيقه في عام 2017. وقال الرومي لـ(كونا) أمس ان البديل الاستراتيجي يعتبر أحد الحلول العلمية الذي يمثل نهجا موضوعيا للوصول إلى التوازن إضافة إلى تحقيق مبدأ عدالة توزيع الرواتب والمزايا والتعويضات المالية.

وأشار الى ان مشروع الوصف الوظيفي سيساهم في تطبيق قاعدة (الأجر على قدر العمل) لافتا الى ان نوع العمل من السهل التعرف عليه من خلال هذا المشروع أما مستوى الصعوبة والمسؤولية فيقاس في ضوء مقاييس وطرق علمية تحدد الأهمية النسبية وهو ما يعرف بتقييم الوظائف. وأوضح ان تقييم الوظائف هو تحديد القيمة النسبية لكل وظيفة بالنسبة الى باقي الوظائف في الجهاز الحكومي والتي تختلف من حيث واجباتها ومسؤولياتها ومتطلبات شغلها والتي تتطلب إعطاء هذه الفروقات في الوظائف ما تستحقه من الدرجة والأجر المقابل لكل منها.

وذكر انه تم اختيار نظام لتقييم الوظائف يقوم على ربط الرواتب بمهام الوظائف وتحديد مقدار الرواتب بالشكل العادل في كافة الوظائف الخاضعة لنظام الخدمة المدنية. وبين ان نظام تقييم الوظائف لا يحدد القيمة المطلقة للعمل بل يحدد قيمتها بالنسبة الى الوظائف الأخرى فقط لافتا الى ان هناك وظائف معينة أكثر قيمة وأهمية بالنسبة الى غيرها لذا فإن على شاغليها أن يتقاضوا رواتب أعلى من أولئك الذين يشغلون وظائف أقل قيمة. وقال ان الوظائف المختلفة تتطلب عادة مستلزمات إنسانية مختلفة من حيث