اقترح آلية لرفع مستوى الموظفين ربطاً بتاريخ الاستحقاق

أحمد الحمد: اتخاذ كل ما يلزم لحصول غير محددي الجنسية على حقهم في مكافآت الصفوف الأمامية

أحمد الحمد

أعرب النائب أحمد الحمد عن رفضه حرمان غير محددي الجنسية من مكافأة الصفوف الأمامية، مؤكدا أنه « سيقوم بكل ما يلزم حتى يعود الحق لأصحابه».

وقال الحمد في تصريح صحفي إنه « ليس من الإنسانية استثناء من قام بنفس جهود الآخرين وبكل إخلاص لمواجهة كورونا»، معتبرا أن ما صدر من وزارة الصحة بهذا الشأن أمر لا يمكن تبريره بأي صورة».

وانتقد الحمد مبررات الوزارة بحصر المكافآت والتكريم على الموظفين واستثناء المتعاقدين، مشيرا إلى أنها غير مقبولة ويجب أن لا تمر».

وشدد على أن « غير محددي الجنسية قاموا بجهود جبارة في مواجهة فيروس كورونا ووقفوا صفاً واحداً مع أهلهم في الكويت بما يذكر الجميع بمواقفهم النبيلة والأصيلة أثناء فترة الغزو العراقي على الكويت، معتبرا أن «التمييز في حقهم ينعكس بشكل سلبي كبير على المستوى الوطني والاجتماعي والسياسي والإنساني».

وأكد الحمد عزمه اتخاذ كل ما يلزم لتصحيح هذا الوضع الخاطئ ومقابلة كل المسؤولين عن ملف مكافآت الصفوف الأمامية من وزير الصحة ووزير المالية وغيرهم حتى يعود الحق لأصحابه».

وأوضح أن «غير محددي الجنسية لم يقوموا بما قاموا به انتظاراً لمكافآة أو تكريم ولكن تكريمهم ومكافآتهم يعتبر من أقل الواجب تجاه من ضحى بدمه ووقته وصحته دفاعاً عن الكويت وأهلها».

من جانب آخر تقدم عضو مجلس الامة النائب المهندس أحمد الحمد باقتراح برغبة بخصوص تاريخ ومواعيد تغيير ورفع المستوى الوظيفي للموظفين الكويتيين بما يحقق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص كما نص الدستور الكويتي في مواده السابعة والثامنة والسادسة والعشرين والإحدى والأربعين، وذلك من خلال النظر في تعديل بعض قرارات نظام الخدمة المدنية الخاصة بمواعيد تغيير ورفع المستوى الوظيفي، بالإضافة إلى تعديل المادتين «20» و«23» من نظام الخدمة المدنية فيما يتعلق بالعلاوة والترقية.

تضمن الاقتراح ثلاثة بنود أولها تعديل الفقرة الخامسة من المادة الرابعة من القرار رقم «7» لسنة 2001 بشأن وظائف وبدلات ومكافآت المهندسين وشاغلي الوظائف ذات الطابع الهندسي للكويتيين العاملين في الجهات الحكومية ليكون كالتالي: «»أن يكون تغيير المسمى الوظيفي أو رفع المستوى الوظيفي حال حصول الموظف على المؤهل الدراسي اللازم لشغل الوظيفة وقيامه بمهام وأعباء تلك الوظيفة»

كما تضمن الاقتراح تعديل البند «1» من المادة «2» من قرار الخدمة المدنية رقم «3» لسنة 2017 بشأن شروط ومواعيد رفع المستوى الوظيفي في المجموعات الوظيفية المصنفة وقواعد مدد الخبرة لشغل الوظائف المدرجة بها ليكون كالآتي: «»ميعاد رفع المستوى الوظيفي يكون حال انقضاء المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في المستوى الوظيفي»

ونص البند الثالث على تعديل المادتين رقم «20» و«23» من نظام الخدمة المدنية لتنص المادة «20» على أن «يمنح الموظف علاوة دورية بالفئات الواردة في الجداول الملحقة بهذا النظام،ويستحق العلاوة الدورية بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التعيين أو تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة.» بينما نص تعديل المادة «23» على أن «يرقى الموظف بالأقدمية حل بلوغ مرتبه آخر مربوط درجته، وذلك مع عدم الإخلال بنص المادة «18» من هذا النظام.»

يذكر بأن مواعيد رفع المستوى الوظيفي في المجموعات الوظيفية المصنفة في النظام الحالي يكون في أول يناير، وأول يوليو من كل عام ورفع المستوى الوظيفي للموظفين يكون خلال الشهرين الأخيرين من السنة الميلادية»

معلقاً على الاقتراح، شدد النائب الحمد على وجوب تحقيق المبادئ الدستورية في المواد «7 و8و26و41» فيما يتعلق بالعدالة والحرية والمساواة وتكافؤ الفرص ورفع الظلم والغبن والعسف عن المواطن أينما وجد، مبينا وجود ظلم بين وواضح بخصوص بعض مواد وقرارات نظام الخدمة المدنية فيما يتعلق بالمسميات الوظيفية ومواعيد رفعها وتغييرها وما يتعلق بالعلاوة والترقية، مؤكداً بأن التطور التكنولوجي الهائل يجعل من برمجة تغيير المسمى الوظيفي ورفع المستوى الوظيفي ومواعيد الترقيات ربطاً بتاريخ استحقاقها أمراً ممكناً وميسراً

بحث ما يتعرض له الشعب ودستوره وحقوقه من انتهاكات

المويزري: جلسة طارئة لمناقشة «العبث الحكومي»

شعيب المويزري

دعا النائب شعيب المويزري النواب إلى عقد جلسة طارئة وعلنية لمناقشة كل ما يجري من عبث سياسي ومالي واداري في الدولة وما يتعرض له الشعب ودستوره وحقوقه من انتهاكات.

وقال إن نهج خلق الأزمات وافتعالها والعبث المبرمج الذي تقوم به الحكومة وأدواتها يجب أن يتوقف، مضيفا «الأسبوع المقبل سأتقدم بطلب عقد الجلسة».

المطر «التعليمية» البرلمانية ستناقش تمديد سنة دراسية لجميع مبتعثي «الجامعة» و«التطبيقي»

حمد المطر

أعلن رئيس اللجنة التعليمية البرلمانية الدكتور حمد المطر أن اللجنة ستناقش تمديد سنة دراسية لجميع مبتعثي جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي وبخاصة بسبب الدراسة بوجود جائحة كورونا العام الماضي وتأثرهم بها وتمدد لهم هذه السنة بشكل تلقائي.

هشام الصالح يسأل الرومي عن سبب عدم نشر أسماء المقبولين في وظيفة خبير ومعاون خبير حسابي تحقيقا لمبدأ الشفافية؟

وجه النائب د.هشام الصالح سؤالا إلى نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير العدل ووزير الدولة لشؤون تعزيز النزاهة عبد الله الرومي هذا نصه:نظرا لتخبط الكبير الذي وقعت فيه وزارة العدل في معدل القبول في الإدارة العامة للخبراء، حيث أخبر بداية بأن النجاح متحقق بنسبة (60 %) وبعد دقائق تراجعوا عن ذلك، وأعلن أن نسبة النجاح هي (70 ٪)في جميع التخصصات. معللة الوزارة ذلك بوجود خطأ تقني في موقعها ضارية بتلك مشاعر ومعنويات وفرحة جميع المتقدمين وأسرهم ممن كانت نسبتهم بين (60 ٪) و (70 ٪).

لذا يرجى إفادتي وتزويدي بالآتي:

1 – ما سبب عدم نشر أسماء المقبولين في وظيفة خبير ومعاون خبير حسابي تحقيقا لمبدأ الشفافية؟

2 – كم عند المقبولين؟ مع تزويدي يكشف بأسماء المتقدمين لشغل وظيفة خبير ومعاون خبير حسابي وهندسي بناء على آخر إعلان منشور ودرجة الاختبار التحريري ودرجة المقابلة الشخصية والمعدل الجامعي وسنة التخرج والجامعة المتخرج منها المقبولون والمرفوضون لكل منهم.

3 – هل استثني أي شخص من شروط الإعلان؟ إذا كانت الإجابة بالإيجاب، كم عدد هذه الحالات؟ وما السند القانوني لهذا الاستلقاء؟

4 – ما آلية القبول وقواعد المفاضلة بين المتقدمين وتوزيع الدرجات؟ وهل هذه الآلية تحقق العدالة واختيار الأكفأ؟ وهل كان للاعتماد الأكاديمي المحلي والدولي للجامعة المتخرج منها المتقدم لشغل الوظيفة أي درجات أو نقاط أفضلية؟

5 – ما متوسط مدة المقابلة الشخصية لكل متقدم؟ وهل يوجد وقت زمني ثابت لجميع المتقدمين؟ إذا كانت الإجابة بالنفي، ما سبب ذلك؟ وهل يمكن تقييم المتقدم لشغل الوظيفة؟ مع بيان مدى جدارته وكفاءته خلال مدة المقابلة الشخصية.

6 – ما الأيام المحددة لإجراء المقابلات الشخصية للمتقدمين؟ وكم عدد الساعات التي استغرقتها؟ وكم عدد من اجتاز الاختبار التحريري ودخل المقابلة الشخصية؟ وكم عدد الذين لم يجتازوا المقابلة الشخصية؟

7 – ما معايير أو أسس المفاضلة في المقابلة الشخصية بين المتقدمين؟ مع تزويدي بصورة ضوئية عن استمارة تقييم للمقابلات الشخصية إن وجدت.

8 – هل اتبعت الإدارة أسلوبا واضحا في تقييم كل عنصر من عناصر المفاضلة في المقابلة الشخصية؟

9 – هل يوجد تسجيل للمقابلات الشخصية بما يضمن الشفافية والحيادية والموضوعية؟ إذا كانت الإجابة بالإيجاب، برجى تزويدي بتسجيلات جميع المقابلات الشخصية، وفي حال عدم وجودها، فما السبب أو المانع؟

10 – كشف مفصل عن الأسماء التي تولت مهام المقابلات الشخصية لشغل وظيفة خبير ومعاون خبير حسابي، مع بيان طبيعة عملهم والشهادات والخبرات والمسميات الوظيفية، وصورة ضوئية عن قرارات تكليفهم بإجراء المقابلات.

11 – كشف بعدد وأسماء المتقدمين الحاصلين على تقييم امتياز في المؤهل الجامعي ولم يستطيعوا اجتياز المقابلة الشخصية وكذلك الذين تقدموا للاختبار التحريري.

12 – هل اتبعت وزارة العدل التصحيح الآلي لإجابات المتقدمين لشغل الوظيفة أم كان التصحيح يدويا؟ في حال كان يدويا، برجى تزويدي بصورة ضوئية منها.

13 – هل طبق نظام إخفاء الأسماء والأرقام المدنية للمتقدمين لشغل الوظيفة في ورقة الاختبار؟ وما مدى إمكانية معرفة المصحح لإسم المتقدم لشغل الوظيفة؟

14 – ما الجهة المنوط بها فحص التظلمات؟ وهل توجد إجراءات تضمن الحيادية؟

–15 كم عدد الذين اطلعوا على أسئلة الاختبار لشغل الوظيفة؟ ومن أعدوا هذه الأسئلة؟

16 – هل نتيجة الاختبار التحريري ضمن معايير المفاضلة للمتقدمين لشغل الوظيفة أم كانت مجرد مرحلة اجتياز لدخول المقابلة الشخصية وكذلك الذين تقدموا للاختبار التحريري.

12 – هل اتبعت وزارة العدل التصحيح الآلي لإجابات المتقدمين لشغل الوظيفة أم كان التصحيح يدويا؟ في حال كان يدويا، برجى تزويدي بصورة ضوئية منها.

13 – هل طبق نظام إخفاء الأسماء والأرقام المدنية للمتقدمين لشغل الوظيفة في ورقة الاختبار؟ وما مدى إمكانية معرفة المصحح لإسم المتقدم لشغل الوظيفة؟

14 – ما الجهة المنوط بها فحص التظلمات؟ وهل توجد إجراءات تضمن الحيادية؟

–15 كم عدد الذين اطلعوا على أسئلة الاختبار لشغل الوظيفة؟ ومن أعدوا هذه الأسئلة؟

16 – هل نتيجة الاختبار التحريري ضمن معايير المفاضلة للمتقدمين لشغل الوظيفة أم كانت مجرد مرحلة اجتياز لدخول المقابلة الشخصية وكذلك الذين تقدموا للاختبار التحريري.

17 – ما سبب قبول من حصل على نسبة 70 % فقط في ظل النقص الحاد في الوزارة؟ وهل تنوي الوزارة زيادة عدد المقبولين أو قبول من كانت نسبته 60 ٪ فما فوق بعد الخطأ الفادح والمباركة للمتقدم وبعد دقائق الاعتذار منه بطريقة تفتقد إلى المصداقية في العمل وصدمت المتقدمين؟

18 – كم عدد القضايا التي خسرتها وزارة العدل في مواضيع التعيين في مثل هذه الوظائف؟ وكم عدد من عُينوا بموجب أحكام قضائية منذ عام 2010 حتى تاريخ هذا السؤال؟

19 – في حالة الحكم بتعويض المتضرر من عدم قبوله للعمل في وظيفة خبير ومعاون خبير حسابي، هل يتحمل المال العام قيمة هذه التعويضات؟ وهل يحاسب المسؤولين عن أخطائهم؟ إذا كانت الإجابة بالإيجاب، ما كيفية هذه المحاسبة والإجراءات التي تتخذ في شأنهم؟

لحين إنشاء مستشفى متكامل به كل التخصصات لأعضاء هيئة التدريس

علي القطان يقترح توفير الرعاية الطبية بـ«الضمان الصحي» لجميع المعلمين الكويتيين

تذليل الصعوبات التي يواجهها المعلمون في أداء رسالتهم الإنسانية لتخريج أجيال فاعلة ومفيدة للمجتمع

علي القطان

أعلن النائب د.علي القطان عن تقدمه باقتراح برغبة بمنح المعلم الكويتي حق التمتع بالرعاية الطبية والصحية المجانية «التأمين الشامل» أو ما يسمى بالضمان الصحي – في مختلف المستشفيات والمراكز الصحية الخاصة لحين إنشاء مستشفى متكامل يضم كافة التخصصات الطبية لأعضاء هيئة التدريس من المعلمين الكويتيين.

ونص الاقتراح على ما يلي:

نظراً لما يعانيه المعلم الكويتي سواء كان من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكويت أو في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أو في المدارس الحكومية بشقيها «التعليم العام أو النوعي الخاص» وما يواجهه من صعوبة في أداء مهمته ورسالته الإنسانية والجهود التي يبذلها في هذا الإطار لتخريج أجيال فاعلة ومفيدة للمجتمع.

حيث جاء في العديد من الدراسات أن مهنة التعليم تصنف من ضمن «المهن الشاقة» وهذا ما لجأت له وزارة التربية عبر تقديمها مقترحات لمجلس الخدمة المدنية لإدراج التعليم ضمن المهن الشاقة وما إقرار قانون «كادر المعلمين» إلا دليل على اعتبار مهنة المعلم من تلك المهن.

إلا أن المعلم الكويتي زادت معاناته خلال السنتين الماضيتين وعلى الأخص في ظل جائحة كورونا المستجدة، وزادت الأعباء المهنية عليه بعد إحداث نقلة نوعية أصبح يقوم بالتدريس عبر الشبكة العنكبوتية، وفي خطة وزارة التربية ووزارة التعليم العالي الحالية للسنة الدراسية القادمة سوف يتوجب عليه الاختلاط مع الطلبة وأولياء الأمور وزيادة عدد الحصص الدراسية نظراً لتقليل عدد مقاعد الطلبة في الفصل الواحد.

وقد أصبحت مهنة التعليم للمعلم الكويتي مهنة طاردة لأن دول الجوار تمنح مزايا ورواتب أعلى للمعلم تفوق ما يتمتع به نظراؤه في دولة الكويت ومن أهم هذه المزايا (الضمان الصحي) للمعلم.

إنّ المعلم الكويتي يستحق أن يشمله التأمين الصحي وذلك لنوعية الأمراض والآفات التي يمكن أن يتعرض لها بسبب اختلاطه مع الطلبة وخاصة بعد انتشار الأوبئة وفيروس كورونا المستجد وما قد يخفيه المستقبل من أمراض المهنة مما يستدعي احتياجه إلى سرعة في العلاج وألا يقف بالدور أثناء المراجعة لمراكز العلاج.

ويلاحظ أن كل مرض وبائي يصاب به المعلم الكويتي قد ينتج عنه عدوى مباشرة للطلبة وأسرته، فالتأمين الصحي أصبح ضروريا ومهما لعلاج المعلم الكويتي مما يشعره بالأمان في حال تعرضه لأي عارض صحي.

كما أنّ التأمين الصحي مطلب لكل المعلمين الكويتيين مثلما هو مطبق في القطاع النفطي وأن العلاج إذا لم يكن متوافراً في الكويت فيرسل للخارج مباشرة دون مطالبات وواسطات كما هو حاصل الآن، وتقديراً لدور المعلم الكويتي فإنه من الضرورة أن يشمل التأمين حتى من يتقاعد منهم عرفاناً لمجهودهم وتضحياتهم.

وأسوة ببعض المهن التي تم إنشاء مستشفيات ومراكز صحية لهم، فإن المعلم الكويتي يستحق الاهتمام والعناية به ليتفرغ بالعمل في أشرف مهنة، وبات من الضرورة إنشاء مستشفى متكامل يشمل كادر طبي متخصص بجميع الأمراض والأوبئة التي قد يتعرض لها المعلم الكويتي لها خلال عمله.

يستحق أن يشمله الضمان لنوعية الأمراض والآفات التي يمكن أن يتعرض لها بسبب اختلاطه مع الطلبة

لذا فإنني أتقدم بالاقتراح برغبة التالي: «يوافق مجلس الوزراء الموقر، على إقرار حق تمتع المعلم الكويتي بالرعاية الطبية والصحية المجانية (التأمين الشامل) أو ما يسمى بالضمان الصحي – في مختلف المستشفيات والمراكز الصحية الخاصة لحين إنشاء مستشفى متكامل يضم كافة التخصصات الطبية لأعضاء هيئة التدريس من المعلمين الكويتيين سواء معلمي جامعة الكويت ومعلمي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ومعلمي المدارس الحكومية التي تشمل التعليم العام والتعليم النوعي الخاص صحياً وطبياً.

والموافقة على إعطاء المعلمين الكويتيين حق العلاج بالخارج على نفقة الدولة في الحالات التي تستدعي ذلك، تشريفاً وتكريماً للمعلم الكويتي ودوره في رعاية النشء، ويشمل ذلك المعلم الكويتي المتقاعد.