

الترقية

تعد الترقية إحدى أهم الحقوق التي تقررت للموظفين، ذلك أنها تعني أن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من وظيفته التي كان يشغلها قبل الترقية ، وتؤدي إلى زيادة المزايا المادية والمعنوية للموظف، كما تؤدي أيضاً إلى زيادة أعبائه واختصاصاته الوظيفية أي زيادة مسؤولياته وسلطاته وارتفاع قدره في السلم الوظيفي.

وقد قضت المادة (٢٢) من النظام بأن تكون الترقية في درجات مجموعات الوظائف العامة والفنية المساعدة والمعاونة بالأقدمية والاختيار ، كما قضت بالألا تكون الترقية إلا إلى الدرجة التالية مباشرة لدرجة الموظف وفي نفس المجموعة التي تندرج فيها، وأوضحت الميزة المادية التي يحصل عليها الموظف عند ترقيته وهي منحه أول مربوط الدرجة المرقى إليها مضافاً إليه علاوة من علاواتها الدورية. ويتضح من ذلك أن قواعد الترقية لا تنطبق على شاغلي مجموعة الوظائف القيادية ، ولكن يمكن القول بأن تعيين أحد القياديين بدرجة أعلى من درجته في هذه المجموعة يعتبر من قبيل الترقية حكماً بحيث يمنح علاوته الدورية في موعدها ، ومثال ذلك تعيين الوكيل المساعد بوظيفة وكيل أو تعيين الوكيل بالدرجة الممتازة ، أما التعيين ابتداء بدرجة وكيل مساعد فلا يخضع لهذه القاعدة لكونه بمثابة تعيين جديد.

علماً بأن نظام الترقية لا يطبق على غير الكويتيين حيث لم تتضمن العقود المبرمة معهم ما يجيز خضوعهم لقواعد الترقية.

أنواع الترقية : تنقسم الترقية في النظام الوظيفي الكويتي إلى ثلاثة أنواع وهي الترقية بالأقدمية والترقية بالاختيار ، والترقية إلى الدرجتين (ب،أ) ، وسوف نتحدث عن كل نوع بعد أن نتحدث عن موانع الترقية ذلك أن تلك الموانع تنطبق على جميع أنواع الترقية.

موانع الترقية : سبق أن أوضحنا عند الحديث عن تقييم الكفاءة ما قضت به المادتان (١٨) ، (١٩) من النظام بشأن حرمان الموظف الذي يحصل على تقرير نهائي بأنه ضعيف من أول علاوة دورية أو ترقية تستحق له، وكذلك عدم جواز ترقيته قبل البت في التظلم المقدم منه، ونضيف إلى ذلك حكم المادة (٦٧) والتي قضت بعدم جواز ترقية الموظف الموقوف عن العمل أو المحال إلى التحقيق أو إلى المحكمة الجزائية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة خلال مدة الوقف أو الإحالة ، فإذا ثبت عدم مسؤوليته أو عوقب بالإنذار وجب عند ترقيته رد أقدميته في الوظيفة المرقى إليها إلى التاريخ الذي استحقها فيه.

أما المادة (٦٨) فقد قضت بعدم جواز النظر في ترقية الموظف الذي وقعت عليه إحدى العقوبات التأديبية إلا بعد انقضاء الفترات المحددة قرين كل منها:

- ستة شهور في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد على الأسبوع.
- سنة في حالة خفض المرتب.
- سنتان في حالة خفض الدرجة.

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة.

ونتولى الآن الحديث عن كل نوع من أنواع الترقية، وذلك وفقاً لما يلي:

أولاً: الترقية بالأقدمية

نصت المادة (٢٣) من نظام الخدمة المدنية على هذا النوع من الترقية بقولها "يرقى الموظف بالأقدمية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضي سنة على بلوغ مرتبه آخر مربوط درجته، وذلك مع عدم الإخلال بنص المادة (١٨) ، فالترقية بالأقدمية إذا رهينة بأمر هي:

- الأمر الأول :

بلوغ مرتب الموظف آخر مربوط درجته، سواء أكان بلوغه هذا الحد بعلاوة دورية أم بعلاوة تشجيعية، أم بعلاوة خبرة (في حالة التعيين أو إعادة التعيين في الحالات الجائز منحه نهاية مربوط الدرجة)، والفرض هنا أنه لم يصل قمة مجموعة وظيفية (ماعدًا الترقية إلى الدرجة ب/عامة لكونها لا تتم إلا بالاختيار) بل أن مدى الترقية مازال قائماً أمامه.

- الأمر الثاني :

لا يكفي بلوغ مرتب الموظف نهاية مربوط درجته، بل يتعين مرور سنة على هذا الأمر بحيث يرقى في أول يناير أو أول يوليو لمضي هذه السنة— أيهما أقرب بطبيعة الأحوال.

- الأمر الثالث :

عدم وجود مانع من الترقية كانطباق حكم المواد (١٨) ، (١٩) ، (٦٧) أو (٦٨) السابق الإشارة إليها.

والترقية بالأقدمية تلقائية ويستمد الموظف حقه فيها من القانون مباشرة ، فلا يحتاج لقرار يصدر بها، فإن صدر مثل هذا القرار ، فلا يعدو كونه عملاً مادياً أو إجراءً تنفيذياً لحكم القانون.

- ثانياً : الترقية بالاختيار

لا تتقيد الترقية بالاختيار بالمرتب الذي وصل إليه الموظف، إنما بتوافر شروط وردت بالمادة (٢٤) من النظام وهي:

١ . وجود درجة شاغرة.

٢ . أن يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة المشار إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.

٣ . أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير بأنه "ممتاز".

٤ . ألا يكون الموظف قد رقي إلى درجته الحالية بالاختيار.

والأصل في الترقية بالاختيار أنها من الملائمات التي تترخص فيها جهة الإدارة ، إلا أن مناط ذلك أن تكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية إلى صحة النتيجة التي انتهت إليها، فإذا لم يقع الأمر على هذا النحو فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه. فتجرى المفاضلة بين المرشحين على أساس الصلاحية في العمل والكفاية فيه وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاطلاع بمسئوليته والنهوض بأعبائه، مع سبر المواهب الذاتية والاستعدادات الشخصية للموظف، كذكائه وحصيلته العلمية والعملية، وقدرته على الابتكار ومواجهة الأمور وحل المشكلات والتحلي بالصفات الشخصية من الاستقامة وحسن الخلق وخلو ماضيه مما يشين سمعته أو يتنافى مع كرامة الوظيفة.

إلا أن الرأي قد استقر فقهاً وقضاء على أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في مبدأ عادل مؤداه أنه لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث ، إلا إذا كان الأخير هو الأكفأ وفقاً للضوابط التي يضعها مجلس الخدمة المدنية ، إضافة إلى الشروط السابق ذكرها ، وذلك إعمالاً لحكم المادة (٢٥) من النظام والتي أجازت للمجلس بناء على اقتراح ديوان الخدمة إضافة أحكام أخرى للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها، وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في نظام الخدمة المدنية ، ومن ثم فإنه ليس من حق لجنة شؤون الموظفين استحداث ضوابط تخالف الأحكام التي تنظم هذه الترقية أو يكون من شأنها تعطيل حكم من هذه الأحكام ، لأن هذا الاختصاص معقود لمجلس الخدمة المدنية فقط، لذا فإنه عند التساوي في الكفاية فإنه يجب ترقية الأقدم.

موافقة المرشح للترقية :

لما كان يترتب على ترقية الموظف بالاختيار حرمانه -كأصل - من الترقية للدرجة التالية مباشرة بالاختيار أيضاً كما قدمنا.

فقد يرى الموظف أن من مصلحته عدم ترقيته بالاختيار وانتظار الترقية بالأقدمية عند حلول موعدها، خاصة إذا ما اقترب هذا الموعد، لذا أصدر ديوان الخدمة المدنية تعميمه رقم ١٩٨٣/٥ بإضافة شرط للترقية بالاختيار مؤداه ضرورة الحصول على موافقة كتابية من كل من يرشح للترقية بالاختيار قبل صدور قرار الترقية من السلطة المختصة بإصداره.

- ثالثاً : الترقية للدرجتين (ب ، أ)

لما كانت المادة (٢٥) من نظام الخدمة المدنية قد أجازت لمجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الخدمة المدنية إضافة أحكام أخرى للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة

..

فقد أصدر مجلس الخدمة المدنية قراره رقم ١٩٨٠/٧ بشأن قواعد الترقية إلى الدرجتين (ب ، أ) فقضت المادة (١) منه بأنه لا تكون الترقية إلى الدرجتين "ب، أ" إلا بالاختيار ويشترط لترقية الموظف لأي من هاتين الدرجتين أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن أربع سنوات في الدرجة المرقى منها ، وذلك بالإضافة للشرطين المنصوص عليهما في البندين (٣، ١) من المادة (٢٤) من نظام الخدمة المدنية.

وهكذا تعتبر المدد الواردة في الجداول الملحقة بنظام الخدمة المدنية قرين الدرجة الأولى والدرجة (ب) من مجموعة الوظائف العامة ملغاة لتعارضها مع قرار مجلس الخدمة المدنية آنف الذكر، والاعتداد بالمدة التي استحدثها القرار وهي أربع سنوات .

كذلك لا تجوز الترقية بالأقدمية من الدرجة الأولى ، وكذلك من الدرجة (ب) للدرجة الأعلى من أي منهما مهما مضت المدة على بلوغ مرتب الموظف آخر مربوط درجته.

وتراعى الشروط الأخرى المضافة لشروط الترقية بالاختيار الواردة في المادة (٢٤) من نظام الخدمة المدنية مع ملاحظة حذف البند الرابع منها، حيث تجوز ترقية الموظف من الدرجة الأولى إلى الدرجة (ب) أو من الدرجة (ب) إلى الدرجة (أ) رغم الترقية إلى الدرجة الحالية بالاختيار.

- الترقية ومحو الأمية :

نصت المادة (١٧) من المرسوم بالقانون رقم (٤) لسنة ١٩٨١ في شأن محو الأمية على أنه "لا يجوز ترقية الموظف أو العامل الأمي الخاضع لأحكام هذا القانون ما لم يحصل على الشهادة المنصوص عليها في المادة (١٤) من هذا القانون، فإذا حصل على تلك الشهادة منح الترقية التي استحققت له خلال فترة الدراسة، وذلك من تاريخ استحقاقها".

وقد ثار التساؤل عما إذا كان المقصود بالترقية التي استحققت الترقية بالأقدمية والاختيار أم يقصد بها الأولى دون الثانية.

وقد أجاب ديوان الخدمة المدنية على هذا التساؤل بتعميمه رقم ١٤ لسنة ١٩٨٤ على أنها الترقية بالأقدمية دون الترقية بالاختيار التي يعتبر الحصول على الشهادة المنصوص عليها في المادة (١٤) من قانون محو الأمية شرطاً من شروطها يجب توافره عند صدور القرار بها.

- إجراءات الترقية بالاختيار :

١. اقتراح لجنة شؤون الموظفين :

يسبق صدور القرار من السلطة المختصة به (الوزير) إجراء تطلبه نظام الخدمة المدنية في المادة (٢٤) منه حيث نصت هذه المادة على جواز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناء على اقتراح لجنة شؤون الموظفين.

٢. قرار الترقية:

فإذا اقترحت اللجنة ترقية الموظف بالاختيار قد يصدر الوزير قرار الترقية، ذلك أن الوزير وهو السلطة المختصة بإصدار مثل هذا القرار بحيث يمارس سلطته التقديرية في هذا الشأن ، فله ألا يجري الترقية بالمرّة، وله عدم الاستجابة لاقتراح اللجنة بشأن موظف أو أكثر، كل ذلك في إطار

المشروعية وعدم إساءة استعمال السلطة أو مخالفة القانون بأي وجه من الأوجه التي تجيز للموظف الطعن بالإلغاء وطلب التعويض.

٣. نفاذ الترقية :

نصت المادة (٢٤) من نظام الخدمة المدنية في فقرتها الثانية على أن "تعتبر الترقية في هذه الحالة نافذة من تاريخ صدور القرار بها".

وهكذا لا يجوز تضمين قرار الترقية أثراً رجعياً ينسحب للماضي.

الأثر المالي للترقية :

نصت المادة (٢٢) من نظام الخدمة المدنية في فقرتها الأخيرة على أن " وكل ترقية تعطي الحق في أول مربوط الدرجة المرقى إليها الموظف مضافاً إليه علاوة واحدة من علاواتها الدورية".

ترتيب الأقدمية :

تكفلت المادة (٢٦) من نظام الخدمة المدنية بترتيب أقدمية الموظف في حالة ترقيته لدرجة أعلى فنصت على الآتي " ترتب الأقدمية فيما بين الموظفين الذين يرقون في تاريخ واحد طبقاً لأقدميتهم في درجتهم السابقة".

وفي كل الأحوال إذا اتحد تاريخ ترقية موظف مع تاريخ تعيين موظف آخر في نفس الدرجة والمجموعة قدم المرقى على المعين.

تطبيقات عملية :

- موظف وصل نهاية مربوط درجته في ١/١/١٩٩٣ وانتهت خدمته في ١/٥/١٩٩٣ وأعيد تعيينه في

١٥/٧/١٩٩٣ بآخر مربوط فما موعد ترقيته بالأقدمية؟

هذا الموظف فيما لو استمر في الخدمة فإنه كان سيرقى في ١/١/١٩٩٤ إلا أنه وقد ترك خدمته وأعيد تعيينه فإنه يرقى بالأقدمية في أقرب ميعاد يحل بعد مضي سنة على تاريخ إعادة تعيينه أي في ١/١/١٩٩٥ .

- موظف حصل على تقرير نهائي بأنه ضعيف ثم حصل على تقرير جيد قبل حلول موعد استلامه للعلاوة الدورية ، فهل يمنح هذه العلاوة في موعدها؟

يجب ترتيب الأثر القانوني القاضي بالحرمان أولاً ، ثم بعد ذلك يستحق العلاوة الدورية في أول موعد يحل بعد ذلك.

- ما المقصود بالسنتين الأخيرتين التي يشترط حصول الموظف في كل منهما على تقرير بتقدير ممتاز كشرط للترقية بالاختيار؟

- المقصود هما السنتان السابقتان على الترقية مباشرة مع عدم ربط أي من السنتين بسنة ميلادية تبدأ من أول يناير وانما تحددان باثنى عشر شهراً سابقة على موعد الترقية وبأثنى عشر شهراً أخرى تسبقها.

- موظف سبق وأن حصل على درجته بالترقية بالاختيار، ثم انتهت خدمته وأعيد تعيينه بنفس درجته ، هل تجوز ترقيته بالاختيار؟ .

لا تجوز ترقيته بالاختيار حيث يشترط للترقية بالاختيار ألا يكون قد حصل على درجته الحالية بالترقية بالاختيار.

- موظف عين في ١/٣/١٩٩٣ بالدرجة الرابعة وعلاوتين احتسبت عن كل علاوة سنة في أقدمية الدرجة واقترح ترقيته بالاختيار في ١/٦/١٩٩٤ فهل الاقتراح صحيح؟

هذا الموظف وأن كان مستوفياً شرط المدة اللازمة للبقاء في الدرجة إلا أنه غير مستوف لشروط التقريرين بتقدير ممتاز في كل من السنتين الأخيرتين.

- موظف أمي صدر قرار بترقيته بالاختيار، مع تعليق قرار الترقية على شرط الحصول على شهادة محو الأمية. فهل هذا القرار صحيح؟.

هذا القرار غير صحيح إذ أن قانون محو الأمية الذي علق ترقية الموظف على حصوله على شهادة محو الأمية إنما قصد الترقية بالأقدمية ، أما الترقية بالاختيار فلا تكون إلا بقرار من الوزير لمن استوفى شروطها. وأكد تعميم الديوان رقم ٨٤/١٤ هذا المعنى، وكذلك التعميم رقم ٩٥/١٨.

- موظف تم أسره خلال فترة الغزو، فهل يجوز ترقيته بالاختيار وإذا كان ذلك جائزاً فما هي التقارير التي يعتد بها؟

الأسر من قبل العدو يعتبر قوة قاهرة ، وبالتالي لا يعتبر الأسير منقطعاً ويستمر استحقاقه لكافة حقوقه ، ومن بينها استحقاقه للعلاوة الدورية والترقية بالأقدمية – كما يجوز ترقيته بالاختيار إذا كان قد حصل في السنتين السابقتين على الغزو على تقرير ممتاز، حيث يسري بشأنه آخر تقريرين وضعاً عنه قياساً على حالة المجند (تعميم الديوان رقم ١٤ لسنة ١٩٩٥) .

- هل المقصود بشرط قضاء المرشح للترقية للدرجتين (ب، أ) أربع سنوات في الدرجة هو قضاء أربع سنوات فعلية، أم من الجائز الاعتماد بالمدة الاعتبارية في استيفاء هذا الشرط؟

المقصود بالمدة اللازمة للبقاء في الدرجة كحد أدنى هي أربع سنوات فعلية من تاريخ شغل هذه الدرجة ، ولا يعتد بالمدة الاعتبارية.

- موظف أُرجئت ترقيته بالأقدمية بسبب إحالته إلى المحاكمة الجزائية في جريمة مخلة بالشرف وكان يستحق الترقية في ١٩٨٤/٧/١ ، ثم صدر حكم بالبراءة في ١٩٨٤/٩/١٥ ، فما موعد ترقيته بالأقدمية ؟.

يرقى هذا الموظف بالأقدمية بأثر رجعي اعتباراً من تاريخ استحقاقها في ١٩٨٤/٧/١.

- موظف عوقب تأديبياً بالخصم من المرتب (١٥) يوماً في ١٩٩٣/١١/١ وكان يستحق الترقية بالأقدمية في ١٩٩٤/١/١ ، فما موعد ترقيته بالأقدمية؟

هذا الموظف تُوَجل ترقيته لمدة ستة شهور تنتهي في ١٩٩٤/٤/٣٠ ، ومن ثم يستحق الترقية في أقرب موعد يحل بعد انتهاء مدة المنع وهو ١٩٩٤/٧/١ .

- موظف عوقب تأديبياً بالخصم من المرتب لمدة عشرة أيام بتاريخ ١٩٩٣/١٢/١ وفي ١٩٩٤/٢/١ عوقب تأديبياً مرة أخرى بخفض درجته إلى الدرجة الأدنى بأخر مربوطها، وكان يستحق الترقية بالأقدمية في ١٩٩٤/٧/١ ، فما موعد ترقيته بالأقدمية؟.

- يستحق الترقية بعد مضي فترة المنع الأطول وهي سنتان لخفض الدرجة والتي تنتهي في ١٩٩٦/٢/١ ، وبالتالي فإن ترقيته بالأقدمية تكون في ١٩٩٦/٧/١ .

• المصدر : موقع ديوان الخدمة المدنية

<http://www.csc.net.kw>