

التاريخ : ٩ / ٩ / ١٩٩٧ م

تعميم رقم (٥٤) لسنة ١٩٩٧ م

بشأن تقييم كفاءة الموظفين الغير قائمين على رأس عملهم :

عملاً بحكم المادة (١٤) من نظام الخدمة المدنية فإنه ينبغي تقييم كفاءة الموظف مرة على الأقل في السنة وأن يقدم عن الموظف تقريراً بأنه (ممتاز) أو (ضعيف) ويعتبر (جيد) من لم يقدم عنه تقرير .

وحيث استفسرت بعض مراكز العمل عن الأحكام القانونية التي تتبع عند تقييم كفاءة الموظفين غير القائمين بأعباء وظائفهم ، كونهم متدربين أو معارين في وزارات أو جهات حكومية أخرى أو كونهم موفدين في بعثات أو أجازات طويلة أو مجندين أو موقوفين عن العمل أو أي حالة وظيفية أخرى تسمح للموظف أو الموظفة بالغياب عن العمل لمدة طويلة لأي سبب قانوني آخر .

وتعميماً للفائدة واستناداً إلى أحكام تعاميم ديوان الخدمة المدنية في هذا الشأن -تود الوزارة أن ترفق طيه شرحاً للقواعد القانونية الخاصة بتقييم كفاءة الموظفين الكويتيين أو الموظفات الكويتيات الغير قائمين بأعباء وظائفهم لأي من الأسباب المنوه عنها أعلاه .

وتأمل الوزارة العلم بتلك الأحكام والعمل بموجبها .

وكيل وزارة الصحة

المساعد للشئون الإدارية

شرح

مرافق لتعميم الوزارة رقم « ٥٤ » لسنة ١٩٩٧

بشأن نظام تقييم كفاءة الموظفين / الموظفين

الغير قائمين بأعباء وظائفهم

تنقسم حالات الموظفين / الموظفين الغير قائمين بأعباء وظائفهم إلى ثلاث مجموعات :

المجموعة الأولى : حالات موظفون وموظفات يخضعون لنظام تقييم الكفاءة :

أولاً : موظفو الوزارة وموظفاتها المنتدبون لوزارات أو جهات حكومية أخرى :

يخضع الموظف في هذه الحالة لنظام تقييم الكفاءة - ويكون تقييم الكفاءة من اختصاص الوزارة أو الجهة الحكومية المنتدب إليها إذا استطل النذب لمدة تزيد عن سنه أما إذا قلت مدة النذب عن سنة فيكون تقييم الكفاءة من اختصاص الوزارة أو الجهة الحكومية التي قضى فيها الموظف المدة الأطول من هذه السنة التي تم النذب خلالها .

وعلى ذلك فإن كان الجزء الأكبر من السنة قضى في خدمة وزارة الصحة كان تقييم الكفاءة من اختصاص مركز عمله - أما إذا كان الجزء الأكبر من السنة قد قضاها في خدمة الوزارة المنتدب إليها كان تقييم الكفاءة من اختصاص تلك الوزارة .

والموظف / الموظفة الذي لا ينتهي تقييم كفاءته إلى أنه (ممتاز) أو أنه (ضعيف) ومن ثم لا يوضع عنه تقرير يعتبر (جيد) .

ثانياً : حالات البعثات والإجازات الدراسية :

يخضع الموظف في هذه الحالات لنظام تقييم الكفاءة ويكون تقييم كفاءة المبعوث أو المجاز دراسياً من قبل مركز عمله إذا قلت مدة البعثة أو الإجازة الدراسية عن سنة أما إذا استطلت البعثة أو الإجازة الدراسية لمدة سنة فأكثر يكون تقييم الكفاءة للمبعوث أو المجاز دراسياً ، من قبل الوزارة بالاسترشاد بالتقارير التي ترد من ديوان الخدمة المدنية أو الجهة التي يحددها الديوان .

والموظف / الموظفة الذي لا ينتهي تقييم كفاءته إلى أنه ممتاز أو أنه ضعيف -على النحو المتقدم ومن ثم لا يوضع عنه تقرير يعتبر (جيد) .

المجموعة الثانية : حالات موظفون لا يخضعون لنظام تقييم الكفاءة :

أولاً : (أ) حالات الخدمة الإلزامية :

(ب) حالات الإجازات المرضية :

لا يخضع الموظف في هذه الحالات لتقييم الكفاءة إذا استطلت مدة الخدمة الإلزامية ، أو مدة الإجازات المرضية لمدة سنة فأكثر ويسري في حق الموظف آخر تقييم لكفاءته حدث قبل دخوله الخدمة أو منحه الإجازة فإذا كان التقييم قد انتهى لوضع تقرير عنه بأنه (ضعيف) يحرم من علاوته الدورية أو الترقية بالاقدمية إلى أن يقدم عنه بعد عودته لوظيفته تقرير بأنه (جيد) -مع عدم سريان حكم المادة (١٧) من نظام الخدمة المدنية على حالته أما إذا قلت مدة الخدمة الإلزامية أو مدة الإجازة المرضية عن سنة فيسرى في حقه قواعد تقييم الكفاءة وفقاً للقاعدة العامة .

علماً بأن القاعدة المتقدمة لا تشمل حالة الفرار من الخدمة الإلزامية حيث ينطبق بحق الفار من الخدمة -الذي يتجاوز فراره خمسة عشر يوماً متصلة أو

ثلاثين يوماً متفرقة خلال اثني عشر شهراً- ينطبق بحقه أحكام الانقطاع من حيث تغيير موعد علاوته الدورية أو الترقية بالأقدمية باستبعاد مدة الفرار من المدة اللازمة لاستحقاق أيهما .

ثانياً : أ) حالات الإجازة الخاصة بدون مرتب التي تمنح للموظفه لمرافقة زوجها الموظف (مادة ٤٩ من نظام الخدمة المدنية) .

ب) حالات الإجازات الخاصة بدون مرتب التي تمنح وفقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ وتعديلاته (إجازات من خدم عشر سنوات أو بلغ سن الخمسين ، إجازات رعاية الأسرة والأمومة والطفولة) .

ج) حالات إجازات مرافق المريض (م ٤٥ من نظام الخدمة المدنية) .

د) حالات الوقف عن العمل بسبب الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة بحكم قضائي دون أن تنتهي خدمته .

لا يخضع الموظف / الموظفة في أي من هذه الحالات لنظام تقييم الكفاءة إذا استطالت مدة الإجازة أو الوقف عن العمل لمدة سنة فأكثر -وينبغي على ذلك استبعاد قرينة اعتبار الموظف جيداً مع ما يترتب على ذلك من آثار أهمها عدم استحقاقه للعلاوة الدورية أو الترقية بالأقدمية إلى أن يعود لعمله ويقدم عنه تقرير كفاءه بعد مباشرته العمل بفترة زمنية مناسبة»-

أما إذا قلت الكفاءة وفقاً للقاعدة العامة :

أ) حالات الموظفين/ الموظفات -الأسرى والمفقودين .

ب) حالات الموظفات -والدات وزوجات الأسرى والمفقودين المصرح لهن بإجازة خاصة بمرتب كامل لرعاية الأسرة .

لا يخضع الموظفون والموظفات في هذه الحالة لنظام تقييم الكفاءة - ويسري بحق أي من هذ الفئات آخر تقرير كفاءة وضع عن أي منهم قبل الأسر أو الفقد أو الحصول على الإجازة الخاصة .

المجموعة الثالثة : موظفون يخضع بعضهم لنظام تقييم الكفاءة

أو لا يخضعون لهذا السبب حسب الأحوال .

حالات الإعارة :

أ) يخضع الموظف / الموظفات في حالات الإعارة لنظام تقييم الكفاءة إذا كانت طبيعة عمل الموظف في الجهة المستعيرة تتفق مع طبيعة وظيفته الأصلية بالوزارة وتكون عملية التقييم من اختصاص الوزارة على ضوء التقارير الواردة من الجهة المستعيرة .

ب) لا يخضع الموظف / الموظفات - في حالات الإعارة لنظام تقييم الكفاءة إذا كانت طبيعة عمل الموظف في الجهة المستعيرة لا تتفق مع طبيعة وظيفته الأصلية بالوزارة إذا استطالت الإعارة لمدة سنة فأكثر ويسري في حق الموظف آخر تقرير تقييم لكفاءته حدث قبل إعارته ، فإذا كان التقييم قد انتهى لوضع تقرير عنه بأنه (ضعيف) يحرم من علاواته الدورية أو الترقية بالاقدمية إلى أن يقدم عنه بعد عودته لوظيفته تقرير بأنه (جيد) - مع عدم سريان حكم المادة حكم المادة ١٧ من نظام الخدمة المدنية على حالته أما إذا قلت مدة الإعارة عن سنة فيسري في حقه قواعد تقييم الكفاءة وفقاً للقاعدة العامة .