



إدارة التوثيق والمعلومات	
١٤	الفصل التشريعي
٢	دور الإنعقاد
٢٦٥	رقم الوثيقة

٥ مارس ٢٠١٤

المحترم

السيد/ رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،

أتقدم بالاقتراح بقانون في شأن بعض الأحكام الخاصة بمرتبات الموظفين الكويتيين، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية ، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر.

مع خالص التحية ،،

مقدم الاقتراح

محمد طنا العنزي

بإمالة
وزير ناك السان الأعفاء
مجلس الأمة

١٥
١٥
١٥



اقتراح بقانون

في شأن بعض الأحكام الخاصة بمرتبات الموظفين الكويتيين

- بعد الاطلاع على الدستور،
 - وعلى المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،
 - وعلى المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته .
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه .

مادة (١)

- في تطبيق أحكام هذا القانون ، يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:
- ١- الجهات الحكومية : الجهات الحكومية كما عرفتھا المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية ، وكذلك الجهات ذات الميزانيات المستقلة .
 - ٢- المرتب : المرتب الشامل الذي يتقاضاه الموظف شهرياً .
 - ٣- النظام الوظيفي الخاص : النظام الذي يضع للعاملين بإحدى الجهات الحكومية معاملة مالية خاصة من حيث المرتب .

مادة (٢)

تزداد مرتبات جميع الموظفين الكويتيين بالجهات التي تسري على العاملين بها أحكام قانون الخدمة المدنية ونظام الخدمة المدنية وجدول المرتبات الملحق به ، ولا يخضعون لنظم وظيفية خاصة ، بحيث يتساوى مرتب كل منهم مع متوسط المرتبات التي يحصل عليها نظراؤه في الجهات الحكومية التي يخضع العاملون بها كلهم أو بعضهم لأنظمة وظيفية خاصة . ويسري حكم الفقرة السابقة على من يخضع لنظام وظيفي خاص إذا كان المرتب الذي يتقاضاه يقل عن المتوسط المنصوص عليه في الفقرة السابقة .

مادة (٣)

اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون ، لا يجوز إصدار أي نظام خاص بالمرتبات للعاملين بالجهات الحكومية ، كما لا يجوز تقرير أي إضافة إلى المرتب أيا كانت تسميتها إلا بقانون .



مادة (٤)

يصدر مجلس الوزراء ، بعد أخذ رأي مجلس الخدمة المدنية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به .

مادة (٥)

تؤخذ المبالغ اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون من الاحتياطي العام للدولة .

مادة (٦)

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون .

مادة (٧)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون.

أمير دولة الكويت
صباح الأحمد الصباح



المذكرة الإيضاحية

للاقتراح بقانون

في شأن بعض الأحكام الخاصة بمرتبات الموظفين الكويتيين

صدر المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية في تاريخ ١٩٧٩/٤/٤ ، الذي نص في مادته الثالثة على أن تسري أحكامه على الجهات الحكومية وعلى الجهات التي تنظم شؤون الخدمة فيها قوانين خاصة فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القانون ، وعرفت المادة الثانية الجهة الحكومية بأنها كل وزارة أو إدارة أو وحدة إدارية تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها .

وقد أكدت المادة الأولى من هذا القانون أنه لا يتضمن سوى المبادئ الأساسية للخدمة المدنية، وأحال فيما عدا ذلك إلى نظام الخدمة المدنية الذي صدر بمرسوم وقد صدر هذا النظام فعلا في ١٩٧٩/٤/٤ أي في التاريخ ذاته الذي صدر فيه قانون الخدمة المدنية ، وكان مما تضمنه نظام الخدمة المدنية جدول الدرجات والمرتبات الشهرية للموظفين في الجهات الحكومية .

وواضح من نصوص قانون الخدمة المدنية أنه كان يسعى إلى تحقيق العدالة في المرتبات بين مختلف الجهات حتى غير الحكومية منه لذلك نص في المادة ٣٨ على أن (تعرض نظم المرتبات المعمول بها في الهيئات والمؤسسات العامة والشركات المملوكة للدولة ملكية كاملة على مجلس الخدمة المدنية للنظر في إقرارها أو تعديلها حسب الأحوال - ولا يجوز بعد ذلك إجراء تعديل على هذه النظم إلا بموافقة مجلس الخدمة المدنية - كما يجوز لمجلس الخدمة المدنية عند الاقتضاء مراجعة نظم المرتبات المعمول بها في الشركات التي تساهم فيها الدولة بأكثر من نصف رأس مالها بما يكفل تنفيذ السياسة العامة للمرتبات والأجور) وهذا النص ليس إلا تنفيذا لما تنص عليه المادة الخامسة من أن مجلس الخدمة المدنية يختص (باقتراح السياسات العامة للمرتبات والأجور بما يكفل التنسيق بين الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التي تساهم فيها الدولة بأكثر من نصف رأس مالها) .

غير أنه خلال السنوات القليلة الماضية صدر الكثير من الأنظمة الخاصة بالمرتبات وما يلحق بها من زيادات تحت مسميات مختلفة ، للكثير من الفئات ، بعضها هيئات عامة ومؤسسات عامة وأخرى إدارات حكومية ، كان من شأنها ظهور تباين صارخ في مستوى المرتبات (وما



يرتبط بها من زيادات) بين جهة وأخرى ، وحتى في داخل الجهة الواحدة بين مجموعة وظيفية وأخرى ، وأصبح بعض الموظفين يحصلون على مرتب أدنى بكثير مما يحصل عليه نظراؤهم على الرغم من تماثلهم أو تقاربهم في المؤهل وتاريخ الحصول عليه وأقدمية الخدمة والمستوى الوظيفي ، وهو تفاوت أدى على عدم المساواة مع تماثل الظروف ، وبالتالي إلى عدم العدالة ، الأمر الذي نهى عنه الدستور الذي يؤكد على أن العدل والمساواة من دعائم المجتمع (المادة السابعة) وأن الدولة تصون تكافؤ الفرص للمواطنين (المادة الثامنة) .
لذا كان حريا بالمشروع أن يتدخل لمعالجة هذا الخلل الواضح في مستوى المرتبات ، فأعد هذا الاقتراح بقانون الذي يتبنى الأحكام الرئيسية التالية:

١- زيادة مرتب الموظف الكويتي الذي يخضع لقانون الخدمة المدنية ولجدول المرتبات بنظام الخدمة المدنية بحيث يتساوى مرتبه مع متوسط المرتبات التي يحصل عليها نظراؤه الخاضعون لنظم وظيفية خاصة أياً كانت جهة عملهم (وزارة - إدارة حكومية - هيئة عامة - مؤسسات عامة) ، وكذلك بالنسبة للموظف الذي يخضع لنظام وظيفي خاص إذا كان مرتبه أقل من المتوسط المشار إليه (المادة الثانية) .

٢- حتى يتوقف الخلل الذي أصاب بالفعل جداول المرتبات وأدى إلى التفاوت الذي يسعى هذا الاقتراح إلى علاجه ، نصت المادة الثالثة على أنه اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون لا يجوز إصدار أي نظام خاص بالمرتبات سواء للعاملين في وزارة أو إدارة حكومية أو جهة ذات ميزانية ملحقة أو مستقلة إلا بقانون .

٣- نصت المادة الرابعة على أن يصدر مجلس الوزراء القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون وتحدد هذه القرارات المقصود بالنظير في تطبيق المادة الأولى ، وذلك في ضوء عدة عناصر مجتمعة ، مثل مستوى المؤهل ، الأقدمية في الخدمة ، المسمى الوظيفي ، وكذلك وضع القواعد التي يتم على أساسها حساب متوسط المرتبات ، ذلك لأن هذين الأمرين (المقصود بالنظير - متوسط المرتبات) من الأمور الفنية التي رئي أن يتولى شأنها مجلس الوزراء بقرارات منه .

٤- تحسباً لصدور هذا القانون والعمل به بعد إعداد أو صدور الميزانية العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٠ / ٢٠١١ ، نصت المادة الخامسة على أن تؤخذ المبالغ اللازمة لتنفيذ أحكام القانون خلال السنة المالية ٢٠١٠ / ٢٠١١ من الاحتياطي العام للدولة أي دون حاجة للتقدم بمشروع قانون بفتح اعتماد لهذا الغرض .