التزام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالعدالة والمساواة في التوظيف والأجور

تلتزم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب (PAAET) بتطبيق أعلى معايير العدالة والشفافية وتكافؤ الفرص في جميع ممارسات التوظيف والتعويض الوظيفي.
وبصفتها جهة حكومية رسمية، تلتزم الهيئة التزاماً كاملاً بـ سلم الرواتب الموحد الصادر عن ديوان الخدمة المدنية في دولة الكويت، الذي يضمن العدالة في الأجور والمزايا ويُزيل أي شكل من أشكال التمييز بين العاملين في مؤسسات الدولة المختلفة.

اجتمع قياديو الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب مع مديري التعليم الفني في دول مجلس التعاون الخليجي لمراجعة أطر الحوكمة المؤسسية ونظم التوظيف، بما يتماشى مع سياسات ديوان الخدمة المدنية في دولة الكويت، ودعمًا لتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة – العمل اللائق والنمو الاقتصادي.

العدالة والشفافية والمساءلة

تعكس سياسات التوظيف في الهيئة مبادئ رؤية الكويت 2035 – "كويت جديدة" التي تركز على تنمية رأس المال البشري وتعزيز فرص العمل اللائق للجميع.
وتقوم إدارة الموارد البشرية في الهيئة بتطبيق إجراءات موحدة للتوظيف والتقييم والتعويض تتماشى مع قانون الخدمة المدنية رقم (15) لسنة 1979 ولوائحه التنفيذية.
كما يشرف نائب المدير العام للشؤون الإدارية والمالية على جميع سياسات التوظيف والأجور لضمان الاتساق والمساءلة والتحسين المستمر في مختلف الكليات والوحدات الإدارية.

نظام "الأداء والسلوك المهني" الصادر عن ديوان المحاسبة لتعزيز أخلاقيات العمل والمساءلة المهنية في جميع قطاعات الهيئة.

الإشراف المؤسسي وإطار الرواتب

تخضع ممارسات التوظيف والتعويض في الهيئة لتوجيهات مجلس الخدمة المدنية، الذي يضمن العدالة والشفافية في جميع الدرجات الوظيفية الخاصة بالتدريس والتدريب.
وبموجب قرار المجلس الصادر عام 2007، تم توحيد درجات الرواتب وبدلات التدريس والسكن لجميع أعضاء هيئة التدريس والمدربين العاملين في مؤسسات الدولة التعليمية، ما يكفل مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي ويحفظ حقوق الموظفين بما يتوافق مع التشريعات الوطنية ذات الصلة.

تُعتبر هذه السياسات جزءاً أساسياً من التزام الهيئة بتحقيق المؤشر الفرعي 8.5 من أهداف التنمية المستدامة، والمتعلق بتعزيز العمل اللائق والمساواة في الأجور.

كتاب الخدمة المدنية.fdp

جدول مرتبات اعضاء هيئة التدريب.fdp

الرقابة المؤسسية وضمان الامتثال

في عام 2024، أنهت الهيئة مراجعة شاملة لأنظمة التعويضات بالتعاون مع ديوان الخدمة المدنية، حيث تم التأكيد على نسبة التزام بلغت 100 %بسلم الرواتب الموحد ولوائح الحد الأدنى للأجور.
وشملت عملية التدقيق أكثر من 5,200موظف في جميع الكليات والوحدات الإدارية، مما أكد توافق أنظمة الأجور والتوظيف في الهيئة مع قوانين العمل والخدمة المدنية الكويتية، ودعمها المباشر لأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (الهدف الثامن: العمل اللائق والنمو الاقتصادي).

كتاب ديوان الخدمة المدنية الذي يوضح توافق أنظمة الهيئة مع سلم الرواتب الوطني ومعايير العدالة الوظيفية.

كما تنص اللائحة المالية – الجزء الأول (بدلات التدريس والتدريب) على آليات واضحة لتحديد الاستحقاقات المالية والحوافز المرتبطة بالأداء، بما يعزز الشفافية والإنصاف في تطبيق سياسات التعويض.

اللوائح_المالية_-_الجزء_الأول_.المكافئات.fdp

التطوير المستمر والقيادة الأخلاقية

تواصل الهيئة مراجعة سياساتها الخاصة بالتوظيف والمساواة في الأجور عبر مقارنتها بأفضل الممارسات الدولية مثل برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.(ILO Decent Work Agenda)
واعتباراً من عام 2025، ستصدر الهيئة تقرير الشفافية في الأجور السنوي، الذي يتضمن بيانات مجمّعة حول توزيع الأجور، والتوازن بين الجنسين، وفرص التطور المهني، تعزيزاً للثقة العامة والمساءلة المؤسسية.

ختاماً

من خلال التزامها الصارم بالقوانين الوطنية والمعايير الدولية، تؤكد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أنها نموذج في الإدارة العادلة والشفافة للموارد البشرية.
فجميع سياسات الهيئة تعكس رؤيتها في بناء بيئة عمل منصفة، قائمة على الجدارة، ومحفّزة للتميز، بما يضمن تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة –العمل اللائق والنمو الاقتصادي للجميع.

في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، العدالة ليست مبدأ تنظيمي فحسب، بل هي ثقافة مؤسسية تترجم إلى ممارسات ملموسة تحفظ الكرامة وتدعم المساواة في كل بيئة عمل.