

الأمن الوظيفي للموظف القطري بالمدارس المستقلة

إن نظام عمل الموظفين القطريين بالمدارس المستقلة يكاد يكون منفرداً في الأنظمة المعمول بها في دولة قطر من حيث التمويل الحكومي والتشغيل من خلال مؤسسات تعليمية غير ربحية. إلا أن هيئة التعليم سعت لتحقيق الأمن الوظيفي للموظف القطري وذلك من خلال الآتي:

اتفاقية التشغيل

❖ إضافة بنود صريحة في اتفاقية التشغيل المبرمة بين صاحب الترخيص وبين المجلس الأعلى للتعليم وذلك بهدف توضيح حقوق وواجبات الموظف القطري، توضيح طبيعة العلاقة بين الموظف وصاحب الترخيص، وأخيراً إلزام أصحاب التراخيص بتعيين القطريين ووضع خطط للتقطير والية الاحتفاظ بالموظفين القطريين. وهذه البنود هي كالتالي:

- يكون صاحب الترخيص مسئولاً مسؤولة كاملة عن الإشراف على هيئة التدريس في المدرسة وتقييم أعضائها كما هو محدد في خطط التشغيل والتنفيذ. وعلى صاحب الترخيص تبني سياسات مكتوبة خاصة به تتناول جوانب التوظيف وترقيات الموظفين والتأديب وإنهاء العقود وتبني خطة لحل النزاعات المتعلقة بالموظفين لديه بما في ذلك إجراءات الشكاوى والتظلم. ويجب تقديم هذه السياسات للمجلس الأعلى للتعليم لاعتمادها (كما ولا بد من اعتماد أي تعديلات لاحقة لهذه السياسات من قبل المجلس الأعلى للتعليم)، ويجب أن لا تتناقض أو تخالف هذه السياسات قوانين أو تعليمات العمل في دولة قطر. وتفصل المدرسة المستقلة في الالتماسات الإدارية في الأمور المتعلقة بالتوظيف وانضباط الموظفين.

- العلاقة بين صاحب الترخيص وموظفيه وأسلوب التعامل مع أحكام وشروط التعيين بالنسبة للموظفين المعنيين وممثلهم المعترف بهم، إن وجدوا، يجب أن تكون كما هو محدد في خطط التشغيل والتنفيذ وكما هو محدد في هذه الاتفاقية، شريطة التزام صاحب الترخيص بكل قوانين ولوائح التوظيف والعمل السارية على المدارس المستقلة بموجب أي مرسوم يصدر خصيصاً بشأن المدارس

المستقلة. وعلى صاحب الترخيص تزويد المجلس الأعلى للتعليم بقائمة تتضمن أسماء كل العاملين لديه ومسميات وظائفهم وأرقام جوازات سفرهم وجنسياتهم، وأرقام بطاقتهم الشخصية الصادرة في دولة قطر، ومؤهلاتهم. ويجب أن توضح هذه القائمة أيضا فيما يخص كل من يعمل في وظيفة تدريسية ما يثبت أن ذلك الشخص مؤهل للتدريس بموجب أنظمة المدرسة المستقلة بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالإشراف والتدريب والتطوير المهني الإضافي، إن وجدت، ليقوم صاحب الترخيص بتوفيره وفق أحكام هذه الاتفاقية.

1 الزامية التقطير

على صاحب الترخيص الالتزام بمتطلبات خطة التقطير وفقا لسياسة المجلس الأعلى للتعليم الخاصة بذلك. بالإضافة إلى ذلك، يلزم صاحب الترخيص بأن يقدم للمجلس الأعلى للتعليم خطة تقطير عن ثلاث سنوات لاعتمادها تتضمن، دون تفيد، الأمور التالية: تقييم وتحديد عدد الموظفين القطريين في نطاق كل مادة وضمن المدرسة ككل، زيادة عدد الموظفين القطريين وتثبيتهم ورفع تقرير للمجلس الأعلى للتعليم يبين عدد الموظفين القطريين في نطاق كل مادة وضمن المدرسة ككل، وكيفية التعامل مع عدم المقدرة على زيادة وإبقاء عدد الموظفين القطريين من سنة إلى أخرى .

الجدول (1) التالي يوضح الحد الأدنى من نسبة التقطير المطلوبة تحقيقها للمعلمين والمعلمات في كل مرحلة :

م	المرحلة	النسبة للمعلمين	النسبة للمعلمات
1	ابتدائي	لا يوجد معلمين للمرحلة الابتدائية	70 %
2	إعدادي	25 %	60 %
3	ثانوي	20 %	60 %

جدول (1)

- هذا ويتم دعم ميزانية التشغيل بمنح في حال استقطاب نسب أكبر من القطريين

2 إصدار الدليل الإرشادي للوائح شؤون الموظفين

وذلك لكي تضمن للموظف القطري بالمدارس المستقلة جميع حقوقه، وتحدد واجباته والتزاماته، وتنظم العلاقة بينه وبين صاحب الترخيص. وهذه اللوائح تقوم على أسس ومبادئ عامة أهمها:

- إتاحة فرص نوعية للمعلم والتربوي القطري.
- تبني مهنية المعلم والقيادات التربوية.
- تحقيق مبدأ مكافأة الموظفين المتميزين أدبياً ومالياً بما يتناسب مع جهودهم وأدائهم.
- وضع الحدود الملائمة للامتيازات، مع إفساح المجال أمام أصحاب التراخيص للتنافس على اجتذاب الكوادر القطرية وتأهيلها.
- ربط سياسة الرواتب والترقيات بالتطوير المهني.
- ضمان حصول الموظفين القطريين على التطوير الوظيفي اللازم وتشجيعهم على الاستفادة من برامج التطوير.
- التأكيد على وجود نظام شامل لتقييم وتقويم أداء الموظف.

ويتم تطوير وتحديث السياسة استرشاداً بلائحة الموارد البشرية المعتمدة في الدولة .

3 إصدار عقد عمل موحد للقطريين :

وهو عقد عمل موحد غير محدد المدة بين المدرسة المستقلة (طرف أول) والموظف القطري (طرف ثانٍ) يحدد فيه المؤهل والتوصيف الوظيفي للوظيفة التي سيشغلها الطرف الثاني لدى الطرف الأول. بالإضافة إلى ذلك يحدد العقد الراتب مفصلاً والإجازات التي يستحقها الموظف والحالات التي يجوز فيها إنهاء العقد تحرر هذه العقود للموظفين الذين تم تعيينهم بشكل مباشر في المدرسة المستقلة (غير المعارين)، ويتم اعتمادها من قبل إدارة العمل ، ومن قبل المجلس الأعلى للتعليم على أن تعطى نسخة لصاحب العلاقة وأخرى للمدرسة ونسخة إلكترونية للمجلس الأعلى للتعليم.

4- فصل الموظف القطري

لا يجوز لصاحب الترخيص أن ينهي العقد مع الموظف إلا بعد حصول الموظف على تقييم غير مرضٍ لمدة عامين متتاليين وعدم استجابته لما يقدم له من دعم وتطوير مهني و بموافقة هيئة التعليم وبعد الإطلاع على كل التطوير الذي تم للموظف ويعود القرار في ذلك للهيئة ، يحق للموظف أن ينهي عقده في نهاية العام الدراسي وعلى أن يخطر صاحب الترخيص قبل إنهاء العقد بفترة كافية.

5 مستحقات أخرى تمنح للموظف القطري بالمدارس المستقلة

- الاستقطاع لهيئة التقاعد والمعاشات
 - يستمر الاستقطاع الشهري بالنسبة للموظفين المعارين وفقاً لآخر راتب حصل عليه من الجهة المعار منها ،، ويشمل هذا الاستقطاع الراتب الأساسي والعلاوة الاجتماعية.
 - أما بالنسبة للموظفين بالمدارس المستقلة (غير المعارين) فيشمل الاستقطاع الراتب الأساسي والعلاوة الاجتماعية حسب المنصوص عليه في العقد المبرم بينه وبين المدرسة المستقلة.
- الانتفاع بالإيجار الحكومي (أر أي)
 - يستمر دفع إيجار السكن للمنتفعين بخدمة الإسكان الحكومي (أر أي) من الموظفين المعارين للمدارس المستقلة.
- الانتفاع بمنحة الأرض والقرض
 - يحق للموظفين القطريين في المدارس المستقلة الاستفادة من منحة الأرض وكذلك القرض المقدمة تقدمها الدولة.

6- امتيازات أخرى يتمتع بها الموظف القطري بالمدارس المستقلة

- فرص عديدة للتطوير المهني: تقدم هيئة التعليم فرصاً تدريبية متنوعة تحت إشراف مكتب التطوير المهني بالهيئة، كما أن المدارس المستقلة تقدم مثل هذه الفرص، وهي متاحة للجميع في مختلف التخصصات.
- فرص الترقى في السلم الوظيفي: يمكن للمدرس أن يتحول إلى قيادي داخل المدرسة إذا كان لديه ما يؤهله لذلك.

7 زيادة الرواتب

إن مبادرة تطوير التعليم تهتم بالمعلم بنفس القدر الذي تولي المعلمين اهتمامها، سواء من حيث الارتقاء بقدرات ومهارات المعلمين و تعريفهم بأحدث نظريات وطرائق التدريس من خلال فرص التطوير الوظيفي التي توفرها له هيئة التعليم، أو من حيث توفير العائد المالي المجزي والأمن الوظيفي الذي يتناسب وجهودهم الكبيرة في حقل التدريس باعتباره الركيزة الأساسية لدفع النظام التعليمي إلى الأمام. فإن هيئة التعليم تعمل جاهدة على إيجاد كل العوامل التي تعمل على زيادة كفاءة المعلمين وأيضاً تعزيز مكانتهم الأدبية والمادية في المجتمع القطري كأصحاب مهنة سامية وإستقطاب الكوادر القطرية للعمل بالمدارس المستقلة.

لذا فقد تم تقديم مقترح لرواتب موظفي المدارس المستقلة من قبل هيئة التعليم يلتزم بما يلي :

- 1- مبادئ وسياسات المدارس المستقلة الأكاديمية و القانونية والإدارية .
- 2- تعزيز مكانة المعلم المادية والأدبية و جعلها مهنة جاذبة .
- 3- الاستئناس بلائحة الموارد البشرية المقترحة من مجلس الوزراء ، وفي ضوء دراسة شاملة أجرتها الهيئة لرواتب الموظفين القطريين في المدارس المستقلة مقارنة بغيرهم من موظفي الدولة في الوزارات والمؤسسات الحكومية.

4- تم الأخذ بالدراسة الخاصة بإستراتيجية القوى العاملة بالمدارس المستقلة المعدة من قبل هيئة التعليم التي تعمل على تحقيق أهداف مبادرة تطوير التعليم في دولة قطر من خلال استقطاب الموظفين المؤهلين والمتدربين للعمل في المدارس المستقلة .

ومن خلال المقترح التي أعدته هيئة التعليم تم وضع مقترح لرواتب الموظفين بحيث تصبح منافسة لرواتب الموظفين العاملين بمؤسسات الدولة المختلفة مما يساعد على الاستقرار الوظيفي ويجعل وظيفة التدريس مجزية مهنيا مما يدفع الخريجين الجدد للتفكير فيها كخيار وظيفي ، ويتضمن المقترح عرض للرواتب المقترحة لكل من الموظفين القطريين وغير القطريين .

8 تشكيل لجنة الموظفين بالمدارس المستقلة

أن نظام عمل الموظفين القطريين بالمدارس المستقلة يكاد يكون منفرداً في الأنظمة المعمول بها في دولة قطر من حيث التمويل الحكومي والتشغيل من خلال مؤسسات تربوية غير ربحية ، وبما أن جميع القوانين المعمول بها في دولة قطر لا تخدم هذا النوع من القطاعات سواء قانون الموارد البشرية أو قانون العمل ، وعليه فمن الأجدى إعداد منظومة متوافقة بين القانونيين تعمل على سن الحقوق والواجبات التي تملئها قوانين الدولة وتصيغ الإجراءات والأنظمة لها .

وفي هذا الصدد قامت هيئة التعليم بالعديد من الإجراءات القانونية والإدارية التي تنظم العمل داخل المدارس المستقلة ، واستكمالاً لهذا ، تم اقتراح تشكيل لجنة تعمل وفقاً للقوانين والتشريعات التي صدرت بشأن المجلس الأعلى للتعليم والتي تتمثل في :

- القرار الأميري رقم (14) لسنة 2009 بشأن تنظيم المجلس الأعلى للتعليم
- القانون رقم (11) لسنة 2006 م بشأن المدارس المستقلة
- قرار مجلس الوزراء بشأن التقاعد والمعاشات لموظفي المدارس المستقلة
- قانون إدارة الموارد البشرية .
- قانون العمل

ومن اختصاصات اللجنة التي سيتم تشكيلها :

1. تحقيق مزيد من الأمن الوظيفي والاستقرار بالنسبة لموظفين المدارس المستقلة
2. ضمان كافة الحقوق والواجبات والالتزامات من قبل كافة الأطراف المعنية
3. متابعة تنفيذ كافة السياسات التي وضعت من أجل ذلك.
4. رصد المخالفات في هذا المضمون التي ممكن حدوثها داخل المدارس المستقلة والتعامل معها .
5. التعامل مع المعوقات والصعوبات التي تقف أمام التوظيف والتعيين والتقطير.
6. تحديد طريقة التعامل مع الإجازات الطويلة المقدمة من الموظفين
7. النظر في التظلمات والشكاوي والبت في حلها

خامساً: قائمة بالوظائف الملزمة التقطير

تم تحديد قائمة بالوظائف الواجبة التقطير في المدارس المستقلة والتي يمنع تعيين غير القطريين بها وأخرى يمكن تعيينهم بها اعتماداً على توفر الكوادر البشرية سواء من حيث العدد أو التخصص وروعي فيه مدارس البنين والبنات حيث تتوافر أغلب الاختصاصات في كادر القطريين عنه عن القطريين وفي حال استحالة وجود الكوادر المطلوبة لأي سبباً كان لا بد أن يثبت صاحب الترخيص كل المحاولات والاجتهادات الممكنة التي قام بها للهيئة حتى يتم استثنائه.