

اقتراح القانون رقم (--) لسنة 2016 بشأن التعيين في الوظائف القيادية

- بعد الاطلاع على الدستور
- وعلى المرسوم الأميري رقم (10) لسنة 1960 بقانون ديوان الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،
- وعلى مرسوم نظام الخدمة المدنية الصادر في 1979
- وعلى القانون رقم (47) لسنة 2006 بالموافقة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد،
- وعلى المرسوم رقم (111) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام المرسوم الصادر في 4 ابريل 1979 في شأن الخدمة المدنية
- وعلى مرسوم بقانون رقم (2) لسنة 2016 بإنشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد والأحكام الخاصة بالكشف عن الذمة المالية
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:

المادة (1) - تعريفات:

- يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:
- الوظائف القيادية: شاغلوا الدرجة الممتازة، وكيل وزارة، وكيل وزارة مساعد.
 - المجلس: مجلس الخدمة المدنية.
 - الديوان: ديوان الخدمة المدنية.
 - الجهة: كل وزارة أو إدارة أو وحدة إدارية تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها.
 - الوزير: وهو الوزير الذي يشرف على ديوان الخدمة المدنية.
 - الوزير المختص: الوزير الذي تقع الوظيفة التي يراد شغلها تحت مسؤوليته.
 - اللجنة: اللجنة العليا لاختيار القيايين.
 - أمانة السر: تتبع اللجنة العليا لاختيار القيايين، تتولى إدارة الاعمال التنفيذية للجنة.

المادة (2) - اللجنة العليا لاختيار القيايين:

1) يشكل المجلس لجنة تسمى (اللجنة العليا لاختيار القيايين) برئاسة رئيس الديوان وعضوية ستة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والموارد البشرية والمالية والقانونية والسياسية، من غير العاملين في الجهات الخاضعة للديوان، يختارهم المجلس بناء على اقتراحين مسببين يقدمهما كلا من الوزير ورئيس الديوان، ويعمل بألية الاختيار هذه في كل مرة يتم فيها التجديد لأي عضو في اللجنة، على أن يكون للمنظمات الأهلية في المجتمع المدني ممثلا في هذا التشكيل.

اقتراح قانون مقدم من |

جمعية الشفافية الكويتية	الاتحاد العام لعمال الكويت	رابطة الاجتماعيين الكويتية	الجمعية الكويتية للدفاع عن المال العام
الجمعية الاقتصادية الكويتية	الجمعية الكويتية لحقوق الانسان	جمعية المهندسين الكويتية	الجمعية الكويتية لمتابعة وتقييم الأداء البرلماني
جمعية الخريجين الكويتية	جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية	جمعية المعلمين الكويتية	الاتحاد الوطني لطلبة الكويت الهيئة التنفيذية

- ٢) تختار اللجنة نائبا للرئيس في أول اجتماع لها، وفي الاجتماع الأول بعد كل تغيير يحدث في واحد أو أكثر من أعضاء اللجنة.
- ٣) مدة العضوية لأعضاء اللجنة الستة ثلاث سنوات، ويستثنى من ذلك الدورة الأولى للأعضاء، حيث يتم استبدال اثنين منهم بالقرعة مع نهاية السنة الثانية، واثنين آخرين منهم بالقرعة مع نهاية السنة الثالثة، وآخر اثنين مع نهاية السنة الرابعة، ويجوز التجديد للعضو مرة واحدة فقط، كما يمكن التغيير في حالة رغبة عضو اللجنة بالاستقالة منها.
- ٤) تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها، ويكون انعقادها صحيحا بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس، وتتخذ قراراتها بخصوص إجراءات التقييم بأكثرية الأعضاء الحاضرين، وعند تعادل الأصوات ترجح الكفة التي فيها رئيس الاجتماع.
- ٥) يضع الديوان لائحة داخلية تنظم أعمال اللجنة، على أن تشمل تنظيم حالات تعارض المصالح عند الأعضاء، والحالات التي ينبغي فيها الاستعانة بشخصيات لحضور اجتماعاتها.
- ٦) يتولى أمين السر أعمال مقرر اللجنة دون أن يكون له حق التصويت على قراراتها.

المادة (3) - اختصاصات اللجنة:

- تختص اللجنة بما يلي:
- ١) وضع وإدارة وتنفيذ نظام متكامل للتعيين في الوظائف القيادية في الجهات الخاضعة لديوان الخدمة المدنية وتقييم أداء القياديين والتجديد لهم واعفائهم، وفق أفضل الممارسات الدولية في الإدارة الرشيدة.
- ٢) التأكد من الإجراءات التي تتم قبل خلو المنصب القيادي بستة شهور مروراً بالإعلان عن الوظيفة الشاغرة وحتى صدور قرار اللجنة بتسمية القيادي وإرسال القرار الى الجهة المختصة بإصدار مرسوم التعيين.
- ٣) مقابلة المرشحين للتعيين في الوظائف القيادية واختيار الشخص المناسب منهم.
- ٤) اقتراح ما تراه مفيدا لتحقيق أهداف هذا القانون واعتماده من المجلس.

المادة (4) - أمانة السر:

- ١) تنشأ أمانة سر (اللجنة العليا لاختيار القياديين) ويتم اعتماد هيكلها التنظيمي بقرار من رئيس الديوان بناء على اقتراح من اللجنة.
- ٢) يضع الديوان لائحة داخلية تنظم أعمال أمانة السر، تشمل تنظيم حالات تعارض المصالح للعاملين فيها.
- ٣) تضع أمانة السر (دليل الوصف الوظيفي للقياديين) بالتنسيق مع الجهات المعنية، يتضمن: تحديد المهام الوظيفية وواجباتها ومسئولياتها ومتطلباتها والمؤهلات العلمية والشهادات المهنية والخبرات العملية والقدرات والمهارات المطلوبة لإشغالها، ويعتمد هذا الدليل من اللجنة.
- ٤) تضع أمانة السر خطة لبرامج التأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية ويعتبر اجتيازها شرطاً أساسياً للتعيين فيها، وكذلك خطة برامج تدريبية متقدمة لمن يتولى الوظائف القيادية، تكون من ضمنها برامج تتعلق بالإدارة الرشيدة.

جمعية الشغافية الكويتية	الاتحاد العام لعمال الكويت	رابطة الاجتماعيين الكويتية	الجمعية الكويتية للدفاع عن المال العام
الجمعية الاقتصادية الكويتية	الجمعية الكويتية لحقوق الانسان	جمعية المهندسين الكويتية	الجمعية الكويتية لمتابعة وتقييم الاداء البرلماني
جمعية الخريجين الكويتية	جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية	جمعية المعلمين الكويتية	الاتحاد الوطني لطلبة الكويت الهيئة التنفيذية

المادة (5) - الإعلان عن الوظائف الشاغرة:

- ١) على كل جهة أن تعد بياناً فصلياً بالوظائف القيادية الشاغرة والمتوقع شغورها خلال ستة أشهر، متضمناً مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية ووصف موجز لها وشروط شغلها طبقاً لبطاقة الوصف الوظيفي، والمهارات والقدرات اللازمة لشغلها والمدة المحددة لتلقي الطلبات، ويقدم هذا البيان إلى الوزير المختص وترسل نسخة منه إلى اللجنة.
- ٢) يتم الإعلان عن الوظيفة القيادية الشاغرة على الموقع الإلكتروني للديوان وأيضاً على موقع الجهة المعنية، في أيام الأحد ولمدة اسبوعين، وفي صحيفتين محليتين يومية لمرة واحدة.
- ٣) تستقبل أمانة السر طلبات التقدم للوظيفة القيادية ومرفقاته المذكورة في الاعلان خلال المدة المعلن عنها، وإذا كان الطلب المقدم ورقياً يتم إرفاق نسخة الكترونية منه ومن مرفقاته.
- ٤) يحصل مقدم الطلب على إشعار يثبت تسلم طلبه، وفي حال كان تقديم الطلب من خلال البريد الإلكتروني فيُرسَل لمقدمه إشعاراً إلكترونياً يفيد وصول طلبه.
- ٥) لا يجوز ترك الوظيفة القيادية شاغرة لأكثر من ثلاثة شهور دون الاعلان عنها، وفي حالة انتهاء هذه المدة يحق للجنة العليا الاعلان عن الوظيفة الشاغرة خلال شهر من انتهاء الثلاثة شهور وبدون الرجوع للجهة ذات العلاقة بالوظيفة الشاغرة.

المادة (6) - فرز الطلبات:

- ١) تتولى أمانة السر فرز الطلبات المتقدمة وحصر المستوفية منها للشروط والمتطلبات الواردة في الإعلان.
- ٢) تقوم أمانة السر بالنظر في الطلبات المتوافقة مع (دليل الوصف الوظيفي للقياديين) الخاص بالوظيفة الشاغرة، وترصد درجات لكل مرشح من 10%.
- ٣) تطع أمانة السر على سجل المتقدم في الجوانب التالية:
 - تقييم أدائه في وظيفته.
 - الملاحظات النهائية للجهات الرقابية فيما يتعلق بنطاق اختصاصه.
 - توفر الشروط العامة لتولي الوظائف العامة الواردة في المادة (1) من مرسوم نظام الخدمة المدنية لسنة 1979 بالتنسيق مع الجهات المعنية.
- ٤) وترصد درجات لكل مرشح من 20%.
 - ٤) تجري أمانة السر مقابلات تمهيدية مع المتقدمين لكل وظيفة لقياس الجوانب التالية:
 - الامام بطبيعة العمل في الجهة والوظيفة التي يتقدم لها.
 - الخبرة في موقع قيادي أو إشرافي.
 - المظهر اللائق والقدرة على التخاطب.
 - وترصد درجات لكل مرشح من 20%.

الجمعيّة الشغافية الكويتية	الاتحاد العام لعمال الكويت	رابطة الاجتماعيين الكويتية	الجمعيّة الكويتية للدفاع عن المال العام
الجمعيّة الاقتصادية الكويتية	الجمعيّة الكويتية لحقوق الانسان	جمعيّة المهندسين الكويتية	الجمعيّة الكويتية لمتابعة وتقييم الاداء البرلماني
جمعيّة الخريجين الكويتية	جمعيّة المحاسبين والمراجعين الكويتية	جمعيّة المعلمين الكويتية	الاتحاد الوطني لطلبة الكويت الهيئة التنفيذية

٥) تختار أمانة السر أفضل خمسة مرشحين من بين المتقدمين، من واقع ما هو وارد في الأوراق المقدمة من المرشحين، ومن واقع نتائج المقابلة التمهيدية، وترفع أسماء المرشحين المتأهلين وأوراقهم ونتائجهم (من 50%) إلى اللجنة لإجراء المقابلات الشخصية واتخاذ القرار المناسب.

٦) يجوز للجنة تشكيل فريق عمل أو أكثر، يختص في إجراء المقابلات التمهيدية، يتكون من ثلاثة أو خمسة أعضاء متخصصين في إجراء المقابلات الوظيفية لاختيار القياديين.

المادة (7) - المقابلات ومعايير المفاضلة للاختيار:

تقوم اللجنة بمقابلة المرشحين للمنصب القيادي، ولغايات المفاضلة فيما بينهم تقوم بإجراء المقابلات مسترشدة بمعايير التقييم والأوزان النسبية التالية، وترصد درجات لكل مرشح من 50%:

١) القدرات الإدارية والقيادية: (10%)

- مهارات التفكير المنطقي والتحليلي.
- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الأوقات المناسبة.

٢) المهارات: (20%)

- القدرة على التواصل مع الأطراف ذات العلاقة.
- مهارات الاتصال والتفاوض وإدارة الاجتماعات.
- إتقان اللغات والتكنولوجيا.

٣) التخطيط الاستراتيجي: (20%)

- الخبرة في إدارة البرامج والمشاريع.
- القدرة على تحديد أولويات العمل.
- رؤية متميزة لتطوير العمل.

المادة (8) - تسمية القيادي:

يتم جمع نتائج المرشحين حسب المادتين (6) و (7) وتحدد اللجنة ترتيبهم حسب متوسط نتائج التقييم (من مائة) التي حصل عليها كل مرشح، ويكون قرار اللجنة في الاختيار نهائياً، وترسل قراراتها إلى السلطة المختصة لإصدار قرار التعيين للمرشح الحاصل على أعلى نتيجة في تقييم اللجنة. ويكون التعيين في الوظائف القيادية في الجهات لمدة أربع سنوات.

المادة (9) - تقييم أداء القياديين والتجديد لهم:

١) تضع اللجنة مؤشرات قياس أداء القياديين وفقاً لأفضل الممارسات الدولية وتعتمدها من المجلس، وتنتظر في تحديثها دورياً، مع تحديد الأطراف المعنية بالتقييم، ثم يتم بناء عليها تقييم أداء القياديين سنوياً.

الجمعية الشفافية الكويتية	الاتحاد العام لعمال الكويت	رابطة الاجتماعيين الكويتية	الجمعية الكويتية للدفاع عن المال العام
الجمعية الاقتصادية الكويتية	الجمعية الكويتية لحقوق الانسان	جمعية المهندسين الكويتية	الجمعية الكويتية لمتابعة وتقييم الأداء البرلماني
جمعية الخريجين الكويتية	جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية	جمعية المعلمين الكويتية	الاتحاد الوطني لطلبة الكويت الهيئة التنفيذية

٢) تضع اللجنة نظاماً للحوافز يراعى فيه الأداء المتميز والأقل تميزاً، وذلك بالتنسيق مع الجهة المعنية بكل وظيفة، وتعتمده من المجلس، ويتم منح الحوافز بناء على نتائج التقييم السنوي، ولا يجوز منح جميع القياديين ذات الحوافز في الجهة الواحدة.

٣) يجوز بعد انقضاء مدة عمل القيادي التجديد له في منصبه بناء على طلبه أو بتزكية من الوزير المختص، وللجنة ان تنظر في الطلب أو التزكية وتفصل بالموضوع بناء على تقييم أدائه في السنوات التي تولى فيها المسؤولية وبعد اجراء مقابلة شخصية معه.

٤) لا يتم عزل القيادي الا بقرار من اللجنة باعتبارها الجهة التي اعتمدت تعيينه، ولا يكون ذلك إلا في حالة حصوله على تقييم ضعيف لسنتين متتاليتين، وبعد الاستماع إلى وجهة نظره، ويكون قرار اللجنة بعد ذلك نهائياً.

المادة (10) - الوظائف غير الخاضعة للديوان:

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون الوظائف غير الخاضعة لديوان الخدمة المدنية، حيث تكون لكل جهة منها لجنة خاصة ضمن جهازها لتطبيق معايير العدالة والجدارة متوخية أهداف هذا القانون.

المادة (11) - المساءلة:

يهدف تعزيز المساءلة في أعمال اللجنة، يتم تحرير محاضر رسمية لاجتماعات كل من: اللجنة وأمانة السر، وتخضع هذه المحاضر لرقابة ديوان المحاسبة، الذي يعد تقريراً سنوياً عنها يقدمه لكل من مجلس الأمة ومجلس الوزراء.

ويجوز للمرشح الذي قابلته اللجنة ان يطلع على قراراتها الخاصة بنتيجته والحصول على نسخة رسمية منها.

المادة (12) - إنفاذ القانون:

تلغى فقرة (مادة ٣٠ مكرر^١) من (مرسوم رقم ١١١ لسنة ٢٠١٥ بتعديل بعض أحكام المرسوم الصادر في ٤ ابريل ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية).

ويصدر كل من المجلس والديوان القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون، ويلغى كل حكم يتعارض مع أحكامه.

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

^١ مادة ٣٠ مكرر: يرشح الوزير المختص عدد ٣ على الأقل لشغل الوظيفة القيادية ... الخ.

اقتراح قانون مقدم من			
جمعية الشفافية الكويتية	الاتحاد العام لعمال الكويت	رابطة الاجتماعيين الكويتية	الجمعية الكويتية للدفاع عن المال العام
الجمعية الاقتصادية الكويتية	الجمعية الكويتية لحقوق الانسان	جمعية المهندسين الكويتية	الجمعية الكويتية لمتابعة وتقييم الاداء البرلماني
جمعية الخريجين الكويتية	جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية	جمعية المعلمين الكويتية	الاتحاد الوطني لطلبة الكويت الهيئة التنفيذية

المذكرة الإيضاحية للقانون رقم (--) لسنة ٢٠١٦ بشأن التعيين في الوظائف القيادية

جاء في المادة (٧) من قانون رقم (٤٧) لسنة ٢٠٠٦ بشأن المصادقة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ما يلي: ((تسعى كل دولة طرف، حيثما اقتضى الأمر ووفقاً للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني، إلى اعتماد وترسيخ وتدعيم نظم لتوظيف المستخدمين المدنيين، وغيرهم من الموظفين العموميين غير المنتخبين عند الاقتضاء، واستخدامهم واستبقائهم وترقيتهم وإحالتهم على التقاعد تتسم بأنها: (أ) تقوم على مبادئ الكفاءة والشفافية والمعايير الموضوعية مثل الجدارة والإنصاف والأهلية (ب) تشمل على إجراءات مناسبة لاختيار وتدريب أفراد لتولي المناصب العمومية التي تعتبر عرضة للفساد بصفة خاصة وضمان تناوبهم على المناصب عند الاقتضاء)).

كما جاء في المادة (٥) فقرة (٧) من قانون رقم 2 لسنة 2016 بإنشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد والأحكام الخاصة بالكشف عن الذمة المالية النص التالي: ((دراسة التشريعات والأدوات القانونية المتعلقة بمكافحة الفساد بشكل دوري واقتراح التعديلات اللازمة عليها لمواكبة الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي صادقت عليها الكويت أو انضمت إليها وتطوير التدابير اللازمة للوقاية من الفساد وتحديث آليات ووسائل مكافحته بالتنسيق مع كافة أجهزة الدولة)).

ومن أجل ضمان الارتقاء بالأداء الوظيفي وحسن تنفيذ الخطط وتنفيذ الاختصاصات في الجهات الحكومية، فإن السبيل إلى ذلك هو حسن اختيار القياديين الذين يقومون أو يشرفون على ذلك التنفيذ، لذلك أعطت الدولة كل اهتمامها إلى الاختيار والتعيين والتجديد في الوظائف القيادية ووضعت الضوابط والقواعد التي تكفل اختيار الشخص المناسب لكل مسؤولية وفقاً لمعايير الجدارة والإنصاف والأهلية.

لقد جاء هذا القانون استجابة لكل ذلك، وشمل (١٢) مادة، وفيما يلي يتم إيضاح عدد من تلك المواد.

تناولت المادة (٢) شؤون (اللجنة العليا لاختيار القياديين) لضمان أن يكون الاختيار للقياديين بناء على معايير الجدارة والإنصاف والأهلية بعيداً عن أي اعتبارات أخرى غير مهنية؛ أما بشأن مدة العضوية في اللجنة فقد تم توقيتها بثلاث سنوات، ويستثنى من ذلك الدورة الأولى للأعضاء، وذلك لضمان تواصل عمل اللجنة وتناقل الخبرة بدلاً من تغييرهم جميعاً في نهاية الثلاث سنوات؛ وقد أجازت الفقرة الخامسة للجنة دعوة من تراه مناسباً لحضور اجتماع أو أكثر من اجتماعاتها، وخاصة دعوة الوزير المختص أو من يمثله عند مناقشة الترشيحات التي تعني الجهة التي تقع تحت مسؤوليته، دون أن يشارك في التصويت.

وتناولت المادة (٣) اختصاصات اللجنة.

اقتراح قانون مقدم من			
جمعية الشفافية الكويتية	الاتحاد العام لعمال الكويت	رابطة الاجتماعيين الكويتية	الجمعية الكويتية للدفاع عن المال العام
الجمعية الاقتصادية الكويتية	الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان	جمعية المهندسين الكويتية	الجمعية الكويتية لمتابعة وتقييم الأداء البرلماني
جمعية الخريجين الكويتية	جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية	جمعية المعلمين الكويتية	الاتحاد الوطني لطلبة الكويت الهيئة التنفيذية

في حين حددت المادة (٤) جهة تتولى الأعمال التنفيذية المتعلقة بهذا القانون، وهي (أمانة السر) ، سواء تقرر أن يكون قطاعا يتولاه قياديا بدرجة وكيل وزارة أو وكيل وزارة مساعد أو غير ذلك، تتبع اللجنة؛ على أن تضع أمانة السر (دليل الوصف الوظيفي للقياديين) بالتنسيق مع الجهات المعنية، باعتبار أن هناك جوانب عامة يشترك فيها جميع القياديين في الدولة وجوانب تخصصية تتناسب وطبيعة عمل كل جهة وأحيانا كل وظيفة في الجهة الواحدة، ويعتمد هذا الدليل من اللجنة.

وتناولت المادة (٥) إجراءات الإعلان عن الوظائف القيادية الشاغرة وإجراءات استقبال الطلبات.

في حين تناولت المادة (٦) تعامل أمانة السر مع الطلبات المقدمة وفرز ما ينطبق عليها من شروط واستبعاد غيرها؛ وبناء على ذلك، تختار أمانة السر أفضل خمسة مرشحين من بين المتقدمين، ثم ترفع أسماءهم للجنة لإجراء المقابلات الشخصية واختيار القيادي المناسب؛ ولمعالجة الحالات التي يتقدم فيها كثير من المرشحين لوظيفة أو أكثر، مما يؤخر من إجراء المقابلات التمهيدية، فقد أجازت المادة للجنة أن تشكل أكثر من فريق عمل لإجراء المقابلات التمهيدية.

وبينت المادة (٧) إجراءات اللجنة في مقابلات المرشحين الخمسة ومعايير المفاضلة للاختيار من بينهم.

كما بينت المادة (٨) أن قرار اللجنة في اختيار القيادي نهائي، ومدة شغل الوظيفة القيادية أربع سنوات.

المادة (٩) أكدت على ضرورة وضع مؤشرات لقياس أداء القياديين وفقا لأفضل الممارسات الدولية، وكذلك وضع نظام للحوافز يراعى فيه الأداء المتميز والأقل تميزاً لتحقيق العدالة في التقييم، كما نظمت المادة حالات انتهاء فترة القيادي وآلية التجديد له أو عزله.

في المادة (١٠) تم النص على وجود استثناءات في تطبيق هذا القانون، حيث أنه ينطبق على الجهات الخاضعة لإشراف ديوان الخدمة المدنية، ولكن هذا الاستثناء ليس مطلقا ولا يعني أن الجهات غير الخاضعة للديوان يتم فيها التعيين في الوظائف القيادية دون ضوابط، بل لا بد أن يكون لكل جهة حكومية لجنة خاصة ضمن جهازها لتطبيق معايير الجدارة والإنصاف والأهلية متوخية أهداف هذا القانون من خلال وضع نظام داخلي لهذا الغرض.

ولتحقيق المساءلة والرقابة على أعمال اللجنة بعد أن منح هذا القانون صلاحيات واسعة لأعضاء اللجنة في اختيار القياديين للجهات العامة في الدولة، فقد عززت المادة (١١) من إجراءات المساءلة على أعمال اللجنة.

٧ اقتراح قانون مقدم من			
جمعية الشغافية الكويتية	الاتحاد العام لعمال الكويت	رابطة الاجتماعيين الكويتية	الجمعية الكويتية للدفاع عن المال العام
الجمعية الاقتصادية الكويتية	الجمعية الكويتية لحقوق الانسان	جمعية المهندسين الكويتية	الجمعية الكويتية لمتابعة وتقييم الاداء البرلماني
جمعية الخريجين الكويتية	جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية	جمعية المعلمين الكويتية	الاتحاد الوطني لطلبة الكويت الهيئة التنفيذية