



State of Kuwait

دولة الكويت

الفصل التشريعي الخامس عشر
دور الانعقاد العادي الثاني

التقرير (32)

قطاع اللجان

لجنة الشؤون التشريعية والقانونية

التاريخ : ٦ جمادى الأول 1439 هـ
الموافق : ٢٣ يناير 2018 م

السيد / رئيس مجلس الأمة
تحية طيبة وبعد ،

يسرني أن أقدم لكم التقرير الثاني والثلاثين للجنة الشؤون التشريعية والقانونية عن الاقتراحات بقوانين في شأن قواعد التعيين في الوظائف القيادية بالدولة وعددها (6) (المحال أحدها بصفة الاستعجال) .

وقد قرر المجلس بجلسته المعقودة بتاريخ 2017/3/7 ، أن تعد لجنة الشؤون التشريعية والقانونية تقريرها عن الاقتراحات بقوانين المحالة إليها من الناحية الدستورية والقانونية ، وتكلف لجنة الشؤون المالية والاقتصادية بدراسة الجانب المالي والإداري لهذه الاقتراحات بقوانين .

برجاء عرضه على المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده في ضوء ما تقضي به المادة (98) من اللائحة الداخلية .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

رئيس اللجنة

الحميدي بذر السبيعي

المحترم

التقرير الثاني والثلاثون

للجنة الشؤون التشريعية والقانونية

عن

- 1 - الاقتراح بقانون في شأن قواعد التعيين في الوظائف القيادية بالدولة ، المقدم من السيد العضو / د. وليد مساعد الطبطبائي . (الحال بتاريخ 2017/1/9)
- 2 - الاقتراح بقانون بشأن التعيين في الوظائف القيادية ، المقدم من السادة الأعضاء / محمد حسين الدلال ، د. جمعان ظاهر الحربش ، عبدالله فهاد العنزي ، أسامة عيسى الشاهين، عبدالوهاب محمد الباطين . (الحال بتاريخ 2017/1/12)
- 3 - الاقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية ، المقدم من السيدة العضو / صفاء عبدالرحمن الهاشم . (الحال بتاريخ 2017/1/24)
- 4 - الاقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية ، المقدم من السادة الأعضاء/ عبدالوهاب محمد الباطين ، عمر عبدالمحسن الطبطبائي ، د. حمود عبدالله الخضير، شعيب شباب المويزي ، الحميدي بدر السبيعي . (الحال بتاريخ 2017/2/9)
- 5 - الاقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة ، المقدم من السادة الأعضاء/ د. خليل عبدالله أبل ، عبدالوهاب محمد الباطين ، عدنان سيد عبدالصمد، د. عودة عودة الرويعي ، عمر عبدالمحسن الطبطبائي . (الحال بتاريخ 2017/2/21 بصفة الاستعجال)
- 6 - الاقتراح بقانون بشأن المناصب القيادية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة ، المقدم من السادة الأعضاء/ عمر عبدالمحسن الطبطبائي ، عبدالوهاب محمد الباطين ، خالد محمد العتيبي ، ثامر سعد الظفيري ، مبارك هيف الحجرف . (الحال بتاريخ 2017/3/9)

الإحالة :

أحال السيد رئيس مجلس الأمة إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية الاقتراحات بقوانين المشار إليها وعددها (6) اقتراحات بقوانين حسب تاريخ الإحالة المبين قرين كل منها، لدراستها وتقديم تقرير بشأنها إلى المجلس .

- وقد قرر المجلس بجلسته المعقودة بتاريخ 2017/3/7 ، أن تعد لجنة الشؤون التشريعية والقانونية تقريرها عن الاقتراحات بقوانين المحالة إليها من الناحية الدستورية والقانونية ، وتكلف لجنة الشؤون المالية والاقتصادية بدراسة الجانب المالي والإداري لهذه الاقتراحات بقوانين .

- كما قرر المجلس بجلسته بتاريخ 2017/12/19 الموافقة على الرسالة الواردة من رئيس لجنة الشؤون التشريعية والقانونية بشأن منح اللجنة مدة أسبوعين للانتهاء من إعداد تقريرها بشأن الاقتراحات بقوانين المقدمة في هذا الشأن .

اجتماع اللجنة :

عقدت اللجنة لهذا الغرض عدة اجتماعات بتاريخ 2017/2/7 ، 2017/12/4 ، 2017/12/11 ، 2017/12/18 ، 2018/1/8 ، 2018/1/15 ، حضر جانباً منها بناءً على دعوة من اللجنة :

وزارة العدل :

عضو المكتب الفني

- المستشار / سعد متولي

عضو المكتب الفني

- المستشار / محمد خيرى الجندي

ديوان الخدمة المدنية :

- السيد / بدر الحمـد

- السيدة / نهله بن ناجـي

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل :

- السيد / سعد إبراهيم الخـراز

- السيد / أحمد محمد الموسـي

- السيد / عبدالعزيز عبدالسلام شعيب

المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية :

- السيد / د. خالد عبدالصاحب المهدي

- السيد / بدر عبدالرحمن الرفاعي

جهاز متابعة الأداء الحكومي :

- الشيخ / أحمد مشعل الأحـمد

- الدكتورة / رنا الفـارس

وزارة الدولة لشؤون مجلس الوزراء :

- السيد / صلاح سعد العمـار

- السيدة / ريم عبدالعزيز الروضان

إدارة الفتوى والتشريع :

- المستشار / محمد شافي سعود برجس

الوكيل المساعد للشؤون المالية والإدارية وشؤون
مجلس الخدمة المدنية

الوكيل المساعد للشؤون القانونية

وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
المدير العام للهيئة العامة للقوى العاملة بالوكالة
الوكيل المساعد للشؤون القانونية

الأمين العام للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية
الأمين العام المساعد للمجلس الأعلى للتخطيط
والتنمية

رئيس جهاز متابعة الأداء الحكومي
نائب رئيس جهاز متابعة الأداء الحكومي

مدير إدارة شؤون مكتب وزير الدولة
منسق إداري بمكتب وزير الدولة

مستشار بالفتوى والتشريع

موضوع الاقتراحات بقوانين :

بالاطلاع على الاقتراحات بقوانين المشار إليها تبين للجنة أنها تضمنت تنظيم التعيين في الوظائف القيادية في الدولة بإرساء نظام جديد وقواعد تقوم على مبادئ الكفاءة والشفافية والمعايير الموضوعية لشغل هذه الوظائف الهامة لما لها من دور في الإرتقاء بالأداء الإيجابي الوظيفي من خلال حسن اختيار القائمين والمشرفين على هذا المنصب ، وذلك بوضع قواعد وآليات تضمن تحقيق هذا الهدف وتساهم في ارتقاء دولة الكويت في المؤشرات الدولية.

كما تبين للجنة أن الاقتراحات بقوانين الأول والثاني والثالث والرابع والخامس متشابهة

حيث تضمنت في مجملها الأحكام الأساسية للقانون وذلك على النحو التالي :

- تعريف المقصود بالوظيفة القيادية والجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون .
- تأقيت شغل المناصب القيادية بمدد مختلفة وجواز التجديد .
- الإعلان عن وجود الشواغر في الوظائف القيادية مع بيان الشروط الواجب توافرها مسبقاً وذلك تحقيقاً للشفافية المبتغاة من القانون .
- إنشاء لجنة لاختيار القياديين وفق معايير وضوابط يحددها القانون ورصد الدرجات والنسب لكل مرشح عن طريق بنود محددة .
- وضع نظام لتقييم أداء القياديين ونظام متعدد للحوافز .
- إعداد تقارير سنوية بجميع إجراءات التعيين للقياديين ترفع إلى كل من مجلس الأمة ومجلس الوزراء .
- استثناء بعض الجهات من تطبيق أحكام هذا القانون لطبيعتها الخاصة .

كما تضمنت بعض الاقتراحات بقوانين المشار إليها أحكام خاصة نوردتها على النحو التالي:

- إنشاء مركز القيادات الحكومية لتدريب القياديين .
- إنشاء أمانة السر كجهة مساعدة للجنة العليا لاختيار القياديين .
- إعطاء الأولوية للتقديم في الوظائف القيادية للعاملين بالجهة المعلنة .

وقد جاء الاقتراح بقانون السادس بحكم جديد باستحداث منصب قيادي وهو وكيل الوزارة

السياسي ووكيل الوزارة التنفيذي حيث عرفهما كالتالي :

- وكيل الوزارة السياسي يتولى متابعة الجوانب السياسية لعمل الوزارة في مجلس الوزراء ومجلس الأمة ، ويعين من قبل الوزير المختص ، وتنتهي خدمته بانتهاء فترة عمل الوزير .
- وكيل الوزارة التنفيذي يتولى تصريف المهام الفنية والإدارية والمالية في الوزارة وتكون مدة خدمة الوكيل التنفيذي والوكلاء المساعدين أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط .

رأي الحكومة والجهات المعنية :

وفي هذا الصدد استمعت اللجنة إلى رأي ممثلي الجهات المعنية التالية :



State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

وزارة العدل

- أفاد ممثلا الوزارة أن مجموعة الوظائف القيادية جزء لا يتجزأ من الوظائف العامة في الدولة ، وهي مجموعة مستقلة ضمن تقسيمات الوظائف العامة الدائمة ، ومن ثم فإنه من الطبيعي أن يستمر تنظيم هذه المجموعة في إطار قانون ونظام الخدمة المدنية دون أفراد قانون مستقل لهذا الغرض .
- كما أضافا أنه في حال إذا رأت اللجنة إقرار قانون تعيين القيايين في قانون منفصل عن المرسوم بقانون في شأن الخدمة المدنية أن تراعي الملاحظات التي أوردتها الوزارة في مذكرتي الرأي حول الاقتراحات بقوانين الأول والثاني والثالث والرابع والخامس والتي أوردناها رفق هذا التقرير .
- عدم الموافقة على الاقتراح بقانون السادس ، وذلك لأن الوزير منصبه سياسي ويقوم بمتابعة وتنفيذ الجوانب السياسية لعمل وزارته في مجلس الوزراء ومجلس الأمة من خلال الأجهزة التابعة له في الوزارة دون حاجة لتعيين وكيل وزارة سياسي توحيداً للاختصاصات .

ديوان الخدمة المدنية

- أبدى ممثلا ديوان الخدمة المدنية عدة ملاحظات نوجزها بالتالي :
- الهدف من الاقتراحات بقوانين محقق بالمرسوم رقم (2015/111) والمرسوم رقم (2015/296) اللذان تضمننا شروط وقواعد وأحكام اختيار شاغلي الوظائف القيادية والتجديد لهم ومعايير المفاضلة ، وكذلك قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (2015/21) بشأن نظام تقييم شاغلي الوظائف القيادية وآثار هذا التقييم .

- الأحكام الواردة بالاقترحات بقوانين (الإعلان / الأولوية في الاختيار / نظام التقييم / التجديد / حق رئيس مجلس الوزراء في استثناء بعض القياديين من الشروط اللازم توافرها / الإحالة للتأديب) تم معالجة بعضها في مراسيم وقرارات الخدمة المدنية المشار إليها سلفاً وقد أشرنا لها في خانة الملاحظات في الجدول المقارن وفق التقرير ونورد بعضها كالتالي :
 - نظمت المادة (30 مكرراً أ) من المرسوم رقم (2015/111) موضوع الأولوية في الاختيار في حال تساوي المرشحين في الشروط .
 - نظمت المادتين (62 ، 63) من مرسوم الخدمة المدنية موضوع إحالة القيادي للتأديب.
 - نظمت المادة (2) من القرار رقم (2015/21) موضوع تقييم أداء القيادي .
- مجلس الخدمة في طور تأهيل مركز لتدريب وتأهيل القياديين مجهز ومتكامل لخدمة كافة قطاعات الدولة وما هو معمول به حالياً هو وجود ورش عمل للمؤهلين من القياديين وكذلك تعاقدات مع دول مثل فرنسا وسنغافورة .
- لا بد من إعطاء الوقت الكافي لتقييم الوضع الحالي والتطبيق وآثار المراسيم قبل اقتراح إصدار قوانين لتنظيم ذات الموضوع ، إذ قد يظهر التطبيق العملي للتنظيم الجديد بموجب المراسيم التي صدرت في هذا الشأن عدم الحاجة لإجراء أية تعديلات .
وغيرها من الملاحظات الواردة في مذكرتي رأي الديوان حول الاقتراحات بقوانين أوردناها وفق هذا التقرير .

جهاز متابعة الأداء الحكومي

- أوضح ممثلا الجهاز أن رأي ديوان الخدمة المدنية وإدارة الفتوى والتشريع ووزارة العدل يمثل رأي الجهاز ، ولا دور للجهاز في الوقت الحالي في تقييم أداء القياديين ، إلا أنهما أوضحا أن لا مانع في أن يكون للجهاز تمثيل في لجنة اختيار القياديين .

الأمانة العامة للتخطيط والتنمية

- أفاد ممثلا الأمانة أنه بصور المرسومين رقم (2015/111) و (2015/296) ، حققت الدولة خطوة رائدة في مجال تعيين القياديين وفق آليات وقواعد يتم الاستناد عليها عند تعيين القياديين في الدولة .
- بدأت الأمانة العامة للتخطيط والتنمية تطبيق المراسيم الصادرة بشأن تعيين القياديين بقيادة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ووزير الدولة للشؤون الاقتصادية على الجهات التابعة لها ، حيث تم وضع إطار عام تجريبي للمراسيم المشار إليها والتي مضى على صدورها سنتين فقط وبناءً عليها تم الاستعانة بثلاث مدارس لتدريب القياديين بالإضافة إلى الدورات المحلية وذلك على النحو التالي :
- 1- المدرسة الفرنسية : دربت أكثر من 20 مرشح لوظيفة قيادية ، والتجربة الفرنسية تعتبر الأفضل للقيادات العليا .
- 2- المدرسة الكندية (هارفرد) : دربت أكثر من 25 مرشح لوظيفة قيادية من الجهات الحكومية .
- 3- المدرسة السنغافورية : ستبدأ تدريب المرشحين للوظيفة القيادية شهر مارس 2018 وتعتبر التجربة السنغافورية الأفضل للإدارات الوسطى ، وعليه سوف تدرب الموظفين الإشرافيين لإعداد الصف الثاني للقياديين .



State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

• كما أوضحت الأمانة أن جميع القياديين خضعوا لاختبارات اللغة الانجليزية في (IELTS) و (BETA) وذلك لتقييم اللغة الانجليزية بالتعاون مع المعهد البريطاني بالإضافة لاختبار في الحاسب الآلي ، وأنها قامت باختيار القياديين من داخل الجهات الحكومية حتى لا يتم إحباط الموظفين والإشرافيين في الوصول للمناصب القيادية في جهتهم .

• سترفع الأمانة للوزير في يناير 2018 مقترح يسمى (GATEWAY) واطاعة فيه تصورها لعملية التدريب والتأهيل وذلك لتطوير العمل الإداري ، وأضافت أنه من الأفضل اعطاء الفرصة لتقييم المرشومين المشار إليهما سلفاً بعد تطبيقهما لإمكان الخروج بتقرير كامل عنهما حيث يعتبر صدورهما بمثابة انتقال إلى مرحلة جديدة .

عرض عمل اللجنة :

تدارست اللجنة جميع ما ورد في الاقتراحات بقوانين المشار إليها وناقشت الآراء المطروحة من الجهات ذات الصلة وما ورد في مذكرات الرأي واطلعت على الدراسات السابقة المقدمة على الموضوع من جامعة الكويت والمختصين آخذةً باعتبارها ما هو مطبق حالياً من خلال المراسيم الصادرة والقرار المشار إليها سلفاً وما أسفر عنه التطبيق من سلبيات وملاحظات يتطلب معالجتها تشريعياً ، كما رأت اللجنة من أجل ضمان الإرتقاء بالأداء الوظيفي وحسن تنفيذ الاختصاصات في الجهات الحكومية فإن السبيل إلى ذلك هو حسن اختيار القياديين الذين يقومون ويشرفون على التنفيذ ، ووضع الضوابط والقواعد التي تكفل اختيار الشخص المناسب لكل مسؤولية وفقاً لمعايير الجدارة والانصاف والأهلية ، لذلك رأت اللجنة تقنين

المبادئ الأساسية والأحكام والضوابط الخاصة بالتعيين في الوظائف القيادية بقانون منظم وخاص ومنظم يحقق العدالة والشفافية ويكفل استقرار الأحكام الواردة فيه ، ويكون للمشرع من خلاله دور لمراقبة تطبيق أحكامه وتعديله إن تطلب الأمر .

كما أطلعت اللجنة على دراسة مقارنة مبسطة أعدها المكتب الفني للجنة في شأن الأحكام والقواعد المطبقة في اختيار القياديين في كل من جمهورية مصر العربية ، والمملكة الأردنية الهاشمية ، والإمارات العربية المتحدة أرفقتها ضمن هذا التقرير ونوجزها بالتالي :

المجال	القطر	المجال	المجال
كيفية التعيين والاختيار	1- نظام المسابقة . 2- الإعلان عن الوظيفة . 3- اللانحة التنفيذية تحدد إجراءات وقواعد اختيار شاغلي الوظائف القيادية . 4- التعيين من خلال لجنة للاختيار.	1- اللجنة الوزارية للاختيار والتعيين على الوظائف القيادية برئاسة نائب رئيس الوزراء . 2- الإعلان عن الوظيفة . 3- لجنة فرز طلبات التقدم لاشغال الوظائف القيادية.	1- التعيين ب(عقد) تحدد اللانحة التنفيذية أحكامه . 2- تعيين ذوي الخبرات المتميزة بعقود خاصة .
الشروط	1- نزاهة المرشح . 2- اجتياز التدريب اللازم.	1- نزاهة المرشح . 2- المتطلبات والشروط الواردة في بطاقة الوصف الوظيفي.	الشروط العامة لشغل الوظيفة العامة .
التدريب	1- لكل وحدة إنشاء مركز لتنمية الموارد البشرية . 2- تحدد اللانحة التنفيذية إجراءات وضوابط إنشاء مراكز تنمية الموارد البشرية.		1- التدريب والتطوير وفق السياسة العامة . 2- ينظم برنامج قيادات حكومة الإمارات (4) برامج تدريبية .

بناءً على ما تقدم توصلت اللجنة إلى نص متوازن ومنضبط ومحقق الهدف المرجو بدمج الأحكام الواردة في الاقتراحات بقوانين الأول والثاني والثالث والرابع والخامس كما هو مبين في النص كما انتهت إليه اللجنة في الجدول المقارن رفق هذا التقرير وأدخلت أحكام جديدة استكمالاً لهذا القانون .

كما استبعدت الاقتراح بقانون السادس كون الفكرة التي جاء بها جديدة وترى من الأفضل أن يتم دراستها بعد العمل بهذا القانون .

موجز بأهم ما ورد في تعديلات اللجنة :

1- إضافة القوانين ذات الارتباط إلى ديباجة القانون وهي :

- المرسوم الأميري رقم (12) لسنة 1960 بقانون تنظيم إدارة الفتوى والتشريع لحكومة الكويت وتعديلاته .
- القانون رقم (30) لسنة 1964 بإنشاء ديوان المحاسبة والقوانين المعدلة له .
- المرسوم بالقانون رقم (31) لسنة 1978 بقواعد إعداد الميزانيات العامة والرقابة على تنفيذها والقوانين المعدلة له .
- القانون رقم (7) لسنة 2016 في شأن التخطيط التنموي المعدل بالمرسوم رقم (4) لسنة 2017 في شأن اختصاص وزير الدولة للشؤون الاقتصادية .

2- تعديل مسمى اللجنة إلى (لجنة اختيار القياديين) وأن تناط رئاستها إلى أحد أعضاء مجلس الخدمة المدنية .

3- إنشاء جهاز (أمانة سر) يتبع (لجنة اختيار القياديين) للقيام بالنواحي الإدارية اللازمة تسهيلاً للعمل وتمهيداً لاختيار المرشح ، ويكون اعتماد هيكله التنظيمي بقرار من رئيس اللجنة بناءً على اقتراح الديوان ، وتعيين أمين سر لها بقرار من رئيس اللجنة بعد أخذ ترشيح اللجنة بذلك ، وقصر اختصاص (أمانة السر) على إجراء حصر استيفاء الشروط دون أن يكون لها اختصاص ودور في الاختيار والتقييم .

- 4- تحديد معايير اختيار القيادي وإعادة تقسيم الأوزان بما يحقق العدالة والوضوح دون ترك مجالاً واسعاً للسلطة التقديرية للجنة .
- 5- من الأنسب أن يكون للوزير دور في اختيار القيادي المناسب من بين ثلاثة مرشحين وقع عليهم الاختيار من قبل (لجنة اختيار القيايين) وذلك لإعطائه الفرصة في اختيار من يرى التعاون معه ولضمان استمرار العمل على أكمل وجه ، بخلاف ما هو مقترح في بعض الاقتراحات بقوانين بأن يرشح الوزير ثلاثة من بعد خمسة مرشحين ترشحهم (لجنة اختيار وتقييم القيايين) وترفع إلى مجلس الوزراء لاختيار أحدهم للمنصب القيادي .
- 6- الأخذ بما جاء بالاقتراحات بقوانين المشار إليها بوضع حد أعلى لشغل الوظيفة القيادية في أكثر من جهة لمدة لا تجاوز اثنتي عشرة سنة متصلة أو متقطعة لضمان الإرتقاء بالأداء الوظيفي للقيادي .
- 7- إضافة حكم انتقالي بسريان أحكام هذا القانون على شاغلي الوظائف القيادية الحالية عند التجديد لهم .

كما أدخلت اللجنة أحكاماً جديدة وذلك لاستكمال أحكام هذا القانون كالتالي :

- إلزام القيادي بتقديم خطة عمل متكاملة قابلة للقياس خلال مدة ستة أشهر من توليه المنصب وذلك لقياس كفاءته وقدرته على التطوير .
- تحديد الشؤون المالية والإدارية لكل من لجنة اختيار القيايين وأمانة السر .
- تقرير ميزانية خاصة للجنة .

وقد تم بيان جميع الملاحظات السابقة في الجدول المقارن وفق هذا التقرير مع بيان الأسباب التي بنت عليه اللجنة رأيها وآراء الجهات ، كما تم الإشارة في خانة الملاحظات إلى ما يقابل نصوص الاقتراحات بقوانين من المراسيم والقرارات الصادرة والمطبقة حالياً وذلك تسهيلاً للعرض والمقارنة .

توصية اللجنة :

توصي اللجنة الجهات المختصة باعتماد الشهادات والمؤهلات العلمية بضرورة تصحيح الوضع القائم بأن تقوم بغربة الشهادات الأكاديمية واعتماد الحقيقية منها واستبعاد المزورة ، لضمان وصول أصحاب الشهادات والمستوى التعليمي المتميز والمؤهلات الحقيقية للمناصب القيادية بالدولة ، خاصة وأنا بصدد تشريع قانون ينظم التعيين بالوظائف القيادية والمؤهل الدراسي من ضمن شروط التعيين فيه .

رأي اللجنة (التصويت) :

وبعد المناقشة وتبادل الآراء انتهت اللجنة إلى :

- الموافقة على الاقتراحات بقوانين الأول والثاني والثالث والرابع والخامس بإجماع آراء الحاضرين من أعضائها بعد التعديل وفق النص كما انتهت إليه اللجنة .
- عدم الموافقة على الاقتراح بقانون السادس بإجماع آراء الحاضرين من أعضائها .

واللجنة تقدم تقريرها إلى المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده في ضوء ما
تقضي به المادة (98) من اللائحة الداخلية .

مقرر اللجنة

طلال سعد الجلال



* المرفقات : لموضوع التعيين في الوظائف القيادية بالدولة .

- مرفق رقم (1) : مشروع قانون كما أعدته اللجنة ومذكرته الإيضاحية .
- مرفق رقم (2) : جدول مقارن .
- مرفق رقم (3) : نسخة من الاقتراحات بقوانين وعددها (6) .
- مرفق رقم (4) : نسخة من مذكرتي رأي وزارة العدل .
- مرفق رقم (5) : نسخة من مذكرتي رأي ديوان الخدمة المدنية .
- مرفق رقم (6) : نسخة من دراسة قانونية مقارنة عن موضوع التعيين في الوظائف القيادية .

**مرفق رقم (1)
مشروع قانون كما أعدته اللجنة
ومذكرته الإيضاحية**



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

مشروع القانون رقم () لسنة 2018

بشأن التعيين في الوظائف القيادية

- بعد الاطلاع على الدستور ،
- وعلى المرسوم الأميري رقم (10) لسنة 1960 بقانون ديوان الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم الأميري رقم (12) لسنة 1960 بقانون تنظيم إدارة الفتوى والتشريع لحكومة الكويت وتعديلاته ،
- وعلى القانون رقم (30) لسنة 1964 بإنشاء ديوان المحاسبة والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بقانون رقم (31) لسنة 1978 بقواعد إعداد الميزانيات العامة والرقابة على تنفيذها والحساب الختامي والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم (7) لسنة 2016 في شأن التخطيط التنموي المعدل بالمرسوم رقم (4) لسنة 2017 في شأن اختصاص وزير الدولة للشؤون الاقتصادية ،
- وعلى المرسوم الصادر في 1979/4/4 بشأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته ،
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه :

المادة (1)

تعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها :



State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

الوظائف القيادية : وظائف الدرجة الممتازة ، وكيل وزارة ، وكيل وزارة مساعد وما يقابلها

من وظائف في الوزارات والإدارات الحكومية والجهات ذات الميزانيات الملحقة .

المجلس : مجلس الخدمة المدنية .

الديوان : ديوان الخدمة المدنية .

الجهة الحكومية : كل وزارة أو إدارة حكومية أو وحدة إدارية تكون ميزانيتها ضمن الميزانية

العامة للدولة أو ملحقة بها والخاضعة لقانون الخدمة المدنية وديوان الخدمة المدنية .

الوزير المختص : الوزير الذي تقع الوظيفة القيادية التي يراد شغلها تحت مسؤوليته .

اللجنة : لجنة اختيار القياديين .

أمانة السر : أمانة سر لجنة اختيار القياديين .

المادة (2)

1- يشكل مجلس الخدمة المدنية لجنة تسمى (لجنة اختيار القياديين) على الوجه الآتي :

- أ- أحد أعضاء مجلس الخدمة المدنية رئيساً .
- ب- وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء نائباً للرئيس .
- ج- رئيس جهاز متابعة الأداء الحكومي .
- د- رئيس إدارة الفتوى والتشريع .
- هـ - رئيس ديوان الخدمة المدنية .



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

- و - الأمين العام للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية .
- ز - ثلاثة من الجهات غير الحكومية من ذوي الكفاءة العلمية والخبرة العملية في موضوعات الموارد البشرية .
- ويصدر بتشكيل اللجنة مرسوم بناء على عرض رئيس مجلس الخدمة المدنية ويحدد المرسوم مكافأة أعضائها .
- 2 - مدة العضوية لممثلي الجهات غير الحكومية سنتان قابلة للتجديد لمرة واحدة .
- 3 - تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها أو نائبه ، ويكون انعقادها صحيحاً بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس أو نائبه ، وتتخذ قراراتها بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وعند تعادل الأصوات ترجح الكفة التي فيها رئيس الاجتماع .
- 4 - يضع رئيس اللجنة بناء على اقتراح الديوان لائحة داخلية تنظم أعمال اللجنة، على أن تشمل تنظيم حالات تعارض المصالح عند الأعضاء، والحالات التي ينبغي فيها الاستعانة بشخصيات من خارج عضويتها لحضور اجتماعاتها .
- 5 - يكون أمين السر مقررراً للجنة دون أن يكون له التصويت على قراراتها .

المادة (3)

تتولى اللجنة على الأخص بما يأتي :

- 1- وضع وإدارة وتنفيذ نظام متكامل للتعيين في الوظائف القيادية وقواعد تقييم أداء القياديين والتجديد لهم وإعفائهم .
- 2- الإشراف على جميع الإجراءات التي تتخذ لشغل المنصب القيادي بدءاً بالإعلان عن الوظيفة الشاغرة وحتى صدور قرار اللجنة بتسمية المرشحين لشغلها وإبلاغ الجهة المختصة بإصدار مرسوم التعيين بأسمائهم .

- 3- مقابلة المرشحين واختيار المناسبين منهم لشغل الوظيفة .
- 4- وضع ما تراه مفيداً لتحقيق أهداف هذا القانون وضمان شغل الوظائف القيادية بالقادرين على أداء مهامها .

المادة (4)

- 1- تكون للجنة أمانة سر يتم اعتماد هيكلها التنظيمي بقرار من رئيس اللجنة بناء على اقتراح الديوان .
- 2- يضع رئيس اللجنة بناء على اقتراح الديوان لائحة داخلية تنظم أعمال أمانة السر ، وتشمل تنظيم حالات تعارض المصالح للعاملين فيها .
- 3- تضع أمانة السر خطة لبرامج التأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية، وكذلك خطة برامج تدريبية متقدمة لمن يتولى الوظائف القيادية .
- 4- يُعين أمين السر بقرار من رئيس اللجنة بعد أخذ ترشيح اللجنة في ذلك .

المادة (5)

- 1- تعد كل جهة حكومية بياناً تفصيلياً بالوظائف القيادية الشاغرة بها والمتوقع شغورها خلال الستة أشهر القادمة ، متضمناً مسمى الوظيفة ودرجتها 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 .
- 2- يتم الإعلان عن الوظيفة القيادية الشاغرة على الموقع الإلكتروني للديوان وأيضاً على موقع الجهة الحكومية المعنية، لمدة أسبوعين، وفي صحيفتين محليتين يوميتين لمرة واحدة .



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

3- تستقبل أمانة السر طلبات التقدم للوظيفة القيادية الشاغرة ومرفقاتها المذكورة في الإعلان خلال المدة المعلن عنها ، وإذا كان الطلب المقدم ورقياً يتم إرفاق نسخة الكترونية منه ومن مرفقاته .

4 - يحصل مقدم الطلب على إشعار يثبت تسلم طلبه، وإذا تم تقديم الطلب من خلال البريد الإلكتروني فيُرسل لمقدمه إشعار الكتروني يفيد وصول طلبه .

5 - لا يجوز ترك الوظيفة القيادية شاغرة لأكثر من ثلاثة أشهر دون الإعلان عنها، وفي حالة انتهاء هذه المدة يحق للجنة الإعلان عن الوظيفة الشاغرة خلال شهر من انتهاء الثلاثة أشهر بدون الرجوع للجهة ذات العلاقة بالوظيفة الشاغرة .

المادة (6)

يشترط في من يتقدم للإعلان :

1- أن يكون مستوفياً للشروط العامة لتولي الوظائف العامة الواردة في المادة (1) من مرسوم نظام الخدمة المدنية لسنة 1979 .

2- أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة طبقاً لدليل الوصف الوظيفي للقياديين بالجهة التابعة لها وبحيث لا يقل مؤهله العلمي عن المؤهل الجامعي .

3- أن يرفق بالطلب بياناً تفصيلياً بخبراته السابقة في كل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص، ومدة كل منها ، والدرجات العلمية التي حصل عليها والدورات التدريبية التي اجتازها ، والتقييم الذي حصل عليه في خبراته السابقة ، وفي جميع الأحوال يجب ألا تقل مدة خبرته السابقة عن 16 عاماً .



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

4- أن يرفق بالطلب تصوراً لرؤيته في تطوير العمل في الجهة المتقدم لها وأي بيانات أو معلومات أخرى يراها لتزكية طلبه .
وتتولى أمانة السر فرز الطلبات المقدمة وحصر المستوفين منها للشروط، ومن ثم ترفع أسماء المرشحين المؤهلين إلى اللجنة .

المادة (7)

تقوم اللجنة بمقابلة المرشحين للمنصب القيادي ، وبغرض المفاضلة بينهم تقوم اللجنة بإجراء المقابلات مسترشدة بمعايير التقييم والأوزان النسبية ، وترصد درجات لكل مرشح من (100%) وذلك على النحو التالي :

1- السيرة الوظيفية (20%) :

تشمل الخبرة وتقارير الكفاءة والإنجازات التي حققها المتقدم .

2- القدرات العلمية والعملية (30%) :

تشمل الحصول على المؤهلات العلمية وشهادات الخبرة والقدرة على التواصل بلغات أجنبية والإلمام بقدر كافٍ بالحاسب الآلي .

3- المهارات القيادية والشخصية (30%) :

تشمل القدرة على القيادة واتخاذ القرارات في التوقيت المناسب والقدرة على التجديد والابتكار ، وما تكشف عنه المقابلة من التمتع بالمظهر اللائق والقدرة على التخاطب .

4- التخطيط الاستراتيجي (20%) :

تشمل رؤية المرشح في تطوير العمل في الجهة على النحو الذي يتوافق مع برامج ومشاريع خطة التنمية في الدولة .



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

مادة (8)

يتم جمع نتائج المرشحين حسب المادة (7) وتحدد اللجنة ترتيبهم حسب متوسط نتائج التقييم (من مائة) التي حصل عليها كل مرشح، وترشح اللجنة الثلاثة الحاصلين على أعلى الدرجات ويختار الوزير المختص واحداً من بينهم لشغل المنصب .
ويكون التعيين في الوظائف القيادية بمرسوم ولمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بذات المدة .

ولا يجوز أن تجاوز مدة شغل الموظف لوظيفة قيادية في ذات الجهة ثمانية سنوات، كما لا يجوز أن تجاوز مدة شغله لوظائف قيادية في أكثر من جهة اثنتي عشرة سنة متصلة أو متقطعة.

المادة (9)

- 1- تضع اللجنة مؤشرات قياس أداء القيايين وفقاً لأفضل الممارسات الدولية، وتنظر في تحديثها دورياً، ويتم بناءً عليها تقييم أداء القيايين سنوياً، ويلتزم كل قيادي خلال ستة أشهر من توليه المنصب بأن يقدم خطة عمل متكاملة قابلة للقياس .
- 2- تضع اللجنة نظاماً للحوافز يراعى فيه الأداء المتميز ، وذلك بالتنسيق مع الجهة المعنية بكل وظيفة، ويتم منح الحوافز بناءً على نتائج التقييم السنوي، ولا يجوز منح جميع القيايين ذات الحوافز في الجهة الواحدة .
- 3- يجوز بعد انقضاء مدة عمل القيادي التجديد له في منصبه بناءً على تزكية من الوزير المختص، وللجنة أن تنظر في التزكية وتفصل في الموضوع بناءً على تقييم أدائه في السنوات التي تولى فيها المسؤولية وبعد إجراء مقابلة شخصية معه .
- 4- لا يتم عزل القيادي إلا بقرار من مجلس الوزراء بناءً على طلب اللجنة، ولا يكون ذلك إلا في حالة حصوله على تقييم ضعيف لسنتين متتاليتين، وبعد الاستماع إلى وجهة نظره .

المادة (10)

يكون لرئيس اللجنة اختصاصات الوزير في شؤون اللجنة وأمانة السر ، المالية والإدارية
والعاملين بهما .
ويكون لأمين السر اختصاصات وكيل الوزارة في شؤون أمانة السر المالية والإدارية
والعاملين بها .

المادة (11)

تعد اللجنة تقريراً سنوياً بأعمالها يقدم إلى كل من مجلس الأمة ومجلس الوزراء .
ولأي متقدم أو مرشح قابلته اللجنة أن يطلع على قراراتها الخاصة به ، كما له أن يحصل
على نسخة منها .

المادة (12)

عند انتهاء خدمة من شغل وظيفة قيادية ، أياً كان سبب انتهائها تسوى حقوقه التقاعدية
على أساس مدة اشتراكه في التأمين الأساسي والتكميلي مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن
المقررة قانوناً لانتهاء الخدمة وفقاً لقانون الخدمة المدنية المشار إليه .

المادة (13)

تسري أحكام هذا القانون على شاغلي الوظائف القيادية الحاليين عند التجديد .

المادة (14)

تكون للجنة ميزانية خاصة تُدرج ضمن ميزانية الوزارات والإدارات الحكومية بالميزانية العامة للدولة .

المادة (15)

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون ، كما تلغى المادة (15 مكرراً) من القانون رقم (15) لسنة 1979 المشار إليه .

المادة (16)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون ، ويعمل به بعد ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

أمير الكويت

صباح الأحمد الصباح



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

المذكرة الإيضاحية

مشروع القانون رقم () لسنة 2018

بشأن التعيين في الوظائف القيادية

لما كانت الوظائف القيادية هي عصب الجهاز الإداري ويعتمد نجاح ذلك الجهاز على حسن اختيار القيادات وتأهيلها وتدريبها لكي تستطيع تنمية كافة الموارد البشرية التي يتكون منها بما ينعكس على رفاهية الدولة وتقدمها خاصة وأن المرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1979 بشأن الخدمة المدنية والمرسوم الصادر في 1979/4/4 بنظام الخدمة المدنية وغيرهما لم يتضمننا الضوابط والشروط الكافية وإنما وردت تلك الضوابط في قرارات متفرقة لمجلس الوزراء ومن ثم فإن هذا القانون يكمل نقصاً تشريعياً مستحقاً لتحقيق الهدف المنشود مما تقدم ويتكون من ست عشرة مادة جاءت على النحو التالي :

- تضمنت المادة الأولى منه تعريفات للمصطلحات الواردة به وهي الوظائف القيادية ، والمجلس ، والديوان ، والجهة الحكومية ، والوزير المختص ، واللجنة ، وأمانة السر .
- كما بينت المادة الثانية تشكيل لجنة اختيار القياديين من قبل مجلس الخدمة المدنية وروعي فيه طبيعة اللجنة التي تعد لجنة وطنية على مستوى الدولة ويجب أن يكون أعضاؤها على أعلى مستوى من الخبرة وأن يكون للحكومة تمثيل واضح بها باعتبار أنها لجنة تختار القياديين في الجهات الحكومية ، وأن يحقق هذا التشكيل نسبة عادلة من الفئات التي يتكون منها .
- وحددت المادة الثالثة اختصاصات اللجنة سالفه الذكر وهي وضع وإدارة نظام متكامل للتعيين في الوظائف القيادية والإعفاء منها وقواعد تقييم القياديين ، والإشراف على إجراءات شغل المناصب القيادية .



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

- وقد أخذت المادة الرابعة بفكرة وجود أمانة سر تابعة للجنة المبينة سلفاً تقوم بالنواحي الإدارية تسهيلاً للعمل داخل اللجنة كما تتفرغ الأخيرة للأمور المتعلقة بالاختيار والمفاضلة والتقييم والمقابلات اللازمة لشغل الوظيفة القيادية .
- وألزمت المادة الخامسة كل جهة حكومية بإعداد بيان بالوظائف القيادية الشاغرة والإعلان عنها والتنوية على تقديم الطلبات بشأنها لأمانة سر اللجنة المختصة وحصول مقدم الطلب على إشعار يثبت تسلم طلبه ، كما نوهت إلى أنه لا يجوز ترك الوظيفة القيادية شاغرة لمدة تزيد على ثلاثة أشهر دون الإعلان عنها .
- وبينت المادة السادسة الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل تلك الوظيفة تحقيقاً للشفافية والعدالة وما يتفق مع الهدف من صدور القانون .
- وحددت المادة السابعة المعايير التي تسترشد بها اللجنة في التقييم ومنها الوزن النسبي المتمثل في إعطاء درجة مئوية لكل من السيرة الوظيفية والقدرات العلمية والعملية والمهارات الشخصية والقيادية والتخطيط الاستراتيجي المتمثل في رؤية كل مرشح لتطوير العمل في الجهة المتقدم لها ، على النحو الذي يتوافق مع برامج ومشاريع خطة التنمية في الدولة .
- وقد رتبت المادة الثامنة على ما تقدم تجميع نتائج المرشحين وقيام اللجنة بترشيح الثلاثة الحاصلين على أعلى الدرجات ليختار الوزير المختص واحداً من بينهم لشغل الوظيفة ويكون ذلك بمرسوم ولمدة أربع سنوات وتجدد لمرة واحدة في الجهة الواحدة على ألا تزيد المدة في الجهات المختلفة على اثنتي عشرة سنة متصلة أو متقطعة .

- كما ألزم اللجنة في المادة التاسعة منه بوضع مؤشرات لقياس أداء القياديين بعد تعيينهم والنظر في تحديثها بشكل دوري كي تواكب المعايير الدولية في ذلك ويلتزم القيادي بتقديم خطة عمل متكاملة قابلة للقياس خلال مدة ستة أشهر من توليه المنصب وكذلك وضع نظام للحوافز والتجديد في المنصب وأن يكون العزل من الوظيفة بقرار من مجلس الوزراء بناءً على طلب اللجنة الذي يقتصر دورها على الترشيح دون التعيين الذي يكون من اختصاص الوزير المختص كما تبين سلفاً .

- أعطت المادة العاشرة لرئيس اللجنة اختصاصات الوزير فيما يتعلق بشؤون اللجنة وأمانة السر المالية والإدارية والعاملين بهما ، ولأمين السر اختصاصات وكيل الوزارة في ذلك .
- وقضت المادة الحادية عشرة بأن تقوم اللجنة بتقديم تقرير سنوي لكل من مجلس الأمة ومجلس الوزراء كي تبسط هاتان السلطتان رقابتهما على الإجراءات المتبعة في شغل الوظيفة القيادية لضمان الحيادة والشفافية في الاختيار مع إعطاء الحق لكل من تقدم لشغلها وقابله اللجنة في الاطلاع على القرارات الخاصة بها واستكمالاً للأحكام الواردة في هذا القانون.

- قضت المادة الثانية عشرة من مشروع القانون بتسوية حقوق من شغل الوظيفة عند انتهاء مدة شغلها على أساس مدة اشتراكه في التأمين الأساسي والتكميلي مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة قانوناً وفقاً لقانون الخدمة المدنية حتى لا يضار من قيد مدة شغله لتلك المناصب .

- وأفردت المادة الثالثة عشرة حكماً خاصاً بسريان مشروع القانون على شاغلي الوظائف القيادية الحاليين عند التجديد لهم كحكم انتقالي لاستكمال أحكام هذا القانون ولضمان تطبيق أحكامه على كل من يشغل الوظيفة القيادية سواء بعد صدوره أو عند التجديد لهم .

- كما نصت المادة الرابعة عشرة منه على أن يكون للجنة ميزانية خاصة تدرج ضمن ميزانية الوزارات والإدارات الحكومية بالميزانية العامة للدولة .

- وألغت المادة الخامسة عشرة كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون وتبعاً لذلك ألغت المادة (15 مكرراً) من القانون رقم (15) لسنة 1979 المشار إليه لتنظيم حكمها به ، والمادة السادسة عشرة تنفيذية .

مرفق رقم (2)
جدول مقارن

جدول مقارن من

- 1 - الاقتراح بقانون في شأن قواعد التعميم في الوظائف القيادية بالدولة ، المقدم من السيد العضو / د. وليد مساعد الطيطباني . **(الحال بتاريخ 2017/1/9)**
- 2 - الاقتراح بقانون بشأن التعميم في الوظائف القيادية ، المقدم من السادة الأعضاء / محمد حسين الدلال ، د. جهمان ظاهر الحريش ، عبد الله فهد العنزي ، أسامة عيسى الشاهين ، عبد الوهاب محمد الباطين . **(الحال بتاريخ 2017/1/12)**

3 - الاقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية ، المقدم من السيدة العضو / صفاء عبد الرحمن الماشم . **(الحال بتاريخ 2017/1/24)**

- 4 - الاقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية ، المقدم من السادة الأعضاء / عبد الوهاب محمد الباطين ، عمر عبد الحसन الطيطباني ، د. جمود عبد الله الخضير ، شعيب شباب الويزري ، الحميدي بدر السبعي . **(الحال بتاريخ 2017/2/9)**

5 - الاقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة ، المقدم من السادة الأعضاء / د. خليل عبد الله أبل ، عبد الوهاب محمد الباطين ، عدنان سيد عبد الصمد ، د. عودة عودة الرويعي ، عمر عبد الحसन الطيطباني . **(الحال بصفة الاستعجال بتاريخ 2017/2/21)**

6 - الاقتراح بقانون بشأن المناصب القيادية فسي الوزارات والهيئات والؤسسات العامة ، المقدم من السادة الأعضاء / عمر عبد الحसन الطيطباني ، عبد الوهاب محمد الباطين ، خالد محمد العتيبي ، ثامر سعد الظفيري ، مبارك هيف الجرف . **(الحال بتاريخ 2017/3/9)**

ملاحظات	النص كما انضمت إليه اللجنة	النص بالاقترح السادس	النص بالاقترح الخامس	النص بالاقترح الثالث والرابع	النص بالاقترح الثاني	النص بالاقترح الأول
رأى اللجنة: - إضافة المرسوم بقانون رقم (12) لسنة 1960م والقانون رقم (30) لسنة 1964م والمرسوم بقانون رقم (31) لسنة 1978م والقانون رقم (7) لسنة 2016م المطبق إليهما والارتباط .	النص كما انضمت إليه اللجنة مشروع قانون بشأن التعميم في الوظائف القيادية - بعد الاطلاع على الدستور ، - وعلى المرسوم الأميري رقم (10) لسنة 1960م بقانون ديوان الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له ، - وعلى المرسوم الأميري رقم (12) لسنة 1960م بقانون تنظيم إدارة القوى والتشريع لحكومة الكويت وتعديلاته ، - وعلى القانون رقم (30) لسنة 1964م بإنشاء ديوان المحاسبة والقوانين المعدلة له ، - وعلى المرسوم بقانون رقم (31) لسنة 1978م بقواعد إصدار الميزانيات العامة والرقابة على تنفيذها والحساب الختامي والقوانين المعدلة له ، - وعلى المرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1979م في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له ، - وعلى القانون رقم (7) لسنة 2016م في شأن التخطيط التنموي المعدل بالمرسوم رقم (4) لسنة 2017م في شأن اختصاص وزير الدولة للشؤون الاقتصادية ، - وعلى المرسوم الصادر في 1979/4/4 بشأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته ، - وافق مجلس الأمة على اقتراحه وأصدرته .	النص بالاقترح السادس اقترح بقانون بشأن المناصب القيادية والهيئات والؤسسات العامة - بعد الاطلاع على الدستور ، - وعلى المرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1979م في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له ، - وعلى المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 بشأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته ، - وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه :	النص بالاقترح الخامس اقترح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة - بعد الاطلاع على الدستور ، - وعلى المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979م في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له ، - وعلى المرسوم الصادر في 4 ابريل سنة 1979م في شأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته ، - وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه :	النص بالاقترح الثالث والرابع اقترح بقانون في شأن التنظيم في الوظائف القيادية بالدولة - بعد الاطلاع على الدستور ، - وعلى المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979م في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له ، - وعلى المرسوم الصادر في 4 ابريل سنة 1979م في شأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته ، - وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه :	النص بالاقترح الثاني اقترح بقانون بشأن التعميم في الوظائف القيادية - بعد الاطلاع على الدستور ، - وعلى المرسوم الأميري رقم (10) لسنة 1960م بقانون ديوان الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له ، - وعلى المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979م في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له ، - وعلى القانون رقم (47) لسنة 2006م بالموافقة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، - وعلى القانون رقم (2) لسنة 2016م في شأن إنشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد والأحكام الخاصة بالكشف عن الذمة المالية ، - وعلى المرسوم الصادر في 1979/4/4 بشأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته ، - وافق مجلس الأمة على اقتراحه وأصدرته .	النص بالاقترح الأول اقترح بقانون في شأن قواعد التعميم في الوظائف القيادية بالدولة - بعد الاطلاع على الدستور ، - وعلى المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979م في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له ، - وعلى المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية الصادر بتاريخ 1979/4/4 وتعديلاته ، - وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه .

النص بالاقتراح الأول	النص بالاقتراح الثاني	النص بالاقتراح الثالث والرابع	النص بالاقتراح الخامس	النص كما انتمت إليه اللجنة	ملاحظات
<p>يقصد بالكلمات والمعاني التالية</p> <p>المعنى المبين قرين كل منها :</p> <p>الوظائف القيادية : شاغلو الدرجة</p> <p>المتتارة ، وكيل وزارة ، وكيل وزارة مساعد .</p> <p>الديوان : ديوان الخدمة المدنية .</p> <p>الجلس : مجلس الخدمة المدنية .</p> <p>الجهة : كل وزارة أو وحدة إدارية تكون ميزانيتها العامة للدولة أو ملحقة بها .</p> <p>الوزير : الوزير الذي يشرف على ديوان الخدمة المدنية .</p> <p>اللجنة : اللجنة العليا لاختيار القياديين .</p> <p>أمانة السر : أمانة سر اللجنة العليا لاختيار القياديين .</p>	<p>يقصد بالكلمات والمعاني التالية</p> <p>المعنى المبين قرين كل منها :</p> <p>الوظائف القيادية : الوظائف المدنية بدءاً بوظيفة وكيل وزارة مساعد ووكيل وزارة والدرجة الممتازة وما يقابلها من وظائف في الوزارات والإدارات العامة والجهات العامة ذات الميزات الملحقة والمستقلة .</p> <p>الجلس : مجلس الخدمة المدنية .</p> <p>الديوان : ديوان الخدمة المدنية .</p> <p>اللجنة المختصة : لجنة اختيار القياديين المشمل إليها في هذا القانون .</p> <p>الوزير المختص : الوزير الذي تقع الوظيفة التي يراد شغلها تحت مسؤوليته .</p> <p>اللجنة : اللجنة العليا لاختيار القياديين .</p> <p>أمانة السر : أمانة سر اللجنة العليا لاختيار القياديين .</p>	<p>يقصد بالكلمات والمعاني التالية</p> <p>المعنى المبين قرين كل منها :</p> <p>الوظائف القيادية : الوظائف المدنية بدءاً بوظيفة وكيل وزارة مساعد ووكيل وزارة والدرجة الممتازة وما يقابلها من وظائف في الوزارات والإدارات العامة والجهات العامة ذات الميزات الملحقة والمستقلة .</p> <p>الجلس : مجلس الخدمة المدنية .</p> <p>الديوان : ديوان الخدمة المدنية .</p> <p>اللجنة المختصة : لجنة اختيار القياديين المشمل إليها في هذا القانون .</p> <p>الوزير المختص : الوزير الذي تقع الوظيفة التي يراد شغلها تحت مسؤوليته .</p> <p>اللجنة : اللجنة العليا لاختيار القياديين .</p> <p>أمانة السر : أمانة سر اللجنة العليا لاختيار القياديين .</p>	<p>يقصد بالكلمات والمعاني التالية</p> <p>المعنى المبين قرين كل منها :</p> <p>الوظائف القيادية : الوظائف المدنية بدءاً بوظيفة وكيل وزارة مساعد ووكيل وزارة والدرجة الممتازة وما يقابلها من وظائف في الوزارات والإدارات العامة والجهات العامة ذات الميزات الملحقة والمستقلة .</p> <p>الجلس : مجلس الخدمة المدنية .</p> <p>الديوان : ديوان الخدمة المدنية .</p> <p>اللجنة المختصة : اللجنة العليا لاختيار القياديين .</p> <p>أمانة السر : أمانة سر اللجنة العليا لاختيار القياديين .</p>	<p>بالنسبة للاقتراح بقانون الأول : تعريف الوظائف القيادية على أنها : " شاغلو الدرجة الممتازة ، وكيل وزارة ، وكيل وزارة مساعد " ، وذلك بدلاً من التعريف الوارد بالاقتراح بقانون .</p> <p>بالنسبة للاقتراح بقانون الثاني : إضافة كلمة "الحكومية" لتكون "الجهة الحكومية" بدلاً من "الجهة" .</p> <p>رأي ديوان الخدمة المدنية :</p> <p>عدم الموافقة على الاقتراحات بقوانين لصدر المرسوم رقم 2015/111 ، والرسوم رقم 2015/296 متضمناً شروط وقواعد وأحكام اختيار شاغلي الوظائف القيادية والتجديد لهم ومعايير المقاضاة ، وقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2015/21 بشأن نظام تقييم شاغلي الوظائف القيادية وآثار هذا التقييم .</p> <p>رأي اللجنة :</p> <p>تضمن تعريف الوظائف القيادية كافة المناصب القيادية المقابلة لها في الوزارات والإدارات الحكومية والجهات ذات الميزانية الملتقة .</p> <p>إضافة الجهات الحكومية إلى تعريف الجهة باعتبار التعريف الوارد في المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية .</p> <p>- حذف تعريف "الوزير" لأنه لم يرد ضمن أي مادة من مواد الاقتراح بقانون ، ولقد تم ذكر الوزير المختص .</p> <p>- تعديل مسمى اللجنة لتكون " لجنة اختيار القياديين " بدلاً من " اللجنة العليا لاختيار القياديين " لعدم وجود لجنة سفلى واضبط الصياغة .</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بأجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p>	<p>المادة (1)</p> <p>تعريفات</p> <p>يقصد بالكلمات والمعاني التالية</p> <p>المعنى المبين قرين كل منها :</p> <p>الوظائف القيادية : وظائف الدرجة الممتازة ، وكيل وزارة ، وكيل وزارة مساعد وما يقابلها من وظائف في الوزارات والإدارات الحكومية والجهات ذات الميزات الملحقة .</p> <p>الجلس : مجلس الخدمة المدنية .</p> <p>الديوان : ديوان الخدمة المدنية .</p> <p>الجهة الحكومية : كل وزارة أو إدارة حكومية أو وحدة إدارية تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها والخاضعة للقانون الخدمة المدنية وديوان الخدمة المدنية .</p> <p>الوزير المختص : الوزير الذي تقع الوظيفة القيادية التي يراد شغلها تحت مسؤوليته .</p> <p>اللجنة : لجنة اختيار القياديين .</p> <p>أمانة السر : أمانة سر لجنة اختيار القياديين .</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	النص بالاقترح الخامس	النص بالاقترح الثالث والرابع	النص بالاقترح الثاني	النص بالاقترح الأول
<p>ملاحظات</p> <p>رأي وزارة العمل :</p> <p>- بالنسبة للاقتراح بقانون الأول :</p> <p>1- تعديل تسمية اللجنة إلى "اللجنة الوظيفية القياسية" بدلاً من "اللجنة اختيار القياسين".</p> <p>ب- تشكل اللجنة من بين أعضاء مجلس الخدمة المدنية أنفسهم بدلاً من التعيين من خارجه ، بما يكفل للجنة المستوى المناسب لطبيعة المهمة.</p> <p>- بالنسبة للاقتراح بقانون الثاني :</p> <p>1- تعديل تسمية اللجنة إلى "اللجنة الوظيفية القياسية" بدلاً من "اللجنة العليا لاختيار القياسين".</p> <p>ب- تشكل اللجنة من بين أعضاء مجلس الخدمة أنفسهم بدلاً من تعيين ستة من ذوي الخبرة ، بما يكفل للجنة المستوى المناسب لطبيعة المهمة.</p> <p>رأي اللجنة :</p> <p>- تم إعادة صياغة المادة رقم (2) في تشكيل اللجنة ذلك أن التشكيل الوارد في الاقتراحات بقوانين لا يتناسب مع طبيعة اللجنة التي تعد لجنة وطنية على مستوى الدولة ويجب في الدرجة الأولى أن يكون أعضائها على مستوى عالٍ من الخبرة وأن تكون الحكومة لها تمثيل واضح فوفاً باعتبار أنها لجنة تختار القياسين في الجهات الحكومية بضاب إلى ذلك أن هذا التشكيل يحظى بأغلبية صالحة.</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p>	<p>المادة (2)</p> <p>1- يشكل مجلس الخدمة المدنية لجنة تسمى (لجنة اختيار القياسين) على الوجه الآتي :</p> <p>أ- أحد أعضاء مجلس الخدمة المدنية رئيساً .</p> <p>ب- وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء نائباً للرئيس.</p> <p>ج- رئيس جهاز متابعة الأداء الحكومي .</p> <p>د- رئيس إدارة القوى والتشريع .</p> <p>هـ - رئيس ديوان الخدمة المدنية .</p> <p>و - الأمين العام للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية .</p> <p>ز - ثلاثة من الجهات غير الحكومية من ذوي الكفاءة العلمية والخبرة العملية في موضوعات الموارد البشرية.</p> <p>ويصدر بتشكيل اللجنة مرسوم بناء على عرض رئيس مجلس الخدمة المدنية ويحدد المرسوم مكانة رئيس اللجنة مرة واحدة .</p> <p>2 - مدة العضوية لممثلي الجهات غير الحكومية سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة .</p> <p>3 - تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها أو نائبه ، ويكون انعقادها صحيحاً بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس أو نائبه ، وتتخذ قراراتها بأغلبية الأعضاء الحاضرين ، وعند تعادل الأصوات ترجح الكفة التي فيها رئيس الاجتماع .</p> <p>4 - يضع رئيس اللجنة بناء على اقتراح الديوان لائحة داخلية تنظم أعمال اللجنة، على أن تشمل تنظيم حالات تعارض المصالح عند الأعضاء، والحالات التي ينبغي فيها الاستعانة بمفصيات من خارج عضويتها لحضور اجتماعاتها.</p> <p>5 - يكون أمين السر مقرراً للجنة دون أن يكون له التصويت على قراراتها.</p>	<p>مادة (2)</p> <p>لجنة اختيار وتقييم القياسين واختصاصاتها</p> <p>(1) يشكل مجلس الخدمة المدنية لجنة تسمى "اللجنة الاختيار وتقييم القياسين" برئاسة رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوية سبعة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والتنظيمية وذلك على النحو التالي :</p> <p>أ- ممثل المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية .</p> <p>ب- ممثل إدارة القوى والتشريع .</p> <p>ج- ممثل ديوان الخدمة المدنية .</p> <p>د- ممثل جهاز متابعة الأداء الحكومي،</p> <p>هـ - اثنان من ذوي الخبرة والاختصاص من القطاع الخاص.</p> <p>و- أكاديمي من جامعة الكويت بدرجة أستاذ مشارك على الأقل ، متخصص في علوم الإدارة والتنظيم.</p> <p>ويصدر قرار بتعيينهم من مجلس الوزراء لمدة سنتين متتاليتين قابلة للتجديد مرة واحدة.</p> <p>ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس ، وتصدر قراراتها بأغلبية مجموع أعضائها ، مع ترجيح الجانب الذي يه الرئيس في حال تساوي الأصوات.</p>	<p>مادة (2)</p> <p>لجنة اختيار وتقييم القياسين</p> <p>يشكل مجلس الخدمة المدنية لجنة تسمى "لجنة اختيار وتقييم القياسين" برئاسة رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوية سبعة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والتنظيمية وذلك على النحو التالي :</p> <p>1 - ممثل لكل الجهات الآتية :</p> <p>أ- المجلس الأعلى للتخطيط .</p> <p>ب- إدارة القوى والتشريع .</p> <p>ج- ديوان الخدمة المدنية .</p> <p>د- جهاز متابعة الأداء الحكومي،</p> <p>2 - أكاديمي من جامعة الكويت بدرجة أستاذ مشارك على الأقل متخصص في علوم الإدارة والتنظيم .</p> <p>3 - اثنان من ذوي الخبرة والاختصاص من القطاع الخاص .</p> <p>ويصدر قرار بتعيينهم من مجلس الوزراء لمدة سنتين متتاليتين قابلة للتجديد مرة واحدة.</p> <p>ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس، وتصدر قراراتها بأغلبية مجموع أعضائها، مع ترجيح الجانب الذي يه الرئيس في حال تساوي الأصوات.</p>	<p>المادة (2)</p> <p>اللجنة العليا لاختيار القياسين</p> <p>1- يشكل المجلس لجنة تسمى (اللجنة العليا لاختيار القياسين) برئاسة رئيس الديوان وعضوية ستة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والبيروقراطية والمالية والقانونية والسياسية، من غير العاملين في الجهات الخاضعة للديوان، يختارهم المجلس بناء على اقتراحين مسبين يقدمهما كل 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 ممثل في اللجنة .</p> <p>2 - تختار اللجنة نائباً للرئيس في أول اجتماع لها ، وفي الاجتماع الأول بعد كل تغيير يحدث في واحد أو أكثر من أعضاء اللجنة .</p> <p>3 - مدة العضوية لأعضاء اللجنة المدة 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 يتم التغيير في حالة استقالة أي عضو.</p> <p>4 - تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها ، ويكون انعقادها صحيحاً بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس، وتتخذ قراراتها بخصوص إجراءات التقييم بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وعند تعادل الأصوات ترجح الكفة التي فيها رئيس الاجتماع .</p> <p>5 - يضع الديوان لائحة داخلية تنظم أعمال اللجنة، على أن تشمل تنظيم حالات تعارض المصالح عند الأعضاء ، والحالات التي ينبغي فيها الاستعانة بشخصيات من خارج عضويتها لحضور اجتماعاتها.</p> <p>6 - يتولى أمين السر أعمال مقرر اللجنة دون أن يكون له حق التصويت على قراراتها .</p>	<p>مادة (ثالثة)</p> <p>يشكل مجلس الخدمة المدنية لجنة تسمى "اللجنة اختيار القياسين" برئاسة رئيس ديوان الخدمة المدنية وعضوية سبعة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والتخصصية ويختارهم المجلس بناء على اقتراح رئيس الديوان بعد أخذ رأي الوزير المختص ، ويضم إلى هذه اللجنة عضو من الجهة التي سوف يتم التعيين فيها يختاره الوزير المختص .</p>

النص بالاقتراح الأول	النص بالاقتراح الثاني	النص بالاقتراح الثالث والرابع	النص بالاقتراح الخامس	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
وتختص هذه اللجنة بوضع إجراءات التعيين في الوظائف القيادية وأجراء مقابلات المرشحين للتعيين فيها ودرااسة وتقييم أدائهم السابق، وروى التطوير، واقتراحات تحسين الأداء التي يقدمونها، وتعد تقريراً عن كل منهم تقدمه إلى المجلس.	1- وتختص اللجنة بما يلي : 1- وضع وإدارة وتنفيذ نظام متكامل للتعيين في الوظائف القيادية في الجهات الخاضعة لديوان الخدمة المدنية وتقييم أداء القياديين المدنيين وتقييم أداءهم والتجديد لهم وإعطائهم، وفق أفضل الممارسات الدولية في الإدارة الرشيدة. 2- التأكد من اتباع الإجراءات التي تتم قبل خلو المنصب القيادي بفترة شهرين بدء بالإعلان عن الوظيفة الشاغرة وحتى صدور قرار اللجنة بتسمية القيادي وإرسال القرار إلى الجهة المختصة بإصدار مرسوم التعيين. 3- مقابلة المرشحين للتعيين في الوظائف القيادية واختيار الشخص المناسب منهم . 4- اقتراح ما تراه مفيداً لتحقيق أهداف هذا القانون واعتماد ذلك من المجلس .	تختص اللجنة بوضع : 1- القواعد والأسس التي تحكم التعيين في الوظائف القيادية ومعايير المقاضلة بين السير الذاتية للمرشحين. 2- برامج الاختبارات والتأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية ويعتبر اجتيازها شرطاً أساسياً للتعيين فيها . 3- إجراءات التعيين في الوظائف القيادية وإجراءات مقابلة المرشحين للتعيين فيها وتعد تقريراً عن المرشحين وأسباب ترشيحهم . 4- وضع نظام أي للتقييم يبين مستويات الأداء التي بناء عليها يقيم الوزير المختص القياديين في الجهة التي يشرف عليها، ويكون متضمناً التزام القيادي بإتجاز برامج ومشاريع خطة التنمية، ويعتمد كل ذلك من مجلس الخدمة المدنية.	(2) تختص اللجنة بوضع : أ- القواعد والأسس التي تحكم التعيين في الوظائف القيادية ومعايير المقاضلة بين السير الذاتية للمرشحين. ب- برامج الاختبارات والتأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية ويعتبر اجتيازها شرطاً أساسياً للتعيين فيها . ج- إجراءات التعيين في الوظائف القيادية وإجراءات مقابلة المرشحين للتعيين فيها وتعد تقريراً عن المرشحين وأسباب ترشيحهم . د- نظام أي للتقييم يبين مستويات الأداء التي بناء عليها يقيم الوزير المختص القياديين في الجهة التي يشرف عليها، ويكون متضمناً التزامه بإتجاز برامج ومشاريع خطة التنمية، ويعتمد كل ذلك من مجلس الخدمة المدنية.	المادة (3) تتولى اللجنة على الأخص بما يأتي: 1- وضع وإدارة وتنفيذ نظام متكامل للتعيين في الوظائف القيادية وقواعد تقييم أداء القياديين والتجديد لهم وإعطائهم . 2- الإشراف على جميع الإجراءات التي تتخذ لشغل المنصب القيادي بدءاً بالإعلان عن الوظيفة الشاغرة وحتى صدور قرار اللجنة بتسمية المرشحين لشغلها وإبلاغ الجهة المختصة بإصدار مرسوم التعيين باسمائهم . 3- مقابلة المرشحين واختيار المناسبين منهم لشغل الوظيفة . 4- وضع ما تراه مفيداً لتحقيق أهداف هذا القانون وضمان شغل الوظائف القيادية بالقادرين على أداء مهامها .	رأي اللجنة : - تم الأخذ بالنص المورد بالاقتراح بقانون رقم (2) مع التعديل المبين ضابطاً للمباعدة القانونية . التوصيات : - المرافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .

ملاحظات	النص كما انضمت إليه اللجنة	النص بالاقترح الثاني	النص بالاقترح الأول
<p>رأي وزارة العدل :</p> <p>- بالنسبة للاقتراح بقانون الأول : وضع قواعد وضوابط التعيين في الوظائف القيادية يكون من اختصاص لجنة التعيين القيادية وهي الأجر بها دون حاجة إلى إنشاء المركز المشار إليه .</p> <p>رأي اللجنة :</p> <p>- تم الأخذ بفكرة وجود أمانة سر تابعة للجنة اختيار القياديين تقوم بالنواحي الإدارية لتسهيل للعمل ، مع ترك جميع الأمور المتعلقة بالاختيار والمفاضلة والتقديم والمقابلات للجنة باعتبارها الأجر في ذلك .</p> <p>- تم إلغاء البند (3) وذلك لأن بطاقات الوصف الوظيفي في جميع الجهات الحكومية وذات الميزانية الملحقه لها جداول ومواصفات وظيفية معتمدة من ديوان الخدمة المدنية الذي يعتبر رسمياً الجهة الفنية المختصة في الدولة ، وأن الهدف من القانون هو اختيار القيادي بشفاقيه وليس توضيح مهامه ، وحتى لا يحدث تعارض بين ما تراه اللجنة وبطاقات الوصف الوظيفي بالجهات .</p> <p>- تم إضافة البند (4) الخاص بتعيين أمين السر لإغفال الاقتراحات بقوانين ذكرها .</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بأجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p>	<p>المادة (4)</p> <p>1- تكون اللجنة أمانة سر يتم اعتماد هيكلها التنظيمي بقرار من رئيس اللجنة بناء على اقتراح الديوان .</p> <p>2- يضع رئيس اللجنة بناء على اقتراح الديوان لائحة داخلية تنظم أعمال أمانة السر ، وتشمل تنظيم حالات تعارض المصالح للعاملين فيها .</p>	<p>مادة (4)</p> <p>أمانة السر</p> <p>1- تنشأ أمانة سر (اللجنة العليا لاختيار القياديين) ويتم اعتماد هيكلها التنظيمي بقرار من رئيس الديوان بناء على اقتراح من اللجنة .</p> <p>2- يضع الديوان لائحة داخلية تنظم أعمال أمانة السر ، تشمل تنظيم حالات تعارض المصالح للعاملين فيها .</p> <p>3- تضع أمانة السر (دليل الوصف الوظيفي للقياديين) بالتنسيق مع الجهات المعنية، يتضمن: تحديد المهام الوظيفية وواجباتها ومسؤولياتها ومتطلباتها والمؤهلات العلمية والشهادات المهنية والخبرات العملية والقدرات والمهارات المطلوبة لشغلها، ويعتمد هذا الدليل من اللجنة.</p> <p>4- 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 .</p> <p>4- يُعين أمين السر بقرار من رئيس اللجنة بعد أخذ ترشيح اللجنة في ذلك .</p>	<p>مادة (4)</p> <p>مادة (4)</p> <p>يشأ مركز يسمى " مركز القيادات الحكومية " يكون تابعاً للديوان ويتم اعتماد هيكله التنظيمي بقرار من الوزير . ويختص هذا المركز بوضع القواعد والضوابط والأنس التي تحكم التعيين في الوظائف القيادية ومعايير المفاضلة بين المرشحين للتعيين فيها . كما يضع برامج التأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية ويعد اجتيازها شرطاً أساسياً للتعيين فيها .</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	النص بالاقترح الخامس	النص بالاقترح الثالث والرابع	النص بالاقترح الثاني	
<p>رأي اللجنة :</p> <p>- تم الأخذ بالنص الوارد بالاقتراح بقانون رقم (2) لتنظيمه أحكام لم ترد في باقي الاقتراحات بقوانين وهي (طريقة تقديم الطلبات لشغل الوظيفة القيادية - عدم جواز ترك الوظيفة القيادية - شاغرة دون الإعلان عنها) مع التعديل في الصياغة .</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p>	<p>1- تعد كل جهة حكومية بياناً تفصيلياً بالوظائف القيادية الشاغرة بها والمتوقع شغورها خلال الستة أشهر القادمة ، متضمناً مسمى الوظيفة ودرجتها 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 .</p> <p>2- يتم الإعلان عن الوظيفة القيادية الشاغرة على الموقع الإلكتروني للديوان وأيضاً على موقع الجهة الحكومية المعنية، لمدة أسبوعين، وفي صحيفتين محليتين يوميتين لمرة واحدة .</p> <p>3- تستقبل أمانة السر طلبات التقدم للوظيفة القيادية الشاغرة ومرافقاتها المذكورة في الإعلان خلال المدة المعلن عنها، وإذا كان الطلب المقدم ورقياً يتم إرفاق نسخة الكترونية منه ومن مرافقاته .</p> <p>4 - يحصل مقدم الطلب على إشعار يثبت تسلم طلبه، وإذا تم تقديم الطلب من خلال البريد الإلكتروني فيرسل لمقدمه إشعار الكتروني يفيد وصول طلبه .</p> <p>5 - لا يجوز ترك الوظيفة القيادية شاغرة لأكثر من ثلاثة أشهر دون الإعلان عنها، وفي حالة انتهاء هذه المدة يحق للجنة الإعلان عن الوظيفة الشاغرة خلال شهر من انتهاء الثلاثة أشهر بدون الرجوع للجهة ذات العلاقة بالوظيفة الشاغرة .</p>	<p>حصر الوظائف الشاغرة</p> <p>تعد إدارة شؤون العاملين في كل جهة بياناً سنوياً بالوظائف القيادية الشاغرة بها وتلك المتوقع خلوها خلال ستة أشهر على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية وشروط شغلها، ويقدم هذا البيان إلى الوزير المختص لرفعه إلى اللجنة المختصة للموافقة على اتخاذ الإجراءات اللازمة للإعلان .</p> <p>مادة (3)</p>	<p>بيان الإعلان عن الوظائف الشاغرة</p> <p>تعد إدارة شؤون العاملين في كل جهة بياناً سنوياً بالوظائف القيادية الشاغرة بها وتلك المتوقع خلوها خلال ستة أشهر على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية وشروط شغلها، ويقدم هذا البيان إلى الوزير المختص لرفعه إلى اللجنة المختصة للموافقة على اتخاذ الإجراءات اللازمة للإعلان .</p> <p>مادة (4)</p>	<p>الإعلان عن الوظائف الشاغرة</p> <p>تعد إدارة شؤون العاملين في الجهة العامة صن شغل الوظائف القيادية الشاغرة في نشرية كتابية داخل مقر الجهة العامة، ويتضمن الإعلان مسمى الوظيفة، ودرجتها المالية، ووصف موجز لها، وشروط شغلها طبقاً لبطاقة الوصف، والمهارات والقدرات اللازمة لشغلها والمدة المحددة لتلقي الطلبات، والجهة التي تقدم إليها .</p> <p>مادة (5)</p>	<p>الإعلان عن الوظائف الشاغرة</p> <p>تعد إدارة شؤون العاملين في الجهة العامة صن شغل الوظائف القيادية الشاغرة في نشرية كتابية داخل مقر الجهة العامة، ويتضمن الإعلان مسمى الوظيفة، ودرجتها المالية، ووصف موجز لها، وشروط شغلها طبقاً لبطاقة الوصف، والمهارات والقدرات اللازمة لشغلها والمدة المحددة لتلقي الطلبات، والجهة التي تقدم إليها .</p> <p>مادة (5)</p>
				<p>الإعلان عن الوظائف الشاغرة</p> <p>1- على كل جهة أن تعد بياناً تفصيلياً 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 .</p> <p>2- يتم الإعلان عن الوظيفة القيادية الشاغرة على الموقع الإلكتروني للديوان وأيضاً على موقع الجهة المعنية، في أيام الأحد ولمدة أسبوعين، وفي صحيفتين محليتين يوميتين لمرة واحدة .</p> <p>3- تستقبل أمانة السر طلبات التقدم للوظيفة القيادية ومرافقاته المذكورة في الإعلان خلال المدة المعلن عنها، وإذا كان الطلب المقدم ورقياً يتم إرفاق نسخة الكترونية منه ومن مرافقاته .</p> <p>4 - يحصل مقدم الطلب على إشعار يثبت تسلم طلبه، وفي حال كان تقديم الطلب من خلال البريد الإلكتروني فيرسل لمقدمه إشعار إلكتروني يفيد وصول طلبه .</p> <p>5 - لا يجوز ترك الوظيفة القيادية شاغرة لأكثر من ثلاثة شهور دون الإعلان عنها، وفي حالة انتهاء هذه المدة يحق للجنة العليا الإعلان عن الوظيفة الشاغرة خلال شهر من انتهاء الثلاثة شهور وبدون الرجوع للجهة ذات العلاقة بالوظيفة الشاغرة .</p>	

ملاحظات	النص كما تضمنت إليه اللجنة	النص بالاقترح الخامس	النص بالاقترح الرابع	النص بالاقترح الثالث	النص بالاقترح الثاني
<p>رأي وزارة العمل :</p> <p>- قصر دور أمثلة السر على التواحي الإدارية فقط من دون أي اختصاص آخر سواء في المقابلات أو المفاضلة بين المتقدمين أو الترشيحات بحيث تبقى هذه الأمور اختصاص أصيل للجنة ذاتها .</p> <p>رأي اللجنة :</p> <p>- قصر دور أمثلة السر على التواحي الإدارية وترك أمور التعيين والاختيار والمفاضلة والتكثيف للجنة .</p> <p>- وضع شروط محددة وواضحة في من يقدم للإعلان تحقيقاً للمساواة والعدالة وبما يتفق مع باقي الأقران <u>بقرارات</u>.</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p> <p>ما يقابلها في القوانين والقرارات القائمة :</p> <p>نظام الخدمة المدنية</p> <p>مادة 1</p> <p>يشترط فيما بين في إحدى الوظائف :</p> <p>1- أن يكون كويتي الجنسية ، فإن لم يوجد فتكون الأجنبية لأبناء البلاد العربية .</p> <p>2- أن يكون محمداً المبرور ، ضمن السمة .</p> <p>3- ألا تقل سنه عن عشرين سنة ميلادية ، وذلك فيما عدا الحالات التي يحددها مجلس الخدمة المدنية .</p> <p>4- أن تتوفر فيه الشروط والمؤهلات المطلوبة لتقل الوظيفة .</p> <p>5- أن تثبت نيافته الصحية للوظيفة .</p> <p>وتحدد شروط النياحة الصحية للوظيفة .</p> <p>يقرر من الوزير المختص بعد أخذ رأي الهيئة الطبية المختصة .</p> <p>6- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار تأنيبي نهائي مسلم تضمن على صدور ثلاث سنوات على الأقل .</p> <p>7- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنابة أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم (9) لسنة 1971 المشر إليه . ويجوز للجهة الحكومية إضافة شروط أخرى وذلك بعد أخذ رأي ديوان الموظفين .</p> <p>مادة 30 مكرر</p> <p>يرشح الوزير المختص ثلاثة على الأقل لشغل الوظيفة القيادية المشاغرة في الهيكل التنظيمي المعتمد للجهة ، على أن تتوفر فيهم الشروط التالية:-</p> <p>1- الحصول على مؤهل جامعي .</p> <p>2- توافر الخبرة التالية على المؤهل الدراسي وفقاً يلي:-</p> <p>- (22) سنة للتعيين بالدرجة المعتادة .</p> <p>- (20) سنة للتعيين بدرجة وكيل وزارة .</p> <p>- (16) سنة للتعيين بدرجة وكيل وزارة مساعد .</p> <p>3- الحصول على تقرير كفاءة بتقرير امتياز أو التقدير الذي يضعه مجلس الخدمة المدنية حسب الأحوال في كل سنة من المستثنى الأخيرتين .</p> <p>4- أن يقدم تصوراً لتطوير العمل .</p> <p>5- الإلمام بقدر كاف باللغة الإنجليزية والحاسب الآلي .</p> <p>6- اجتياز الدورات التدريبية الخاصة بالتأهيل لشغل الوظيفة القيادية المحددة بالنظام الخاص بالقياديين والتي يمسر به قرار من مجلس الخدمة المدنية محمداً طبيعة هذه الدورات ومدتها وشروط الالتحاق بها وأماكن انعقادها .</p> <p>ويجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء الاستثناء من بعض الشروط .</p>	<p>المادة (5)</p> <p>يشترط في من يقدم للإعلان :</p> <p>1- أن يكون مستوفياً للشروط العامة لتسولي الوظائف العامة الواردة في المادة (1) من مرسوم نظام الخدمة المدنية لسنة 1979 .</p> <p>2- أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة طبقاً لنيل الوصف الوظيفي للقياديين بالجهة التابعة لها وبحيث لا يقل مؤهله العلمي عن المؤهل الجامعي .</p> <p>3- أن يرفق بالطلب بياناً تفصيلياً بخبراته السابقة في كل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص ، ومدة كل منها ، والدرجات العلمية التي حصل عليها والدورات التدريبية التي اجتازها ، والتقييم الذي حصل عليه في خبراته السابقة ، وفي جميع الأحوال يجب ألا تقل مدة خبرته السابقة عن 16 عاماً .</p> <p>4- أن يرفق بالطلب تصوراً لروايته في تطوير العمل في الجهة المتقدم لها وأي بيانات أو معلومات أخرى يراها للجهة طلبها .</p> <p>وتسولي أمثلة السر فرز الطلاب المقدمة وحصر المستوفين منها للشروط ومن ثم ترقيع أسماء المرشحين المؤهلين إلى اللجنة .</p>	<p>مادة (5)</p> <p>شروط التقديم</p> <p>يشترط في من يقدم للإعلان :</p> <p>1- أن يكون من العاملين بالجهة بالجهة المعتلة .</p> <p>2- أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة طبقاً لبطاقة الوصف ، بحيث لا يقل مؤهله العلمي عن المؤهل الجامعي .</p> <p>3- أن تكون له خدمة سابقة لا تقل عن 10 سنوات أمضى منها خمس سنوات في الجهة العامة المعتلة وفي ذات المجال .</p> <p>4- أن يرفق بطلبه موقفه بالنسبة للمهارات والقدرات المطلوبة لشغل الوظيفة وانجازاته السابقة مدعماً بالمستندات الدالة على ذلك .</p> <p>5- أن لا يقل معدل التقييم الوظيفي له خلال سنوات خدمته عن تقدير جيد جداً .</p> <p>6- في حال عدم وجود مرشح من الجهة المعتلة يجوز التعيين من خارجها شرط أن تتوفر فيه شروط شغل الوظيفة من حيث الوصف والتدرج الوظيفي والتأهيل والتخصص وسنوات الخبرة .</p> <p>7- ألا تكون قد اتخذت بحقه أي إجراءات تأديبية طوال فترة عمله .</p>	<p>المادة (6)</p> <p>شروط التقديم</p> <p>يشترط في من يقدم للإعلان :</p> <p>1- أن يكون من العاملين بالجهة المعتلة .</p> <p>2- أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة طبقاً لبطاقة الوصف ، بحيث لا يقل مؤهله العلمي عن المؤهل الجامعي .</p> <p>3- أن تكون له خدمة سابقة لا تقل عن 10 سنوات أمضى منها خمس سنوات في الجهة العامة المعتلة وفي ذات المجال .</p> <p>4- أن يرفق بطلبه موقفه بالنسبة للمهارات والقدرات المطلوبة لشغل الوظيفة وانجازاته السابقة مدعماً بالمستندات الدالة على ذلك .</p> <p>5- أن لا يقل معدل التقييم الوظيفي له خلال سنوات خدمته عن تقدير جيد جداً أو ما يعادله .</p> <p>6- ألا تكون قد اتخذت بحقه أي إجراءات تأديبية طوال فترة عمله في خلال السنوات العشر الأخيرة من عمله .</p> <p>في حال عدم وجود مرشح من الجهة المعتلة يجوز التعيين من خارجها شرط أن تتوفر فيه شروط شغل الوظيفة من حيث الوصف والتدرج الوظيفي والتأهيل والتخصص وسنوات الخبرة .</p> <p>7- ألا تكون قد اتخذت بحقه أي إجراءات تأديبية طوال فترة عمله .</p>	<p>المادة (6)</p> <p>شروط التقديم</p> <p>يشترط في من يقدم للإعلان :</p> <p>1- أن يكون من العاملين بالجهة المعتلة .</p> <p>2- أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة طبقاً لبطاقة الوصف ، بحيث لا يقل مؤهله العلمي عن المؤهل الجامعي .</p> <p>3- أن تكون له خدمة سابقة لا تقل عن 10 سنوات أمضى منها خمس سنوات في الجهة العامة المعتلة وفي ذات المجال .</p> <p>4- أن يرفق بطلبه موقفه بالنسبة للمهارات والقدرات المطلوبة لشغل الوظيفة وانجازاته السابقة مدعماً بالمستندات الدالة على ذلك .</p> <p>5- أن لا يقل معدل التقييم الوظيفي له خلال سنوات خدمته عن تقدير جيد جداً .</p> <p>6- في حال عدم وجود مرشح من الجهة المعتلة يجوز التعيين من خارجها شرط أن تتوفر فيه شروط شغل الوظيفة من حيث الوصف والتدرج الوظيفي والتأهيل والتخصص وسنوات الخبرة .</p> <p>7- ألا تكون قد اتخذت بحقه أي إجراءات تأديبية طوال فترة عمله .</p>	<p>المادة (6)</p> <p>فرز الطلبات</p> <p>1- تتولى أمثلة السر فرز الطلبات المقدمة وحصر المستوفية منها للشروط وللمتطلبات الواردة في الإعلان .</p> <p>2- تقوم أمثلة السر بالنظر في الطلبات المتوافقة مع (نيل الوصف الوظيفي للقياديين) الخاص بالوظيفة المشاغرة ، وترصد درجات لكل مرشح من (10%) .</p> <p>3- تطلع أمثلة السر على سجل المتقدم في الجوانب التالية :</p> <p>أ- تقييم أدائه في وظيفته .</p> <p>ب- الملاحظات النهائية للجهات الرقابية فيما يتعلق بنطاق اختصاصه .</p> <p>ج- توفر الشروط العامة لتسولي الوظائف العامة الواردة في المادة (1) من مرسوم نظام الخدمة المدنية لسنة 1979 بالتنسيق مع الجهات المعنية ، وترصد درجات لكل مرشح من (20%) .</p> <p>4- تجري أمثلة السر مقابلات تمهيدية مع المتقدمين لكل وظيفة لقياس الجوانب التالية :</p> <p>أ- الإلمام بطبيعة العمل في الجهة والوظيفة التي يقدم لها .</p> <p>ب- الخبرة في موقع قيادي أو إشرافي .</p> <p>ج- المظهر اللائق والقدرة على التخطيط ، وترصد درجات لكل مرشح من (20%) .</p> <p>5 - تختار أمثلة 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 المتساقلين وأوراقهم وتتألفهم (من 50%) إلى اللجنة لإجراء المقابلات التفصيلية واتخاذ القرار المناسب .</p> <p>6 - يجوز للجنة تشكيل فريق عمل أو أكثر يختص بإجراء المقابلات التمهيدية ، ويكون من ثلاثة أو خمسة أعضاء متخصصين في إجراء المقابلات الوظيفية لاختيار القلائدين .</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	النص بالاقترح الخامس	النص بالاقترح الثالث والرابع	النص بالاقترح الثاني
<p>ملاحظات</p> <p>رأي اللجنة :</p> <p>- إعادة صياغة المادة من خلال وضع معايير للتقييم والأوزان بحيث تكون محددة ومنضبطة على النحو الذي يحقق العدالة ويعبراً عن السلطة التقديرية للجنة.</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p>	<p>المادة (7)</p> <p>تقوم اللجنة بمقابلة المرشحين للمنصب القيادي ، وبغرض المقاضاة بينهم تقوم اللجنة بإجراء المقابلات مستشدة بمعايير التقييم والأوزان النسبية ، وترصد درجات لكل مرشح من (100%) وذلك على النحو التالي :</p> <p>1- السيرة الوظيفية (20%) :</p> <p>تشمل الخبرة وتقارير الكفاءة والإنجازات التي حققها المتقدم .</p> <p>2- القدرات العلمية والعملية (30%) :</p> <p>تشمل الحصول على المؤهلات العلمية وشهادات الخبرة والقدره على التواصل بلغات أجنبية والإلمام بقدر كافي بالحاسب الآلي.</p> <p>3- المهارات القيادية والشخصية (30%) :</p> <p>تشمل القدرة على القيادة واتخاذ القرارات في التوقيت المناسب والقدرة على التجديد والابتكار ، وما تكشف عنه المقابلة من التمتع بالمظهر اللائق والقدرة على التخاطب .</p> <p>4- التخطيط الاستراتيجي (20%) :</p> <p>تشمل رؤية المرشح في تطوير العمل في الجهة على النحو الذي يتوافق مع برامج ومشاريع خطة التنمية في الدولة .</p>	<p>مادة (6)</p> <p>معايير الاختيار</p> <p>تتولى اللجنة المختصة تقييم المتقدمين على أساس مجموعة المعايير والقدرات وذلك مع باقي اشتراطات شغل الوظيفة وتقسّم المعايير والقدرات إلى ثلاث مجموعات:</p> <p>1- السيرة الوظيفية: وتشمل الخبرة وتقارير الكفاءة والإنجازات التي حققها المتقدم.</p> <p>2- القدرات العلمية والعملية: وتشمل الحصول على المؤهلات العلمية وشهادات الخبرة والقدره على التواصل بلغات أجنبية ومعرفة تطبيقات الحاسب الآلي وخبرة في التعامل مع المنظمات الدولية والإقليمية .</p> <p>3- المهارات القيادية والشخصية: وتشمل القدرة على القيادة واتخاذ القرارات في التوقيت المناسب والقدرة على التجديد والابتكار، وما تكشف عنه المقابلة من التمتع بالمظهر اللائق والقدرة على التمتع بالتخاطب، على ألا تزيد على (10%) من الدرجة النهائية .</p> <p>وتراعي اللجنة عند تقدير هذه المعايير والقدرات نوع الوظيفة المعن عنها وبطاقة وصفها والجهة المدرجة بها .</p>	<p>المادة (7)</p> <p>معايير الاختيار</p> <p>تتولى اللجنة المختصة تقييم المتقدمين على أساس مجموعة المعايير والقدرات وذلك مع باقي اشتراطات شغل الوظيفة وتقسّم المعايير والقدرات إلى ثلاث مجموعات:</p> <p>1- السيرة الوظيفية: وتشمل الخبرة وتقارير الكفاءة والإنجازات التي حققها المتقدم.</p> <p>2- القدرات العلمية والعملية: وتشمل الحصول على المؤهلات العلمية وشهادات الخبرة والقدره على التواصل بلغات أجنبية والمعرفة بتطبيقات الحاسب الآلي وخبرة الاشتراك في المنظمات الدولية والإقليمية .</p> <p>3- المهارات القيادية والشخصية: وتشمل القدرة على القيادة واتخاذ القرارات في التوقيت المناسب والقدرة على التجديد والابتكار، وما تكشف عنه المقابلة من التمتع بالمظهر اللائق والقدرة على التمتع بالتخاطب، على ألا تزيد على (10%) من الدرجة النهائية .</p> <p>وتراعي اللجنة عند تقدير هذه المعايير والقدرات نوع الوظيفة المعن عنها وبطاقة وصفها والجهة المدرجة بها .</p>	<p>المادة (7)</p> <p>المقاييل ومعايير المقاضاة للاختيار</p> <p>تقوم اللجنة بمقابلة المرشحين للمنصب القيادي، وبغرض المقاضاة بينهم تقوم بإجراء المقابلات مستشدة بمعايير التقييم والأوزان النسبية التالية، وترصد درجات لكل مرشح من (50%):</p> <p>1- القدرات الإدارية والقيادية: (10%).</p> <p>أ- مهارات التفكير المنطقي والتحليلي.</p> <p>ب- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الأوقات المناسبة.</p> <p>2- المهارات : (20%).</p> <p>أ- القدرة على التواصل مع الأطراف ذات العلاقة .</p> <p>ب- مهارات الاتصال والتفاوض وإدارة الاجتماعات .</p> <p>ج- إتقان اللغات والتكنولوجيا .</p> <p>3- التخطيط الاستراتيجي : (20%).</p> <p>أ- الخبرة في إدارة البرامج والمشاريع.</p> <p>ب- القدرة على تحديد أولويات العمل .</p> <p>ج- توفر رؤية متميزة لتطوير العمل .</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	النص بالاقتراح الخامس	النص بالاقتراح الثالث والرابع
<p>رأي اللجنة :</p> <p>- لم يتم الأخذ بالاقتراحات بقوانين لتنظيم أحكامها في المادة رقم (8) من النص كما انتهت إليه اللجنة .</p> <p>التصويت :</p> <p>- عدم الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على الاقتراحات بقوانين .</p> <p>نظام الخدمة المدنية مادة 30 مكرر</p> <p>ما ياتيها في القوانين والقرارات الغائمة :</p> <p>يرشح الوزير المختص ثلاثة على الأقل تشمل الوظيفة القيادية الشاغرة في الهيكل التنظيمي المعتمد للتجهة، على أن تتوفر فيهم الشروط التالية:-</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- الحصول على مؤهل جامعي . 2- توافر الخبرة التالية على المؤهل الدراسي وفقاً لما يلي:-: <ul style="list-style-type: none"> - (22) سنة للتعيين بالدرجة الممتازة . - (20) سنة للتعيين بدرجة وكول وزارة . - (16) سنة للتعيين بدرجة وكول وزارة مساعد. 3- الحصول على تقرير كفاءة وتقدير امتياز أو التقدير الذي يضعه مجلس الخدمة المدنية حسب الأحوال في كل سنة من السنتين الأخيرتين . 4- أن يقدم تصوراً لتطوير العمل . 5- الإلمام بكل كلف باللغة الإنجليزية والحاسب الآلي. 6- اجتياز الدورات التدريبية الخاصة بتأهيل مشغل الوظيفة القيادية المحددة بالنظام الخاص بالقوانين والذي يصدر به قرار من مجلس الخدمة المدنية محدداً طبيعة هذه الدورات ومدتها وشروط الالتحاق بها وأماكن انعقادها. <p>ويعزز بقرار من رئيس مجلس الوزراء الاستثناء من بعض الشروط.</p>	<p>عدم الموافقة على الاقتراحات بقوانين</p>	<p>مادة (7) الترشيح</p> <p>ترشح اللجنة المختصة لشغل الوظيفة القيادية الشاغرة خمسة من المتقدمين لشغلها بعد التحقق من استيفاء كل منهم جميع الشروط المطلوبة ، ومع ترتيبهم بحسب أفضلية كل منهم وفقاً لمعايير المقاضلة التي ينص عليها هذا القانون ولائحته التنفيذية ويتعين على الوزير المختص أن يرشح من بينهم ثلاثة أسماء مع تسبيب اختيارهم، وترفع إلى مجلس الوزراء لاختيار أحدهم.</p>	<p>المادة (8) الترشيح</p> <p>ترشح اللجنة المختصة لشغل الوظيفة القيادية الشاغرة خمسة من المتقدمين لشغلها بعد التحقق من استيفاء كل منهم لجميع الشروط المطلوبة ، ومع ترتيبهم بحسب أفضلية كل منهم وفقاً لمعايير المقاضلة التي ينص عليها هذا القانون ولائحته التنفيذية ويتعين على الوزير المختص أن يرشح من بينهم ثلاثة أسماء مع تسبيب اختيارهم، وترفع إلى مجلس الوزراء لاختيار أحدهم.</p>

النص بالاقتراح الأول	النص بالاقتراح الثاني	النص بالاقتراح الثالث	النص بالاقتراح الرابع	النص بالاقتراح الخامس	النص كما انضمت إليه اللجنة	ملاحظات
<p>(مادة ثانية)</p> <p>يكون التعيين في الوظائف القيادية القيادية لمدة أربع برسموم ولمدة سنتين قابلة للتجديد سنوات قابلة للتجديد ولا مرتين متتاليتين ولا يجوز بعد انقضاء هذا التجديد تعيين القيادي ذاته في أي وظيفة قيادية أخرى .</p>	<p>المادة (8)</p> <p>يتم جمع نتائج المرشحين حسب المادة (6) و (7) وتحدد اللجنة ترتيبهم حسب متوسط نتائج التقييم (من مائة) التي حصل عليها كل مرشح ، وترشح اللجنة الثلاثة الحاصلين على أعلى الدرجات ويختار الوزير المختص واحداً من بينهم لشغل المنصب .</p> <p>ويكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بذات المدة.</p> <p>ولا يجوز أن تجاوز مدة شغل الموظف لوظيفة قيادية في ذات الجهة ثمانية سنوات، كما لا يجوز أن تجاوز مدة شغله لوظائف قيادية في أكثر من جهة اثنتي عشرة سنة متصلة أو متقطعة.</p>	<p>المادة (9)</p> <p>أداة التعمين ومدة شغل الوظيفة وضوابط التجديد</p> <p>يكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المدة والوظيفة القيادية كما تجوز ترقيته برسموم إلى وظيفة قيادية أعلى وفي كل الأحوال، لا يجوز أن يتجاوز شغل مسمى الوظيفة القيادية مجموع سنوات بقاءه في الوظيفة القيادية الحالية أو الوظيفة القيادية الأعلى التي عين بها</p> <p>إثنتي عشرة سنة متتالية أو متقطعة، كما تنطبق المدة الإجمالية لسنوات البقاء في الجهة الواحدة أو في حالة إعادة التعيين في جهة أخرى.</p>	<p>المادة (9)</p> <p>أداة التعمين ومدة شغل الوظيفة وضوابط التجديد</p> <p>يكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المدة والوظيفة القيادية كما تجوز ترقيته برسموم إلى وظيفة قيادية أعلى وفي كل الأحوال، لا يجوز أن يتجاوز شغل مسمى الوظيفة القيادية مجموع سنوات بقاءه في الوظيفة القيادية الحالية أو الوظيفة القيادية الأعلى التي عين بها</p> <p>إثنتي عشرة سنة متتالية أو متقطعة، كما تنطبق المدة الإجمالية لسنوات البقاء في الجهة الواحدة أو في حالة إعادة التعيين في جهة أخرى.</p>	<p>المادة (8)</p> <p>يكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المدة .</p> <p>وفي كل الأحوال ، لا يجوز أن يتجاوز مجموع سنوات بقاء شغل الوظيفة الحالية أو الوظيفة القيادية الأعلى التي عين بها اثنتي عشرة سنة متتالية أو متقطعة، وينطبق هذا الشرط سواء كان البقاء في جهة واحدة أو في أكثر من جهة .</p>	<p>المادة (8)</p> <p>يتم جمع نتائج المرشحين حسب المادة (7) وتحدد اللجنة ترتيبهم حسب متوسط نتائج التقييم (من مائة) التي حصل عليها كل مرشح ، وترشح اللجنة الثلاثة الحاصلين على أعلى الدرجات ويختار الوزير المختص واحداً من بينهم لشغل المنصب .</p> <p>ويكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بذات المدة.</p> <p>ولا يجوز أن تجاوز مدة شغل الموظف لوظيفة قيادية في ذات الجهة ثمانية سنوات، كما لا يجوز أن تجاوز مدة شغله لوظائف قيادية في أكثر من جهة اثنتي عشرة سنة متصلة أو متقطعة.</p>	<p>رأي اللجنة :</p> <p>- تعديل صياغة المادة (8) للأسباب التالية :</p> <p>- رغبة في تحسين نوع ومستوى وجودة العمل في الجهات الحكومية تم منح الوزير المختص الحق في الاختيار النهائي لشغل الوظيفة القيادية باعتباره رئيسه المباشر ولضمان استمرار العمل على أكمل وجه .</p> <p>- تجديداً للدماة وضمان الارتقاء بالأداء الوظيفي تم وضع حد أقصى لمدة التعيين في الوظيفة القيادية.</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p> <p>ما يطبق في القوانين والقرارات القائمة بالمرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية</p> <p>مادة (15) مكرر</p> <p>تكون مدة التعيين في أية وظيفة من مجموعة الوظائف القيادية لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد. ويكون تجديد التعيين في الوظائف القيادية وتقل ونسب المعينين في هذه الوظائف برسموم بناء على عرض الوزير المختص .</p>
<p>المادة (8)</p> <p>يتم جمع نتائج المرشحين حسب المادة (6) و (7) وتحدد اللجنة ترتيبهم حسب متوسط نتائج التقييم (من مائة) التي حصل عليها كل مرشح ، وترشح اللجنة الثلاثة الحاصلين على أعلى الدرجات ويختار الوزير المختص واحداً من بينهم لشغل المنصب .</p> <p>ويكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بذات المدة.</p> <p>ولا يجوز أن تجاوز مدة شغل الموظف لوظيفة قيادية في ذات الجهة ثمانية سنوات، كما لا يجوز أن تجاوز مدة شغله لوظائف قيادية في أكثر من جهة اثنتي عشرة سنة متصلة أو متقطعة.</p>	<p>المادة (8)</p> <p>يتم جمع نتائج المرشحين حسب المادة (6) و (7) وتحدد اللجنة ترتيبهم حسب متوسط نتائج التقييم (من مائة) التي حصل عليها كل مرشح ، وترشح اللجنة الثلاثة الحاصلين على أعلى الدرجات ويختار الوزير المختص واحداً من بينهم لشغل المنصب .</p> <p>ويكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بذات المدة.</p> <p>ولا يجوز أن تجاوز مدة شغل الموظف لوظيفة قيادية في ذات الجهة ثمانية سنوات، كما لا يجوز أن تجاوز مدة شغله لوظائف قيادية في أكثر من جهة اثنتي عشرة سنة متصلة أو متقطعة.</p>	<p>المادة (9)</p> <p>أداة التعمين ومدة شغل الوظيفة وضوابط التجديد</p> <p>يكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المدة والوظيفة القيادية كما تجوز ترقيته برسموم إلى وظيفة قيادية أعلى وفي كل الأحوال، لا يجوز أن يتجاوز شغل مسمى الوظيفة القيادية مجموع سنوات بقاءه في الوظيفة القيادية الحالية أو الوظيفة القيادية الأعلى التي عين بها</p> <p>إثنتي عشرة سنة متتالية أو متقطعة، كما تنطبق المدة الإجمالية لسنوات البقاء في الجهة الواحدة أو في حالة إعادة التعيين في جهة أخرى.</p>	<p>المادة (9)</p> <p>أداة التعمين ومدة شغل الوظيفة وضوابط التجديد</p> <p>يكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المدة والوظيفة القيادية كما تجوز ترقيته برسموم إلى وظيفة قيادية أعلى وفي كل الأحوال، لا يجوز أن يتجاوز شغل مسمى الوظيفة القيادية مجموع سنوات بقاءه في الوظيفة القيادية الحالية أو الوظيفة القيادية الأعلى التي عين بها</p> <p>إثنتي عشرة سنة متتالية أو متقطعة، كما تنطبق المدة الإجمالية لسنوات البقاء في الجهة الواحدة أو في حالة إعادة التعيين في جهة أخرى.</p>	<p>المادة (8)</p> <p>يكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المدة .</p> <p>وفي كل الأحوال ، لا يجوز أن يتجاوز مجموع سنوات بقاء شغل الوظيفة الحالية أو الوظيفة القيادية الأعلى التي عين بها اثنتي عشرة سنة متتالية أو متقطعة، وينطبق هذا الشرط سواء كان البقاء في جهة واحدة أو في أكثر من جهة .</p>	<p>المادة (8)</p> <p>يتم جمع نتائج المرشحين حسب المادة (6) و (7) وتحدد اللجنة ترتيبهم حسب متوسط نتائج التقييم (من مائة) التي حصل عليها كل مرشح ، وترشح اللجنة الثلاثة الحاصلين على أعلى الدرجات ويختار الوزير المختص واحداً من بينهم لشغل المنصب .</p> <p>ويكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بذات المدة.</p> <p>ولا يجوز أن تجاوز مدة شغل الموظف لوظيفة قيادية في ذات الجهة ثمانية سنوات، كما لا يجوز أن تجاوز مدة شغله لوظائف قيادية في أكثر من جهة اثنتي عشرة سنة متصلة أو متقطعة.</p>	<p>يتم جمع نتائج المرشحين حسب المادة (6) و (7) وتحدد اللجنة ترتيبهم حسب متوسط نتائج التقييم (من مائة) التي حصل عليها كل مرشح ، وترشح اللجنة الثلاثة الحاصلين على أعلى الدرجات ويختار الوزير المختص واحداً من بينهم لشغل المنصب .</p> <p>ويكون التعيين في الوظائف القيادية برسموم ولمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بذات المدة.</p> <p>ولا يجوز أن تجاوز مدة شغل الموظف لوظيفة قيادية في ذات الجهة ثمانية سنوات، كما لا يجوز أن تجاوز مدة شغله لوظائف قيادية في أكثر من جهة اثنتي عشرة سنة متصلة أو متقطعة.</p>

النص بالاقتراح الأول	النص بالاقتراح الثاني	النص بالاقتراح الثالث والرابع	النص بالاقتراح الخامس	النص كما انتهت إليه اللجنة	ملاحظات
<p>مادة خامسة)</p> <p>يضع المجلس نظاماً للحوافز يميز بين الأداء المتميز والأقل تميزاً وذلك بناء على اقتراح الوزير المختص . ولا يجوز منح جميع القياديين الحوافز ذاتها في الجهة الحكومية الواحدة .</p> <p>مادة سادسة)</p> <p>يقدم الوزير المختص تقريراً سنوياً لمجلس الوزراء يبين فيه تقييم الأداء للجهات التي تقع تحت مسؤوليته وفق خطة موضوعة مسبقاً ومعتمدة من مجلس الوزراء ويتضمن تقييماً للأداء لكل من يشغل وظيفة قيادية بها .</p> <p>مادة سابعة)</p> <p>لا يجوز التجميد أو إنهاء الخدمة أو الإحالة للتقاعد أو قبول الاستقالة لأي قيادي إلا بناء على تقرير مفصل ومسبب يقدمه الوزير المختص .</p> <p>ويقدم مجلس الوزراء بناء على توصية المجلس .</p>	<p>مادة 9)</p> <p>تقييم أداء القياديين والتجديد لهم</p> <p>1- تضع اللجنة مؤشرات قياس أداء القياديين وفقاً لأفضل الممارسات الدولية وتعتمدها من المجلس، وتنظر في تحديثها دورياً، مع تحديد الأطراف المعنية بالتقييم، ثم يتم بناء عليها تقييم أداء القياديين سنوياً .</p> <p>2- تضع اللجنة نظاماً للحوافز يراعى فيه الأداء المتميز والأقل تميزاً، وذلك بالتنسيق مع الجهة المعنية بكل وظيفة، ولا يجوز منح جميع القياديين ذات الحوافز في الجهة الواحدة .</p> <p>3- يجوز بعد إنقضاء مدة عمل القيادي التجميد له في منصبه بناء على طلبه أو بتزكية من الوزير المختص، وللجنة أن تنظر في الطلب أو التزكية وتفصل بالموضوع بناء على تقييم أدائه في السنوات التي تولى فيها المسؤولية وبعد إجراء مقابلة شخصية معه .</p> <p>4- لا يتم عزل القيادي إلا 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 .</p>	<p>مادة 10)</p> <p>تقييم الأداء</p> <p>يقدم شغل الوظيفة القيادية تقريراً سنوياً عن أعماله وإنجازاته ومدى تحقيقه لمشاريع وبرامج خطة التنمية المعنى بها مدعماً بالمستندات من قبل اللجنة المختصة، ويعرض هذا التقرير على الوزير المختص .</p> <p>ويقدم الوزير المختص تقريراً سنوياً لمجلس الوزراء يبين فيه تقييم الأداء للقياديين في الجهات التي تقع تحت مسؤوليته ويتضمن تقييماً للأداء لكل من يشغل وظيفة قيادية بها .</p> <p>ولا يجوز التجميد أو صدم التجريد أو إنهاء الخدمة أو الإحالة للتقاعد أو قبول الاستقالة لأي قيادي إلا بناء على تقرير مفصل ومسبب يقدمه الوزير المختص ويقدمه مجلس الوزراء بناء على توصية اللجنة المختصة .</p>	<p>مادة 9)</p> <p>تقييم الأداء وانتهاء الخدمة</p> <p>يقدم شغل الوظيفة القيادية تقريراً سنوياً عن أعماله وإنجازاته ومدى تحقيقه لمشاريع وبرامج خطة التنمية المعنى بها مدعماً بالمستندات من قبل اللجنة المختصة، ويعرض هذا التقرير على الوزير المختص .</p> <p>ويقدم الوزير المختص تقريراً سنوياً لمجلس الوزراء يبين فيه تقييم الأداء للقياديين في الجهات التي تقع تحت مسؤوليته ويتضمن تقييماً للأداء لكل من يشغل وظيفة قيادية بها .</p> <p>ولا يجوز التجميد أو صدم التجريد أو إنهاء الخدمة أو الإحالة للتقاعد أو قبول الاستقالة أو قبول الإحالة للتقاعد أو قبول الاستقالة لأي قيادي إلا بناء على تقرير مفصل ومسبب يقدمه مجلس الوزراء بناء على توصية اللجنة المختصة .</p>	<p>مادة 9)</p> <p>1- تضع اللجنة مؤشرات قياس أداء القياديين وفقاً لأفضل الممارسات الدولية، وتتنظر في تحديثها دورياً، ويتم بناء عليها تقييم أداء القياديين سنوياً، ويلتزم كل قيادي خلال ستة أشهر من توليه المنصب بأن يقدم خطة عمل متكاملة قابلة للقياس .</p> <p>2- تضع اللجنة نظاماً للحوافز يراعى فيه الأداء المتميز ، وذلك بالتنسيق مع الجهة المعنية بكل وظيفة، ويتم منح الحوافز بناء على نتائج التقييم السنوي، ولا يجوز منح جميع القياديين ذات الحوافز في الجهة الواحدة .</p> <p>3- يجوز بعد انقضاء مدة عمل القيادي التجميد له في منصبه بناء على تزكية من الوزير المختص، وللجنة أن تنظر في التزكية وتفصل بالموضوع بناء على تقييم أدائه في السنوات التي تولى فيها المسؤولية وبعد إجراء مقابلة شخصية معه .</p> <p>4- لا يتم عزل القيادي إلا بقرار من مجلس الوزراء بناء على طلب اللجنة، ولا يكون ذلك إلا في حالة حصوله على تقييم ضعيف لسنتين متتاليتين، وبعد الاستماع إلى وجهة نظره .</p>	<p>ملاحظات</p> <p>رأي وزارة العدل :</p> <p>- النص الوارد في المادة (30 مكرر أ) من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية المعدل بالمرسوم رقم 2015/296 يقتضي عن النص المقترح حيث يكفي بالتقرير الذي يقدمه الوزير ويبدى فيه رأيه دون حاجة إلى أن يكون التقرير مسبباً .</p> <p>رأي اللجنة :</p> <p>- تم الأخذ بالنص الوارد بالاقتراح بقانون رقم (2) لتضمنه أحكام جديدة فيما يتعلق بالحوافز والتجديد للمنصب القيادي مع التعديل في الصياغة .</p> <p>- تعديل البند (4) بأن يكون العزل بقرار من مجلس الوزراء بناء على طلب اللجنة ذلك أن اللجنة يقتصر دورها على الترشيح دون التعيين الذي يكون من اختصاص الوزير المختص .</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p> <p>ما يطالبه في القوانين والقرارات القائمة :</p> <p>نظام الخدمة المدنية</p> <p>مادة 30 مكرر (هـ)</p> <p>يرفع الوزير المختص ، قبل انتهاء مدة شغل الوظيفة تقريراً إلى مجلس الوزراء يبين فيه رأيه في تجديد أو عدم تجديد شغل القيادي لوظيفته القيادية .</p> <p>مادة 14 (فقرة 3)</p> <p>أما شغل الوظائف القيادية فيوضع مجلس الخدمة المدنية نظاماً خاصاً يتضمن قواعد وأسس إجراءات ومعايير تقييمهم والأثر المترتبة على هذا التقييم ويولى الوزير المختص وضع تقرير تقييم الأداء بالنسبة لكل منهم .</p> <p>قوار رقم (21) لسنة 2015</p> <p>مادة (1)</p> <p>يخضع شغل مجموعة الوظائف القيادية بحول الدرجات والمرتبات العامة الدرجة الممتازة وكل وزارة وكل وزارة مساعداً لقواعد وأسس وإجراءات ومعايير تقييم الأداء والأثر المترتبة عليه على النحو المبين بهذا القرار .</p> <p>مادة (2)</p> <p>يضع الوزير المختص تقريراً سنوياً بتقييم الأداء عن كل سنة ميلادية منتهية (الفترة من أول يناير حتى نهاية شهر ديسمبر) بأحد مراتب التقييم (كفء/متوسط/أقل من متوسط) ويضمنه الأسباب التي خلص منها إلى تقييم أداء القيادي بأحد مراتب التقييم المعطى إليها وذلك وفقاً للنمط والطريقة التي يراها في هذا الشأن ، على أن ينتهي من وضع التقرير قبل نهاية شهر فبراير على الأكثر، وليراعى عند إعداد التقرير ما يلي :</p> <p>(1) الأهداف والإنجازات التي تم تحقيقها في الوحدات التنظيمية التي تتبع القيادي .</p> <p>(2) تطوير أساليب العمل وتبسيطها ورفع كفاءة الأداء .</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	النص بالاقترح الثاني	النص بالاقترح الأول
<p>رأي وزارة العدل :</p> <p>- بالنسبة للاقتراح بقانون الثاني : حذف هذه المادة برمتها بحسبان أن الجهات المقصودة هي الجهات ذات الموازنات المستقلة وهي "المؤسسات العامة الاقتصادية" ومعطوم أن لكل جهة من هذه الجهات نظامها القانوني الخاص بها ، ولا يسوغ جمع وظائفها القيادية في سلة واحدة لاختلاف طبيعة هذه الوظائف من مؤسسة إلى أخرى .</p> <p>رأي اللجنة :</p> <p>- تم إضافة مادة جديدة لتحديد الشؤون المالية والإدارية للجنة وأمانة السر ليكون القانون متكاملًا ، فضلاً عن أن مثل هذه الصلاحيات والاختصاصات لا بد أن تكون محددة وواضحة لا يتم التوسع فيها .</p> <p>- تم حذف المادة المتعلقة بالاستثناءات لتنظيم حكمها في المادة رقم (1) الخاصة بالتعريفات في تعريف "الجهة الحكومية" .</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p> <p>ما يقابلها في القوانين والعقارات القائمة : نظام الخدمة المدنية مادة 30 مكرر (ج)</p> <p>تستثنى وظائف الديوان الأميري وديوان سمو ولي العهد وديوان سمو رئيس مجلس الوزراء والأمانة العامة لمجلس الوزراء من قواعد وضوابط وشروط التعيين والتجديد فيها .</p>	<p>المادة (10)</p> <p>يكون لرئيس اللجنة اختصاصات الوزير في شؤون اللجنة وأمانة السر ، المالية والإدارية والعاملين بها .</p> <p>ويكون لأمين السر اختصاصات وكيل الوزارة في شؤون أمانة السر المالية والإدارية والعاملين بها .</p>	<p>المادة (10)</p> <p>الوظائف غير الخاضعة للديوان</p> <p>يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون الموظفين غير الخاضعة للديوان الخدمة المدنية، حيث تكون لكل جهة منها لجنة خاصة بها لتطبيق معايير العدالة والجدارة متوخية أهداف هذا القانون .</p>	<p>مادة سابعة)</p> <p>يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون الوظائف العسكرية بالجيش والشريطة والحرس الوطني ، ووظائف السكان الدبلوماسي والقنصلي ، ووظائف الديوان الأميري وديوان سمو ولي العهد وديوان رئيس مجلس الوزراء والجهات التي تنظم الخدمة فيها قوانين خاصة .</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	النص بالاقترح الثاني	النص بالاقترح الأول
<p>رأي اللجنة :</p> <p>تعديل صياغة المادة رقم (11) وفقاً للآتي :</p> <p>- حذف العبارة الأولى بصدر المادة لأنه من الأفضل ورود حكمها بالملذكرة الإيضاحية وليس النص .</p> <p>- إعداد تقارير سنوية تقدم إلى كل من مجلس الأمة ومجلس الوزراء لتحقيق رقابة هاتين السلطتين على الإجراءات المتبعة في اختيار شاغل الوظيفة القيادية .</p> <p>- تم إضافة حكم أن يكون للمتقدم مع المرشح الذي قابلته اللجنة الحق في الاطلاع على القرارات الخاصة بها وحصوله على نسخة تحقيقاً للشفافية .</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p>	<p>المادة (11)</p> <p>تعد اللجنة تقريراً سنوياً بأعمالها يقدم إلى كل من مجلس الأمة ومجلس الوزراء .</p> <p>ولأي متقدم أو مرشح قابلته اللجنة أن يطلع على قراراتها الخاصة به ، كما له أن يحصل على نسخة منها .</p>	<p>المادة (11)</p> <p>المساواة</p> <p>بهدف تعزيز مبدأ المساواة 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 .</p> <p>ويجوز للمرشح الذي قابلته اللجنة أن يطلع على قراراتها الخاصة بنتيجته والحصول على نسخة رسمية منها .</p>	<p>مادة تاسعة)</p> <p>يتم تحرير محاضر رسمية بجميع الإجراءات التي ينص عليها هذا القانون ، وتخضع هذه المحاضر لرقابة ديوان المحاسبة ويعد تقريراً سنوياً عنها يقدمه إلى كل من مجلس الأمة ومجلس الوزراء .</p>

ملاحظات	النص كما انتمت إليه اللجنة	النص بالاقتراح الخامس	النص بالاقتراح الثالث والرابع
<p>رأي اللجنة :</p> <p>- تم إضافة المادة المتعلقة بتسوية الحقوق الواردة في الاقتراحات بقوانين (3 ، 4 ، 5) لاستكمال الأحكام الواردة في القانون مع التعديل في الصياغة .</p> <p>- حذف العبارة الخاصة بتحديد مدة لشغل الوظيفة القيادية لتنظيم حكمها في المادة (5) في النص كما انتهت إليه اللجنة .</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p>	<p>المادة (12)</p> <p>عند انتهاء خدمة من شغل وظيفة قيادية ، أياً كان سبب انتهائها تسوى حقوقه التقاعدية على أساس مدة اشتراكه في التأمين الأساسي والتكميلي مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة قانوناً لانتهاء الخدمة وفقاً لقانون الخدمة المدنية المشار إليه .</p>	<p>مادة (10)</p> <p>تسوية الحقوق</p> <p>عند انتهاء خدمة من شغل وظيفة قيادية تسوى حقوقه على أساس مدة اشتراكه في التأمين الأساسي والتكميلي مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغ السن المقررة قانوناً لترك الخدمة، ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتحديد مدة شغل الوظيفة القيادية طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل .</p>	<p>المادة (11)</p> <p>تسوية الحقوق</p> <p>عند انتهاء خدمة من شغل وظيفة قيادية تسوى حقوقه على أساس مدة اشتراكه في التأمين الأساسي والتكميلي مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغ السن المقررة قانوناً لترك الخدمة، ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتحديد مدة شغل الوظيفة القيادية طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل .</p>

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	النص بالاقترح الرابع
<p>رأي اللجنة :</p> <p>- لم يتم الأخذ بالاقترح بقانون لعدم وجود مسوغ .</p> <p>التصويت :</p> <p>- عدم الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على الاقتراح بقانون .</p>	<p>عدم الموافقة على الاقتراح بقانون</p>	<p>(المادة 12)</p> <p>الشفافية وحق الإطلاع</p> <p>تلتزم اللجنة المختصة بنشر إعلان الوظائف القيادية والتقييم السنوي لشاغلي تلك الوظائف ، وكافة التقارير المشار إليها في المادة (10) من هذا القانون ، في الموقع الإلكتروني الخاص بالأمانة العامة لمجلس الوزراء ، ويكون لجميع المواطنين حق الإطلاع على ما ينشر .</p>

ملاحظات	النص كما انتمت إليه اللجنة	النص بالاقترح الخامس	النص بالاقترح الرابع	النص بالاقترح الثالث
<p>رأي اللجنة :</p> <p>- لم يتم الأخذ بالاقتراحات بقوانين تنظيم أحكامهم في المادتين (2 ، 4) في النص كما انتهت إليه اللجنة .</p> <p>التصويت :</p> <p>- عدم الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على الاقتراحات بقوانين .</p>	<p>عدم الموافقة على الاقتراحات بقوانين</p>	<p>مادة (11)</p> <p>اللائحة التنفيذية</p> <p>تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية بقرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض رئيس مجلس الخدمة المدنية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره متضمنة قواعده وإجراءات الإعلان والتقدم للترشيح وإجراءات المفاضلة والاختيار والترشيح ونظم الإعداد والتأهيل والتقويم للمتمهدين لشغل الوظائف القيادية .</p> <p>كما تتضمن الحد الأعلى لعدد اللجان وفرق العمل المسموح له بالمشاركة بها، وحداً أعلى لقيمة المكافأة التي يحصل عليها مقابل هذه المشاركة بحيث لا تجاوز قيمة الراتب الذي يحصل عليه.</p>	<p>(المادة 13)</p> <p>اللائحة التنفيذية</p> <p>تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض رئيس مجلس الخدمة المدنية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره متضمنة قواعده وإجراءات الإعلان والتقدم للترشيح وإجراءات المفاضلة والاختيار والترشيح ونظم الإعداد والتأهيل والتقويم للمتمهدين لشغل الوظائف القيادية .</p> <p>كما تتضمن الحد الأعلى لعدد اللجان وفرق العمل المسموح له بالمشاركة بها، وحداً أعلى لقيمة المكافأة التي يحصل عليها مقابل هذه المشاركة بحيث لا تجاوز قيمة الراتب الذي يحصل عليه.</p>	<p>(مادة 12)</p> <p>اللائحة التنفيذية</p> <p>تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض رئيس مجلس الخدمة المدنية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره متضمنة قواعده وإجراءات الإعلان والتقدم للترشيح وإجراءات المفاضلة والاختيار والترشيح ونظم الإعداد والتأهيل والتقويم للمتمهدين لشغل الوظائف القيادية .</p> <p>كما تتضمن الحد الأعلى لعدد اللجان وفرق العمل المسموح له بالمشاركة بها، وحداً أعلى لقيمة المكافأة التي يحصل عليها مقابل هذه المشاركة بحيث لا تجاوز قيمة الراتب الذي يحصل عليه.</p>

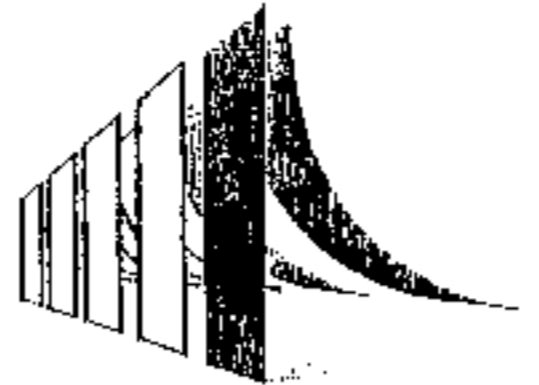
ملاحظات	النص كما انتمت إليه اللجنة	النص بالافتتاح الخامس	النص بالافتتاح الرابع	النص بالافتتاح الثالث
<p>ملاحظات</p> <p>رأي اللجنة :</p> <p>- تم إضافة المادة المتعلقة بالأحكام الانتقالية لاستعمال أحكام القانون .</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p>	<p>مادة (13)</p> <p>تسري أحكام هذا القانون على شاذلي الوظائف القيادية الحاليين عند التجديد .</p>	<p>مادة (12)</p> <p>الإحالة للتقاعد</p> <p>يحال إلى التقاعد كل من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وجاوزت مدة شغله لها اثنتا عشرة سنة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به . وكل من يشغل وظيفة قيادية قبل تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرتين متتاليتين يكمل المدة المتبقية ويحال بعدها إلى التقاعد .</p>	<p>مادة (14)</p> <p>أحكام انتقالية وعامة</p> <p>يحال إلى التقاعد كل من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وجاوزت مدة شغله لها اثنتي عشرة سنة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به . وكل من يشغل وظيفة قيادية قبل تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرتين متتاليتين يكمل المدة المتبقية ويحال بعدها إلى التقاعد .</p>	<p>مادة (13)</p> <p>أحكام انتقالية</p> <p>يحال إلى التقاعد كل من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وجاوزت مدة شغله لها اثنتي عشرة سنة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به . وكل من يشغل وظيفة قيادية قبل تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرتين متتاليتين يكمل المدة المتبقية ويحال بعدها إلى التقاعد .</p>
		<p>أما من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرة واحدة أو لم يسبق أن جدد له فيخضع خلال المدة اللاحقة لتاريخ العمل بهذا القانون للأحكام الواردة به .</p> <p>ويستوي في تطبيق أحكام هذه المادة أن يكون القيادي قد شغل وظيفة قيادية في جهة واحدة أو أكثر، وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من مجلس الوزراء .</p>	<p>أما من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرة واحدة أو لم يسبق أن جدد له فيخضع خلال المدة اللاحقة لتاريخ العمل بهذا القانون للأحكام الواردة فيه، ويستوي في تطبيق أحكام هذه المادة أن يكون القيادي قد شغل وظيفة قيادية في جهة واحدة أو أكثر، وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من مجلس الوزراء .</p>	<p>أما من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرة واحدة أو لم يسبق أن جدد له فيخضع خلال المدة اللاحقة لتاريخ العمل بهذا القانون للأحكام الواردة فيه، ويستوي في تطبيق أحكام هذه المادة أن يكون القيادي قد شغل وظيفة قيادية في جهة واحدة أو أكثر، وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من مجلس الوزراء .</p>

ملاحظات	النص كما انتمت إليه اللجنة	النص بالاقتراحات بقوانين
<p>رأي اللجنة :</p> <ul style="list-style-type: none">- تم إضافة مادة جديدة تتعلق بالميزانية استكمالاً لأحكام القانون . <p>التصويت :</p> <ul style="list-style-type: none">- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .	<p>المادة (14)</p> <p>تكون للجنة ميزانية خاصة تُدرج ضمن ميزانية الموزارات والإدارات الحكومية بالميزانية العامة للدولة .</p>	

ملاحظات	النص كما انتهت إليه اللجنة	النص بالافتراح الخامس	النص بالافتراح الرابع	النص بالافتراح الثالث	النص الأصلي
<p>رأي اللجنة :</p> <p>- تم إضافة حكم إلغاء المادة (15) مكرراً) من القانون رقم (15) لسنة 1979 المشار إليه لتنظيم حكمها في هذا القانون.</p> <p>التصويت :</p> <p>- الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على النص كما انتهت إليه اللجنة .</p>	<p>المادة (15)</p> <p>يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون ، كما تلغى المادة (15) مكرراً) من القانون رقم (15) لسنة 1979 المشار إليه .</p>	<p>مادة (13)</p> <p>تلغى المادة (15) مكرراً) من القانون رقم (15) لسنة 1979 المشار إليه .</p>	<p>مادة (15)</p> <p>تلغى المادة (15) مكرراً) من القانون رقم (15) لسنة 1979 المشار إليه .</p>	<p>مادة (14)</p> <p>تلغى المادة (15) مكرراً) من القانون رقم (15) لسنة 1979 المشار إليه .</p>	<p>القانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية</p> <p>المادة (15) مكرراً)</p> <p>تكون مدة التعيين في أية وظيفة من مجموعة الوظائف القيادية لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد.</p> <p>ويكون تجديد التعيين في الوظائف القيادية ونقل وندب المعينين في هذه الوظائف بمرسوم بناء على عرض الوزير المختص .</p>

ملاحظات	النص كما انتمت إليه اللجنة	النص بالاقترح السادس
<p>رأي وزارة العدل :</p> <p><u>عدم الموافقة على الاقتراح</u> ، حيث أن الوزير منصبه سياسي ويقوم بمتابعة وتنفيذ الجوانب السياسية لعمل وزارته في مجلس الوزراء ومجلس الأمة وذلك من خلال الأجهزة التابعة له في الوزارة ودون حاجة لتعيين وكيل وزارة سياسي توحيداً للاختصاصات .</p> <p>- نصت المادة (130) من الدستور على أن "يتولى كل وزير الإشراف على شؤون وزارته ويقوم بتنفيذ السياسة العامة للحكومة فيها ، كما يرسم اتجاهات الوزارة ويشرف على تنفيذها" .</p> <p>- حددت المذكرة التفسيرية في المادة (125) شروط الوزراء (بالإحالة إلى المادة 82) منها شرط الجنسية الكويتية بصفة أصلية وقد اقتصر هذا الحكم على الوزراء باعتبارهم أصحاب المناصب السياسية التي يرقى تنظيمها إلى مستوى النصوص الدستورية ، عدا ذلك فإن كبار الموظفين كوكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين ليس للدستور مجال تحديد شروطهم كما فعل بالنسبة للوزراء .</p> <p>رأي اللجنة :</p> <p>- لم يتم الأخذ بالاقتراح بقانون حيث جاء بفكرة جديدة ونرى من الأفضل أن يتم دراستها بعد العمل بهذا القانون .</p> <p>التصويت :</p> <p>- عدم الموافقة بإجماع آراء الحاضرين على الاقتراح بقانون .</p>	<p>عدم الموافقة على الاقتراح بقانون</p>	<p>(المادة الأولى)</p> <p>- يكون لكل وزارة وكيل وزارة سياسي ووكيل آخر تنفيذي .</p> <p>- يعين الوكيل السياسي من قبل الوزير المختص ويتولى متابعة الجوانب السياسية لعمل الوزارة في مجلس الوزراء ومجلس الأمة .</p> <p>- يتولى الوكيل التنفيذي تصريف المهام الفنية والإدارية والمالية في الوزارة .</p> <p>(المادة الثانية)</p> <p>- تنتهي خدمة الوكيل السياسي بانتهاء فترة عمل الوزير .</p> <p>- تكون مدة خدمة الوكيل التنفيذي ، والوكلاء المساعدين أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط .</p> <p>- تسري أحكام مدة الخدمة على شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية في الهيئات والمؤسسات العامة .</p>

مرفق رقم (3)
نسخة من الاقتراحات بقوانين وعددها (6)



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

(٥٤) / ٥٤٥

دولة الكويت

٢٠١٧/١١٩

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة .. وبعد ..

أتقدم بالاقتراح بقانون المرفق في شأن قواعد التعيين في الوظائف القيادية بالدولة ، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية ، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر .

مع خالص التحية ..

مقدم الاقتراح

د. وليد مساعد العليطبائي

د. وليد مساعد العليطبائي
عضو مجلس الأمة

بحال لدى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية
و يوزع على الأعضاء

٢٠١٧/١١٩

اقتراح بقانون

في شأن قواعد التعيين في الوظائف القيادية بالدولة

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

(مادة أولى)

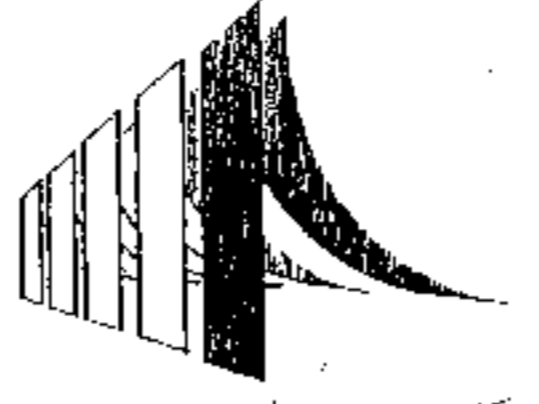
يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها :
الوظائف القيادية : الوظائف المدنية بدءاً بوظيفة وكيل وزارة مساعد فالوظائف التي
تعلوها وما يقابلها من وظائف في الوزارات والإدارات العامة والجهات ذات
الميزانيات الملحقة والمستقلة .
المجلس : مجلس الخدمة المدنية .
الديوان : ديوان الخدمة المدنية .
الوزير المختص : الوزير الذي تقع الوظيفة التي يراد شغلها تحت مسؤوليته .

(مادة ثانية)

يكون التعيين في الوظائف القيادية بمرسوم ولمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرتين
متتاليتين ولا يجوز بعد انقضاء هذا التجديد تعيين القيادي ذاته في أي وظيفة قيادية
أخرى .

ويكون التعيين بعد الإعلان بشفافية عن الوظيفة المطلوب شغلها والشروط الواجب
توافرها فيمن يشغلها .

٥٣



State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

(مادة ثالثة)

يشكل مجلس الخدمة المدنية لجنة تسمى " لجنة اختيار القيايين " برئاسة رئيس ديوان الخدمة المدنية وعضوية أربعة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والتخصصية يختارهم المجلس بناء على اقتراح رئيس الديوان بعد أخذ رأي الوزير المختص ، ويضم إلى هذه اللجنة عضو من الجهة التي سوف يتم التعيين فيها يختاره الوزير المختص.

وتختص هذه اللجنة بوضع إجراءات التعيين في الوظائف القيادية وإجراءات مقابلة المرشحين للتعين فيها ودراسة وتقييم أدائهم السابق ، ورؤى التطوير ، واقتراحات تحسين الأداء التي يقدمونها ، وتعد تقريراً عن كل منهم تقدمه إلى المجلس.

(مادة رابعة)

ينشأ مركز يسمى " مركز القيادات الحكومية " يكون تابعاً للديوان ويتم اعتماد هيكله التنظيمي بقرار من الوزير.

ويختص هذا المركز بوضع القواعد والضوابط والأسس التي تحكم التعيين في الوظائف القيادية ومعايير المفاضلة بين المرشحين للتعين فيها.

كما يضع برامج التأهيل للمرشحين للتعين في الوظائف القيادية ويعد اجتيازها شرطاً أساسياً للتعين فيها.

(مادة خامسة)

يضع المجلس نظاماً للحوافز يميز بين الأداء المتميز والأقل تميزاً وذلك بناء على اقتراح الوزير المختص.

ولا يجوز منح جميع القيايين الحوافز ذاتها في الجهة الحكومية الواحدة.

(مادة سادسة)

يقدم الوزير المختص تقريراً سنوياً لمجلس الوزراء يبين فيه تقييم الأداء للجهات التي تقع تحت مسؤوليته وفق خطة موضوعة مسبقاً ومعتمدة من مجلس الوزراء ويتضمن تقييماً للأداء لكل من يشغل وظيفة قيادية بها.

(مادة سابعة)

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون الوظائف العسكرية بالجيش والشرطة والحرس الوطني ، ووظائف السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، ووظائف الديوان الأميري وديوان سمو ولي العهد و ديوان رئيس مجلس الوزراء والجهات التي تنظم الخدمة فيها قوانين خاصة.

(مادة ثامنة)

لا يجوز التجديد أو إنهاء الخدمة أو الإحالة للتقاعد أو قبول الاستقالة لأي قيادي إلا بناء على تقرير مفصل ومسبب يقدمه الوزير المختص و يعتمده مجلس الوزراء بناء على توصية المجلس.

(مادة تاسعة)

يتم تحرير محاضر رسمية بجميع الإجراءات التي ينص عليها هذا القانون ، وتخضع هذه المحاضر لرقابة ديوان المحاسبة ويعد تقريراً سنوياً عنها يقدمه إلى كل من مجلس الأمة ومجلس الوزراء.

(مادة عاشرة)

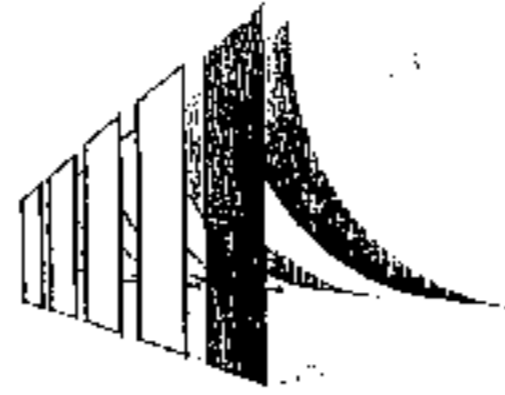
يلغى كل حكم يتعارض مع هذا القانون.

(مادة حادية عشرة)

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

أمير دولة الكويت

صباح الأحمد الصباح



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

المذكرة الإيضاحية

للاقتراح بقانون في شأن قواعد التعيين في الوظائف القيادية بالدولة

من أجل ضمان الارتقاء بالأداء الوظيفي وحسن تنفيذ المقتضيات والاختصاصات التي يتطلبها التنفيذ في الجهات الحكومية فإن السبيل إلى ذلك هو حسن اختيار القياديين القائمين والمشرفين على ذلك التنفيذ .

وقد أعطت الدولة كل اهتمامها إلى الاختيار والتعيين في الوظائف القيادية لذلك أعد هذا الاقتراح بقانون ليحدد قواعد التعيين في الوظائف القيادية بالدولة .

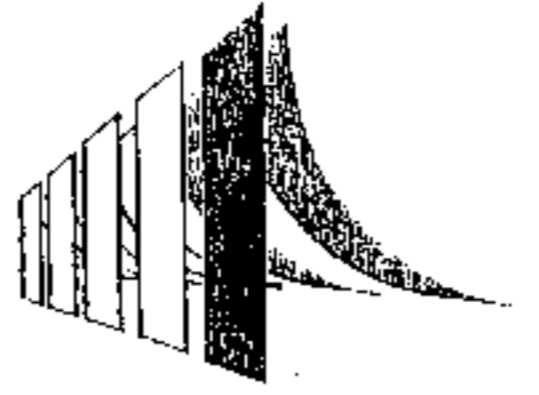
فقد وضعت المادة الأولى من الاقتراح تعاريف للمصطلحات الواردة فيه حتى يكون لها مدلول واضح عند تطبيق أحكامه .

وأوضحت المادة الثانية من الاقتراح أن التعيين في الوظائف القيادية يكون بمرسوم ولمدة أربع سنوات ويكون التعيين قابلاً للتجديد لمرتين متتاليتين وذلك بعد الإعلان بشفافية تامة عن الوظائف المراد التعيين فيها والشروط المطلوبة لشغلها .

وأشار هذا الاقتراح بقانون في مادته الثالثة إلى تشكيل لجنة لاختيار القياديين برئاسة رئيس ديوان الخدمة المدنية وعضوية أربعة من ذوي الخبرة والكفاءة في الأمور الإدارية والتخصصية لوضع شروط التعيين في الوظائف القيادية ومقابلة المرشحين وتقييم مشروعاتهم لتطوير الأداء .

كما جاءت المادة الرابعة بإنشاء مركز يسمى (مركز القيادات الحكومية) يختص بوضع الضوابط والقواعد والأسس التي تحكم التعيين في الوظائف القيادية ووضع معايير المفاضلة بين المرشحين للتعين بها .

ويقوم هذا المركز بوضع برامج تأهيلية للمرشحين للتعين في الوظائف القيادية ويعد اجتياز تلك البرامج شرطاً أساسياً للتعين بها .



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

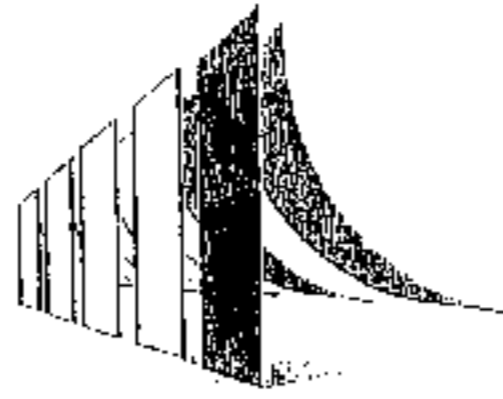
State of Kuwait

وأشارت المادة الخامسة إلى وضع مجلس الخدمة المدنية نظاماً للحوافز يميز بين الأداء المتميز والأقل تميزاً وأن يصدر هذا النظام بناء على تقرير وتوصية من الوزير المختص.

أما المادة السادسة فأشارت إلى تقديم الوزير المختص تقريراً سنوياً لمجلس الوزراء يبين فيه تقييم الأداء للجهات التي تقع تحت مسؤولياته ويبين فيه تقييماً للأداء لكل من يشغل وظيفة قيادية عليا بها .

وبينت المادة السابعة الجهات والفئات المستثناة من تطبيق أحكام هذا القانون . وحظرت المادة الثامنة التجديد أو إنهاء الخدمة أو الإحالة للتقاعد أو قبول استقالة أي قيادي إلا بناء على تقرير مفصل ومسبب من الوزير المختص وباعتماد مجلس الوزراء وبناء على توصية من مجلس الخدمة المدنية .

ونصت المادة التاسعة على أنه يتم توثيق كل إجراءات تطبيق القانون في محاضر رسمية تحت رقابة وتدقيق ديوان المحاسبة الذي يصدر تقريراً سنوياً بشأنها.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

٥٧٠٠٠٠٠٧

٠١٧١١١١٤

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ...

نتقدم بالافتراح بقانون المرفق بشأن التعيين في الوظائف القيادية، مشفوعاً
بمذكرته الإيضاحية، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر.

مع خالص التحية ...

مقدمو الاقتراح

د. جهمان ظاهر العريش

أسامة عيسى الشاهين

عبد الوهاب محمد الباطين

محمد حسين الدلال

عبدالله فهد العسوي

رجال لجنة الشؤون التشريعية والقانونية
تبرؤح على الأعضاء

اقتراح بقانون
بشأن التعيين في الوظائف القيادية

- بعد الاطلاع على الدستور،

- وعلى المرسوم الأميري رقم (١٠) لسنة ١٩٦٠ بقانون ديوان الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،

- وعلى المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،

- وعلى القانون رقم (٤٧) لسنة ٢٠٠٦، بالموافقة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد،

- وعلى القانون رقم (٢) لسنة ٢٠١٦ في شأن إنشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد والأحكام الخاصة بالكشف عن الذمة المالية،

- وعلى المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤ بشأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته،

- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه،

المادة (١)

تعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها :

الوظائف القيادية : شاغلو 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: الوزير الذي يشرف على ديوان الخدمة المدنية.

الوزير المختص: الوزير الذي تقع الوظيفة التي يراد شغلها تحت مسؤوليته.

اللجنة: اللجنة العليا لاختيار القياديين.

أمانة السر: أمانة سر اللجنة العليا لاختيار القياديين.

المادة (٢)

اللجنة العليا لاختيار القياديين

١- يشكل المجلس لجنة تسمى (اللجنة العليا لاختيار القياديين) برئاسة رئيس الديوان وعضوية ستة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والمالية والقانونية والسياسية، من غير العاميين في الجهات الخاضعة للديوان، يختارهم المجلس بناء على اقتراحين مسبيين يقدمهما كل من الوزير ورئيس الديوان، ويعمل بالية الاختيار هذه في كل مرة يتم فيها التجديد لأي عضو في اللجنة، على أن يكون للمنظمات الأهلية في المجتمع المدني ممثل في اللجنة.

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 يتم التغيير في حالة استقالة أي عضو.

- 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 من خارج عضويتها لحضور اجتماعاتها.
- ٦- يتولى أمين السر أعمال مقرر اللجنة دون أن يكون له حق التصويت على قراراتها.

المادة (٣)

اختصاصات اللجنة

تختص اللجنة بما يلي :

- ١- وضع وإدارة وتنفيذ نظام متكامل التعيين في الوظائف القيادية في الجهات الخاضعة لديوان الخدمة المدنية وتقييم أداء القياديين والتجديد لهم وإعفانهم، وفق أفضل الممارسات الدولية في الإدارة الرشيدة.
- ٢- التأكد من اتباع الإجراءات التي تتم قبل خاو المنصب القيادي بسنة شهر بدء بالإعلان عن الوظيفة الشاغرة وحتى صدور قرار اللجنة بتسمية القيادي وإرسال القرار إلى الجهة المختصة بإصدار مرسوم التعيين.
- ٣- مقابلة المرشحين للتعين في الوظائف القيادية واختيار الشخص المناسب منهم.
- ٤- اقتراح ما تراه مفيدا لتحقيق أهداف هذا القانون واعتماد ذلك من المجلس.

المادة (٤)

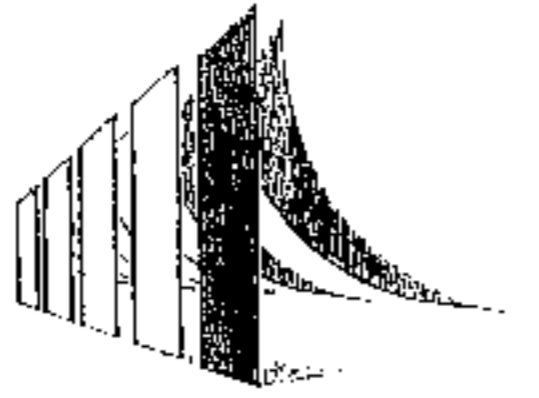
أمانة السر

- 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 العاملين فيها.
- ٣- تضع أمانة السر (دليل الوصف الوظيفي للقياديين) بالتنسيق مع الجهات المعنية، يتضمن:
تحديد المهام الوظيفية وواجباتها ومسؤولياتها ومتطلباتها والمؤهلات العلمية والشهادات المهنية والخبرات العمالية والقدرات والمهارات المطلوبة لشغلها، ويعتمد هذا الدليل من اللجنة.
- ٤- تضع أمانة السر خطة لبرامج التأهيل المرشحين للتعيين في الوظائف القيادية ويعتبر اجتيازها شرطاً أساسياً للتعيين فيها، وكذلك خطة برامج تدريبية متقدمة أمن يتولى الوظائف القيادية، تكون من ضمنها برامج تتعاقب بالإدارة الرشيدة.

المادة (٥)

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 أسبوعين، وفي صحيفتين محليتين يوميتين مرة واحدة.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

- ٣- تستقبل أمانة السر طلبات التقدم للوظيفة القيادية ومرفقاته المذكورة في الإعلان خلال المدة المعان عنها، وإذا كان الطلب المقدم ورقياً يتم إرفاق نسخة الكترونية منه ومن مرفقاته.
- ٤- يحصل مقدم الطلب على إشعار يثبت تسام طلبه، وفي حال كان تقديم الطلب من خلال البريد الإلكتروني فيُرسل لمقدمه إشعار إلكتروني يفيد وصول طلبه.
- ٥- لا يجوز ترك الوظيفة القيادية شاغرة لأكثر من ثلاثة شهور دون الإعلان عنها، وفي حالة انتهاء هذه المدة يحق للجنة العليا الإعلان عن الوظيفة الشاغرة خلال شهر من انتهاء الثلاثة شهور وبدون الرجوع الجهة ذات العلاقة بالوظيفة الشاغرة.

المادة (٦)

فرز الطلبات

- ١- تتولى أمانة السر فرز الطلبات المقدمة 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 (١٠%).
- ٣- تطلع أمانة السر على سجل المتقدم في الجوانب التالية :
 - أ- تقييم أدائه في وظيفته.
 - ب- الملاحظات النهائية للجهات الرقابية فيما يتعاق بنطاق اختصاصه.
 - ج- توفر الشروط العامة لتولي الوظائف العامة الواردة في المادة (١) من مرسوم نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٧٩ بالتنسيق مع الجهات المعنية، وترصد درجات لكل مرشح من (٢٠%).

- ٤- تجري أمانة السر مقابلات تمهيدية مع المتقدمين لكل وظيفة لقياس الجوانب التالية :
- أ- الإلمام بطبيعة العمل في الجهة والوظيفة التي يتقدم لها.
- ب- الخبرة في موقع قيادي أو إشرافي.
- ج- المظهر اللائق والقدرة على التخاطب، وترصد درجات لكل مرشح من (٢٠%).
- 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 ٥٠%) إلى اللجنة لإجراء المقابلات الشخصية وإتخاذ القرار المناسب.
- ٦- يجوز للجنة تشكيل فريق عمل أو أكثر، يختص بإجراء المقابلات التمهيدية، يتكون من ثلاثة أو خمسة أعضاء متخصصين في إجراء المقابلات الوظيفية لاختيار القياديين.

المادة (٧)

المقابلات ومعايير المفاضلة للاختيار

تقوم اللجنة بمقابلة المرشحين للمنصب القيادي، وبغرض المفاضلة بينهم تقوم بإجراء المقابلات مسترشدة بمعايير التقييم والأوزان النسبية التالية، وترصد درجات لكل مرشح من (٥٠%) :

١- القدرات الإدارية والقيادية : (١٠%).

أ- مهارات التفكير المنطقي والتحليلي.

ب- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الأوقات المناسبة.

٢- المهارات : (٢٠%).

أ- القدرة على التواصل مع الأطراف ذات العلاقة.

ب- مهارات الاتصال والتفاوض وإدارة الاجتماعات.

ج- إتقان اللغات والتكنولوجيا.

٤

٣- التخطيط الاستراتيجي : (٢٠%).

أ- الخبرة في إدارة البرامج والمشاريع.

ب- القدرة على تحديد أولويات العمل.

ج- توفر رؤية متميزة لتطوير العمل.

المادة (٨)

تسمية القيادي

يتم جمع نتائج المرشحين حسب المادتين (٦) و (٧) 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 المرشح الحاصل على أعلى نتيجة في تقييم اللجنة.

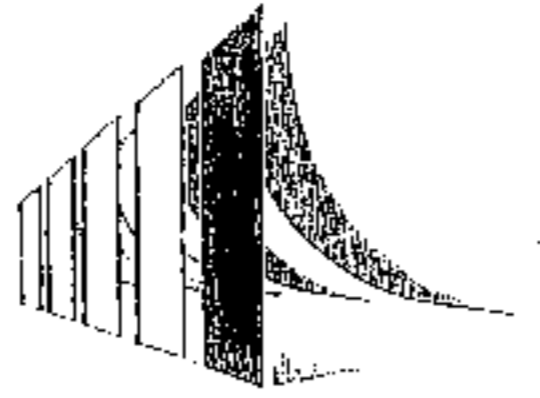
ويكون التعيين في الوظائف القيادية في الجهات لمدة أربع سنوات.

المادة (٩)

تقييم أداء القياديين والتجديد لهم

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

٢- تضع اللجنة نظاماً الحوافز 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.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

- 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 إلا بقرار من اللجنة باعتبارها الجهة التي اعتمدت تعيينه، ولا يكون ذلك إلا في حالة حد، واه على تقييم ضعيف لسنتين متتاليتين، وبعد الاستماع إلى وجهة نظره، ويكون قرار اللجنة بعد ذلك نهائياً.

المادة (١٠)

الوظائف غير الخاضعة للديوان

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

المادة (١١)

المساءلة

يهدف تعزيز مبدأ 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 يطالع على قراراتها الخاصة بنتائجته والحصول على نسخة رسمية منها.



State of Kuwait

دولة الكويت

المادة (١٢)

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

المادة (١٣)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

أمير دولة الكويت
صباح الأحمد الصباح

٦٧

المذكرة الإيضاحية

للاقترح بقانون

بشأن التعيين في الوظائف القيادية

جاء في المادة (٧) من القانون 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 اتولي المناصب العمومية التي تعتبر عرضة للفساد بصفة خاصة وضمان تناوبهم على المناصب عند الاقتضاء).

كما جاء في المادة (٥) فقرة (٧) من القانون رقم (٢) لسنة ٢٠١٦ بإنشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد والأحكام الخاصة بالكشف عن الذمة المالية النص التالي: (دراسة التشريعات والأدوات القانونية المتعاقبة بمكافحة الفساد بشكل دوري واقتراح التعديلات اللازمة عليها لمواجهة 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 الدواة كل اهتمامها إلى الاختيار والتعيين والتجديد في الوظائف القيادية ووضع الضوابط والقواعد التي تكفل اختيار الشخص المناسب لكل مسؤولية وفقاً لمعايير الجدارة والإنصاف والأهلية.

لقد جاء هذا الاقتراح بقانون استجابة لكل ذلك، وشمل (١٣) مادة، وفيما يلي شرح لبعض هذه المواد.

تتاولت المادة (٢) شؤون (اللجنة العليا لاختيار القياديين) لضمان أن يكون الاختيار للقياديين بناء على معايير الجدارة والإنصاف والأهلية بعيدا 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 بدلا من تغييرهم جميعا في نهاية الثلاث سنوات؛ وقد أجازت الفقرة (الخامسة) للجنة دعوة من تراه مناسبا لحضور اجتماع أو أكثر من اجتماعاتها وخامسة دعوة الوزير المختص أو من يمثله عند مناقشة الترشيحات التي تعني الجهة التي تقع تحت مسؤوليته، دون أن يشارك في التصويت.

وتتاولت المادة (٣) اختصاصات اللجنة.

في حين حددت المادة (٤) الجهة التي تتولى الأعمال التنفيذية المتعلقة بهذا القانون، وهي (أمانة السر)، ومن مهامها وضع (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.

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

في حين فصّلت 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

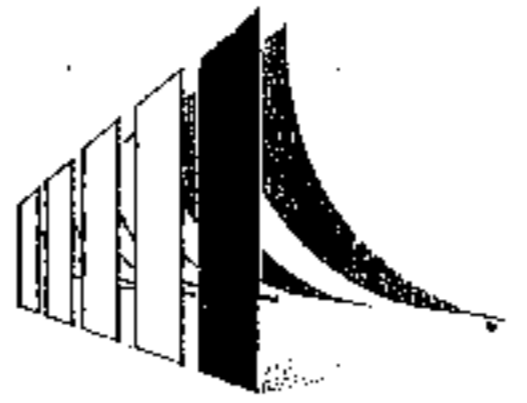
المقابلات التمهيدية.

وبينت المادة (٧) إجراءات مقابلة اللجنة المرشحين الخمسة ومعايير المفاضلة للاختيار من بينهم. كما نصت المادة (٨) على أن قرار اللجنة في اختيار القيادي نهائي، ومدة شغل الوظيفة القيادية أربع سنوات.

المادة (٩) أكدت على ضرورة وضع مؤشرات لقياس أداء القياديين وفقاً لأفضل الممارسات الدولية، وكذلك وضع نظام للحوافز يراعى فيه الأداء المتميز والأقل تمييزاً 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 مطلقاً ولا يعني أن الجهات غير الخاضعة للديوان يتم فيها التعيين في الوظائف القيادية دون ضوابط، إذ لا بد أن يكون لكل جهة حكومية لجنة خاصة ضمن جهازها لتطبيق معايير الجدارة والإنصاف والأهلية منوذية أهداف هذا القانون من خلال وضع نظام داخلي لهذا الغرض.

ولتحقيق المساءلة والرقابة على أعمال اللجنة - لاسيما وأن القانون المقترح قد منحها صلاحيات واسعة في اختيار القياديين للجهات العامة في الدولة - لذا أخضعت أعمالها لرقابة ديوان المحاسبة ومن ورائه مجلس الأمة ومجلس الوزراء (المادة ١١).



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

١٠٨ / ١٠٨

دولة الكويت

٢٤ يناير ٢٠١٢

المحترم

السيد/ رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،

أتقدم بالاقتراح بقانون المرفق في شأن تنظيم الوظائف القيادية ، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر .

مع خالص التحية ،،

مقدم الاقتراح

صفاء عبدالرحمن الهاشم

عضو مجلس الأمة

بحال إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية
ويوزع على الأعضاء

عبدالله
٢٠١٢

الاقتراح بقانون

في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة

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

(مادة أولى)

تعريفات

- يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:
- الوظائف القيادية: الوظائف المدنية بدءاً بوظيفة وكيل وزارة مساعد ووكيل وزارة والدرجة الممتازة وما يقابلها من وظائف في السوزارات والإدارات العامة والجهات العامة ذات الميزانيات الملحقة والمستقلة.
- المجلس: مجلس الخدمة المدنية.
- الديوان: ديوان الخدمة المدنية.
- اللجنة المختصة: لجنة اختيار القياديين المشار إليها في هذا القانون.
- الوزير المختص: الوزير الذي تقع الوظيفة التي يراد شغلها تحت مسؤوليته.

(مادة ٢)

لجنة اختيار وتقييم القيادين

يشكل مجلس الخدمة المدنية لجنة تسمى " لجنة اختيار وتقييم القيادين " برئاسة رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوية سبعة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والتنظيمية وذلك على النحو التالي:

- ١- ممثل لكل الجهات الآتية :
 - أ- المجلس الأعلى للتخطيط.
 - ب- إدارة الفتوى والتشريع.
 - ج- ديوان الخدمة المدنية.
 - د- جهاز متابعة الأداء الحكومي.
- ٢- أكاديمي من جامعة الكويت بدرجة أستاذ مشارك على الأقل متخصص في علوم الإدارة والتنظيم

٣- اثنان من ذوي الخبرة والاختصاص من القطاع الخاص.

ويصدر قرار بتعيينهم من مجلس الوزراء لمدة سنتين متتاليتين قابلة للتجديد لمرة واحدة. ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس، وتصدر قراراتها بأغلبية مجموع أعضائها، مع ترجيح الجانب الذي به الرئيس في حال تساوي الأصوات.

(مادة ٣)

اختصاصات اللجنة

تختص اللجنة بوضع :

- ١- القواعد والأسس التي تحكم التعيين في الوظائف القيادية ومعايير المفاضلة بين السير الذاتية للمرشحين.
- ٢- برامج الاختبارات والتأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية التي يعتبر اجتيازها شرطاً أساسياً للتعيين فيها.

- ٣- وضع إجراءات التعيين في الوظائف القيادية وإجراءات مقابلة المرشحين للتعين فيها وتعد تقريراً عن المرشحين وأسباب ترشيحهم.
- ٤- وضع نظام آلي لتقييم مستويات الأداء التي بناء عليها يقيم الوزير المختص القياديين في الجهة التي يشرف عليها، ويكون متضمناً مدى التزام القيادي بإنجاز برامج ومشاريع خطة التنمية، ويعتمد كل ذلك من مجلس الخدمة المدنية.

(المادة ٤)

بيان الإعلان عن الوظائف الشاغرة

تعد إدارة شؤون العاملين في كل جهة بياناً سنوياً بالوظائف القيادية الشاغرة بها وتلك المتوقع خلوها خلال ستة أشهر على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية وشروط شغلها، ويقدم هذا البيان إلى الوزير المختص لرفعه إلى اللجنة المختصة للموافقة على اتخاذ الإجراءات اللازمة للإعلان.

(المادة ٥)

الإعلان عن الوظائف الشاغرة

تعلن إدارة شؤون العاملين في الجهة العامة عن شغل الوظائف القيادية الشاغرة في نشرة كتابية داخل مقر الجهة العامة، ويتضمن الإعلان مسمى الوظيفة، ودرجتها المالية، ووصف موجز لها، وشروط شغلها طبقاً لبطاقة الوصف، والمهارات والقدرات اللازمة لشغلها والمدة المحددة لتلقي الطلبات والجهة التي تقدم إليها.

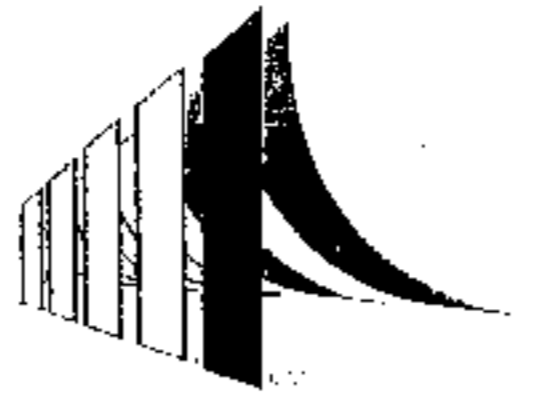
(المادة ٦)

شروط التقديم

يشترط في من يتقدم للإعلان:

١. أن يكون من العاملين بالجهة المعلنة.
٢. أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة طبقاً لبطاقة الوصف، بحيث لا يقل مؤهله العلمي عن المؤهل الجامعي.

٤٤



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

٣. أن تكون له خدمة سابقة لا تقل عن ١٠ سنوات أمضى منها خمس سنوات في الجهة العامة المعلنة وفي ذات المجال.
٤. أن يرفق بطلبه موقفه بالنسبة للمهارات والقدرات المطلوبة لشغل الوظيفة وانجازاته السابقة مدعماً بالمستندات الدالة على ذلك.
٥. أن لا يقل معدل التقييم الوظيفي له خلال سنوات خدمته عن تقدير جيد جداً.
٦. في حال عدم وجود مرشح من الجهة المعلنة يجوز التعيين من خارجها شرط أن تتوفر شروط شغل الوظيفة من حيث الوصف والتدرج الوظيفي والتأهيل والتخصص وسنوات الخبرة.
٧. ألا تكون قد اتخذت بحقه أي إجراءات تأديبية طوال فترة عمله.

(المادة ٧)

معايير الاختيار

- تتولى اللجنة المختصة بتقييم المتقدمين على أساس مجموعة المعايير والقدرات وذلك مع باقي اشتراطات شغل الوظيفة وتنقسم المعايير والقدرات إلى ثلاث مجموعات:
- ١- السيرة الوظيفية: وتشمل الخبرة وتقارير الكفاءة والانجازات التي حققها المتقدم.
 - ٢- القدرات العلمية والعملية: وتشمل الحصول على المؤهلات العلمية وشهادات الخبرة والقدرة على التواصل بلغات أجنبية والمعرفة بتطبيقات الحاسب الآلي وخبرة الاشتراك في المنظمات الدولية والإقليمية.
 - ٣- المهارات القيادية والشخصية: وتشمل القدرة على القيادة واتخاذ القرارات في التوقيت المناسب والقدرة على التجديد والابتكار، وما تكشف عنه المقابلة من التمتع بالمظهر اللائق والقدرة على التخاطب. على ألا تزيد على (١٠%) من الدرجة النهائية.
- وتراعي اللجنة عند تقدير هذه المعايير والقدرات نوع الوظيفة المعطن عنها وبطاقة وصفها والجهة المدرجة بها.

(المادة ٨)

الترشيح

ترشح اللجنة المختصة لشغل الوظيفة القيادية الشاغرة خمسة من المتقدمين لشغلها بعد التحقق من استيفاء كل منهم لجميع الشروط المطلوبة، ومع ترتيبهم بحسب أفضلية كل منهم وفقاً لمعايير المفاضلة التي ينص عليها هذا القانون ولائحته التنفيذية ويتعين على الوزير المختص أن يرشح من بينهم ثلاثة أسماء مع تسبب اختيارهم، وترفع إلى مجلس الوزراء لاختيار أحدهم.

(المادة ٩)

أداة التعيين ومدّة شغل الوظيفة

وضوابط التجديد

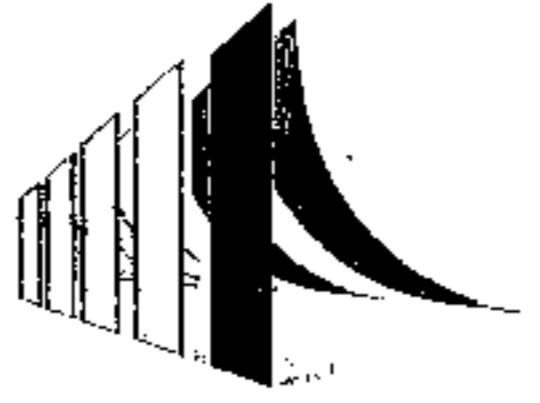
يكون التعيين في الوظائف القيادية بمرسوم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المدّة والوظيفة القيادية. وفي كل الحالتين، لا يجوز أن يتجاوز شاغل مسمى الوظيفة القيادية مجموع سنوات بقائه في الوظيفة القيادية الحالية أو الوظيفة القيادية الأعلى التي عين بها إثنى عشرة سنة متتالية أو منقطعة، كما تنطبق المدد الإجمالية لسنوات البقاء في الجهة الواحدة أو في حالة إعادة التعيين في جهة أخرى.

(المادة ١٠)

تقييم الأداء

يقدم شاغل الوظيفة القيادية تقريراً سنوياً عن أعماله وإنجازاته ومدى تحقيقه لمشاريع وبرامج خطة التنمية المعني بها مدعماً بالمستندات من قبل اللجنة المختصة، ويعرض هذا التقرير على الوزير المختص.

ويقدم الوزير المختص تقريراً سنوياً لمجلس الوزراء يبين فيه تقييم الأداء للقياديين في الجهات التي تقع تحت مسؤوليته ويتضمن تقييماً للأداء لكل من يشغل وظيفة قيادية بها.



State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

ولا يجوز التجديد أو عدم التجديد أو إنهاء الخدمة أو الإحالة للتقاعد أو قبول الاستقالة لأي قيادي إلا بناءً على تقرير مفصل ومسبب يقدمه الوزير المختص ويعتمده مجلس الوزراء بناءً على توصية اللجنة المختصة.

(المادة ١١)

تسوية الحقوق

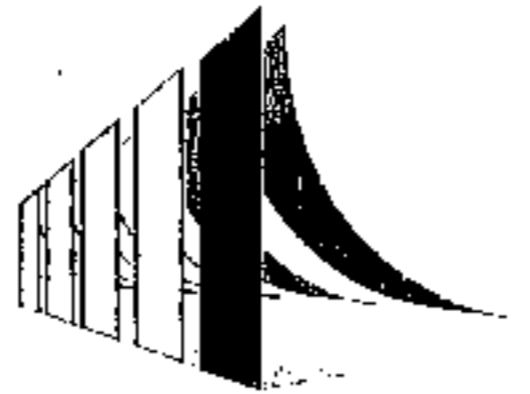
عند انتهاء خدمة من شغل وظيفة قيادية تسوى حقوقه على أساس مدة اشتراكه في التأمين الأساسي والتكميلي مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغ السن المقررة قانوناً لترك الخدمة، ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتحديد مدة شغل الوظيفة القيادية طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل.

(المادة ١٢)

اللائحة التنفيذية

تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض رئيس مجلس الخدمة المدنية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره متضمنة قواعد وإجراءات الإعلان والتقدم للترشيح وإجراءات المفاضلة والاختيار والترشيح ونظم الإعداد والتأهيل والتقويم للمتقدمين لشغل الوظائف القيادية.

كما تتضمن الحد الأعلى لعدد اللجان وفرق العمل المسموح له بالمشاركة بها، وحداً أعلى لقيمة المكافأة التي يحصل عليها مقابل هذه المشاركات بحيث لا تتجاوز قيمة الراتب الذي يحصل عليه.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

(المادة ١٣)

أحكام انتقالية

يحال إلى التقاعد كل من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وجاوزت مدة شغله لها اثنتي عشرة سنة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به.
وكل من يشغل وظيفة قيادية قبل تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرتين متتاليتين يكمل المدة المتبقية ويحال بعدها إلى التقاعد.
أما من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرة واحدة أو لم يسبق أن جدد له فيخضع خلال المدة اللاحقة لتاريخ العمل بهذا القانون للأحكام الواردة فيه، ويستوي في تطبيق أحكام هذه المادة أن يكون القيادي قد شغل وظيفة قيادية في جهة واحدة أو أكثر، وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من مجلس الوزراء.

(مادة ١٤)

تلغى المادة (١٥ مكرراً) من القانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ المشار إليه.

(مادة ١٥)

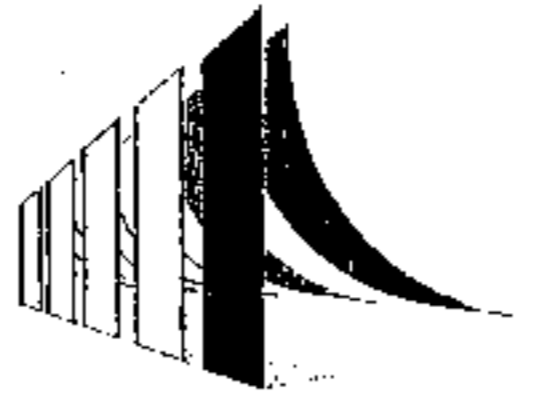
كما يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

(مادة ١٦)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

أمير دولة الكويت
صباح الأحمد الصباح

٧٨



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

المذكرة الإيضاحية لاقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية

رغم تطبيق المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ منذ ما يجاوز الثلاثين عاماً ، إلا أنه لم يعن بوضع ضوابط وقواعد تحكم فئة القياديين بالخدمة المدنية ، ومع تزايد أهمية هذه المراكز القيادية في تسيير أمور الخدمة المدنية ومشروعات الدولة المتنامية والمتطورة إلا أن تقلد هذه المراكز الوظيفية ظل على حاله دون تطوير، ومن أجل هذا ولكي يلحق بهذه المراكز الوظيفية أشخاص أكفاء وعلى درجة عالية من القدرة على مواكبة تطورات القيادة الإدارية الحديثة وأعباء الدولة المتزايدة ومساهمتها في تطوير وتحمل أعباء ومسئوليات الدولة الحديثة سواء في القطاعات الاقتصادية أو الاجتماعية أو الفنية أو المهنية، وورغبة في تحقيق أكبر قدر من الضمانات التي تحيط بمن يشغل المركز الوظيفي الحالي قدمت العديد من الاقتراحات والتي تمثلت في هذا الاقتراح بقانون المرفق.

هذا وقد جاءت أحكام مواد الاقتراح المقدم كالاتي:
مادة (١) تضمنت التعريفات.

المواد (٢) و(٣) نظمت عمل لجنة اختيار وتقييم القياديين واختصاصاتها.

المواد (١،٤،٥،٦) نظمت الإعلان عن الوظائف الشاغرة وإجراءات شغلها إذ نصت المادة (٤) على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية وشروط شغلها، ويقدم هذا البيان إلى الوزير المختص لرفعه إلى اللجنة المختصة للموافقة على اتخاذ الإجراءات اللازمة للإعلان.

نظمت المادة (٥) إجراءات الإعلان عن الوظائف القيادية الشاغرة وحددت أسلوب وبيانات الإعلان.

وحددت المادة (٦) شروط التقدم لشغل هذه الوظائف.

وأوضحت المادة (٧) معايير الاختيار.

كما نصت المادة (٨) على اختصاص كل من اللجنة المختصة والوزير المختص ومجلس الوزراء في ترشيح وتعيين القياديين. وحددت المادة (٩) أداة التعيين ومدة شغل الوظيفة وشروط الترشيح للمنصب وضوابط التجديد. ونظمت المادة (١٠) تقييم الأداء وانتهاء الخدمة للقياديين.

وعنيت المادة (١١) بموضوع تسوية حقوق القياديين عند انتهاء الخدمة.

ونصت المادة (١٢) على إصدار اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

وتضمنت المادة (١٣) أحكاماً انتقالية بشأن الإحالة إلى التقاعد لكل من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وجاوزت مدة شغله لها اثنتي عشرة سنة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل بالقانون.

State of Kuwait



دولة الكويت

٩ شباط ٢٠١٧

المحترم

السيد/ رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،

نتقدم بالاقتراح بقانون المرفق في شأن تنظيم الوظائف القيادية ، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر .

مع خالص التحية ،،

مقدمو الاقتراح

عمر عبدالمحسن الطبطبائي
عضو مجلس الأمة

عمر عبدالمحسن الطبطبائي

عبد الوهاب محمد الباطي

عبد الوهاب محمد الباطي
عضو مجلس الأمة

شفيق شبيب المويصري

د. حمود عبدالله الفضيبي

شفيق شبيب المويصري
عضو مجلس الأمة

المهيدي بدر السبيعي

د. حمود عبدالله الفضيبي
عضو مجلس الأمة

المهيدي بدر السبيعي
عضو مجلس الأمة

بمعال إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية
ويوزع على الأعضاء

١٩١٥١٧

٨١

اقتراح بقانون

في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة

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

(مادة ١)

تعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:

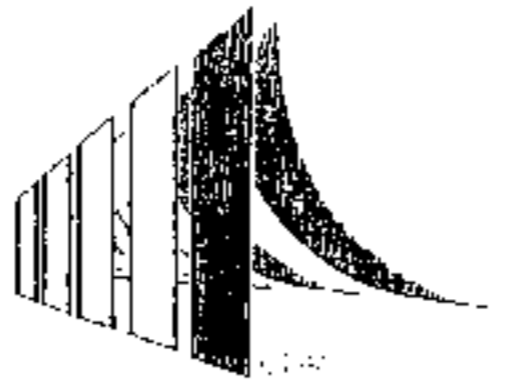
الوظائف القيادية: الوظائف المدنية بدءاً بوظيفة وكيل وزارة مساعد ووكيل وزارة والدرجة الممتازة وما يقابلها من وظائف في الوزارات والإدارات العامة والجهات العامة ذات الميزانيات الملاحقة والمستقلة.

المجلس: مجلس الخدمة المدنية.

الديوان: ديوان الخدمة المدنية.

اللجنة المختصة: لجنة اختيار القياديين المشار إليها في هذا القانون.

الوزير المختص: الوزير الذي تقع الوظيفة التي يراد شغلها تحت مسؤوليته.



State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

(مادة ٢)

لجنة اختيار وتقييم القياديين

يشكل مجلس الخدمة المدنية لجنة تسمى " لجنة اختيار وتقييم القياديين " برئاسة رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوية سبعة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والتنظيمية وذلك على النحو التالي:

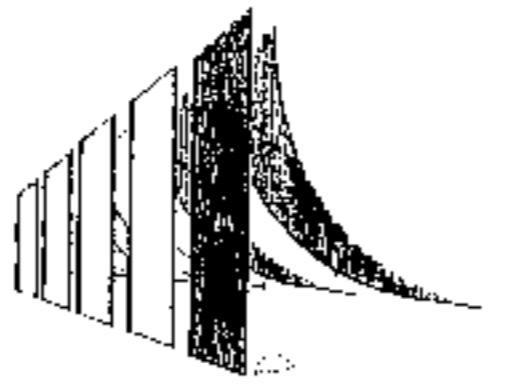
- ١- ممثل لكل من الجهات الآتية :
 - أ- المجلس الأعلى للتخطيط.
 - ب- إدارة الفتوى والشريعة.
 - ج- ديوان الخدمة المدنية.
 - د- جهاز متابعة الأداء الحكومي.
 - ٢- أكاديمي من جامعة الكويت بدرجة أستاذ مشارك على الأقل متخصص في علوم الإدارة والتنظيم
 - ٣- اثنان من ذوي الخبرة والاختصاص من القطاع الخاص.
- ويصدر قرار بتعيينهم من مجلس الوزراء لمدة سنتين متتاليتين قابلة للتجديد مرة واحدة. ويكون انعقاد اللجنة صديحاً بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس، وتصدر قراراتها بأغلبية مجموع أعضائها، مع ترجيح الجانب الذي به الرئيس في حال تساوي الأصوات.

(مادة ٣)

اختصاصات اللجنة

تختص اللجنة بوضع :

- ١- القواعد والأسس التي تحكم التعيين في الوظائف القيادية ومعايير المفاضلة بين السير الذاتية للمرشحين.
- ٢- برامج الاختبارات والتأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية التي يعتبر اجتيازها شرطاً أساسياً للتعيين فيها.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

- ٣- وضع إجراءات التعيين في الوظائف القيادية وإجراءات مقابلة المرشحين للتعين فيها وتعد تقريراً عن المرشحين وأسباب ترشيحهم.
- ٤- وضع نظام آلي لتقييم مستويات الأداء التي بناء عليها يقيم الوزير المختص القياديين في الجهة التي يشرف عليها، ويكون متضمناً مدى التزام القيادي بإنجاز برامج ومشاريع خطة التنمية، ويعتمد كل ذلك من مجلس الخدمة المدنية.

(المادة ٤)

بيان الوظائف الشاغرة

تعد إدارة شؤون العاملين في كل جهة بياناً سنوياً بالوظائف القيادية الشاغرة بها وتلك المتوقع خلوها خلال ستة أشهر على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية وشروط شغلها، ويقدم هذا البيان إلى الوزير المختص لرفعه إلى اللجنة المختصة للموافقة على اتخاذ الإجراءات اللازمة للإعلان.

(المادة ٥)

الإعلان عن الوظائف الشاغرة

تعلن إدارة شؤون العاملين في الجهة العامة عن شغل الوظائف القيادية الشاغرة في نشرة كتابية داخل مقر الجهة العامة، ويتضمن الإعلان مسمى الوظيفة، ودرجتها المالية، ووصفاً موجزاً لها، وشروط شغلها طبقاً لبطاقة الوصف، والمهارات والقدرات اللازمة لشغلها والمدة المحددة لتلقي الطلبات والجهة التي تقدم إليها.

(المادة ٦)

شروط التقديم

يشترط في من يتقدم للإعلان:

١. أن يكون من العاملين بالجهة المعنية.
٢. أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة طبقاً لبطاقة الوصف، بحيث لا يقل مؤهله العلمي عن المؤهل الجامعي.

٨٤

٣. أن تكون له خدمة سابقة لا تقل عن ١٠ سنوات أمضى منها خمس سنوات في الجهة العامة المعلنة وفي ذات المجال.
 ٤. أن يرفق بطلبه موقفه بالنسبة للمهارات والقدرات المطلوبة لشغل الوظيفة وإنجازاته السابقة مدعماً بالمستندات الدالة على ذلك.
 ٥. أن لا يقل معدل التقييم الوظيفي له خلال سنوات خدمته عن تقدير جيد جداً أو ما يعادله.
 ٦. ألا تكون قد اتخذت بحقه أي إجراءات تأديبية طوال فترة عمله في خلال السنوات العشر الأخيرة من عمله.
- في حال عدم وجود مرشح من الجهة المعلنة يجوز التعيين من خارجها شرط أن تتوافر شروط شغل الوظيفة من حيث الوصف والترج الوظيفي والتأهيل والتخصص وسنوات الخبرة.

(المادة ٧)

معايير الاختيار

- تتولى اللجنة المختصة تقييم المتقدمين على أساس مجموعة المعايير والقدرات وذلك مع باقي اشتراطات شغل الوظيفة وتنقسم المعايير والقدرات إلى ثلاث مجموعات:
- ١- السيرة الوظيفية: وتشمل الخبرة وتقارير الكفاءة والانجازات التي حققها المتقدم.
 - ٢- القدرات العلمية والعملية: وتشمل الحصول على المؤهلات العلمية وشهادات الخبرة والقدرة على التواصل بلغات أجنبية والمعرفة بتطبيقات الحاسب الآلي وخبرة الاشتراك في المنظمات الدولية والإقليمية.
 - ٣- المهارات القيادية والشخصية: وتشمل القدرة على القيادة واتخاذ القرارات في التوقيت المناسب والقدرة على التجديد والابتكار، وما تكشف عنه المقابلة من التمتع بالمظهر اللائق والقدرة على التخاطب. على ألا تزيد على (١٠%) من الدرجة النهائية.
- وتراعي اللجنة عند تقدير هذه المعايير والقدرات نوع الوظيفة المعلن عنها وبطاقة وصفها والجهة المدرجة بها.

(المادة ٨)

الترشيح

ترشح اللجنة المختصة لشغل الوظيفة القيادية الشاغرة خمسة من المتقدمين اشغلها بعد التحقق من استيفاء كل منهم لجميع الشروط المطلوبة، ومع ترتيبهم بحسب أفضائية كل منهم وفقاً لمعايير المقاضاة التي ينص عليها هذا القانون ولائحته التنفيذية ويتعين على الوزير المختص أن يرشح من بينهم ثلاثة أسماء مع تسبيب اختيارهم، وترفع إلى مجلس الوزراء لاختيار أحدهم.

(المادة ٩)

أداة التعيين ومدّة شغل الوظيفة

وضوابط التجديد

يكون التعيين في الوظائف القيادية بمرسوم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المدة والوظيفة القيادية كما تجوز ترقبته بمرسوم إلى وظيفة قيادية أعلى وفي كل الأحوال، لا يجوز أن يتجاوز شاغل مسمى الوظيفة القيادية مجموع سنوات بقائه في الوظيفة القيادية الحالية أو الوظيفة القيادية الأعلى التي عين بها إثنتي عشرة سنة متتالية أو متقطعة، كما تنطبق المدد الإجمالية لسنوات البقاء في الجهة الواحدة أو في حالة إعادة التعيين في جهة أخرى.

(المادة ١٠)

تقييم الأداء

يقدم شاغل الوظيفة القيادية تقريراً سنوياً عن أعماله وإنجازاته ومدى تحقيقه لمشاريع وبرامج خطة التنمية المعني بها مدعماً بالمستندات من قبل اللجنة المختصة، ويعرض هذا التقرير على الوزير المختص.

ويقدم الوزير المختص تقريراً سنوياً لمجلس الوزراء يبين فيه تقييم الأداء القياديين في الجهات التي تقع تحت مسؤوليته ويتضمن تقييماً للأداء لكل من يشغل وظيفة قيادية بها.

ولا يجوز التجديد أو عدم التجديد أو إنهاء الخدمة أو الإحالة لاتقاعد أو قبول الاستقالة لأي قيادي إلا بناءً على تقرير مفصل ومسبب يقدمه الوزير المختص ويعتمده مجلس الوزراء بناءً على توصية اللجنة المختصة.

(المادة ١١)

تسوية الحقوق

عند انتهاء خدمة من شغل وظيفة قيادية تسوى حقوقه على أساس مدة اشتراكه في التأمين الأساسي والتكميلي مضافاً إليها المدة الياقية لبلوغ السن المقررة قانوناً لترك الخدمة، ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتحديد مدة شغل الوظيفة القيادية طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل.

(المادة ١٢)

الشفافية وحق الإطلاع

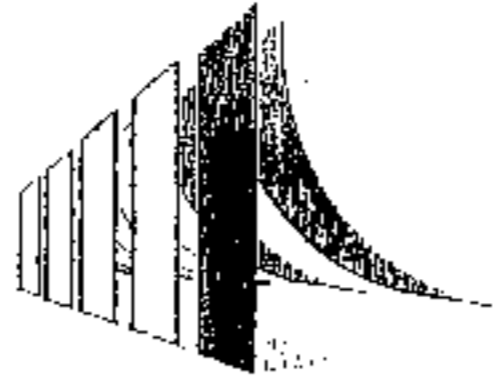
تلتزم اللجنة المختصة بنشر إعلان الوظائف القيادية والتقييم السنوي لشاغلي تلك الوظائف، وكافة التقارير المشار إليها في المادة (١٠) من هذا القانون، في الموقع الإلكتروني الخاص بالأمانة العامة لمجلس الوزراء، ويكون اجميع المواطنين حق الإطلاع على ما ينشر.

(المادة ١٣)

اللائحة التنفيذية

تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض رئيس مجلس الخدمة المدنية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره متضمنة قواعد وإجراءات الإعلان والتقدم للترشيح وإجراءات المفاضلة والاختيار والترشيح ونظم الإعداد والتأهيل والتقويم للمتقدمين لشغل الوظائف القيادية.

كما تتضمن الحد الأعلى لعدد اللجان وفرق العمل المسموح له بالمشاركة بها، وحداً أعلى لقيمة المكافأة التي يحصل عليها مقابل هذه المشاركات بحيث لا تتجاوز قيمة الراتب الذي يحصل عليه.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

(المادة ١٤)

أحكام انتقالية وعامة

يحال إلى التقاعد كل من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وجاوزت مدة شغله لها اثنتي عشرة سنة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به.
وكل من يشغل وظيفة قيادية قبل تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرتين متتاليتين يكمل المدة المتبقية ويحال بعدها إلى التقاعد.
أما من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرة واحدة أو لم يسبق أن جدد له فيخضع خلال المدة اللاحقة لتاريخ العمل بهذا القانون للأحكام الواردة فيه، ويستوي في تطبيق أحكام هذه المادة أن يكون القيادي قد شغل وظيفة قيادية في جهة واحدة أو أكثر، وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من مجلس الوزراء.

(مادة ١٥)

تلغى المادة (١٥ مكرراً) من القانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ المشار إليه.

(مادة ١٦)

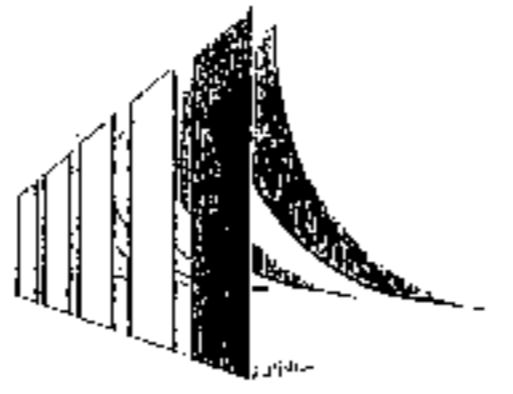
يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

(مادة ١٧)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

أمير دولة الكويت

صباح الأحمد الصباح



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

المذكرة الإيضاحية

لاقتراح بقانون

في شأن تنظيم الوظائف القيادية

رغم تطبيق المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ منذ ما يجاوز الثلاثين عاماً ، إلا أنه لم يعن بوضع ضوابط وقواعد تحكم فئة القياديين بالخدمة المدنية ، ومع تزايد أهمية هذه المراكز القيادية في تسيير أمور الخدمة المدنية ومشروعات الدولة المتنامية والمتطورة إلا أن تقلد هذه المراكز الوظيفية ظل على حاله دون تطوير، ومن أجل هذا واكي يباحق بهذه المراكز الوظيفية أشخاص أكفاء وعلى درجة عالية من القدرة على مواكبة تطورات القيادة الإدارية الحديثة وأعباء الدولة المتزايدة ومساهمتها في تطوير وتحمل أعباء ومستويات الدولة الحديثة سواء في القطاعات الاقتصادية أو الاجتماعية أو الفنية أو المهنية، ورغبة في تحقيق أكبر قدر من الضمانات التي تحيط بمن يشغل المركز الوظيفي الحالي قدمت العديد من الاقتراحات والتي تمثلت في هذا الاقتراح بقانون المرفق.

هذا وقد جاءت أحكام مواد الاقتراح المقدم كالآتي:

مادة (١) تضمنت التعريفات.

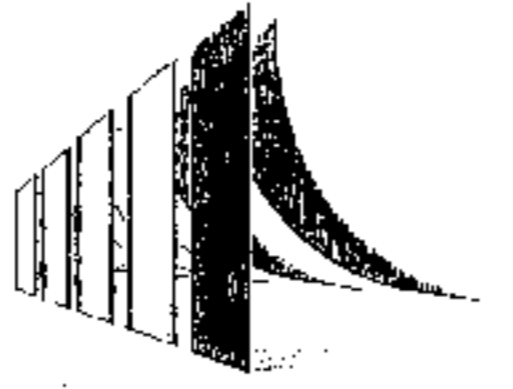
المواد (٢) و (٣) نظمت عمل لجنة اختيار وتقييم القياديين واختصاصاتها.

المواد (٤، ٥، ٦، ٧) نظمت الإعلان عن الوظائف الشاغرة وإجراءات شغلها إذ نصت المادة (٤) على أن يتضمن البيان مسنمات هذه الوظائف ودرجاتها المالية وشروط شغلها، ويقدم هذا البيان إلى الوزير المختص لرفعه إلى اللجنة المختصة للموافقة على اتخاذ الإجراءات اللازمة للإعلان.

ونظمت المادة (٥) إجراءات الإعلان عن الوظائف القيادية الشاغرة وحددت أسلوب وبيانات الإعلان.

وحددت المادة (٦) شروط التقديم لشغل هذه الوظائف.

وأوضحت المادة (٧) معايير الاختيار.

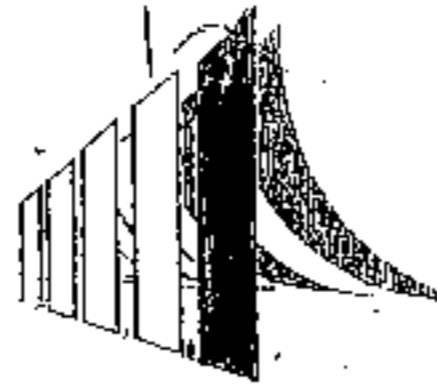


مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

كما نصت المادة (٨) على اختصاص كل من اللجنة المختصة والوزير المختص ومجالس الوزراء في ترشيح وتعيين القياديين. وحددت المادة (٩) أداة التعيين ومدة شغل الوظيفة وشروط الترشيح للمنصب وضوابط التجديد. ونظمت المادة (١٠) تقييم الأداء وانتهاء الخدمة للقياديين. وعينت المادة (١١) بموضوع تسوية حقوق القياديين عند انتهاء الخدمة. ونصت المادة (١٢) على الشفافية وحق الإطلاع، والمادة (١٣) على إصدار اللائحة التنفيذية لهذا القانون. وتضمنت المادة (١٤) أحكاماً انتقالية بشأن الإحالة إلى التقاعد لكل من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وجاوزت مدة شغله لها اثنتي عشرة سنة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل بالقانون.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

ك.م. ٢٩٩ مكرر ٢

٢١ فبراير ٢٠١٧

(٤)

المحترم

السيد/ رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ...

نتقدم بالاقتراح بقانون المرفق في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة، مشفوعاً بذكرته الإيضاحية، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر، مع إعطائه صفة الاستعجال.

مع خالص التحية ...

مقدمو الاقتراح

عبد الوهاب محمد الباطين

د. خليل عبدالله أبل

د. عبود عبود الرويعي

عدنان سيد عبدالصمد

عمر عبدالحسن الطبطبائي

يحال إلى اللجنة المشتركة بين لجانتي الشؤون التشريعية والقانونية والشؤون المالية والاقتصادية ومراجعة ولأعمال الجلسة القادمة مع إعطائه صفة الاستعجال *

٩١

اقتراح بقانون

في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة

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

مادة (١)

تعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها :

الوظائف القيادية : الوظائف المدنية بدءاً بوظيفة وكيل وزارة مساعد ووكيل وزارة والدرجة الممتازة وما يقابلها من وظائف في الوزارات والإدارات العامة والجهات العامة ذات الميزانيات الملحقة والمستقلة.

المجلس : مجلس الخدمة المدنية.

الديوان : ديوان الخدمة المدنية.

اللجنة المختصة : لجنة اختيار القياديين المشار إليها في هذا القانون.

الوزير المختص : الوزير الذي تقع الوظيفة التي يراد شغلها تحت مسؤوليته.

مادة (٢)

لجنة اختيار وتقييم القياديين واختصاصاتها

- (١) يشكل مجلس الخدمة المدنية لجنة تسمى " لجنة اختيار وتقييم القياديين " برئاسة رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوية سبعة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والتنظيمية وذلك على النحو التالي :
- أ- ممثل المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية.
 - ب- ممثل لإدارة الفتوى والتشريع.
 - ج- ممثل لديوان الخدمة المدنية.
 - د- ممثل لجهاز متابعة الأداء الحكومي.
 - هـ- اثنان من ذوي الخبرة والاختصاص من القطاع الخاص.
 - و- أكاديمي من جامعة الكويت بدرجة استاذ مشارك على الأقل، متخصص في علوم الإدارة والتنظيم.

ويصدر قرار بتعيينهم من مجلس الوزراء لمدة سنتين متتاليتين قابلة للتجديد لمرة واحدة. ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس، وتصدر قراراتها بأغلبية مجموع أعضائها، مع ترجيح الجانب الذي به الرئيس في حال تساوي الأصوات.

(٢) تختص اللجنة بوضع :

- أ- القواعد والأسس التي تحكم التعيين في الوظائف القيادية ومعايير المفاضلة بين السير الذاتية للمرشحين.
- ب- برامج الاختبارات والتأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية ويعتبر اجتيازها شرطاً أساسياً للتعيين فيها.

- ج- إجراءات التعيين في الوظائف القيادية وإجراءات مقابلة المرشحين التعيين فيها وتعد تقريراً عن المرشحين وأسباب ترشيحهم.
- د- نظام آلي للتقييم يبين مستويات الأداء التي بناء عليها يقيم الوزير المختص القياديين في الجهة التي يشرف عليها، ويكون متضمناً مدى التزامه بإنجاز برامج ومشاريع خطة التنمية، ويعتمد كل ذلك من مجاس الخدمة المدنية.

مادة (٣)

حصر الوظائف الشاغرة

تُعد إدارة شؤون العاملين في كل جهة بياناً سنوياً بالوظائف القيادية الشاغرة بها وتلك المتوقع خلوها خلال ستة أشهر على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية وشروط شغلها، ويقدم هذا البيان إلى الوزير المختص لرفعه إلى اللجنة المختصة للموافقة على اتخاذ الإجراءات اللازمة للإعلان.

مادة (٤)

الإعلان عن شغل الوظائف الشاغرة

تعلن إدارة شؤون العاملين في الجهة العامة عن شغل الوظائف القيادية الشاغرة في نشرة كتابية داخل مقر الجهة العامة، ويتضمن الإعلان مسمى الوظيفة، ودرجتها المالية، ووصف موجز لها، وشروط شغلها طبقاً لبطاقة الوصف، والمهارات والقدرات اللازمة لشغلها والمدة المحددة لتلقي الطلبات، والجهة التي تقدم إليها.

مادة (٥)

شروط التقديم

يشترط في من يتقدم للإعلان :

- ١- أن يكون من العاملين بالجهة المعلنة.

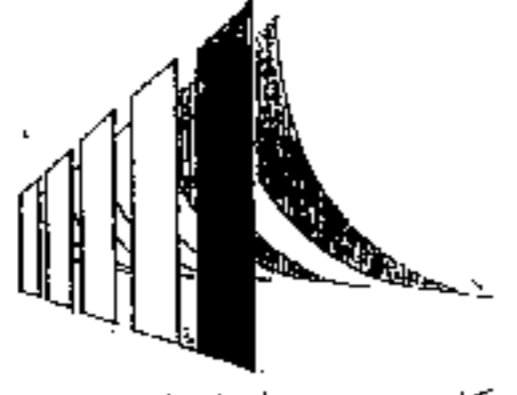
٩٤

- ٢- أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة طبقاً لبطاقة الوصف، بحيث لا يقل مؤهله العلمي عن المؤهل الجامعي.
- ٣- أن تكون له خدمة سابقة لا تقل عن (١٠) سنوات أمضى منها خمس سنوات في الجهة العامة المعلنة وفي ذات المجال.
- ٤- أن يرفق بطلبه موقفه بالنسبة للمهارات والقدرات المطلوبة لشغل الوظيفة وإنجازاته السابقة مدعماً بالمستندات الدالة على ذلك.
- ٥- أن لا يقل معدل التقييم الوظيفي له خلال سنوات خدمته عن تقدير جيد جداً.
- ٦- في حال عدم وجود مرشح من الجهة المعلنة يجوز التعيين من خارجها شرط أن تتوفر فيه شروط شغل الوظيفة من حيث الوصف والتدرج الوظيفي والتأهيل والتخصص وسنوات الخبرة.
- ٧- ألا تكون قد اتخذت بحقه أي إجراءات تأديبية طوال فترة عمله.

مادة (٦)

معايير الاختيار

- تتولى اللجنة المختصة تقييم المتقدمين على أساس مجموعة المعايير والقدرات وذلك مع باقي اشتراطات شغل الوظيفة وتنقسم المعايير والقدرات إلى ثلاث مجموعات :
- ١- السيرة الوظيفية : وتشمل الخبرة وتقارير الكفاءة والانجازات التي حققها المتقدم.
 - ٢- القدرات العلمية والعملية : وتشمل الحصول على المؤهلات العلمية وشهادات الخبرة والقدرة على التواصل بلغات أجنبية ومعرفة تطبيقات الحاسب الآلي وخبرة في التعامل مع المنظمات الدولية والإقليمية.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

٣- المهارات القيادية والشخصية : وتشمل القدرة على القيادة واتخاذ القرارات في التوقيت المناسب والقدرة على التجديد والابتكار، وما تكشف عنه المقابلة من التمتع بالمظهر اللائق والقدرة على التخاطب، على ألا تزيد على (١٠%) من الدرجة النهائية.
وتراعي اللجنة عند تقدير هذه المعايير والقدرات نوع الوظيفة المعطن عنها وبطاقة وصفها والجهة المدرجة بها.

مادة (٧)

الترشيح

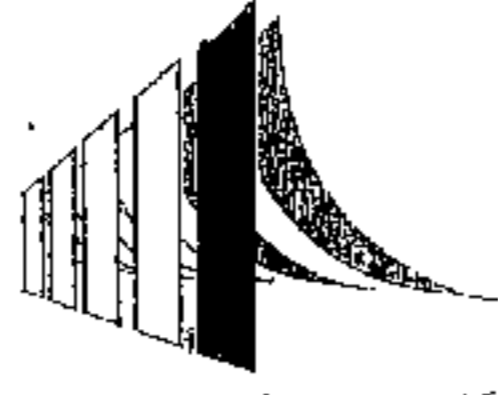
ترشح اللجنة المختصة لشغل الوظيفة القيادية الشاغرة خمسة من المتقدمين لشغلها بعد التحقق من استيفاء كل منهم جميع الشروط المطلوبة، ومع ترتيبهم بحسب أفضلية كل منهم وفقاً لمعايير المفاضلة التي ينص عليها هذا القانون ولائحته التنفيذية ويتعين على الوزير المختص أن يرشح من بينهم ثلاثة أسماء مع تسبيب اختيارهم، وترفع إلى مجلس الوزراء لاختيار أحدهم.

مادة (٨)

مدة شغل الوظيفة

يكون التعيين في الوظائف القيادية بمرسوم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة إذا استلزم الأمر.

وفي كل الأحوال، لا يجوز أن يتجاوز مجموع سنوات بقاء شاغل الوظيفة في الوظيفة القيادية الحالية أو الوظيفة القيادية الأعلى التي عين بها اثنتي عشرة سنة متتالية أو منقطعة، وينطبق هذا الشرط سواء كان البقاء في جهة واحدة أو في أكثر من جهة.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

مادة (٩)

تقييم الأداء وانتهاء الخدمة

يقدم شاغل الوظيفة القيادية تقريراً سنوياً عن أعماله وإنجازاته ومدى تحقيقه لمشاريع وبرامج خطة التنمية المعني بها مدعماً بالمستندات من قبل اللجنة المختصة، ويعرض هذا التقرير على الوزير المختص.

ويقدم الوزير المختص تقريراً سنوياً لمجلس الوزراء يبين فيه تقييم الأداء للقياديين في الجهات التي تقع تحت مسؤوليته ويتضمن تقييماً لأداء كل من يشغل وظيفة قيادية بها. ولا يجوز التجديد أو عدم التجديد أو إنهاء الخدمة أو الإحالة للتقاعد أو قبول الاستقالة لأي قيادي إلا بناءً على تقرير مفصل ومسبب يقدمه الوزير المختص ويعتمده مجلس الوزراء بناءً على توصية اللجنة المختصة.

مادة (١٠)

تسوية الحقوق

عند انتهاء خدمة من شغل وظيفة قيادية تسوى حقوقه على أساس مدة اشتراكه في التأمين الأساسي والتكميلي مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغ السن المقررة قانوناً لترك الخدمة، ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتحديد مدة شغل الوظيفة القيادية طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل.

مادة (١١)

اللائحة التنفيذية

تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية بقرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض رئيس مجلس الخدمة المدنية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره متضمنة قواعد

٩٧

وإجراءات الإعلان والنقد للترشيح وإجراءات المفاضلة والاختيار والترشيح ونظم الاعداد والتأهيل والتقديم للمتقدمين لشغل الوظائف القيادية.

كما تتضمن الحد الأعلى لعدد اللجان وفرق العمل المسموح له بالمشاركة بها، وحداً أعلى لقيمة المكافأة التي يحصل عليها مقابل هذه المشاركة بحيث لا تتجاوز قيمة الراتب الذي يحصل عليه.

مادة (١٢)

الإحالة للتقاعد

يحال إلى التقاعد كل من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وجاوزت مدة شغله لها اثنتا عشرة سنة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به.

وكل من يشغل وظيفة قيادية قبل تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرتين متتاليتين يكمل المدة المتبقية ويحال بعدها إلى التقاعد.

أما من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صدر مرسوم بالتجديد له مرة واحدة أو لم يسبق أن جدد له فيخضع خلال المدة اللاحقة لتاريخ العمل بهذا القانون للأحكام الواردة به.

ويستوي في تطبيق أحكام هذه المادة أن يكون القيادي قد شغل وظيفة قيادية في جهة واحدة أو أكثر، وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من مجلس الوزراء.

مادة (١٣)

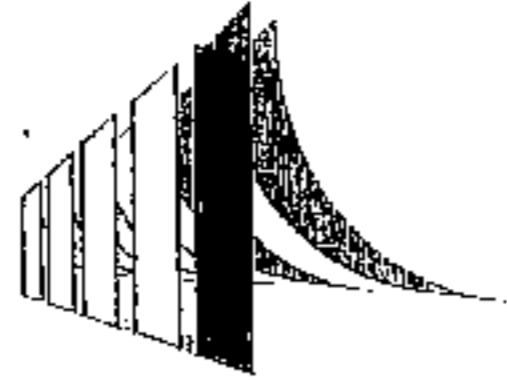
تلغى المادة (١٥ مكرراً) من القانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ المشار إليه.

مادة (١٤)

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

مادة (١٥)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

المذكرة الإيضاحية

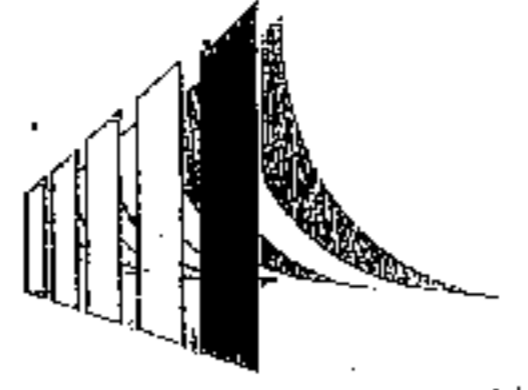
للاقتراح بقانون

في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة

رغم تطبيق المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ منذ ما يجاوز الثلاثين عاماً، إلا أنه لم يعن بوضع ضوابط وقواعد تحكم فئة القياديين بالخدمة المدنية، ورغم ازدياد أهمية هذه المراكز القيادية في تسيير أمور الخدمة المدنية ومشروعات الدولة المتنامية والمتطورة، إلا أن تدابير تقلد هذه المراكز الوظيفية ظلت على حالها دون تطوير، ومن أجل هذا ولكي يلحق بهذه المراكز الوظيفية أشخاص أكفاء وعلى درجة عالية من القدرة على مواكبة تطورات القيادة الإدارية الحديثة، وأعباء الدولة المتزايدة ومساهماتها في تطوير وتحمل أعباء ومسئوليات الدولة الحديثة سواء في القطاعات الاقتصادية أو الاجتماعية أو الفنية أو المهنية، ورغبة في تحقيق أكبر قدر من الضمانات التي تحيط بمن يشغل المركز الوظيفي.

نتقدم بهذا الاقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية والذي اشتمل على المواد التالية :

- مادة (١) تضمنت التعريفات.
- مادة (٢) نصت على لجنة اختيار وتقييم القياديين واختصاصاتها.
- المواد (٣، ٤، ٥) نظمت الإعلان عن الوظائف الشاغرة وإجراءات شغلها، نصت المادة (١٣) على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية وشروط شغلها، ويقدم هذا البيان إلى الوزير المختص لرفعه إلى اللجنة المختصة للموافقة على اتخاذ الإجراءات اللازمة للإعلان.
- ونظمت المادة (٤) كيفية الاعلان عن الوظائف القيادية الشاغرة وحددت المادة أسلوب وبيانات الإعلان.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

- ونظمت المادة (٤) كيفية الاعلان عن الوظائف القيادية الشاغرة وحددت المادة أسلوب وبيانات الإعلان.
- ووضحت المادة (٥) شروط التقدم لشغل هذه الوظائف.
- وبينت المادة (٦) معايير الاختيار.
- كما أوضحت المادة (٧) اختصاص كل من اللجنة المختصة والوزير المختص ومجلس الوزراء في ترشيح وتعيين القياديين.
- وفصلت المادة (٨) أداة التعيين ومدة شغل الوظيفة وشروط الترشيح للمنصب وضوابط التجديد.
- ونظمت المادة (٩) تقييم الأداء وانتهاء الخدمة للقياديين.
- وعينت المادة (١٠) بموضوع تسوية حقوق القياديين عند انتهاء الخدمة.
- ونصت المادة (١١) على إصدار اللائحة التنفيذية لهذا القانون.
- وتضمنت المادة (١٢) أحكاماً انتقالية بشأن الإحالة إلى التقاعد لكل من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وجاوزت مدة شغله لها اثنتا عشرة سنة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل بالقانون.
- ولضمان اتساق أحكام هذا القانون نصت المادة (١٣) من الاقتراح على إلغاء المادة (١٥) مكرراً من القانون رقم (١٥) لسنة ١٩٦٩ في شأن الخدمة المدنية والتي تحدد مدة التعيين في الوظائف القيادية بأربع سنوات قابلة للتجديد، كما تنص المادة المراد إلغاؤها على أن يكون تجديد التعيين في هذه الوظائف ونقل وندب المعينين فيها بمرسوم بناء على عرض الوزير المختص، وهو الإجراء الذي نجم عنه الخلل الحالي، مما اقتضى تعديله بالتدابير المفصلة في هذا الاقتراح.

State of Kuwait



٣٩٣٣ سنة ٢٠١٧

دولة الكويت

٩ مارس ٢٠١٧

السيد / رئيس مجلس الأمة المحترم

تحية طيبة وبعد ..

نتقدم بالاقترح بقانون المرفق بشأن المناصب القيادية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر.

مع خالص التحية ..

مقدمو الاقتراح

عبد الوهاب محمد الباطين

عمر عبد المحسن الطبطبائي

تامر سعد الظفيري

خالد محمد العتيبي

مبارك هيف الجرف

رجال أمن لجنة الشؤون التشريعية والقانونية
ويوزع على كل مفار

١١١
١١١٤١٩

اقتراح بقانون

بشأن المناصب القيادية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة

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

(المادة الأولى)

- يكون لكل وزارة وكيل ووزارة سياسي ووكيل آخر تنفيذي.
- يعين الوكيل السياسي من قبل الوزير المختص ويتولى متابعة الجوانب السياسية لعمل الوزارة في مجلس الوزراء ومجلس الأمة.
- يتولى الوكيل التنفيذي تصريف المهام الفنية والإدارية والمالية في الوزارة.

(المادة الثانية)

- تنتهي خدمة الوكيل السياسي بانتهاء فترة عمل الوزير.
- تكون مدة خدمة الوكيل التنفيذي، والوكلاء المساعدين أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.
- تسري أحكام مدة الخدمة على شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية في الهيئات والمؤسسات العامة.

(المادة الثالثة)

- على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ويعمل به بعد ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

أمير دولة الكويت

صباح الأحمد الصباح

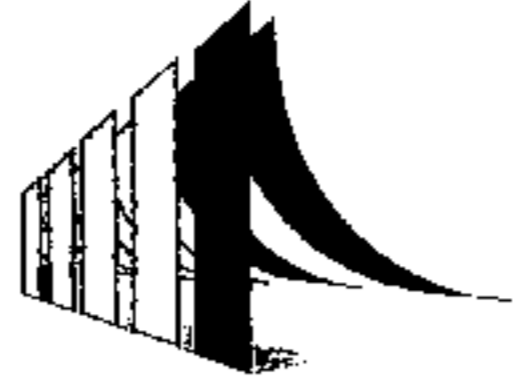
المذكرة الإيضاحية لاقترح بقانون

بشأن المناصب القيادية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة

خلا المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية، من وضع ضوابط ومعايير لتنظيم تعيين القياديين في الجهات العامة كالوزارات، والهيئات، والمؤسسات الحكومية، وظلت الخدمة المدنية تعاني من التعيينات العشوائية، أو التي تحكمها الأهواء الشخصية، والولاءات الطائفية، والقبلية، بالإضافة إلى روابط صلة القرابة والمصالح الخاصة، مما أدى ذلك إلى تولي أشخاص تنقصهم الكفاءة والخبرة والمؤهلات العلمية والوظيفية، إضافة إلى ظاهرة تعيين الوزير الجديد لكادره المقرب منه، ليحل محل القيادات القائمة أو تلك المحسوبة على الوزير السابق، مما ينعكس سلباً على مستويات الأداء وعلى السير المنتظم لدولاب العمل وإدارة الشأن العام وتقديم الخدمات للمواطنين في المرافق المختلفة.

ولمعالجة جوانب القصور، ولوضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وللتفرقة بين التعيينات السياسية للقياديين، والاختيارات التنفيذية والفنية، رئي التقدم بهذا الاقتراح بقانون بشأن الوظائف القيادية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة، والذي تضمن مادتين موضوعيتين ومادة ثالثة تنفيذية.

- المادة (الأولى) تعتمد على أن يكون في كل وزارة وكيلان سياسي وتنفيذي، السياسي يتابع مهام الوزير السياسية والدستورية بما في ذلك اجتماعات مجلس الوزراء ومجلس الأمة، وتنتهي خدمة هذا الوكيل بانتهاء فترة عمل الوزير الذي عينه، وهذا يعني أن التعيين ذو صبغة خاصة مرتبط بوجود الوزير، فإذا ذهب الوزير ذهب معه الوكيل، ولإعطاء الوزير الخلف الحق في اختيار من يثق فيه كوكيل جديد، وهذا النص يحول دون تكديس الوزارات بقياديين عينهم الوزير السابق لاعتبارات خاصة به، حتى لا يشكلون عبئاً وظيفياً من بعده.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

أما الوكيل التنفيذي فهو الوزير المهني الذي جاءت به معايير الكفاءة والخبرة والتدرج الوظيفي، وبهذه الصفة يتولى تصريف شؤون الوزارة غير السياسية، وبالتالي يستمر على رأس عمله دون تأثر بمجيء وزير أو ذهاب آخر.

بالإضافة لهذه التفرقة في المهام وفي طريقة التعيين، بين الوكيلين، جاء الاقتراح بقانون المقدم في المادة الثانية منه بنص جديد يقيد فترة عمل القياديين من وكلاء ووكلاء مساعدين بمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، بحيث يكون الحد الأقصى لشغل الوظيفة ثماني سنوات، وينطبق هذا الحكم على القياديين في الهيئات والمؤسسات العامة. ومن شأن النص المقترح أن يتيح المجال للتجديد والإتيان بكفاءات وقيادات بأفكار ورؤى حديثة ومبادرات لمواكبة العصر، وللنظم الإدارية الحديثة، بدلاً من احتكار هذه المواقع لأشخاص بعينهم قدموا ما عندهم ولم يعد في الإمكان أن يخرجوا عن الإطار القديم أو يقدموا شيئاً جديداً نافعاً.

كما أن من مزايا الاقتراح المقدم منع التضارب بين الشأن السياسي والشأن التنفيذي، ويتيح لكل وزير الحرية في اختيار وكيل سياسي ينسجم معه ويثق فيه، دون أن يحمل الوزير عبء اختيارات غيره أو سلفه من الوزراء، وفتح المجال لجيل جديد من القيادات، ذات الرؤى والمبادرات لتطوير الأداء وترقيته، وخلق حوافز للطموح المشروع وللتنافس الشريف للوصول إلى المناصب القيادية عبر معايير الكفاءة والخبرة.

١ - ٤

مرفق رقم (4)
نسخة من مذكرتي رأي وزارة العدل

Ministry of Justice
Minister's Office



وزارة العدل
مكتب الوزير

مجلس الأمة

1_01033_2017

26/01/2017

التاريخ: 23/1/2017

الموهر

معالي الأخ الفاضل / مرزوق علي الخاتم

رئيس مجلس الأمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

بالإشارة إلى كتابكم رقم KNA 1957 بتاريخ 18/01/2017 المتضمن أن لجنة الشؤون التشريعية والقانونية بمجلس الأمة ترغب في استطلاع رأي الوزارة عن الاقتراح بقانون المقدم من السيد عضو مجلس الأمة محمد حسين الدلال وآخرين بشأن التعيين في الوظائف القيادية.

نرسل إليكم مذكرة بالرأي في الاقتراح المذكور

يرجاء التفضل بالاطلاع واتخاذ ما ترويه مناسباً.

وتفضلوا معاليكم خالص الود والاحترام ..

د. فالح عبدالله العزب

وزير العدل

وزير الشؤون مجلس الأمة



كما إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية.

خاتم
23/1/2017



التاريخ:

الإشارة:

مذكرة

بشأن الاقتراح بقانون بشأن التعيين في الوظائف القيادية

الموضوع:

ورد إلى الوزارة كتاب معالي رئيس مجلس الأمة، في شأن استطلاع رأي الوزارة في الاقتراح بقانون بشأن التعيين في الوظائف القيادية المقدم من السادة أعضاء مجلس الأمة / محمد حسين الدلال، د. جمعان ظاهر الجريش، عبدالله فهاد العنزي، أسامة عيسى الشاهين، عبدالوهاب محمد الباطين.

تهنئة

الأصل أن الوظائف القيادية جزء لا يتجزأ من الوظائف العامة في الدولة، وهي مجموعة مستقلة ضمن تقسيمات الوظائف العامة الدائمة، ومن ثم فإنه من الطبيعي أن يأتي تنظيم هذه المجموعة في إطار قانون ونظام الخدمة المدنية من دون ثمة حاجة لاختصاصها بتشريع منفصل عن هذا القانون والنظام.

وتجدر الإشارة إلى أن المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية كان قد صدر خلواً من ثمة أحكام خاصة بمجموعة الوظائف القيادية، ونزولاً عند مقتضيات الأهمية الخاصة للوظائف القيادية، اختصها المشرع لاحقاً بتنظيم خاص بموجب المادة (١٥ مكرراً) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه مضافة بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨٢ وبالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٨٩.



التاريخ:

الاشارة:

العدالة الناجرة

وعلى ذلك فالأوفق أن يستمر تنظيم مجموعة الوظائف القيادية في إطار قانون ونظام الخدمة المدنية المشار إليهما، دون ثمة حاجة إلى أفراد قانون مستقل لهذا الغرض.

وأياً ما كان الرأي فيما سلف، فقد بدأت الوزارة بعض الملاحظات على الاقتراح بقانون المائل، نعرض لها فيما يأتي:

١- **في المادة الأولى** "التعريفات" ورد ذكر "الجهة" معرفةً بأنها كل وزارة أو إدارة أو وحدة إدارية تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة، ولما كان هذا التعريف هو ذاته تعريف الجهة الحكومية في قانون الخدمة المدنية (م ٢)

لذا فالأصوب: إضافة كلمة "الحكومية" لتكون "الجهة الحكومية" بدلاً من "الجهة".

٢- **في المادة الثانية** "اللجنة العليا لاختيار القياديين":

الأصوب: (أ) تعديل تسمية اللجنة إلى "لجنة الوظائف القيادية" بدلاً من "اللجنة العليا لاختيار القياديين".

(ب) تُشكل اللجنة من بين أعضاء مجلس الخدمة المدنية أنفسهم، بدلاً من تعيين ستة من ذوي الخبرة، بما يكفل للجنة المستوى المناسب لطبيعة المهمة.



التاريخ:

الاشارة:

العدالة الناجرة

٣- في المادة السادسة " فرز الطلبات " ورد في الفقرة الرابعة ما نصه:
" تجري أمانة السر مقابلات تمهيدية مع المتقدمين لكل وظيفة
لقياس الجوانب التالية "

وفي الفقرة الخامسة ما نصه " تختار أمانة السر أفضل خمسة
مرشحين من بين المتقدمين "

والأصوب: قصر دور أمانة السر على النواحي الإدارية فقط
من دون أي اختصاص آخر سواء في المقابلات أو المفاضلة بين
المتقدمين أو الترشيحات، بحيث تبقى هذه الأمور اختصاص أصيل
للجنة ذاتها.

٤- المادة العاشرة (الوظائف غير الخاضعة للديوان): جاء في هذه المادة
ما نصه " يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون الوظائف
غير الخاضعة لديوان الخدمة المدنية حيث تكون لكل جهة
منها لجنة خاصة بها لتطبيق معايير العدالة والجدارة متوخية
أهداف هذا القانون.

والأصوب: حذف هذه المادة برمتها بحسبان أن الجهات المقصودة هي
الجهات ذات الموازنات المستقلة وهي " المؤسسات العامة
الاقتصادية " ومعلوم أن كل جهة من هذه الجهات نظامها



التاريخ:

الإشارة:

العدالة الناجزة

القانوني الخاص بها، ولا يسوغ جمع وظائفها القيادية في سلة واحدة لاختلاف طبيعة هذه الوظائف من مؤسسة إلى أخرى.

٥- وأخيراً من الأوفق أفراد نصوص إضافية تنظم التجديد للقيادي في الوظيفة القيادية بعد إنقضاء مدته وأحوال نقله أو نديه وإنهاء خدمته أثناء مدة شغله الوظيفة.

وعلى هدي ما تقدم ترى الوزارة الموافقة على الاقتراح بقانون المعروض بمراعاة ما سلف بيانه من ملاحظات.

وتفضلوا بقبول وافر التحية

وكيل الوزارة

شيفون: ٢٠١٧/١/١٩



التاريخ:

الإشارة:

مذكرة

بشأن الإقتراحات بقانون بشأن التعيين في الوظائف القيادية

ورد إلى الوزارة كتاب معالي رئيس مجلس الأمة بالإنبابة بطلب استطلاع رأي الوزارة حول الإقتراحات بقانون المشار إليها والمقدمة من بعض السادة أعضاء مجلس الأمة وهي كالتالي:

أولاً: الإقتراح بقانون في شأن قواعد التعيين في الوظائف القيادية والمقدم من السيد عضو مجلس الأمة/ **د. وأيد مساهد الطبطباني.**

وبالإطلاع على الإقتراح المشار إليه تبين أنه تضمن أحد عشر مادة وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية للإقتراح أنه من أجل ضمان الإرتقاء بالأداء الوظيفي وحسن تنفيذ المفتضيات والإختصاصات التي يتطلبها التنفيذ في الجهات الحكومية فإن السبيل إلى ذلك هو حسن اختيار القياديين القائمين والمشرفين على التنفيذ.

الأصل أن الوظائف القيادية جزء لا يتجزأ من الوظائف العامة في الدولة، وهي مجموعة مستقلة ضمن تقسيمات الوظائف العامة الدائمة، ومن ثم فإنه من الطبيعي أن يأتي تنظيم هذه المجموعة في إطار قانون ونظام الخدمة المدنية من دون ثمة حاجة لإختصاصها بتشريع منفصل عن هذا القانون والنظام.

وتحضر الإشارة إلى أن المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية كان قد صدر خلواً من ثمة أحكام خاصة بمجموعة الوظائف القيادية، ونزولاً عند مقتضيات الأهمية الخاصة للوظائف القيادية، إختصها المشرع لاحقاً بتنظيم خاص بموجب المادة (١٥ مكرراً) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه مضافة بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨٢ وبالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٨٩.

كما جاء بالمرسوم رقم (١٤) من المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية المعدل بالمرسوم رقم ١١١ لسنة ٢٠١٥ أن مجلس الخدمة المدنية يضع نظاماً خاصاً لشاغلي الوظائف القيادية، وقد ورد بالمرسوم (٣٠ مكرر) من المرسوم المشار إليه والسعدي بالمرسوم رقم ٢٩٦ لسنة ٢٠١٥ شروط شغل الوظائف القيادية.



التاريخ:

الاشارة:

وعلى ذلك فالأوفق أن يستمر تنظيم مجموعة الوظائف القيادية في إطار قانون ونظام الخدمة المدنية المشار إليهما، دون ثمة حاجة إلى أفراد قانون مستقل لهذا الغرض.

وأياً ما كان الرأي فيما سلف، فقد بدت للوزارة بعض الملاحظات على الإقتراح بقانون المائل، نعرض لها فيما يأتي :

الوظائف القيادية: الوظائف المدنية بدءاً بوظيفة "وكيل وزارة مساعد" فالوظائف التي تعلوها وما يقابلها من وظائف.

والأصوب تعريفها كالتالي :

الوظائف القيادية: شاغلوا الدرجة الممتازة، وكيل وزارة، وكيل وزارة مساعد.

(مادة ثانية) البند اختيار الممثلين

الأصوب:

(أ) تعديل تسمية اللجنة إلى "لجنة الوظائف القيادية" بدلاً من "لجنة اختيار القياديين".
 (ب) تُشكل اللجنة من بين أعضاء مجلس الخدمة المدنية أنفسهم بدلاً من التعيين من خارجه، بما يكفل للجنة المستوى المناسب لطبيعة المهمة.

ينشأ مركز يسمى "مركز القيادات الحكومية" يختص بوضع القواعد والضوابط والأسس التي تحكم التعيين

يُلاحظ: أن وضع قواعد وضوابط التعيين في الوظائف القيادية يكون من اختصاص لجنة الوظائف القيادية وهي الأجدر بها ودون حاجة إلى إنشاء المركز المشار إليه.

" لا يجوز التجديد أو إنهاء الخدمة لأي قيادي إلا بناءً على تقرير مفصل ومسبب يقدمه الوزير المختص"

يُلاحظ: أن المادة (٣٠ مكرر ب) من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية المعدل بالمرسوم رقم ٢٠١٥/٢٩٦ على أن "يرفع الوزير المختص - قبل انتهاء مدة شغل



التاريخ:

الإشارة:

التوظيفة القيادية - تقريراً إلى مجلس الوزراء يبين فيه رأيه في تجديد أو عدم تجديد
شغل القيدى لتوظيفة القيادية".

ومن ثم فإن هذا النص يعني عن النص المقترح حيث يكتفي بالتقرير الذي يقدمه الوزير
ويبدى فيه رأيه دون حاجة إلى أن يكون التقرير مسبباً.

ثانياً: الإفتراح يقانئون بشأن التعيين في الوظائف القيادية المقدم من بعض
السمادة أعضاء مجلس الأمانة/ محمد حسين الدلال وآخرين.

1- في المادة الأولى "التعريفات" ورد ذكر "الجهة" معرفة بأنها كل وزارة أو إدارة
أو وحدة إدارية تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة، ولما كان هذا التعريف
هو ذاته تعريف الجهة الحكومية في قانون الخدمة المدنية (م ٢).

2- فالأصح إضافة كلمة "العكسية" لتكون "الجهة الحكومية" بدلاً من "الجهة".

3- في المادة الثانية "اللجنة العليا لاختيار القيايين":

1- تعديل تسمية اللجنة إلى "لجنة الوظائف القيادية" بدلاً من "اللجنة العليا
لاختيار القيايين".

2- تشكل اللجنة من بين أعضاء مجلس الخدمة المدنية أنفسهم، بدلاً من التعيين من
خارجها، بما يكفل اللجنة المستوى المناسب لطبيعة المهمة.

3- في المادة السادسة "فرز الطلبات" ورد في الفقرة الرابعة ما نصه: "تجري أمانة
السر قنبلات تمهيدية مع المتقدمين لكل وظيفة لقياس الجوانب التالية...."
وفي الفقرة الخامسة ما نصه "تختار أمانة السر أفضل خمسة مرشحين من بين
المتقدمين...."

والأصح: قصور دور أمانة السر على النواحي الإدارية فقط
ومن دون أي اختصاص آخر سواء في المقابلات أو المفاضلة بين المتقدمين أو
التريخات، بحيث تبقى هذه الأمور اختصاص أصيل للجنة ذاتها.

4- المادة العاشرة (الوظائف غير الخاضعة للديوان): جاء في هذه المادة ما نصه "
يرتضى من تطبيق أحكام هذا القانون الوظائف غير الخاضعة لديوان الخدمة المدنية



التاريخ:

الاشارة:

حيث تكون لكل جهة منها لجنة خاصة بها لتطبيق معايير العدالة والجدارة متوخية أهداف هذا القانون.

والأصوبي: حذف هذه المادة برمتها بحسبان أن الجهات المقصودة هي الجهات ذات الموازنات المستقلة وهي " المؤسسات العامة الاقتصادية " ومعلوم أن كل جهة من هذه الجهات نظامها القانوني الخاص بهاء ولا يسوغ جمع وظائفها القيادية في سلة واحدة لاختلاف طبيعة هذه الوظائف من مؤسسة إلى أخرى.

٥- وأخيراً من الأوفق أفراد نصوص إضافية تنظم التجديد للقيادي في الوظيفة القيادية بعد إنتضاء مدته وأحوال نقله أو ندبه وإنهاء خدمته أثناء مدة شغله الوظيفة.

وعلى هدي ما تقدم ترى الوزارة الموافقة على الاقتراح بقانون المعروض بمراعاة ما سلف بيانه من ملاحظات.

ثالثاً: الاقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة المقدم من السيدة عضو مجلس الأمة/ صفاء الهاشم.

رابعاً: الاقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة المقدم من بعض السادة أعضاء مجلس الأمة/ عبدالوهاب محمد الباطين وآخرين.

خامساً: الاقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة المقدم من بعض السادة أعضاء مجلس الأمة/ د. خليل عبدالله أبل وآخرين.

يلاحظ: أن الإقتراحات الأخيرة متماثلة وهي ذات مضمون الإقتراح الثاني المقدم من السادة الأعضاء/ محمد حسين الدلال وآخرين، وهو ما يتعين معه دمجهم في اقتراح واحد.

سادساً: الإقتراح بقانون بشأن المناصب القيادية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة المقدم من بعض السادة أعضاء مجلس الأمة/ عمر عبدالمحسن الطبطبائي وآخرين.

وبالإطلاع على الإقتراح تبين أنه تضمن مادتين، نصت المادة الأولى على أن " يكون لكل وزارة وكيل وزارة سياسي ووكيل آخر تنفيذي"

ونصت المادة الثانية على أن "تنتهي خدمة الوكيل السياسي بانتهاء فترة عمل الوزير

.....
20

؛



التاريخ:

الإشارة:

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية أن المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية قد خلا من وضع ضوابط ومعايير لتنظيم تعيين القياديين في الجهات العامة بالدولة، ولمعالجة جوانب القصور، وللتفرقة بين التعيينات السياسية للقياديين والإختيارات التنفيذية والفنية، فقد أعد هذا الإقتراح.

يلاحظ: أن النص في المادة (١٣٠) من الدستور على أن "يتولى كل وزير الإشراف على شؤون وزارته ويقوم بتنفيذ السياسة العامة للحكومة فيها، كما يرسم اتجاهات الوزارة ويشرف على تنفيذها".

وقد جاء بالمذكرة التفسيرية أن المادة (١٢٥) حددت شروط الوزراء (بالإحالة في ذلك على المادة (٨٢))، ومن هذه الشروط شرط الجنسية الكويتية "بصفة أصلية" وقد اقتصر هذا الحكم على الوزراء باعتبارهم أصحاب المناصب السياسية التي يرقى تنظيمها إلى مستوى النصوص الدستورية، أمام من عدا الوزراء من كبار الموظفين - وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين - فليس الدستور مجال تحديد شروطهم كما فعل بالنسبة للوزراء.

ومن ثم فإن الوزير منصبه سياسي ويقوم بمتابعة وتنفيذ الجوانب السياسية لعمل وزارته في مجلس الوزراء ومجلس الأمة وذلك من خلال الأجهزة التابعة له في الوزارة ودون حاجة لتعيين وكيل وزارة سياسي توحيداً للإختصاصات، ومن ثم ترى الوزارة عدم الأخذ بهذا الإقتراح.

وزارة العدل

مرفق رقم (5)

نسخة من مذكرتي رأي ديوان الخدمة المدنية



مجلس الأمة
I_02063_2017
06/03/2017



الموقر

معالي الأخ الفاضل / مرزوق علي الغانم
رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،

بالإشارة إلى كتابكم المرقم (2584) المؤرخ 2017/1/31 والمتضمن رغبة لجنة الشؤون التشريعية والقانونية بمجلس الأمة في استطلاع وجهة نظر ديوان الخدمة المدنية في الاقتراحين بقانون المقدمين من السيدة / صفاء عبد الرحمن الهاشم في خصوص تنظيم الوظائف القيادية والسيد العضو / د. محمد هادي الحويلية بخصوص إنشاء الهيئة العامة للاستطلاع وقياس الرأي العام.

نرفق نسخة من كتاب ديوان الخدمة المدنية المرقم (18523) المؤرخ 2017/2/20 المتضمن الرأي في الاقتراحين بقانون المشار إليهما في الموضوع أعلاه.

مع وافر التقدير والاحترام ،

أخولم
وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء
ووزير الإعلام بالوكالة
محمد عبد الله المبارك الصباح



يحال إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية

نسخة / مكتب وزير الدولة لشؤون مجلس الأمة
نسخة / لأمانة الشؤون القانونية
(2017/4) دد/ع 1

١٧/٢٠١٧

رقم الصادر : 18523
تاريخ الصادر : 20/02/2017
رقم المعاملة : 2017023605



الأمانة العامة لمجلس الوزراء
1442 - 2017

الإشارة :
التاريخ : ١١/٢٠١٧



دولة الكويت
ديوان الخدمة المدنية
State Of Kuwait
Civil Service Commission

الإشارة :
التاريخ :

أمانة الخدمة المدنية
١١/٢٠١٧

السيد الفاضل / الأمين العام لمجلس الوزراء المحقر
تحية طيبة وبعد ،،،

الموضوع : الإقتراح بقانون بشأن إنشاء الهيئة العامة للاستطلاع
وقياس الرأي العام والإقتراح بقانون في شأن
تنظيم الوظائف القيادية بالدولة

إشارة إلى كتابكم رقم (٢٠١٧/١٩٩٦) المؤرخ ٢٠١٥/٤/٢٦ بشأن طلب إيداع الرأي في الإقتراحين بقانون المشار إليهما في الموضوع أعلاه المقدمين من السيدة العضو/ صفاء عبد الرحمن الهاشم والسيد العضو / د. محمد هادي الجويلة .

يرجى التفضل بالإحاطة بالآتي :

أولاً : فيما يتعلق بالإقتراح بقانون في شأن تنظيم الوظائف القيادية بالدولة :

فقد صدر بالفعل المرسوم رقم ٢٠١٥/١١١ ، والمرسوم رقم ٢٠١٥/٢٩٦ متضمناً شروط وقواعد وأحكام اختيار شاغلي الوظائف القيادية والتجديد لهم ومعايير المقاضلة فضلاً عن صدور قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠١٥/٢١ بشأن نظام تقييم شاغلي الوظائف القيادية وآثار هذا التقييم .

ثانياً : فيما يتعلق بالإقتراح بقانون بشأن إنشاء الهيئة العامة للاستطلاع وقياس الرأي العام :

فإنه في مجال شئون الوظيفة العامة وهو إختصاص ديوان الخدمة المدنية فلا توجد أية ملاحظات حيث سيخضع العاملون في هذه الهيئة ذات الميزانية الملحقة لأحكام قانون ونظام الخدمة المدنية .

إلا أنه لما كان مجلس الخدمة المدنية يختص وفقاً للمادة ٥ من قانون الخدمة المدنية بإيداع الرأي في (مشروعات) إنشاء الهيئات والمؤسسات العامة ومن ثم فقد لزم التنويه لمراعاة ذلك ، فضلاً عن مراعاة تعليمات وزارة المالية في شأن ما يترتب على التوسع في إنشاء الهيئات والمؤسسات العامة من كلفة مالية على الخزينة العامة .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

رئيس الديوان

[Signature]

ت / ٠١٧٠٢٦٠٥



الشمس الاداري - ب - شارع المطار من ب : ٧٤ - ١ الصفاة - الرمز البريدي ١٣٠١١ الكويت
Managdal Shuwalki - B - Airport St. P.O.Box : 1074 Safat - Code 13011 Kuwait - Tel : 22 333 333
www.csc.net.kw

مشروع قانون أو مرسوم

١١٨



الموقر
الأخ الفاضل / عبد العزيز عبد الله الزين
رئيس ديوان الخدمة المدنية
تحية طيبة وبعد ،

نرفق نسخة من كتاب مجلس الأمة المرقم (2584) المؤرخ 2017/1/31
المرفق به الاقتراحات بقوانين في شأن تنظيم الوظائف القيادية المقدم من السيدة
العضو / صفاء عبد الرحمن الهاشم ، والاقتراح بقانون بشأن إنشاء الهيئة العامة
للاستطلاع وقياس الرأي العام المقدم من السيد العضو / د. محمد هادي الحويطة ،
والمتضمن رغبة لجنة الشؤون التشريعية والقانونية في استطلاع وجهة نظر
ديوان الخدمة المدنية في هذا الاقتراح .

للتفضل بالاطلاع والدراسة وموافقتنا برأيكم في هذا الشأن بالسرعة
الممكنة ، على أن يصلنا الرد خلال أسبوعين من تاريخه وذلك تتمكن اللجنة
من إنجاز تقريرها وإبداء الرأي بشأنها .

مع وافر التقدير والاحترام ،

الأمين العام لمجلس الوزراء
فوزان محمد عبد الله الزين
رئيس ديوان الخدمة المدنية
الأمانة العامة للامانة العامة

نسخة / لأمانة الشؤون القانونية
(4) د س / 14



مذكرة

بشأن

الاقتراحات بقوانين في خصوص التعيين وتجديد

التعيين في الوظائف القيادية

تقدم بعض السادة أعضاء مجلس الأمة باقتراحات بقوانين حول الموضوع أعلاه وقد تم دراستها على النحو التالي :-

لقد صدر مرسوم رقم (111 لسنة 2015) والمرسوم رقم (296 / 2015) بتعديل بعض أحكام المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شأن الخدمة المدنية متضمناً ثلاث مواد.

- تم في المادة الأولى استبدال نص المادة (14) من المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية بنص جديد روعي فيه وضع نظام خاص يتضمن قواعد وأسس وإجراءات ومواعيد تقييم كفاءة القياديين والآثار المترتبة على هذا التقييم ويتولى الوزير المختص وضع تقييم الأداء بالنسبة لكل منهم.
- أما بالنسبة للمادة الثانية من المرسوم فقد أضافت إلى المرسوم الصادر في 1979/4/4 المشار إليه أعلاه ، المواد التالية : 30 مكرر ، 30 مكرر أ ، 30 مكرر ب ، 30 مكرر ج وانتهت إلى أن الوزير المختص يرشح عدد (3) على الأقل لشغل الوظيفة القيادية على أن يشترط لشغلها تتوافر الشروط التالية :-

1. وجود وظيفة شاغرة في الهيكل التنظيمي المعتمد للجهة.
2. الحصول على مؤهل جامعي.
3. توافر الخبرة التالية على المؤهل الدراسي وفقاً لما يلي [22 سنة للتعيين بالدرجة الممتازة - 20 سنة للتعيين بدرجة وكيل وزارة - 16 سنة للتعيين بدرجة وكيل وزارة مساعد].
4. الحصول على تقرير كفاءة بتقدير امتياز أو التقدير الذي يضعه مجلس الخدمة المدنية في كل من السنتين الأخيرتين.
5. أن يقدم تصور بتطوير العمل.
6. الإلمام بقدر كافٍ باللغة الإنجليزية والحاسب الآلي.
7. اجتياز الدورات التدريبية الخاصة بالتأهيل لشغل الوظيفة القيادية.

- وقد تضمنت الإضافة أيضاً أن تكون الأولوية في الاختيار في حال تساوى المرشحين في الشروط السابقة للمرشح من ذات الجهة ثم من جهة حكومية أخرى ثم من جهات غير حكومية [المادة (30) مكرر (أ)].

وتطبيقاً للمادة (14) من المرسوم أصدر مجلس الخدمة المدنية قراره رقم (21 لسنة 2015) بشأن نظام تقييم شاغلي الوظائف القيادية وآثار هذا التقييم حيث تضمن القرار مواد حددت الأولى منها الخاضعون لهذا القرار وهم شاغلو مجموعة الوظائف القيادية بجدول المرتبات العام.

كما تضمنت المادة الثانية من القرار أن الوزير المختص يضع تقريراً بتقييم أداء القيادي عن كل سنة ميلادية وذلك بأحدي مراتب التقييم (كفاءة - متوسط - أقل من متوسط) على أن يتضمن التقييم



الأسباب التي خلص منها إلى تقرير أداء القيادي وأن ينتهي وضع التقييم قبل نهاية شهر فبراير على أن يراعى عند وضع التقرير [الأهداف والإنجازات التي تم تحقيقها في الوحدات التنظيمية التابعة للقيادي - تطوير أساليب العمل - متابعة تنفيذ خطة التنمية ونسبة الانجاز - تلافى الملاحظات النهائية للجهات الرقابية] ويحق للقيادي أن يتظلم من التقرير الذي يضعه الوزير.

- وبينت المواد من الثالثة إلى الخامسة إجراءات نظام التقييم بحيث يتضمن أن يبلغ الوزير المختص القيادي بتقرير أدائه والأسباب التي بنى عليها وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الانتهاء من وضع التقرير ويحرم القيادي الذي يحصل على تقرير أداء بدرجة (أقل من المتوسط) من أول علاوة دورية تستحق له في حال شموله بنظام العلاوات الدورية ويظل الحرمان قائماً إلى أن يحصل على تقرير أداء بدرجة (متوسط) على الأقل كما يحرم أيضاً من المكافأة المالية السنوية عن الخدمات الممتازة ويحرم من نصفها إذا حصل على تقييم أداء بدرجة (متوسط).

ونخلص مما تقدم أن المرسوم المشار إليه أعلاه بما تضمنه من مواد سواء تم إستبدالها أو إضافتها للمرسوم رقم 15 لسنة 1979 قد شملت كل ما يتعلق بالقياديين من حيث التعيين وشروطه ، وكذا التجديد ومبرراته بالإضافة إلى وضع نظام لتقييم أداء القياديين وصدر نفاذاً له قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 21 لسنة 2015 مبيناً كل ما يتعلق بتقييم الأداء وإجراءاته والتظلم منه.

كما أصدر مجلس الوزراء قراره رقم (545) لسنة 2016 بشأن إجراءات عرض طلبات التجديد وعدم التجديد للقياديين على مجلس الوزراء من خلال ديوان الخدمة المدنية.

وعلى هذا الأساس يكون قد تم تحقيق الهدف والغرض الذي من أجله تم تقديم الاقتراحات القوانين المشار إليها من بعض أعضاء مجلس الأمة.

الأمر الذي يكون معه وضع القواعد التفصيلية للتعيين وتجديد التعيين في الوظائف القيادية بموجب قانون وهي أداة تتسم بالجمود لصعوبة إجراء التعديلات في ضوء ما يسفر عنه التطبيق من مشكلات عملية قد تستدعي التدخل لمعالجتها تشريعياً ومن ثم فإن إقرار الاقتراحات بقانون سيقف حجر عثرة في مواجهة عملية تطوير التشريعات المتعلقة بالتعيين والتجديد في الوظائف القيادية كلما استدعت الحاجة العملية ذلك .

وعليه فإن الأمر يتطلب بعد أن أصدرت الحكومة مراسيم بتنظيم عملية تعيين وتجديد التعيين للقياديين وفقاً للتفصيل السابق - إعطاء الوقت الكافي لتقييم الوضع الحالي والتطبيق وآثاره قبل اقتراح إصدار قوانين بتنظيم ذات الموضوع إذ قد يظهر التطبيق العملي للتنظيم الجديد بموجب المراسيم التي صدرت في هذا الشأن عدم الحاجة لإجراء أية تعديلات.

الوكيل المساعد للشؤون القانونية

بديوان الخدمة المدنية

نُهلا إبراهيم بن ناجي

الشيخ الاداري - ب - شارع المطار ص.ب : 1074 الصفاة - الرمز البريدي 11011 الكويت

Managrial Shuwaikh - B- Airport St, P.O. Box 21074 Safal - Code 13011 Kuwait - Tel : 22 333 333

www.csc.net.kw

١٢١

مرفق رقم (6)
نسخة من دراسة قانونية مقارنة عن
موضوع التعيين في الوظائف القيادية

م	القانون	الرقم	التاريخ	المادة الأرونية الملغية	الإمارات العربية المتحدة
1	القانون رقم (81) لسنة 2016	بإصدار قانون الخدمة المدنية .	ورد تنظيم الموضوع في القانون رقم (81) لسنة 2016	ورد تنظيم الموضوع في نظام رقم (3) لسنة 2013 بشأن نظام التعيين على الوظائف القيادية.	ورد تنظيم الموضوع في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية. (المرسوم بقانون الاتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (9) لسنة 2011 والمرسوم بقانون اتحادي رقم (17) لسنة 2016) .
2	التعريف	وظائف المستويات الثلاثة التالية للسلطة المختصة ¹ التي يرأس شأونها وحدات تقسيمات تنظيمية بالوحدة من مستوى إدارة عامة أو إدارة مركزية أو قطاعات وما يؤولها من تقسيمات .	تعد أي وظيفة من وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا أو ما في حكمها الواردة في نظام الخدمة المدنية وأي وظيفة يتم التعيين عليها بقرار من المجلس ويقرر شمولها بأحكام هذا النظام .		
3	الهيكل التنظيمي	- تضع كل وحدة هيكل تنظيمياً لها ، يعقد من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز ² ويتضمن تقسيمات فرعية تتناسب مع أنشطتها . - تضع كل وحدة جدولاً للوظائف مرفقاً بها بطاقات وصف كل وظيفة تتضمن تحديد مستواها الوظيفي وطريقة شغلها والمجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها والشروط اللازم توافرها فويمن يشغلها والواجبات والمسؤوليات المناطة بها ومؤشرات قياس أدائها .	- تضع الجهات الاتحادية ³ هيكلها التنظيمية التي تتناسب واختصاصاتها وترفعها لمجلس الوزراء لاعتمادها . - يتم اعتماد أي تعديل على الهيكل التنظيمي من مستوى الإدارات لما فوق من قبل مجلس الوزراء .		

¹ السلطة المختصة : الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة بحسب الأحوال .

² الجهاز : الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

³ الجهات الاتحادية : أية وزارة منشأة وفق القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972 بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء وتعديلاته وكذلك أية هيئة أو مؤسسة أو أجهزة تنظيمية اتحادية تابعة للحكومة .

م	المعيار	مستوى تحقيق المعيار	ملاحظات
4	كيفية التقييم والاختيار	1- يكون التقييم من طرف مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدين واسعي الانتشار متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة . 2- تحدد اللائحة التنفيذية إجراءات وقواعد اختيار شاغلي الوظائف القيادية وتشكيل لجنة الاختيار والاعداد والتأهيل اللازمين لتنفيذها وإجراءات تقييم نتائج أعمال شاغليها . 3 - استثناء من هذه الأحكام : أ- يجوز للوزراء اختيار مساعدين ومعاونين لهم لمدة محددة وفقاً للنظام الذي يصدر به قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص واقتراح الجهاز ، على أن يتضمن هذا النظام على الأخص قواعد اختيار وتقييم أداء هؤلاء والمعاملة المالية المقررة لهم. ب- يختار الوزير الوكيل الدائم ² من خلال لجنة للاختيار وذلك لمدة أقصاها (4) سنوات ، يجوز تجديدها بعد أقصى (4) سنوات أخرى ، وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد وضوابط اختيار الوكيل الدائم .	تفاصيل المقاضاة بين المرشحين تقوم اللجنة بإجراء المقابلات وتستخدم التقييم والأوزان النسبية التالية :- الرقم المعيار بعض المؤشرات المرتبطة بمعيار التقييم الوزن النسبي للمعيار 1- المعرفة الفنية المتخصصة - الخبرة في مجال العمل التخصصي المطلوب - النجاعة المهنية للمتقدم مع طبيعة الوظيفة 50% 2- القدرات الإدارية والقيادية - الخبرة في موقع قيادي أو إداري - الخبرة في مجالات التخطيط الاستراتيجي وإدارة البرامج والمشاريع - القدرة على تحديد أولويات العمل - القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الأوقات المناسبة 20% 3- المهارات - المهارات الاتصال والتفاوض وإدارة الاجتماعات - مهارات التفكير المنطقي والتحليلي - إتقان اللغات والتكنولوجيا 20% 4- الانطباع العام - الانطباع الذي يكون عن المرشح 10% . المجموع 100% 2 تنشأ بكل وزارة ووظيفة واحدة لوكيل دائم للوزارة بالمستوى الممتاز لمعاونة الوزير في مباشرة اختصاصه .
		1- تشكل لجنة تسمى (اللجنة الوزارية للاختيار والتعيين على الوظائف القيادية) برئاسة نائب رئيس الوزراء وعضوية كل من وزير العدل ووزير تطوير القطاع العام ووزيران يسميها رئيس الوزراء والمرجع المختص . 2- يتم الإعلان عن الوظيفة القيادية على الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء والموقع الإلكتروني للجهة المعنية لمدة أسبوع وفي صحيفة محلية ولمرة واحدة. 3- يشكل رئيس الوزراء لجنة تسمى (لجنة فرز طلبات التقدم لإشغال الوظائف القيادية) برئاسة رئيس ديوان الخدمة المدنية وعضوية (4) من شاغلي وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا أو من في حكمهم تتولى فرز الطلبات والسير الذاتية المحالة إليها من رئيس الوزراء وحصر الطلبات المستوفية للشروط والمتطلبات الواردة ببطاقة الوصف الوظيفي الخاصة بالوظيفة القيادية الشاغرة ، واستثناء أي طلبات غير مستوفية الشروط من المنافسة. 4- يتم تحويل الطلبات المستوفية لشروط إشغال الوظيفة القيادية ومرفقاتها إلى المرجع المختص لتقييمها باستخدام معايير التقييم ¹ . 5- على ضوء نتائج التقييم يخاطب المرجع المختص رئيس الوزراء بأسماء أفضل (7) مرشحين ممن تنطبق عليهم شروط إشغال الوظيفة ، وبعد التأكد من تزاوية المرشحين بالتنسيق مع الجهات المعنية يحول رئيس الوزراء المرشحين للجنة لإجراء المقابلات الشخصية . 6- تحدد اللجنة ترتيب المرشحين حسب متوسط نتائج التقييم التي حصل عليها كل مرشح وترسل النتائج للمرجع المختص ليقوم بدوره بالتنسيق للمجلس بتعيين المرشح الحاصل على أعلى نتيجة في تقييم اللجنة وفقاً للتشريعات النافذة.	
		1- تشكل لجنة تسمى (اللجنة الوزارية للاختيار والتعيين على الوظائف القيادية) برئاسة نائب رئيس الوزراء وعضوية كل من وزير العدل ووزير تطوير القطاع العام ووزيران يسميها رئيس الوزراء والمرجع المختص . 2- يتم الإعلان عن الوظيفة القيادية على الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء والموقع الإلكتروني للجهة المعنية لمدة أسبوع وفي صحيفة محلية ولمرة واحدة. 3- يشكل رئيس الوزراء لجنة تسمى (لجنة فرز طلبات التقدم لإشغال الوظائف القيادية) برئاسة رئيس ديوان الخدمة المدنية وعضوية (4) من شاغلي وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا أو من في حكمهم تتولى فرز الطلبات والسير الذاتية المحالة إليها من رئيس الوزراء وحصر الطلبات المستوفية للشروط والمتطلبات الواردة ببطاقة الوصف الوظيفي الخاصة بالوظيفة القيادية الشاغرة ، واستثناء أي طلبات غير مستوفية الشروط من المنافسة. 4- يتم تحويل الطلبات المستوفية لشروط إشغال الوظيفة القيادية ومرفقاتها إلى المرجع المختص لتقييمها باستخدام معايير التقييم ¹ . 5- على ضوء نتائج التقييم يخاطب المرجع المختص رئيس الوزراء بأسماء أفضل (7) مرشحين ممن تنطبق عليهم شروط إشغال الوظيفة ، وبعد التأكد من تزاوية المرشحين بالتنسيق مع الجهات المعنية يحول رئيس الوزراء المرشحين للجنة لإجراء المقابلات الشخصية . 6- تحدد اللجنة ترتيب المرشحين حسب متوسط نتائج التقييم التي حصل عليها كل مرشح وترسل النتائج للمرجع المختص ليقوم بدوره بالتنسيق للمجلس بتعيين المرشح الحاصل على أعلى نتيجة في تقييم اللجنة وفقاً للتشريعات النافذة.	

الإمارات العربية المتحدة

المملكة الأردنية الهاشمية

جمهورية مصر العربية

البحرين

4

م	الترتيب والتأهيل	البلد الأردني	الامارات العربية المتحدة
5	الترتيب والتأهيل	5	الترتيب والتأهيل
م	الترتيب والتأهيل	البلد الأردني	الامارات العربية المتحدة
5	الترتيب والتأهيل	البلد الأردني	الامارات العربية المتحدة

البلد الأردني

الامارات العربية المتحدة

- 1- التدريب والتطوير وفق السليسة العامة :
 - أ- تلتزم الجهات الاتحادية بالمحافظة على الموارد البشرية المدربة المؤهلة ، كما تلتزم بتدريب موظفيها في الوظائف التي يشغلونها أو في الوظائف الأعلى المخطط لهم تولى مسؤولياتها وفق لنظام التدريب والتطوير الذي يصدر عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح الهيئة¹ .
 - ب- تضع جميع الجهات وتنفذ خطط سنوية لتدريب وتأهيل الموظفين المواطنين بجميع مستوياتهم الوظيفية .
 - 2- برنامج قيادات حكومة الامارات :
 - أ- لتطوير القادرين على قيادة وريادة مستقبل الامارات والعالم والإخراج أفضل القادة ومن خلال برامج قيادية وتدريبية لكل من القطاعين العام والخاص .
 - ب- ضمان التدفق المستمر للقيادات بمختلف مستوياتها واعداد وتطوير الكوادر الحكومية المتوفرة داخليا وتحقيق الأهداف الرئيسية باستراتيجية حكومة الامارات .
 - ج- دورات متخصصة بالتعاون مع أرقى الجامعات العالمية ، التواصل مع القيادات الحكومية من دول مختلفة، محاضرات وورش عمل .
 - د- أربعة برامج :
 - 1- برنامج القيادات الاستراتيجية : قيادات الصف الثاني في الوزارات والجهات الحكومية الاتحادية (الوكلاء والمدراء العموم) .
 - 2- برنامج القيادات التنفيذية : قيادات الصف الثاني والثالث المسؤول عن تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة أو القطاع من فئة وكلاء الوزارات المساعدين والوزراء التنفيذيين ونواب الرؤساء التنفيذيين ومدراء الإدارات في مختلف قطاعات العمل في الدولة في القطاع الاتحادي والمحلي والخاص .
 - 3- برنامج قيادات المستقبل : نواب ومدراء الإدارات ورؤساء الأقسام ومدراء المشاريع والفرق .
 - 4- برنامج شباب الامارات : فئة الشباب من عمر 21 : 30 تشترط للانحاق ان يكون المرشح حاصلًا على الشهادة الجامعية ومواطن أماني .

¹ الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية .

الإمارات العربية المتحدة	المملكة الأردنية الهاشمية	جمهورية مصر العربية	البحرين
<p>مدة العقد (3) سنوات لتسوية قايمة للتجديد لمدة مماثلة فيما عدا العقد المؤقت والخاص .</p> <p>- المعين من ذوي الخبرة من قبل رئيس الجهة الاتحادية في إحدى الوظائف العليا الشاغرة تكون مدة عقده سنتين ويجوز تمديده لمدة مماثلة .</p>	<p>تتولى وزارة تطوير القطاع العلم وديوان الخدمة المدنية بالتنسيق مع الجهات المعنية إعداد دليل الوصف الوظيفي للوظائف القيادية يتضمن تحديد المهام الوظيفية وواجباتها ومسؤولياتها ومتطلباتها والمؤهلات العلمية والشهادات المهنية والخبرات العملية والقرارات والمهارات المطلوبة لاثنائها ، ويرفع الدليل بعد اعتماده من مجلس الخدمة المدنية إلى المجلس لإقراره .</p> <p>- توفر الشروط والمتطلبات الواردة في بطاقة الوصف الوظيفي الخاصة بالوظيفة القيادية الشاغرة .</p> <p>- التأكد من تزاوة المرشحين بالتنسيق مع الجهات .</p> <p>* تتولى لجنة فرز طلبات التقدم لإشغال الوظائف القيادية فرز وحصر الطلبات المستوفية للشروط .</p>	<p>1- يكون التعيين لمدة أقصاها (3) سنوات يجوز تجديدها بعد أقصى (3) سنوات بناء على تقارير تقييم الأداء ومن دون الإخلال بباقي الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف .</p> <p>2- ينتهاء المدة ويشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من مرفقي الدولة قبل شغله لإحدى هذه الوظائف .</p> <p>3- يجوز للموظف خلال (30) يوم التالية لانتهاه مدة شغله للوظيفة القيادية طلب إنهاء خدمته ، وتسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمين الاجتماعي مضافا إليها مدة (5) سنوات أو المدة الباقية لبلوغه السن المقررة قانونا لتترك الخدمة أيهما أقل ، ويعامل فيما يتعلق بالمعاش الذي يستحقه في وظيفته السابقة معاملة من تنتهي خدمته ببلوغ هذه السن .</p>	<p>6 مدة شغل الوظيفة</p>
	<p>7 الشروط</p>	<p>- يشترط للتعين في هذه الوظيفة التأكد من توفير صفات التزاوة من الجهات المعنية على أن يستند الرأي بعدم توفرها إلى قرائن كافية ، وأسباب جديده ، واجتياز التعريب اللازم . ويحدد الجاهل مستوى البرامج التدريبية المتطلبية والجهات المعتمدة لتقديم هذه البرامج .</p> <p>- تحدد اللاحة التنفيذية إجراءات وقواعد اختيار مشاغل هذه الوظائف وتشكيل لجنة الاختيار والإعداد والتأهيل اللازمين لشغلها وإجراءات تقييم نتائج أعمال مشاغلها.</p>	

الإمارات العربية المتحدة	المملكة الأردنية الهاشمية	جمهورية مصر العربية	م
<p>- يستثنى من تطبيق أحكام القانون موظفو الجهات الاتحادية التي يتم استئواؤها من قبل مجلس الوزراء.</p>	<p>1- يستثنى المحافظون والسفراء من أحكام هذا النظام . 2- للمجلس في حالات محددة وخاصة تقتضيها الضرورة ووظائف ذات طبيعة خاصة التعيين بقرار منه بناء على تسبيب مباشر من المرجع المختص . 3- لمجلس الوزراء أن يقرر تطبيق إجراءات الاختيار والتعيين المنصوص عليها في هذا النظام على أي من الشركات المملوكة بالكامل للحكومة لغايات التعيين على وظيفة مدير عام على أن يصدر قرار التعيين عن الجهة المختصة بذلك .</p>	<p>1- تستثنى الجهات والوظائف ذات الطبيعة الخاصة التي يصدر بتحديد لها قرار من رئيس الجمهورية . 2- يكون التعيين في الوظائف القيادية في تلك الجهات بقرار من رئيس الجمهورية أو من يفوضه. 3- يكون شغل الوظائف فيها عن طريق الترقية بالاختيار على أساس بيانات تقييم الأداء وما ورد في ملف الخدمة من عناصر الامتياز . 4- يجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظائف القيادية أو النقل منها قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بـ(60) يوم على الأقل .</p>	<p>8 الاستثناءات</p>
		<p>1- تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل تقويم أداء الموظفين بالوحدة بما تتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية وظائفها . 2- يكون تقويم الأداء بمرتبة ممتاز ، أو كفاء أو فوق المتوسط أو متوسط أو ضعيف . 3- تحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات التقويم بما يكفل الحيادية والدقة في القياس وصولاً للمنحى الطبيعي للأداء وكذلك ميعاد وضع تقارير التقويم وكيفية اعتمادها والتنظيم منها . 4- يكون تنظم شاغلي الوظائف القيادية من التقارير المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة.</p>	<p>9 الأداء والتقويم</p>

الفصل التشريعي الخامس عشر

دور الانعقاد العادي الثاني

التقرير رقم (32)

لجنة الشؤون التشريعية والقانونية

التقرير (الثاني والثلاثون) للجنة الشؤون التشريعية والقانونية
عن الاقتراحات بقوانين في شأن قواعد التعيين في الوظائف
القيادية بالدولة وعددها (6) ، (المحال أحدها بصفة الاستعجال) .

إعداد : أ. / بشاير حمد العازمي

أ. / سارة أحمد شمس

أ. / روان محمد الشهابي

مراجعة : أ. / مريم خالد الزمامي