



الفصل التشريعي الرابع عشر  
دور الانعقاد العادي الثاني

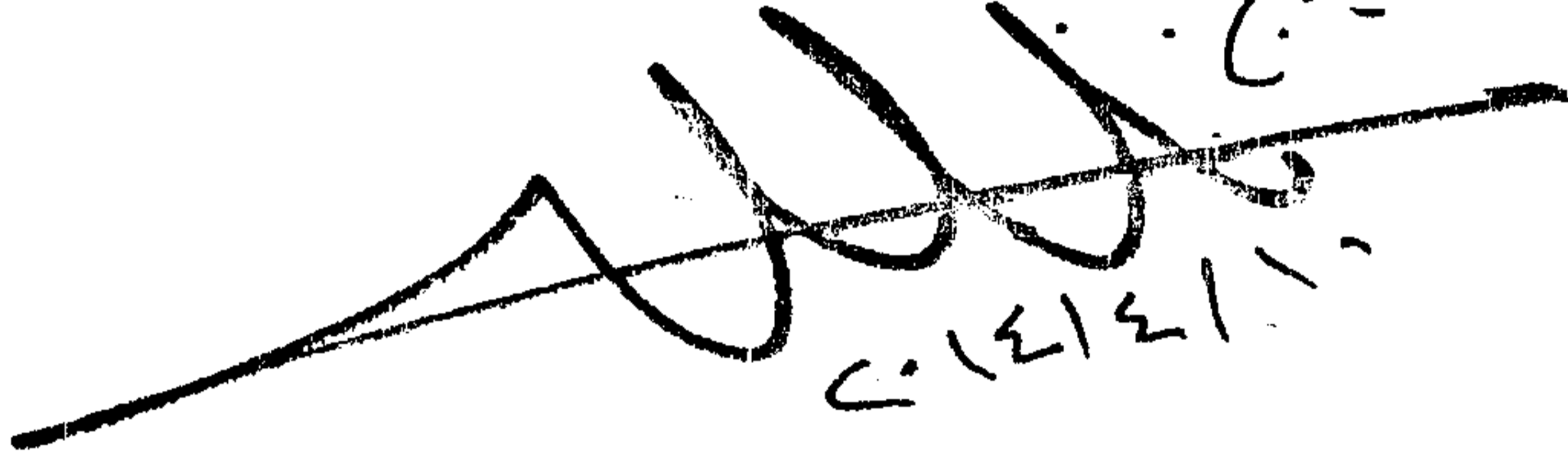
١٠ أبريل ٢٠١٤

لجنة الشؤون التشريعية والقانونية

التقرير رقم (٦٦)

محال إلى لجنة تنمية الموارد البشرية الوطنية  
وبدرج جدول أعمال اللجنة القادمة

التاريخ : ١٠ جمادى الآخرة ١٤٣٥ هـ  
الموافق : ١٠ أبريل ٢٠١٤ م

  
المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة  
تحية طيبة وبعد ..

يسرني أن أقدم لكم التقرير المذكور والنتائج للجنة الشؤون التشريعية  
والقانونية عن :

- ١ - الاقتراح بقانون بشأن إنشاء مركز إعداد القياديين .
- ٢ - الاقتراح بقانون بشأن التعيين في الوظائف القيادية .
- ٣ - الاقتراح بقانون بشأن شروط تولي المناصب القيادية .

برجاء عرضه على المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده في ضوء ما  
تقضي به المادة (٩٨) من اللائحة الداخلية .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ..

رئيس اللجنة

العضو / مبارك سالم الحريص





التقرير السادس والستون

للجنة الشؤون التشريعية والقانونية

عن

١ - الاقتراح بقانون بشأن إنشاء مركز إعداد القياديين

المقدم من السادة الأعضاء / عادل مساعد الخرافي

فيصل محمد الكندري ، سعود نشمي الحريجي .

٢- الاقتراح بقانون بشأن التعيين في الوظائف القيادية

المقدم من السيد العضو / جمال حسين العمر

٣- الاقتراح بقانون بشأن شروط تولي المناصب القيادية

المقدم من السيد العضو / عبدالله ابراهيم التميمي .

أحال السيد رئيس مجلس الأمة إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية الاقتراحات بقوانين المشار إليها الأول بتاريخ ٢٠١٣/١٠/٣ ، والثاني بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٣ ، والثالث بتاريخ ٢٠١٣/١٢/١٨ ، وذلك لبحثها ودراستها وتقديم تقرير بشأنها إلى المجلس .

وقد عقدت اللجنة لهذا الغرض اجتماعين الأول في ٢٠١٤/٣/١٦ ، والثاني في ٢٠١٤/٤/٦ وقد حضر جانباً منها بدعوة من اللجنة كل من :

ديوان الخدمة المدنية :

- السيد / أحمد الرميحي الوكيل المساعد للشؤون القانونية - مستشار قانوني

- السيد / عبدالعزيز شعيب مدير شؤون مراقبي شؤون التوظيف

حيث تبين للجنة أن الاقتراحات بقوانين سالفه الذكر تهدف إلى وضع خطة استراتيجية وإصلاحية تتمثل في إعداد قيادات قادرة على إدارة مؤسسات الدولة وتطويرها بما يخدم المصلحة العليا ووضع الخطط العلمية لتنفيذها وذلك من خلال إنشاء مركز إعداد القياديين كما جاء بالإقتراح الأول وإنشاء لجنة للترشيح لشغل الوظائف القيادية تلحق بمجلس الوزراء لوضع المعايير اللازمة لذلك كما جاء بالاقترح الثاني ووضع الشروط اللازمة لتقويم الانحراف والمحسوية في النهج المتبع في اختيار القيادات كما جاء بالاقترح الثالث .



وقد استعرضت اللجنة الاقتراحات بقوانين ورأت أن :

**موضوع الاقتراح بقانون الأول يتكون من تسع مواد كالتالي :**

**مادة أولى :** " ينشأ مركز يسمى مركز إعداد القياديين ويكون له الاستقلال المالي والإداري ويلحق بوزير الدولة لشئون مجلس الوزراء ، ويتولى المركز اكتشاف وتطوير قدرات القياديين وتطوير مهاراتهم بما يعزز ويدعم خطط الحكومة ويساند توجهاتها الاستراتيجية في التطوير والتنمية " .

**مادة ثانية : يناط بالمركز المهام التالية:**

- ١- وضع الخطط والبرامج اللازمة لإعداد القياديين في الدولة.
- ٢- دراسة احتياجات ومتطلبات الجهات الحكومية من القيادة العليا والوسطى ووضع البرامج اللازمة لإعدادهم .
- ٣- وضع مهام وأهداف محددة لتطوير قدرات كل فئة من فئات القياديين بواسطة برامج متخصصة مع الاستعانة بالخبرات الدولية.
- ٤- الاطلاع والاستفادة من تجارب الدول الأخرى والتعاون مع الجهات الأكاديمية العالمية المتخصصة بإعداد برامج القياديين.
- ٥- إنشاء قاعدة بيانات للمرشحين للبرامج.
- ٦- متابعة خطط التنمية وإعداد القياديين المناط بهم تنفيذ هذه الخطط.
- ٧- التقييم المستمر للقياديين ومتابعة أدائهم وتطوير مهاراتهم.

**مادة ثالثة : يتولى إدارة المركز مجلس إدارة يتكون من عدد لا يجاوز خمسة أعضاء من حملة الشهادات العليا ، ويتم اختيار مدير المركز من بينهم.**

**مهام مجلس إدارة المركز:**

- ١- رسم خطط تطوير المهارات القيادية.
- ٢- تطوير استراتيجيات بعيدة المدى لإعداد القيادات بالدولة .
- ٣- وضع واعتماد برامج التدريب للقياديين.
- ٤- تحديث البرامج في ضوء مستجدات ومتطلبات العمل وخطط التنمية.
- ٥- مراجعة وتقييم المتقدمين للبرامج القيادية والتأكد من كفاءتهم للبرنامج ضمن المعايير التي يحددها مجلس إدارة المركز.



- ٦- الاستعانة بخبراء ومستشارين محليين وعالميين لوضع البرامج.
- ٧- تحديد الفئات القيادية والبرنامج الخاص لكل منها .
- ٨- تشكيل اللجان لعمل الدراسات والاقتراحات اللازمة.
- ٩- وضع الهيكل التنظيمي واللوائح الإدارية والمالية والوظيفية للمركز.
- ١٠- وضع واعتماد الميزانية السنوية والخطة الخمسية للمركز.
- ١١- تلقي طلبات الترشيح المقدمة من وزارات الدولة وإداراتها ، والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التي تملك الدولة رأس مالها بالكامل.
- ١٢- تعزيز قدرات القياديين الحاليين والذين لم تتضمن خدمتهم في تاريخ العمل بهذا القانون وإحاقهم بالبرامج المختصة المحددة من قبل المركز.

**مادة رابعة :** يصدر بتشكيل مجلس الإدارة قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء ويحدد هذا القرار مكافآت الأعضاء.

**مادة خامسة :** تضع اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات سير العمل لمجلس الإدارة والنصاب اللازم لصحة انعقاده وإصدار قراراته ولا تكون قرارات المجلس نافذة إلا بعد اعتمادها من وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء.

**مادة سادسة :** يعفى المركز من الرقابة المسبقة لديوان المحاسبة ، كما يعفى من الخضوع للقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٤ في شأن المناقصات العامة.

**مادة سابعة :** تدرج الاعتمادات اللازمة للمركز ضمن ميزانية الوزارات والإدارات الحكومية بالميزانية العامة بالدولة.

**مادة ثامنة :** يصدر وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لهذا القانون وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

**مادة تاسعة :** تنفيذية .

**موضوع الاقتراح الثاني** ويتكون من ثمانية عشر مادة كالتالي :

**مادة (١) :** في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:



- الجهات الحكومية :** الوزارات والإدارات العامة والجهات ذات الميزانيات الملحقة.
- الوظائف القيادية :** الوظائف المدنية في الجهات الحكومية بدءا بوظيفة وكيل وزارة مساعد فالوظائف التي تعلوها.
- اللجنة :** لجنة الترشيح لشغل الوظائف القيادية.
- الجهة :** الجهة الادارية التي يتبعها الموظف.
- الوزير المختص :** الوزير الذي تقع الوظيفة التي يراد شغلها تحت مسؤوليته.
- مادة (٢) :** تشكل لجنة تلحق بمجلس الوزراء تسمى (لجنة الترشيح لشغل الوظائف القيادية) وتختص بما يأتي :
- (١) الترشيح لشغل الوظائف القيادية بعد الاعلان عنها وفقا لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية.
- (٢) وضع برامج التأهيل للمرشحين للتعين في الوظائف القيادية ويعتبر اجتياز هذه البرامج شرطا أساسيا للتعين بها.
- (٣) وللجنة ان تستعين بالأجهزة المختصة في الدولة لاستكمال ما ترى لزومه من بيانات ومعلومات.
- مادة (٣) :** تشكل اللجنة برئاسة وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء وعضوية كل من :
- مستشار يختاره المجلس الأعلى للقضاء.
  - ثلاثة من ذوي الخبرة والكفاءة في المجالات الإدارية وفي مجال إدارة الموارد البشرية يختارهم مجلس الخدمة المدنية.
- ويصدر بتشكيل اللجنة مرسوم بناء على عرض وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء لمدة سنتين قابلة للتجديد لمرة واحدة ، وتكون للجنة أمانة عامة يرأسها أمين عام يصدر بتعيينه مرسوم بناء على ترشيح رئيس اللجنة ويكون مسئولا عن أعمالها أمام اللجنة وأمام رئيسها ، وتحدد اللائحة التنفيذية نظام العمل باللجنة كما تحدد نظام العمل بالأمانة العامة وهيكلها التنظيمي والوظيفي وسائر شئونها المالية والإدارية ، وذلك مع عدم الاخلال بأحكام قانون الخدمة المدنية ونظام الخدمة المدنية المشار إليهما.



**مادة (٤) :** يكون انعقاد اللجنة صحيحا بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس ، وتصدر قراراتها بأغلبية مجموع أعضائها.

**مادة (٥) :** تعد إدارة شؤون العاملين في كل جهة بيانا شهريا بالوظائف القيادية الشاغرة بها وتلك المتوقع شغورها خلال ستة أشهر ، على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية وشروط شغلها ، ويقدم هذا البيان الى الوزير المختص للنظر في اتخاذ الإجراءات اللازمة للإعلان عن شغل هذه الوظائف.

**مادة (٦) :** تعلن كل جهة عن شغل الوظائف القيادية الشاغرة بها أو المتوقع شغورها خلال ستة أشهر في صحيفتين يوميتين وعلى الموقع الالكتروني للجهة ، ويتضمن الإعلان مسمى الوظيفة ، ودرجتها المالية ، ووصف موجز لها ، وشروط شغلها طبقا لبطاقة الوصف ، والمهارات والقدرات اللازمة لشغلها والمدة المحددة لتلقي الطلبات ، والجهة التي تقدم إليها. ولا يتقدم لهذا الإعلان سوى العاملين بالجهة دون غيرهم.

**مادة (٧) :** يشترط فيمن يتقدم للإعلان :

- (١) أن يكون مستوفيا لشروط شغل الوظيفة طبقا لبطاقة الوصف.
- (٢) أن يرفق بطلبه موقفه بالنسبة للمهارات والقدرات المطلوبة لشغل الوظيفة وانجازاته السابقة مدعما بالمستندات الدالة على ذلك.

**مادة (٨) :** تتولى اللجنة تقييم المتقدمين على أساس مجموعة المعايير والقدرات وذلك مع باقى اشتراطات شغل الوظيفة.

وتنقسم المعايير والقدرات الى أربع مجموعات :

**التاريخ الوظيفي :** ويشمل السن عند التقدم لشغل الوظيفة ، وتقارير الكفاءة

والانجازات التي حققها المتقدم ، وتحدد لهذه المجموعة (٣٠) درجة.

**المهارات القيادية :** وتشمل عناصر القدرة على القيادة واتخاذ القرارات فى التوقيت

المناسب والقدرة على التجديد والابتكار ، وتحدد لهذه المجموعة (٣٠)

درجة.



**القدرات العلمية والعملية :** وتشمل الحصول على مؤهلات أعلى والقدرة على اجادة لغات أجنبية والمعرفة بعلوم الحاسب الآلي وسابقة العمل بالمنظمات الدولية والإقليمية والاشترك في المؤتمرات وإعداد البحوث وتحدد لهذه المجموعة (٣٠) درجة.

**السمات الشخصية :** ما تكشف عنه المقابلة من التمتع بالمظهر اللائق والقدرة على التخاطب ، وتحدد لها (١٠) درجات.  
وتراعى اللجنة عند تقدير هذه المعايير والقدرات نوع الوظيفة المعلن عنها وبطاقة وصفها والجهة المدرجة بها.

**مادة (٩)** ترشح اللجنة لشغل الوظيفة القيادية الشاغرة ثلاثة من المتقدمين لشغلها بعد التحقق من استيفاء كل منهم جميع الشروط المطلوبة ، ومع ترتيبهم بحسب أفضلية كل منهم وفقا لمعايير المفاضلة التي ينص عليها هذا القانون ولائحته التنفيذية ، ويتعين على الوزير المختص أن يختار واحدا منهم لشغل الوظيفة الشاغرة.

**مادة (١٠)** : يكون التعيين في الوظائف القيادية بمرسوم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة في ذات الوظيفة القيادية.

ويجوز التجديد لمدة ثانية في الحالات الاستثنائية وبناء على تقرير مسبب من الوزير المختص.

ولا يحول عدم التجديد دون حق القيادي في التقدم وفقا لأحكام هذا القانون لشغل وظيفة قيادية أخرى من ذات مستوى الوظيفة التي كان يشغلها أو من مستوى أعلى على ألا تزيد مدة شغله للوظائف القيادية أيا كان موقعها ومستواها على خمس عشرة سنة متتالية أو متقطعة.

**مادة (١١)** : إذا انتهت مدة من شغل وظيفة قيادية وفقا لأحكام المادة السابقة شغل وظيفة أخرى غير قيادية لا تقل درجتها عن درجة وظيفته وبمرتبه الذي كان يتقاضاه مضافا اليه البدلات المقررة للوظيفة المنقول إليها.

ويكون النقل داخل الجهة بقرار من الوزير المختص والى خارجها بقرار من مجلس الوزراء.



ويحق للقيادي خلال الثلاثين يوما التالية لانتهاؤ مدة شغله الوظيفة القيادية طلب إنهاء خدمته وتسوى حقوقه على أساس مدة اشتراكه في التأمين الاساسى والتكميلي مضافا اليها مدة عشر سنوات أو المدة الباقية لبلوغ السن المقررة قانونا لترك الخدمة أيهما أقل.

ويجب أن تتخذ الاجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظيفة القيادية طبقا للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوما على الأقل.

**مادة (١٢):** لا يجوز رفض التجديد للقيادي أو فصله بقرار تأديبي أو إحالته للتقاعد أو نقله أو نديه لوظيفة أخرى أو قبول استقالته ، إلا بناء على تقرير مسبب يعده الوزير المختص ويعتمده مجلس الوزراء.

**مادة (١٣):** لا تخضع لأحكام هذا القانون :

- (١) الوظائف العسكرية فى الجيش والشرطة والحرس الوطنى والإدارة العامة للإطفاء.
- (٢) وظائف الديوان الأميرى وديوان ولى العهد.
- (٣) الوظائف الفنية بديوان المحاسبة.
- (٤) وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد العليا.
- (٥) وظائف السلكين الدبلوماسى والقنصلى.
- (٦) وظائف القضاء والنيابة العامة والإدارة العامة للتحقيقات.
- (٧) وظائف الأمانة العامة لمجلس الأمة.
- (٨) وظائف الأمانة العامة لمجلس الوزراء.
- (٩) الوظائف بالجهات ذات الميزانيات المستقلة.

**مادة (١٤):** يتم تقويم نتائج أعمال شاغلى الوظائف القيادية الخاضعة لأحكام هذا القانون الموجودين فى الخدمة فى تاريخ العمل به عن الفترة السابقة طبقا للقواعد والإجراءات التى تنص عليها اللائحة التنفيذية وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به ويستمر هؤلاء العاملون خلال هذه السنة فى شغل الوظائف القيادية حتى يتم تجديد مدة خدمتهم فى هذه الوظائف أو تحديد أوضاعهم طبقا لأحكام هذا القانون.



**مادة (١٥) :** كل إجراء للتعيين في وظيفة قيادية شاغرة تخضع لأحكام هذا القانون يتم بالمخالفة لأحكامه يكون باطلا ، وذلك دون إخلال بالمسئولية التأديبية والمدنية عند الإقتضاء .

**مادة (١٦) :** تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به ، متضمنة قواعد وإجراءات الإعلان والتقدم للترشيح وإجراءات المفاضلة والاختيار والترشيح ونظم الاعداد والتأهيل والتقويم للمتقدمين لشغل الوظائف القيادية.

**مادة (١٧) :** يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

**مادة (١٨) :** تنفيذية .

### موضوع الاقتراح الثالث ويتكون من خمسة مواد كالتالي :

**مادة ١ :** تسري أحكام هذا القانون على شاغلي الوظائف القيادية.

ويقصد بالوظائف القيادية في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يندرج تحت حكم البند (١) من المادة (١٢) من المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ المشار إليه .

**مادة ٢ :** يمنع شغل الوظائف القيادية في كافة الجهات الحكومية من خارج الجهة التي ينتمي لها المرشحون لشغل هذه الوظائف .

**مادة ٣ :** يخضع المرشحون لشغل الوظائف القيادية لاختبار كفاءة وقدرات، إدارية متطورة لشغل المنصب المرشح له .

**مادة ٤ :** تحدد المدة المسموح بها لشغل الوظائف القيادية بدورتين كل منها أربع سنوات ولا يجوز تمديد المدة إلا بشرط تحقيق إنجازات غير مسبوقه في الوظيفة ولفترة أربع سنوات أخرى بحد أقصى وبمرسوم مسبب .

**مادة ٥ :** تنفيذية .



وقد استمعت اللجنة لوجهة نظر ممثلي ديوان الخدمة المدنية في الاقتراحات بقوانين المعروضة حيث أوضح ممثل ديوان الخدمة المدنية أن لدى الديوان تصور كامل لموضوع ضوابط شغل الوظائف القيادية ، حيث بالوضع الحالي فإنه يحكم تعيين القياديين ضوابط واردة في قرار صادر من مجلس الوزراء ، وديوان الخدمة المدنية قدم تصوراً لتعديل تشريعي للحكومة وقد نوقش في مجالس الأمة السابقة ، وكان يتناول أكثر من جانب فيما يتعلق بالتعيين في الوظائف القيادية فتم اشتراط مؤهل معين وأيضاً هناك شرط يربط التعيين بسنوات خبرة وفق متطلبات معينة في الشخص المراد ترشيحه كما أن الترشيح يجب أن يكون لثلاثة أشخاص وليس لشخص واحد كما هو الوضع الآن ، وقد رسمت آلية معينة للموافقة على المرشح للوظيفة القيادية فيجب أن يكون الترشيح من داخل الجهة ، كما أنه تم وضع أولوية في معايير المفاضلة عند تساوي المرشحين ، وكل هذه الضوابط وضعناها من خلال تعديل تشريعي على مادة من مواد قانون الخدمة المدنية حيث نحيل لنظام الخدمة المدنية أن يضع كل التفاصيل المتعلقة بالقياديين وهذا التعديل التشريعي أحناه إلى مجلس الأمة في فترة سابقة وهو مشروع متكامل يعالج جميع الأمور التي طرحت بالمقترحات الثلاثة المعروضة .

وقد رأت اللجنة أن الفكرة التي تقوم عليها الاقتراحات بقوانين المشار إليها فكرة جيدة ولا تخالف أحكام الدستور لأن 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 ١٥ لسنة ١٩٧٩ بشأن الخدمة المدنية والمرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤ بنظام الخدمة المدنية لم يتضمن أي ضوابط وشروط تحكم شغل الوظائف القيادية وإنما وردت هذه الضوابط في قرارات مجلس الوزراء ، لكن هناك بعض الملاحظات نوجزها في الآتي :

- أن الاقتراح الثاني هو الأعم والاشمل ويجب كل من الاقتراحين الأول والثالث إذ أنه يتضمن أهداف وموضوع كل منها ويضع الآليات لمعالجة القصور والسلبيات في اختيار القياديين لكنه :



- أخرج من موضوعه مجموعة وظائف قيادية منصوص عليها بالمادة الثالثة عشر من الاقتراح تفرغه من مضمونه بل أن الفقرة الأخيرة من المادة المنوه عنها اخرجت الوظائف ذات الميزانيات المستقلة ولا تدري اللجنة ماذا تبقى من وظائف تكون محل لتطبيق هذا القانون عندما جعلت تلك المادة الاستثناء قاعدة وهو الذي لا يجب التوسع فيه والقياس عليه .

- أنه وإن كان ضمن أهداف الاقتراح بقانون السالف هو إتاحة الفرصة لقياديين جدد وافكار جديدة قادرة على التطوير والعطاء إلا أنه من الممكن أن يؤدي ذلك الى فقدان بعض الكفاءات والخبرات ويزيد الطلب على الكفاءات من دول أخرى ويؤدي أيضا إلى احباط القياديين وانشغالهم بأمور مستقبلهم بعد انقضاء الفترة المحددة للبقاء في الوظيفة خاصة وأنه ربط التجديد بعد الفترة المسموح بها وبصفة استثنائية بناءً على تقرير مسبب من الوزير المختص وهذا يتوقف على علاقة الأخير بالقيادي اذا كان موافقاً لهواه ورضاه من عدمه .

ومن ثم رأت اللجنة بأن الأمر يحتاج إلى دراسة تفصيلية في لجنة تنمية الموارد البشرية الوطنية والتي فطن المجلس الموقر لانشائها مؤخراً ضمن اللجان المضافة لمعالجة تلك الظواهر السلبية في الهيكل الإداري للدولة ، وذلك بعد أخذ رأي الحكومة والجهات ذات الصلة بموضوع تلك الاقتراحات .

وبعد المناقشة وتبادل الآراء انتهت اللجنة بإجماع الحاضرين من أعضائها إلى الموافقة على الاقتراحات بقوانين من حيث الفكرة مع الأخذ في الاعتبار الملاحظات سالفة الذكر .



واللجنة تقدم تقريرها إلى المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده في ضوء ما  
تقضي به المادة (٩٨) من اللائحة الداخلية .

**مقرر اللجنة**

**د. / عبدالكريم عبدالله الكندري**

**المرفقات :**

- نسخ من الاقتراحات بقوانين



١٥٦٢ / ١٦٢

٣ أكتوبر ٢٠١٢

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،

نتقدم بالاقتراح بقانون المرفق بشأن إنشاء مركز إعداد القياديين ، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر، مع إعطائه صفة الإستعجال.

مع خالص التحية،،،

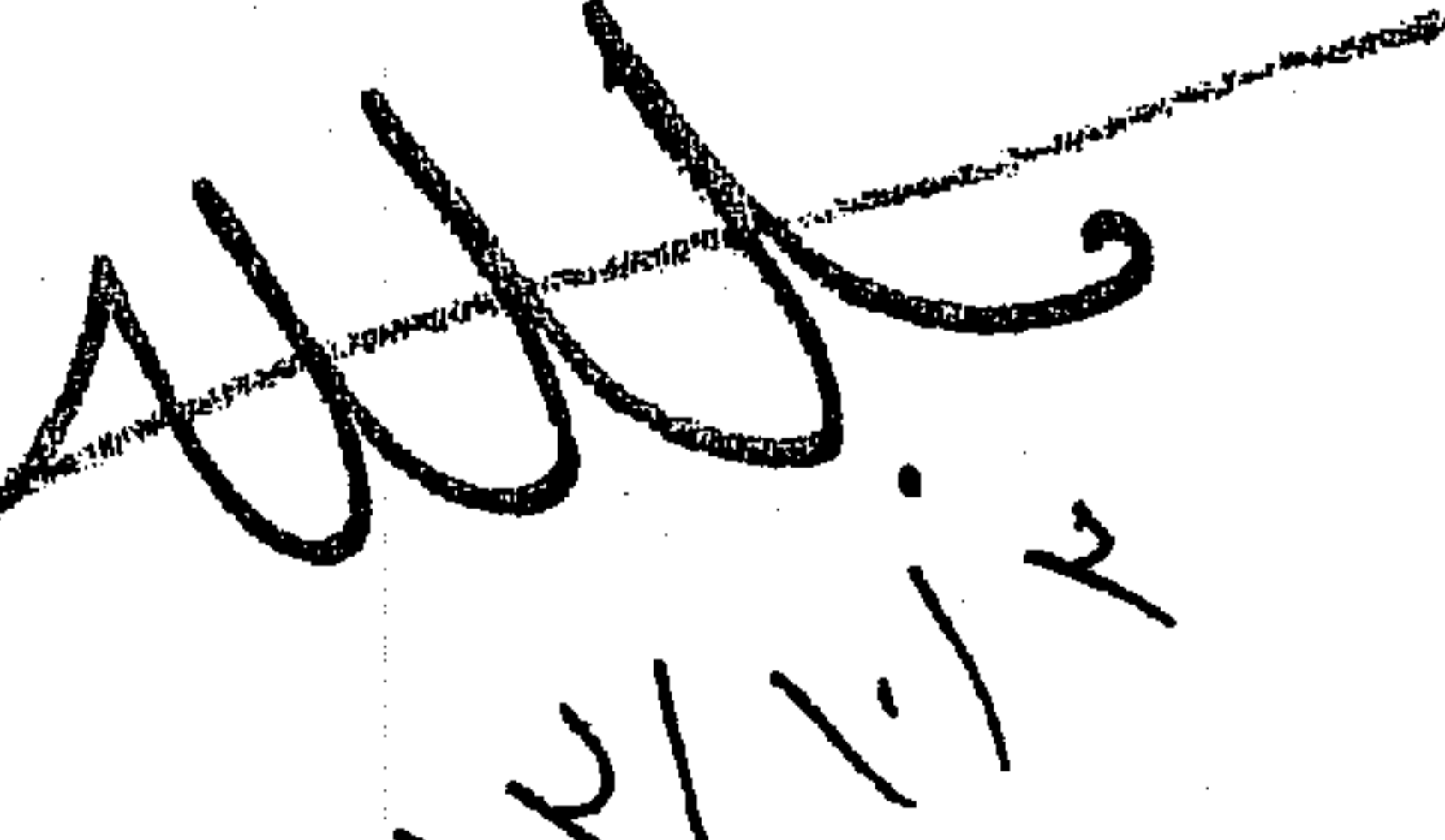
مقدمو الاقتراح

عادل مساعد الخرافي

فيصل محمد الكندري

سعود نشمي الحريجي

يأال اللجنة لشؤون التشريعية والقانونية  
ويوزع على السادة الأعضاء  
مع إعطائه صفة الإستعجال

  
١٥٦٢ / ١٦٢



## انتراح بقانون بشأن إنشاء مركز إعداد القياديين

- بعد الاطلاع على الدستور ،
- وعلى القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء ديوان المحاسبة والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٤ في شأن المناقصات العامة والقوانين المعدلة له .
- وعلى المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية والمراسيم المعدلة له.

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

(مادة أولى)

" ينشأ مركز يسمى مركز إعداد القياديين ويكون له الاستقلال المالي والإداري ويلحق بوزير الدولة لشئون مجلس الوزراء ، ويتولى المركز اكتشاف وتطوير قدرات القياديين وتطوير مهاراتهم بما يعزز ويدعم خطط الحكومة ويساند توجهاتها الاستراتيجية في التطوير والتنمية " .

(مادة ثانية)

يناط بالمركز المهام التالية:

- ١- وضع الخطط والبرامج اللازمة لإعداد القياديين في الدولة.
- ٢- دراسة احتياجات ومتطلبات الجهات الحكومية من القيادة العليا والوسطى ووضع البرامج اللازمة لإعدادهم .



- ٣- وضع مهام وأهداف محددة لتطوير قدرات كل فئة من فئات القياديين بواسطة برامج متخصصة مع الاستعانة بالخبرات الدولية.
- ٤- الاطلاع والاستفادة من تجارب الدول الأخرى والتعاون مع الجهات الأكاديمية العالمية المتخصصة بإعداد برامج القياديين.
- ٥- إنشاء قاعدة بيانات للمرشحين للبرامج.
- ٦- متابعة خطط التنمية وإعداد القياديين المناط بهم تنفيذ هذه الخطط.
- ٧- التقييم المستمر للقياديين ومتابعة أدائهم وتطوير مهاراتهم.

(مادة ثالثة)

يتولى إدارة المركز مجلس إدارة يتكون من عدد لا يجاوز خمسة أعضاء من حملة الشهادات العليا ، ويتم اختيار مدير المركز من بينهم.  
مهام مجلس إدارة المركز:

- ١- رسم خطط تطوير المهارات القيادية.
- ٢- تطوير استراتيجيات بعيدة المدى لإعداد القيادات بالدولة .
- ٣- وضع واعتماد برامج التدريب للقياديين.
- ٤- تحديث البرامج في ضوء مستجدات ومتطلبات العمل وخطط التنمية.
- ٥- مراجعة وتقييم المتقدمين للبرامج القيادية والتأكد من كفاءتهم للبرنامج ضمن المعايير التي يحددها مجلس إدارة المركز.
- ٦- الاستعانة بخبراء ومستشارين محليين وعالميين لوضع البرامج.
- ٧- تحديد الفئات القيادية والبرنامج الخاص لكل منها .
- ٨- تشكيل اللجان لعمل الدراسات والاقتراحات اللازمة.
- ٩- وضع الهيكل التنظيمي واللوائح الإدارية والمالية والوظيفية للمركز.
- ١٠- وضع واعتماد الميزانية السنوية والخطة الخمسية للمركز.
- ١١- تلقي طلبات الترشيح المقدمة من وزارات الدولة وإداراتها ، والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التي تملك الدولة رأس مالها بالكامل.



١٢- تعزيز قدرات القياديين الحاليين والذين لم تتضمن خدمتهم في تاريخ العمل بهذا القانون وإحاقهم بالبرامج المختصة المحددة من قبل المركز.

(مادة رابعة)

يصدر بتشكيل مجلس الإدارة قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء ويحدد هذا القرار مكافآت الأعضاء.

(مادة خامسة)

تضع اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات سير العمل لمجلس الإدارة والنصاب اللازم لصحة انعقاده وإصدار قراراته ولا تكون قرارات المجلس نافذة إلا بعد اعتمادها من وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء.

(مادة سادسة)

يعفى المركز من الرقابة المسبقة لديوان المحاسبة ، كما يعفى من الخضوع للقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٤ في شأن المناقصات العامة.

(مادة سابعة)

تدرج الاعتمادات اللازمة للمركز ضمن ميزانية الوزارات والإدارات الحكومية بالميزانية العامة بالدولة.

(مادة ثامنة)

يصدر وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لهذا القانون وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

(مادة تاسعة)

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

أمير دولة الكويت

صباح الأحمد الصباح



## المذكرة الإيضاحية

### لاقتراح بقانون بشأن إنشاء مركز إعداد القياديين

من الملاحظ سوء الأداء وقلة الإنتاجية في العديد من القطاعات الحكومية وكثرة شكاوى المواطن الكويتي ومجلس الوزراء ومجلس الأمة من عدم قدرة قياديي القطاعات الحكومية من تنفيذ خطط التطوير والتحديث والارتقاء بالعمل.

كما لا توجد رؤية واضحة لحل المشاكل المتراكمة على الأجهزة الحكومية والهيئات والمؤسسات التابعة لها ، وعليه لابد من أخذ زمام المبادرة في وضع خطة استراتيجية وإصلاحية تتمثل في إعداد قيادات قادرة على إدارة الوزارات والمؤسسات والشركات الحكومية وتطويرها بما يخدم المصلحة العليا ووضع الخطط العلمية لتنفيذها.

وحيث نجحت العديد من دول العالم في إعداد وتطبيق برامج إعداد القياديين ونظراً لحاجة البلاد في هذه المرحلة لقياديين ذوي كفاءة عالية لتحقيق التنمية والتطوير على كافة الأصعدة وفي جميع الجهات الحكومية .

لذا أعد هذا الاقتراح بقانون تحت مسمى قانون إنشاء مركز إعداد القياديين ، لمعالجة هذه المشكلة والنهوض بالعمل القيادي الذي ينتج عنه تطور للأداء الحكومي في كافة قطاعاته.

حيث تطرقت مواده من ( ١ إلى ٩ ) إلى إنشاء المركز والمهام المناطة به ومجلس إدارته.

State of Kuwait  
National Assembly



دولة الكويت  
مجلس الأمة

اصال

٢٠٣٤٥٦

المحترم

السيد/ رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،

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

مع خالص التحية ،،،

مقدم الاقتراح

جمال حسين العمر

يحال إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية  
ويوزع على الأعضاء

٢٠٣٤٥٦



## اقتراح بقانون بشأن التعيين في الوظائف القيادية

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٩٠ بشأن قانون تنظيم القضاء والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته،
- وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه وقد صدقنا عليه وأصدرناه،

### - مادة (١) -

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:

**الجهات الحكومية:** الوزارات والإدارات العامة والجهات ذات الميزانيات الملحقة.

**الوظائف القيادية:** الوظائف المدنية في الجهات الحكومية بدءاً بوظيفة وكيل وزارة مساعد فالوظائف التي تعلوها.

**اللجنة:** لجنة الترشيح لشغل الوظائف القيادية.

**الجهة:** الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف.

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



- مادة (٢) -

تشكل لجنة تلحق بمجلس الوزراء تسمى ( لجنة الترشيح لشغل الوظائف القيادية )  
وتختص بما يأتي :

(١) الترشيح لشغل الوظائف القيادية بعد الاعلان عنها وفقا لأحكام هذا القانون  
ولائحته التنفيذية.

(٢) وضع برامج التأهيل للمرشحين للتعين في الوظائف القيادية ويعتبر اجتياز هذه البرامج  
شرطا أساسيا للتعين بها.

(٣) وللجنة ان تستعين بالأجهزة المختصة في الدولة لاستكمال ما ترى لزومه من  
بيانات ومعلومات.

- مادة (٣) -

تشكل اللجنة برئاسة وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء وعضوية  
كل من :

- مستشار يختاره المجلس الأعلى للقضاء.

- ثلاثة من ذوي الخبرة والكفاءة في المجالات الإدارية وفي مجال إدارة الموارد البشرية  
يختارهم مجلس الخدمة المدنية.

ويصدر بتشكيل اللجنة مرسوم بناء على عرض وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء لمدة سنتين  
قابل للتجديد لمرة واحدة ، وتكون للجنة أمانة عامة يرأسها أمين عام يصدر بتعيينه مرسوم بناء  
على ترشيح رئيس اللجنة ويكون مسئولا عن أعمالها أمام اللجنة وأمام رئيسها ، وتحدد اللائحة  
التنفيذية نظام العمل باللجنة كما تحدد نظام العمل بالأمانة العامة وهيكلها التنظيمي والوظيفي



- مادة (٤) -

يكون انعقاد اللجنة صحيحا بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس ،  
وتصدر قراراتها بأغلبية مجموع أعضائها.

- مادة (٥) -

تعد إدارة شؤون العاملين في كل جهة بيانا شهريا بالوظائف القيادية الشاغرة بها وتلك المتوقع  
شغورها خلال ستة أشهر ، على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية  
وشروط شغلها ، ويقدم هذا البيان الى الوزير المختص للنظر في اتخاذ الإجراءات اللازمة  
للإعلان عن شغل هذه الوظائف.

- مادة (٦) -

تعلن كل جهة عن شغل الوظائف القيادية الشاغرة بها أو المتوقع شغورها خلال ستة أشهر  
في صحيفتين يوميتين وعلى الموقع الالكتروني للجهة ، ويتضمن الإعلان مسمى الوظيفة ،  
ودرجاتها المالية ، ووصف موجز لها ، وشروط شغلها طبقا لبطاقة الوصف ، والمهارات والقدرات  
اللازمة لشغلها والمدة المحددة لتلقي الطلبات ، والجهة التي تقدم إليها.  
ولا يتقدم لهذا الإعلان سوى العاملين بالجهة دون غيرهم.

- مادة (٧) -

يشترط فيمن يتقدم للإعلان :

- (١) أن يكون مستوفيا لشروط شغل الوظيفة طبقا لبطاقة الوصف.
- (٢) أن يرفق بطلبه موقفه بالنسبة للمهارات والقدرات المطلوبة لشغل الوظيفة وانجازاته السابقة  
مدعما بالمستندات الدالة على ذلك.



- مادة (٨) -

تتولى اللجنة تقييم المتقدمين على أساس مجموعة المعايير والقدرات وذلك مع باقى اشتراطات شغل الوظيفة.

وتنقسم المعايير والقدرات الى أربع مجموعات :

**التاريخ الوظيفي** : ويشمل السن عند التقدم لشغل الوظيفة ، وتقارير الكفاءة والانجازات التي حققها المتقدم ، وتحدد لهذه المجموعة (٣٠) درجة.

**المهارات القيادية** : وتشمل عناصر القدرة على القيادة واتخاذ القرارات فى التوقيت المناسب والقدرة على التجديد والابتكار ، وتحدد لهذه المجموعة (٣٠) درجة.

**القدرات العلمية والعملية** : وتشمل الحصول على مؤهلات أعلى والقدرة على اجادة لغات أجنبية والمعرفة بعلوم الحاسب الآلي وسابقة العمل بالمنظمات الدولية والإقليمية والاشترك فى المؤتمرات وإعداد البحوث وتحدد لهذه المجموعة (٣٠) درجة.

**السمات الشخصية** : ماتكشف عنه المقابلة من التمتع بالمظهر اللائق والقدرة على التخاطب ، وتحدد لها (١٠) درجات.

وتراعى اللجنة عند تقدير هذه المعايير والقدرات نوع الوظيفة المعلن عنها وبطاقة وصفها والجهة المدرجة بها.

- مادة (٩) -

ترشح اللجنة لشغل الوظيفة القيادية الشاغرة ثلاثة من المتقدمين لشغلها بعد التحقق من استيفاء كل منهم جميع الشروط المطلوبة ، ومع ترتيبهم بحسب أفضلية كل منهم وفقا لمعايير المفاضلة التي ينص عليها هذا القانون ولائحته التنفيذية ، ويتعين على الوزير المختص أن يختار واحدا منهم لشغل الوظيفة الشاغرة.



- مادة (١٠) -

يكون التعيين في الوظائف القيادية بمرسوم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة في ذات الوظيفة القيادية.

ويجوز التجديد لمدة ثانية في الحالات الاستثنائية وبناء على تقرير مسبب من الوزير المختص. ولا يحول عدم التجديد دون حق القيادي في التقدم وفقا لأحكام هذا القانون لشغل وظيفة قيادية أخرى من ذات مستوى الوظيفة التي كان يشغلها او من مستوى أعلى على ألا تزيد مدة شغله للوظائف القيادية أيا كان موقعها ومستواها على خمس عشرة سنة متتالية أو متقطعة.

- مادة (١١) -

إذا انتهت مدة من شغل وظيفة قيادية وفقا لأحكام المادة السابقة شغل وظيفة أخرى غير قيادية لا تقل درجتها عن درجة وظيفته وبمتربه الذي كان يتقاضاه مضافا اليه البدلات المقررة للوظيفة المنقول إليها.

ويكون النقل داخل الجهة بقرار من الوزير المختص والى خارجها بقرار من مجلس الوزراء. ويحق للقيادي خلال الثلاثين يوما التالية لانتهاء مدة شغله الوظيفة القيادية طلب إنهاء خدمته وتسوى حقوقه على أساس مدة اشتراكه في التأمين الاساسى والتكميلي مضافا اليها مدة عشر سنوات أو المدة الباقية لبلوغ السن المقررة قانونا لترك الخدمة أيهما أقل. ويجب أن تتخذ الاجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظيفة القيادية طبقا للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوما على الأقل.

- مادة (١٢) -

لا يجوز رفض التجديد للقيادي أو فصله بقرار تأديبي او احواله للتقاعد أو نقله أو نديه لوظيفة أخرى أو قبول استقالته ، إلا بناء على تقرير مسبب يعده الوزير المختص ويعتمده مجلس الوزراء.



- مادة (١٣) -

لا تخضع لأحكام هذا القانون :

- (١) الوظائف العسكرية فى الجيش والشرطة والحرس الوطنى والإدارة العامة للإطفاء.
- (٢) وظائف الديوان الأميرى وديوان ولى العهد.
- (٣) الوظائف الفنية بديوان المحاسبة.
- (٤) وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد العليا.
- (٥) وظائف السلكين الدبلوماسى والقنصلى.
- (٦) وظائف القضاء والنيابة العامة والإدارة العامة للتحقيقات.
- (٧) وظائف الأمانة العامة لمجلس الأمة.
- (٨) وظائف الأمانة العامة لمجلس الوزراء.
- (٩) الوظائف بالجهات ذات الميزانيات المستقلة.

- مادة (١٤) -

يتم تقويم نتائج أعمال شاغلى الوظائف القيادية الخاضعة لأحكام هذا القانون الموجودين فى الخدمة فى تاريخ العمل به عن الفترة السابقة طبقاً للقواعد والإجراءات التى تنص عليها اللائحة التنفيذية وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به ويستمر هؤلاء العاملون خلال هذه السنة فى شغل الوظائف القيادية حتى يتم تجديد مدة خدمتهم فى هذه الوظائف أو تحديد أوضاعهم طبقاً لأحكام هذا القانون.

- مادة (١٥) -

كل إجراء للتعين فى وظيفة قيادية شاغرة تخضع لأحكام هذا القانون يتم بالمخالفة لأحكامه يكون باطلاً ، وذلك دون اخلال بالمسئولية التأديبية والمدنية عند الإقتضاء.



- مادة (١٦) -

تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير الدولة لشئون مجلس الوزراء خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به ، متضمنة قواعد وإجراءات الإعلان والتقدم للترشيح وإجراءات المفاضلة والاختيار والترشيح ونظم الاعداد والتأهيل والتقويم للمتقدمين لشغل الوظائف القيادية.

- مادة (١٧) -

يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

- مادة (١٨) -

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

أمير دولة الكويت

صباح الأحمد الصباح



**المذكرة الإيضاحية  
للاقتراح بقانون  
بشأن التعيين في الوظائف القيادية**

نظراً لأهمية الوظائف القيادية وما تقوم به من دور في تطوير الأداء في القطاع العام ،  
أعد هذا الاقتراح بقانون الذي نص في مادته الثانية على أن تشكل لجنة تلحق بمجلس الوزراء  
تسمى لجنة الترشيح لشغل الوظائف القيادية ، ويعلن عن هذه الوظائف وفقاً لأحكام هذا القانون  
ولأئحته التنفيذية . وحدد الاقتراح بقانون اختصاصات هذه اللجنة ومن بينها إعداد برامج تأهيلية  
للمرشحين للتعين في الوظائف القيادية على أن يكون اجتياز هذه البرامج شرطاً أساسياً لشغل تلك  
الوظائف القيادية ، ونص في مادته الرابعة على أنه لا يجوز انعقاد اللجنة إلا بحضور أغلبية  
أعضائها وعلى أن يكون من بينهم الرئيس ، وتتخذ قراراتها بأغلبية أعضائها . كما حدد الاقتراح  
معايير المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف القيادية ومدة شغل هذه الوظائف وحدود  
تجديد شغلها .



٢٧٤ / ١٢ / ٢٠١٤

المحترم

السيد/ رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،،،

أتقدم بالاقترح بقانون المرفق بشأن شروط تولي المناصب القيادية ،  
مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية ، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر.

مع خالص التحية ،،،

مقدم الاقتراح

عبدالله إبراهيم التميمي

يحال إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية  
ويوزع على الأعضاء

١١/١٢/٢٠١٤



## اقتراح بقانون بشأن شروط تولى المناصب القيادية

- 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)

تسري أحكام هذا القانون على شاغلي الوظائف القيادية.  
ويقصد بالوظائف القيادية في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يندرج تحت حكم البند (١) من المادة (١٢) من المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ المشار إليه.

### (مادة ٢)

يمنع شغل الوظائف القيادية في كافة الجهات الحكومية من خارج الجهة التي ينتمي لها المرشحون لشغل هذه الوظائف.

### (مادة ٣)

يخضع المرشحون لشغل الوظائف القيادية لاختبار كفاءة وقدرات إدارية متطورة لشغل المنصب المرشح له.



(مادة ٤)

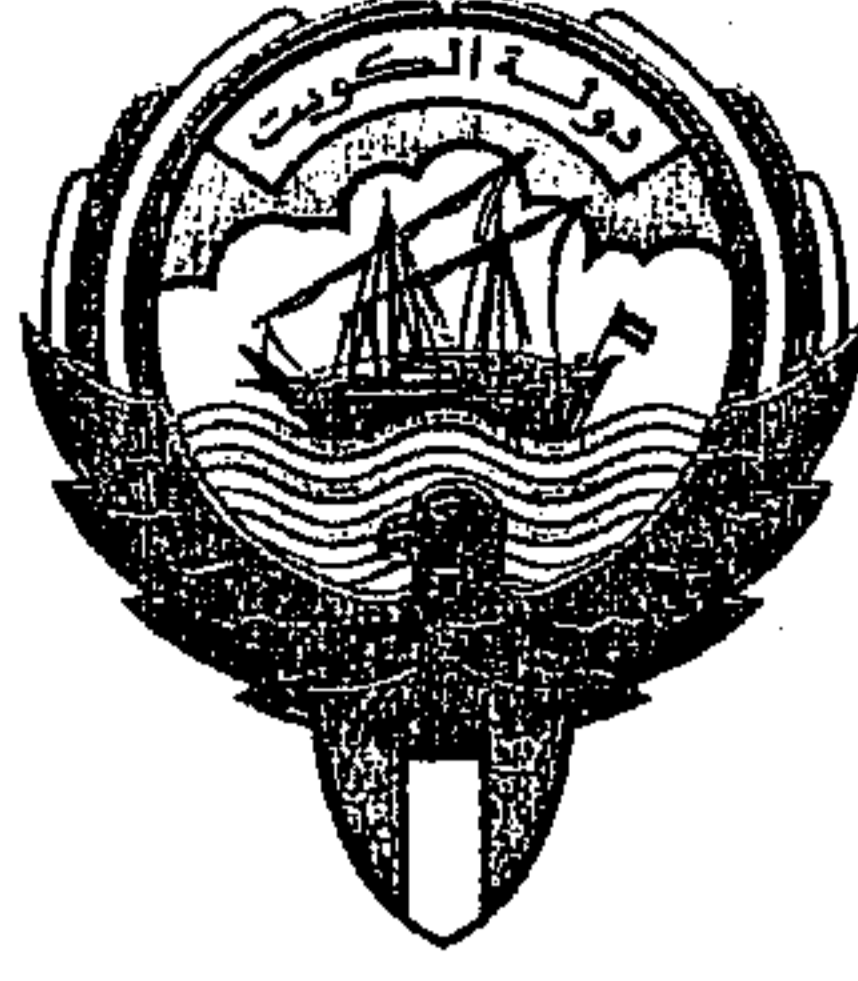
تحدد المدة المسموح بها لشغل الوظائف القيادية بدورتين كل منها أربع سنوات ولا يجوز تمديد المدة إلا بشرط تحقيق إنجازات غير مسبوقه في الوظيفة ولفترة أربع سنوات أخرى بحد أقصى ويمرسوم مسبب.

(مادة ٥)

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

**أمير دولة الكويت**

**صباح الأحمد الصباح**



**المذكرة الإيضاحية  
لاقتراح بقانون  
بشأن شروط تولي المناصب القيادية**

أكد الدستور على العدالة وكفالة حقوق المواطنين حيث جاء في المادة (٧) منه " العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع والتعاون والتراحم صلة وتقى بين المواطنين " كما نصت المادة (٨) على أن " تصون الدولة دعائم المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين " وإنطلاقاً من هذه المبادئ الدستورية الأصيلة بات على الأجهزة التابعة للدولة الالتزام بهذه المبادئ في عملية اختيار القياديين لشغل الوظائف القيادية للجهات الحكومية ، بعد أن تفتت الوساطة والمحسوبية في اختيار القياديين وحرمان الكفاءات الوطنية الأخرى من تولي المناصب المستحقة لهم ، فيما شهد هذا الموضوع نهجا جديدا في جلب مرشحين للمناصب من جهات أخرى وليس من ذات الجهات التي يوجد فيها الكثير من المستحقين لشغل تلك المناصب ، الأمر الذي يساهم في تردي أداء القيادي بسبب عدم تعاون الموظفين معه في القطاع الذي يتولاه وذلك لأنه أتى من خارج جهتهم ، لذا أعد هذا الاقتراح بقانون ليقوم الانحراف في النهج المتبع في هذا الشأن ويقضي على السلبات الناتجة عنه أو يحد منها على الأقل.