

State of Kuwait



دولة الكويت

٢٤ يناير ٢٠١٧

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

رجال إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية  
ويوزع على الأعضاء

عبدالله  
٢٠١٧/١/٢٤

## 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 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**

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 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.

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 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 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 تسبيب اختيارهم، وترفع إلى مجلس الوزراء لاختيار أحدهم.

(المادة ٩)

**أداة التعيين ومدة شغل الوظيفة**

**وضوابط التجديد**

يكون التعيين في الوظائف القيادية بمرسوم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المدة 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 إثنتي 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.

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.

(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**



## المذكرة الإيضاحية للاقتراح 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، 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 كآتي:

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.



State of Kuwait

دولة الكويت

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.