

State of Kuwait



دولة الكويت

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة
تحية طيبة وبعد،،،

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

مقدمو الاقتراح

مهند طلال السايير

د. عبد الكريم عبد الله الكندري

د. حمد محمد المطر

عضو مجلس الأمة

د. عبد العزيز طارق الصقبي

عبد الله جاسم المضاف

يحال إلى لجنة الموارد البشرية

يوزع على الأعضاء

٢٠٢٣/٧/٤

State of Kuwait



دولة الكويت

اقتراح بقانون في شأن 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 مرسوم نظام الخدمة المدنية الصادر في ٤ إبريل ١٩٧٩ 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: وهو الوزير الذي يشرف على ديوان الخدمة المدنية.
- الوزير المختص: الوزير الذي تقع الوظيفة التي يراد شغلها تحت مسؤوليته. اللجنة: اللجنة العليا لاختيار القياديين.

١ - أمانة السر: تتبع اللجنة العليا لاختيار القياديين، وتتولى إدارة الأعمال التنفيذية للجنة.

المادة (٢)

١ - 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 والموارد البشرية والمالية والقانونية والسياسية، من غير العاملين في الجهات الخاضعة للديوان، يختارهم المجلس بناء على اقتراحين مسببين يقدمهما كل من الوزير ورئيس الديوان، ويعمل بآلية الاختيار هذه في كل مرة يتم فيها التجديد لأي عضو في اللجنة، على أن يكون للمنظمات الأهلية في المجتمع المدني ممثل في هذا التشكيل.
٢. تختار اللجنة نائباً للرئيس في أول اجتماع لها، وفي الاجتماع الأول بعد كل تغيير يحدث في واحد أو أكثر من أعضاء اللجنة.
٣. مدة عضوية أعضاء اللجنة الستة ثلاث سنوات، ويستثنى من ذلك الدورة الأولى للأعضاء، حيث يتم تغيير اثنين منهم بالقرعة مع نهاية السنة الثانية، واثنين آخرين منهم بالقرعة مع نهاية السنة الثالثة، وآخر اثنين مع نهاية السنة الرابعة، ويجوز التجديد للعضو مرة واحدة فقط، كما يمكن التغيير في حالة رغبة عضو اللجنة بالاستقالة منها.
٤. تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها، ويكون انعقادها صحيحاً بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس، وتتخذ قراراتها بخصوص إجراءات التقييم بأكثرية الأعضاء الحاضرين، وعند تعادل الأصوات ترجح الكفة التي فيها رئيس الاجتماع.
٥. يضع الديوان لائحة داخلية تنظم أعمال اللجنة، على أن تشمل تنظيم حالات تعارض المصالح عند الأعضاء، والحالات التي ينبغي فيها الاستعانة بشخصيات لحضور اجتماعاتها.
٦. يتولى أمين السر أعمال مقرر اللجنة دون أن يكون له حق التصويت على قراراتها.

State of Kuwait



دولة الكويت

المادة (٣)

- اختصاصات اللجنة:

تختص اللجنة بما يلي:

١. وضع وإدارة وتنفيذ نظام متكامل للتعيين في الوظائف القيادية في الجهات الخاضعة لديوان الخدمة المدنية، وتقييم أداء القياديين والتجديد لهم وإعفاؤهم، وفق أفضل الممارسات الدولية في الإدارة الرشيدة.
٢. التأكد من الإجراءات التي تتم قبل خلو المنصب القيادي بستة شهور مروراً بالإعلان عن الوظيفة الشاغرة وحتى صدور قرار اللجنة بتسمية القيادي وإرسال القرار إلى الجهة المختصة بإصدار مرسوم التعيين.
٣. مقابلة المرشحين للتعيين في الوظائف القيادية واختيار الشخص المناسب منهم.
٤. اقتراح ما تراه مفيداً لتحقيق أهداف هذا القانون واعتماده 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، وتشمل تنظيم حالات تعارض المصالح للعاملين فيها.
٣. تضع أمانة السر دليل الوصف الوظيفي للقياديين بالتنسيق مع الجهات المعنية، على أن يتضمن: تحديد المهام الوظيفية وواجباتها ومسؤولياتها ومتطلباتها والمؤهلات العلمية والشهادات المهنية والخبرات العملية والقدرات والمهارات المطلوبة لإشغالها، ويعتمد هذا الدليل من اللجنة.
٤. تضع أمانة السر خطة لبرامج التأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية، ويعد اجتيازها شرطاً أساسياً للتعيين فيها، وكذلك خطة برامج تدريبية متقدمة لمن يتولى الوظائف القيادية تكون من ضمنها برامج تتعلق بالإدارة الرشيدة.

State of Kuwait



دولة الكويت

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 وعلى موقع الجهة المعنية في أيام الأحد ولمدة أسبوعين، وفي صحيفتين محليتين يوميتين لمرة واحدة.
٣. تستقبل أمانة السر طلبات التقدم للوظيفة القيادية والمرفقات المذكورة في الإعلان خلال المدة المعلن عنها، وإذا كان الطلب المقدم ورقياً يتم إرفاق نسخة إلكترونية منه ومن مرفقاته.
٤. يحصل مقدم الطلب على إشعار يثبت تسلم طلبه، وفي حال كان تقديم الطلب من خلال البريد الإلكتروني فيرسل لمقدمة 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 الشهور الثلاثة دون الرجوع للجهة 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:
- تقييم أدائه في وظيفته.



State of Kuwait

دولة الكويت

- الملاحظات النهائية للجهات الرقابية فيما يتعلق بنطاق اختصاصه.
- توفر الشروط العامة لتولي الوظائف العامة الواردة في المادة (١) من مرسوم نظام الخدمة المدنية المشار إليه بالتنسيق مع الجهات المعنية، وترصد درجات لكل مرشح من (٢٠%).
- ٤. تجري أمانة السر مقابلات تمهيدية مع المتقدمين لكل وظيفة لقياس الجوانب التالية:
 - الإلمام بطبيعة العمل في الجهة والوظيفة التي يتقدم لها.
 - الخبرة في موقع قيادي أو إشرافي.
 - 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 منهم، ومن واقع نتائج المقابلة التمهيدية، وترفع أسماء المرشحين المتأهلين وأوراقهم ونتائجهم (٥٠%) إلى اللجنة لإجراء المقابلات الشخصية واتخاذ القرار المناسب.
- ٦. يجوز للجنة تشكيل فريق عمل أو أكثر يختص في إجراء المقابلات التمهيدية، ويتكون من ثلاثة أو خمسة أعضاء متخصصين في إجراء المقابلات الوظيفية لاختيار القياديين.

المادة (٧)

المقابلات ومعايير المفاضلة للاختيار:

- تقوم اللجنة بمقابلة المرشحين للمنصب القيادي، ولغايات المفاضلة فيما بينهم تقوم بإجراء المقابلات مسترشدة بمعايير التقييم والأوزان النسبية التالية، وترصد درجات لكل مرشح من (٥٠%):
 - (١) القدرات الإدارية والقيادية: (١٠%)
 - مهارات التفكير المنطقي والتحليلي.
 - القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الأوقات المناسبة.
 - (٢) المهارات: (٢٠%)
 - القدرة على التواصل مع الأطراف ذات العلاقة.
 - مهارات الاتصال والتفاوض وإدارة الاجتماعات.

State of Kuwait



دولة الكويت

- إتقان اللغات والتكنولوجيا.
- (٣) التخطيط الاستراتيجي: (٢٠%)
- الخبرة في إدارة البرامج والمشاريع.
- القدرة على تحديد أولويات العمل.
- رؤية متميزة لتطوير العمل.

المادة (٨)

- تسمية القيادي:

تجمع نتائج المرشحين حسب المادتين (٦) و (٧) من هذا القانون، وتحدد اللجنة ترتيبهم حسب متوسط نتائج التقييم من مائة التي حصل عليها كل مرشح، ويكون قرار اللجنة في الاختيار نهائياً، وترسل قراراتها إلى السلطة المختصة لإصدار قرار التعيين للمرشح الحاصل على أعلى نتيجة في تقييم اللجنة.

ويكون التعيين في الوظائف القيادية في الجهات لمدة أربع سنوات.

المادة (٩)

- تقييم أداء القياديين والتحديد لهم:

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

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

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



State of Kuwait

دولة الكويت

٤) 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.

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 ضمن جهازها لتطبيق معايير العدالة والجدارة متوخية أهداف هذا القانون.

المادة (١١)

- المساءلة:

يهدف تعزيز المساءلة في أعمال اللجنة، يتم تحرير محاضر رسمية لاجتماعات كل من: اللجنة وأمانة السر، وتخضع هذه المحاضر لرقابة ديوان المحاسبة الذي يعد تقريراً سنوياً عنها يقدمه لكل من مجلس الأمة ومجلس الوزراء. ويجوز للمرشح الذي قابلته اللجنة أن يطلع على قراراتها الخاصة بنتيجته والحصول على نسخة رسمية منها.

المادة (١٢)

- إنفاذ القانون:

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

المادة (١٣)

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

أمير دولة الكويت
نواف الأحمد الصباح



State of Kuwait

دولة الكويت

**المذكرة الإيضاحية
للاقتراح بقانون
في شأن 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) تشتمل على إجراءات مناسبة الاختيار وتدريب أفراد لتولي المناصب العمومية التي تعتبر عرضة للفساد بصفة خاصة وضمان تناوبهم على المناصب عند الاقتضاء)).

كما جاء في المادة (٥) فقرة (٧) من القانون رقم (٢) لسنة ٢٠١٦ بإنشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد والأحكام الخاصة بالكشف عن الذمة المالية النص التالي: ((دراسة التشريعات والأدوات القانونية المتعلقة بمكافحة الفساد بشكل دوري واقتراح التعديلات اللازمة عليها لمواكبة الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي صادقت عليها الكويت أو انضمت إليها وتطوير التدابير اللازمة للوقاية من الفساد وتحديث آليات ووسائل مكافحته بالتنسيق مع كافة أجهزة الدولة)).

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



State of Kuwait

دولة الكويت

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

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

وتناولت المادة (٣) اختصاصات اللجنة.

في حين حددت المادة (٤) جهة تتولى الأعمال التنفيذية المتعلقة بهذا القانون وهي (أمانة السر)، سواء تقرر أن تكون قطاعاً يتولاه قيادي بدرجة وكيل وزارة أو وكيل وزارة مساعد أو غير ذلك، وتكون تابعة للجنة، على أن تضع أمانة السر (دليل الوصف الوظيفي للقيايين) بالتنسيق مع الجهات المعنية، باعتبار أن هناك جوانب عامة يشترك فيها جميع القيايين في الدولة وجوانب تخصصية تتناسب وطبيعة عمل كل جهة وأحياناً كل وظيفة في الجهة الواحدة، ويعتمد هذا الدليل من اللجنة.

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

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



State of Kuwait

دولة الكويت

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

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

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

وفي المادة (١٠) تم النص على وجود استثناءات في تطبيق هذا القانون، حيث إنه 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، بل لابد أن يكون لكل جهة حكومية لجنة خاصة ضمن جهازها لتطبيق معايير الجدارة والإنصاف والأهلية، متوخية أهداف هذا القانون من خلال وضع نظام داخلي لهذا الغرض.

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

مجلس الشورى الكويتي

1 / 1