دولة الكويت

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

السيد / رئيس مجلس الأمة

المحترم

تحية طيبة وبعد ،،،

نتقدم بالاقتراح بقانون المرفق بتعديل بعض أحكام المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية (تنظيم التعيين في الوظائف القيادية)، مشفوعا بمذكرته الإيضاحية، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر، مع إعطائه صفة الاستعجال.

مع خالص التحية،،،

مقدمو الاقتراح

د. عبدالعزيز طارق الصقعبي

د. عبدالله الكندري

عبدالله باسم الطريجي

بدر سعد الملا

يحال إلى لجنة الشؤون المالية والاقتصادية
ليدرج على جدول أعمال الجلسة القادمة
مع إعطائه صفة الاستعجال

State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

## اقتراح بقانون
## بتعديل بعض أحكام المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩
## في شأن الخدمة المدنية (تنظيم التعيين في الوظائف القيادية)

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم الصادر في ٤ أبريل سنة ١٩٧٩ في شأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته،

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

**(المادة الأولى)**

يضاف إلى المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ المشار إليه النصوص التالية تحت عنوان (تنظيم التعيين في الوظائف القيادية) بأرقام من ٣٣ إلى ٤٣، وتعدل أرقام مواد الأحكام العامة والانتقالية في القانون من ٣٣ إلى ٤٠ لتكون من ٤٤ إلى ٥١.

**مادة (٣٣)**

**تعريفات**

يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها:

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

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 في دائرة اختصاصه.

## مادة (٣٤)

## لجنة ترشيح وتقييم القياديين

يشكل مجلس الخدمة المدنية لجنة تسمى " لجنة ترشيح وتقييم القياديين " برئاسة رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوية سبعة من ذوي الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والتنظيمية لا تقل درجتهم عن درجة وكيل مساعد أو ما يقابله وذلك على النحو التالي:

١ – ممثل المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية.

٢ – ممثل لإدارة الفتوى والتشريع.

٣ – ممثل لديوان الخدمة المدنية.

٤ – ممثل لجهاز متابعة الأداء الحكومي.

٥– ممثل من ذوي الخبرة والاختصاص من القطاع الخاص.

٦ – أكاديميان من مؤسسات التعليم العالي بدرجة أستاذ مشارك على الأقل، متخصصان 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 ان يكون من بينهم الرئيس، وتصدر قراراتها بأغلبية مجموع أعضائها، مع ترجيح الجانب الذي به الرئيس في حال تساوي الأصوات.

وتجتمع اللجنة بصفة دورية مرة كل شهر وعند الضرورة.

## مادة (٣٥)

## 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 ويعتبر اجتيازها شرطاً أساسياً للتعيين فيها.

٣ – إجراءات التعيين في الوظائف القيادية وإجراءات مقابلة المرشحين للتعيين فيها وتعد تقريراً عن المرشحين وأسباب ترشحيهم.

٤ – 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 مجلس الخدمة المدنية.

**مادة (٣٦)**

**الإعلان عن الوظائف الشاغرة**

١. تُعد كل جهة تخضع لهذا القانون بياناً تفصيلياً سنوياً بالوظائف القيادية الشاغرة بها، والوظائف المتوقع شغورها خلال ستة الأشهر القادمة، متضمناً مسمى الوظيفة ودرجتها المالية ووصفاً موجزاً 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، لمدة أسبوعين، وفي صحيفتين محليتين يوميتين لمرة واحدة، 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.

وفي كل الأحوال لا يجوز ترك الوظيفة القيادية شاغرة لأكثر من ثلاثة أشهر دون الإعلان عنها.

**مادة (٣٧)**

**شروط التقديم**

يشترط فيمن يتقدم للإعلان:

١. أن يكون من العاملين بالجهة المعلنة.

٢. أن يكون مستوفية لشروط شغل الوظيفة طبقاً لبطاقة الوصف، بحيث لا يقل مؤهله العلمي عن المؤهل الجامعي.

٣. أن تكون له خدمة سابقة لا تقل عن ١٥ سنة أمضى الخمس سنوات الأخيرة منها في الجهة العامة المعلنة وفي ذات المجال.

٤. أن يرفق بطلبه موقفه بالنسبة للمهارات والقدرات المطلوبة لشغل الوظيفة وانجازاته السابقة مدعمة بالمستندات الدالة على ذلك.

٥. ألا يقل معدل التقييم الوظيفي له خلال سنوات خدمته عن تقدير جيد جدا.

٦. ألا تكون قد اتخذت بحقه أي إجراءات تأديبية طوال فترة عمله.

وفي حال عدم وجود مرشح من الجهة المعلنة يجوز التعيين من خارجها شرط أن تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة من حيث الوصف والتدرج الوظيفي والتأهيل والتخصص وسنوات الخبرة.

**مادة (٣٨)**

**معايير المفاضلة**

تتولى اللجنة المختصة تقييم المتقدمين على أساس مجموعة المعايير والقدرات وذلك مع باقي اشتراطات شغل الوظيفة وتنقسم المعايير والقدرات إلى أربع 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.

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.

٤. **التخطيط الاستراتيجي:** تشمل رؤية المرشح في التطوير على النحو الذي يتوافق مع برامج ومشاريع خطة التنمية في الدولة.

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

**مادة (٣٩)**

**الترشيح**

مع مراعاة ما نصت عليه المادة السابقة ترشح اللجنة المختصة لشغل الوظيفة القيادية الشاغرة خمسة من المتقدمين لشغلها بعد التحقق من استيفاء كل منهم جميع الشروط المطلوبة، ومع ترتيبهم بحسب النتائج التي حصلوا عليها وفقا لأعلى الدرجات ويتعين على الوزير المختص أن يرشح من بينهم ثلاثة أسماء مع تسبيب اختيارهم، وترفع إلى مجلس الوزراء لاختيار أحدهم.

**مادة (٤٠)**

**أداة التعيين ومدة شغل الوظيفة وضوابط التجديد**

يكون التعيين في الوظائف القيادية بمرسوم ولمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المدة. وفي كل الأحوال، لا يجوز أن يجاوز مجموع سنوات بقاء شاغل الوظيفة في الوظيفة القيادية 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.

**مادة (٤١)**

**تقييم الأداء وانتهاء الخدمة**

يقدم شاغل الوظيفة القيادية تقريرا سنوية عن أعماله وإنجازاته ومدى تحقيقه المشاريع وبرامج خطة التنمية المعني بها مدعمة 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 مسئوليته ويتضمن تقييما 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 بناء على توصية اللجنة المختصة وعلى تقرير مفصل ومسبب يقدمه الوزير المختص ويعتمده مجلس الوزراء.

**مادة (٤٢)**

**تسوية الحقوق**

عند انتهاء خدمة من شـغل وظيفة قيادية تسـوى حقوقه على أسـاس مدة اشـتراكه في التأمين الأسـاسـي والتكميلي مضـافا إليها المدة الباقية لبلوغ السـن المقررة قانونا لترك الخدمة ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتحديد مدة شـغل الوظيفة القيادية طبقا للأحكام السـابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوما على الأقل.

**مادة (٤٣)**

تسـتثنى وظائف القياديين بالديوان الأميري وديوان سـمو ولي العهد وديوان سـمو رئيس مجلس الوزراء من قواعد وضوابط وشروط التعيين والتجديد فيها.

**(المادة الثانية)**

**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 يشـغل وظيفة قيادية قبل تاريخ العمل بهذا القانون وسـبق أن صـدر مرسـوم بالتجديد له مرتين متتاليتين يكمل المدة المتبقية ويحال بعدها إلى التقاعد.

أما من شـغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وسبق أن صـدر مرسوم بالتجديد له مرة واحدة أو لم يسـبق أن جدد له فيخضـع خلال المدة اللاحقة لتاريخ العمل بهذا القانون للأحكام الواردة به.

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

**(المادة الثالثة)**

**اللائحة التنفيذية**

تصـدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض رئيس مجلس الخدمة المدنية خلال ثلاثة أشـهر من تاريخ نشـره، متضـمنة 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 المشاركة بحيث لا يجاوز مجموعها ٢٠٠٠ (ألفي دينار كويتي) شهرياً لجميع اللجان.

**(المادة الرابعة)**

تلغى المادة (١٥ مكرراً) من القانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ المشار إليه، كما يلغى كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون.

**(المادة الخامسة)**

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

**أمير دولة الكويت**
**نواف الأحمد الصباح**

State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

# المذكرة الإيضاحية
# للاقتراح بقانون
# بتعديل بعض أحكام المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩
# في شأن الخدمة المدنية (تنظيم التعيين في الوظائف القيادية)

رغم تطبيق المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ منذ ما يجاوز الثلاثين عاما ،إلا أنه لم يعد بوضـــع ضـــوابط 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 أشـــخاص أكفاء وعلى درجة عالية من القدرة على مواكبة تطورات القيادة الإدارية الحديثة، وأعباء الدولة المتزايدة ومساهمتها في تطوير وتحمل أعباء ومســئوليات الدول الحديثة ســواء في القطاعات الاقتصـــادية أو الاجتماعية أو الفنية أو المهنية ، ورغبة في تحقيق أكبر قدر من الضمانات التي تحيط بمن يشغل المركز الوظيفي أُعد هذا القانون.

تضـــمن هذا القانون خمس مواد: المادة الأولى الأســاســية تقرر إضـــافة وإلحاق مواد هذا القانون إلى المرســوم بالقانون رقم (١٥) لســنة ١٩٧٩ في شــأن الخدمة المدنية حيث يعد موضـوع النظام القانوني لفئة القياديين جزءا لا يتجزأ من أحكام قانون الخدمة المدنية، وذلك توحيد للمرجع القانوني في شأن الخدمة المدنية، ولذلك تضمنت المادة الأولى إضافة المواد المقترحة وهي المواد بأرقام ٣٣ إلى ٤٣ إلى مرســـوم قانون الخدمة المدنية رقم ١٥السـنة ١٩٧٩ على أن ترحل مواد الأحكام العامة والانتقالية بالمرسوم بالقانون وهي بأرقام من ٣٣ إلى ٤٥ لتصبح أرقامها من ٤٤ إلى ٥١ وذلك بهدف تحقيق وحدة التشريع.

وتضمنت المادة الثانية أحكاما انتقالية بشأن الإحالة إلى التقاعد لكل من يشغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون.

وتضـمنت المادة الثالثة إصـدار اللائحة التنفيذية لهذا القانون وحرصـت على أن تتضـمن مجموعة من الضوابط للعمل الوظيفي القيادي ومنها وضع حد أقصى للمشاركة في اللجان والمكافآت التي يحصل عليها مقابل هذه المشاركة وتضمنت المادة الرابعة إلغاء المادة ١٥ مكررة وإلغاء كل نص يتعارض مع أحكام هذا القانون، وتضـمنت المادة الخامسـة المادة التنفيذية.

أما المواد التي تضمنتها المادة الأولى في شأن تنظيم الوظائف القيادية فهي كما يلي:

المادة ٣٣: تضمنت التعريفات.

المادة ٣٤: وهي تعنى بتشكيل لجنة ترشيح القياديين وأسلوب عملها.

وتضمنت المادة ٣٥ اختصاصات اللجنة حيث نيط بها وضع قواعد وأسس التعيين ومعايير المفاضـلة بين المرشـحين، ووضـع برامج الاختبارات والتأهيل، وتحديد إجراءات التعيين في الوظائف القيادية، ووضـع نظام آلي للتقييم يبين مسـتويات الأداء لمعاونة الوزير المختص في تقييم شاغلي المناصب القيادية.

وتضمنت المادة ٣٦ إجراءات الإعلان عن الوظائف الشاغرة ومحتويات الإعلان.

وحددت المادة ٣٧ الشروط المطلوبة في المتقدم لشغل المنصب القيادي والتي أعطت أولوية للعاملين بالجهة المعلنة عن الوظيفة القيادية حيث يتجاوب القانون مع رغبة مشـروعه للموظف العام في أن يصـل في تدرجه في العمل إلى شـغل الوظائف القيادية بالجهة التي يعمل بها إذا ما توافرت لديه كل شروط شغل هذا المنصب، بحيث لا يعين بالوظيفة من هو خارجها إلا في حال عدم وجود مرشح من العاملين بها.

وحددت المادة ٣٨ معايير المفاضـلة بين المرشـحين المتقدمين وتنقسـم هذه المعايير بين السـيرة الوظيفة، والقدرات العلمية والعملية، والمهارات القيادية والشـخصـية، قدرات التخطيط الاستراتيجي، وبما يتمشى مع نوع الوظيفة وبطاقة وصفها والجهة المدرجة بها.

وقررت المادة ٣٩ نظام الترشيح حيث ترشح اللجنة المختصة خمسة أشخاص يختار منهم الوزير ثلاث أشخاص ويختار منهم مجلس الوزراء الشخص الذي يصدر المرسوم بتعيينه.

ونصـت المادة ٤٠ على أن يكون التعيين بمرسـوم لمدة ٤ سـنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المدة.

ويكون شـغل الموظف لمجموعة الوظائف القيادية لمدة ١٢ سـنة بحد أقصـى سـواء مدة متتالية أو متقطعة، وسواء كانت الوظيفة في جهة واحدة أو أكثر.

وتضمنت المادة ٤١ نظام تقييم الأداء وانتهاء الخدمة ويحوي تقريرا سنويا يقدمه القيادي عن أعماله وإنجازاته يعرض على الوزير المختص، ويقدم الوزير تقريرا سـنويا لمجلس الوزراء يبين فيه تقييمه لأداء القياديين في الجهات التي تقع في نطاق مسؤوليته.

ونصـت المادة ٤١ كذلك على أن أي إجراء سـواء التجديد أو عدم التجديد أو إنهاء الخدمة والإحالة للتقاعد أو قبول الاسـتقالة لا يكون إلا بناء على توصـية اللجنة المختصـة وعلى تقرير مفصل ومسبب يعده الوزير المختص ويعتمده مجلس الوزراء.

عنيت المادة ٤٢ بموضـوع تسـوية الحقوق التقاعدية لشـاغلي الوظائف القيادية عند انتهاء الخدمة.

وقررت المادة ٤٣ – حرصا من القانون على سمات وخصائص العمل في بعض الجهات العامة – اسـتثناء هذه الجهات من الخضـوع لضـوابط وشـروط التعيين والتجديد في شـغل الوظائف القيادية بها، وهي وظائف الديوان الأميري وديوان سـمو ولي العهد وديوان سـمو رئيس مجلس الوزراء.