قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١

باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١.

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الادارى للدولة والقطاع العام ؛

وعلى ما قرره مجلس الوزراء بجلسته المعقودة بتاريخ ٦/٨/١٩٩١ ؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة ؛

قـــرر :

(المـادة الأولى)

يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية المرفقة فى شأن القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ المشـار اليـه .

(المـادة الثانية)

ينشر هـذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٠ ربيع الآخر سنة ١٤١٢
الموافق ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٩١

دكتور / عاطف صدقى

اللائحة التنفيذية

لقانون الوظائف المدنية القيادية

فى الجهاز الادارى للدولة والقطاع العام

الباب الأول

فى شأن اجراءات وقواعد الاختيار لشغل

الوظائف المدنية القيـادية

مادة ١ ـ فى تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد :

(أ) بالوظائف المدنية القيادية :

الوظائف من درجة مدير عام أو الدرجة العالية أو الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها التى يرأس شاغلوها وحدات ، أو تقسيمات تنظيمية من مستوى ادارات عامة أو ادارات مركزية أو قطاعات وما فى مستواها .

(ب) بالوحـدات :

وحدات الادارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية التى لها موازنة خاصة وهيئات القطاع العام وشركاته وبنوك القطاع العام والأجهزة والبنوك ذات الشخصية الاعتبارية العامة .

(ج) بالسـلطة المختصة :

الوزير أو المحافظ أو رئيس الوحدة المختص بحسب الأحوال .

(د) بالسلطة المختصة بالتعيين :

الجهة التى ناطت بها القوانين واللوائح سلطة إصدار قرارات التعيين .

مادة ٢ ـ تعد ادارة شئون العاملين بكل وزارة أو مصلحة أو وحدة بيانا شهريا عن الوظائف القيادية الخالية والمتوقع خلوها خلال ستة أشهر على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية وشروط شغلها •

ويعرض هذا البيان على السلطة المختصة للنظر فى اتخاذ الاجراءات اللازمة نحو الاعلان عن شغل هذه الوظائف •

مادة ٣ ـ تعلن كل جهة عن شغل الوظائف القيادية الخالية بها أو المتوقع خلوها من بين العاملين بها أو من غيرهم فى صحيفتين يوميتين واسعتى الانتشار •

ويجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين أن يكون الاعلان عن شغل الوظائف المشار اليها من بين العاملين بالوحدة ، ويتم الاعلان عنها فى اللوحة المخصصة لذلك داخل الوحدة •

ويجب أن يتضمن الاعلان فى الحالتين مسميات الوظائف ووصف موجز لها وشروط شغلها ودرجاتها المالية والمدة المحددة لتلقى الطلبات والجهة التى تقدم اليها •

مادة ٤ ـ يشترط فيمن يتقدم للاعلان :

(أ) أن يكون مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المعلن عنها •

(ب) أن يرفق بطلبه بيانا عن أبرز انجازاته واسهاماته فى الوحدة التى يعمل بها مدعما بالمستندات المؤيدة لذلك ان وجدت •

(جـ) أن يقدم مقترحاته لتطوير الوحدة أو أحد أنشطتها الرئيسية لتحسين أدائها ورفع الكفاءة الانتاجية فيها وتطوير الأنظمة التى تحكم العمل وتبسيط اجراءاته •

مادة ٥ ـ يكون شغل الوظائف المعلن عنها طبقا للقواعد والمعايير الواردة بهذه اللائحـــة .

مادة ٦ ـ تشكل بقرار من السلطة المختصـــة فى كل وزارة أو محافظـــة أو وحـــدة لجنة دائمة للوظائف القيادية من درجة مدير عام أو الدرجة العالية ، ويكون نطاق عمل اللجنة المشكلة فى ديوان عام الوزارة الديوان العام والمصـــالح التابعة للوزارة ، كما يكون نطاق عمل اللجنة المشكلة بالمحافظة ديوان عام المحافظة ووحدات الادارة المحلية التابعة لها ومديريات الخدمات بها ، فيما عـــدا مديرى ووكلاء المديريات فتختص بشئونهم اللجان المشكلة بالوزارات أو الجهات التابعين لها ، وبالنسبة لسكرتيرى عموم المحافظات والسكرتيرين العامين المساعدين ورؤساء المراكز والمدن والأحياء تختص بشئونهم اللجنة المشكلة بديوان عام وزارة الادارة المحليـــة .

كما تشكل فى كل وزارة أو محافظة لجنة أخرى دائمة للوظائف القيادية من الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها ووظائف رؤساء الوحـــدات التابعة لأى من هاتين الجهتين ، ويتم تشكيل اللجنة بقرار من الوزير أو المحافظ المختص بحسب الأحوال وبرئاسته .

وتتكون اللجان بنوعيها من عدد فردى من الأعضاء لا يقل عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة ، ويراعى فى اختيارهم أن يكونوا من بين الكفاءات المشهود لهم بالنجاح فى عملهم السابق والحالى وأن تتناسب درجاتهم الوظيفية مع درجات الوظـــائف المطلوب شغلها ، ويحدد القرار الصادر بتشكيل اللجنة نظام واجراءات العمل بها .

ولهذه اللجان أن تستعين بالأجهزة المختصة بالدولة لاستكمال ما ترى لزومه لاختيار القيادات من بيانات أو معلومات .

مادة ٧ ـ تختص اللجان المنصوص عليها فى المادة السابقة بالنظر فى الترشيح والاختيار والاعداد لشغل الوظائف القيادية الشاغرة وتقويم نتائج أعمال شاغلى هذه الوظائف .

مادة ٨ ـ تشكل بقرار من السلطة المختصة فى كل وزارة أو محافظة أو وحدة أمانة فنية للجان الدائمة للوظائف القيادية .

مادة ٩ ـ تتلقى الأمانة الفنية الطلبات المقدمة من الراغبين فى شغل الوظائف القيادية التى يعلن عنها وتدون ما يعن لها من ملاحظات فى شأنها ، وتعد كشوف مقارنة بالبيانات الخاصة بالمتقدمين .

مادة ١٠ ـ تقوم لجنة الوظائف القيادية المختصة بفحص طلبات المتقدمين من واقع الكشوف التى تعرضها الأمانة الفنية ولها أن تجرى المقابلات والاختبارات التى تراها لازمة للتعرف على قدراتهم ويتم ترتيبهم وفقا لمجموع درجات كل منهم فى العنصرين الآتيين :

أولا : تاريخ المتقدم فى النجاح وتحقيق الانجازات أثناء حياته الوظيفية وتقدر درجات هذا العنصر بخمسين درجة .

ثانيا : المقترحات التى تقدم بها لتطوير أنظمة العمل فى الجهة التى تقدم لشغل وظيفة قيادية بها والانجازات التى يرى أنه قادر على تحقيقها خاصة فى مجالات تطوير أنظمة العمل ، ولوائحه وتحقيق المرونة فى تفسير القائم منها ، والتدريب المستمر للمرؤوسين ، وانشاء وتحديث قواعد المعلومات ، والقضاء على شكاوى المتعاملين مع الأجهزة التى سيشرف عليها ، وتحسين الخدمات التى تقدم لهؤلاء المتعاملين ، وزيادة موارد الدولة ، وتقدر النهاية العظمى لدرجات هذا العنصر بخمسين درجة .

مادة ١١ ـ تقوم اللجنة المشـار اليها بترشيح عدد من المتقدمين يتناسب مع عدد الوظائف المطلوب شغلها لايفادهم للتدريب اللازم لشغل هذه الوظائف طبقا لترتيبهم ، وتعد اللجنة الترتيب النهائى للمتقدمين الذين اجتازوا التـدريب بنجاح وفقا للدرجات التى حصل عليها كل منهم فى العنصرين المنصوص عليهما فى المـادة السـابقة .

ويستثنى من شرط التدريب الوظائف القيـادية التى تعلو درجتها الدرجة الممتـازة وما يعـادلها .

مادة ١٢ ـ يتم التعيين فى الوظائف القيادية بحسب الأسبقية الواردة فى الترتيب النهائى للمتقدمين وفقا للمـادة السابقة ، وتسـقط حقوق من لم يدركه الدور للتعيين بمضى سنة من تاريخ اعتماد قائمة الترشيح من السـلطة المختصـة بالنسبة للوظائف من درجة مدير عام أو الدرجة العالية ، وما يعادلهما ، ومن الوزير أو المحافظ المختص بالنسبة لباقى الوظائف .

ويجوز التعيين من القائمة التى مضى عليها أكثر من سنة اذا لم توجد قائمة أخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء السنة .

الباب الثانى

فى شأن الاعداد والتدريب لشغل الوظائف القيادية

مادة ١٣ ـ يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والادارة بوضع برنامج متكامل لاعداد وتأهيل وتنمية خبرات ومهارات المرشحين لشغل الوظائف القيادية حسب مستوى كل منها •

ويتضمن البرنامج بصفة خاصة نظام التدريب بما فى ذلك الدورات التدريبية ومدتها داخل الوحدة أو خارجها وطرق تقويم المتدربين •

مادة ١٤ ـ يتضمن البرنامج التدريبى بصفة خاصة الموضوعات والمواد التدريبية التى تنمى مهارات وخبرات القيادة لدى المتدربين ، وبما يحقق الأخذ بأساليب الادارة الحديثة ونظم المعلومات والتعريف بدور الدولة فى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والوعى الكامل بمسئولية القيادات الادارية فى تقديم الخدمات الى المواطنين فى سهولة ويسر •

مادة ١٥ ـ يحدد برنامج التدريب أساليب تقويم المتدربين لكل مستوى من مستويات الوظائف القيادية ، ويستهدف التقويم التحقق من مدى استفادتهم من البرنامج ، وما حققوه من تقدم من أجل تنمية مهاراتهم وخبراتهم القيادية •

مادة ١٦ ـ يتم التدريب فى أحد مراكز التدريب القادرة على اعداد وتدريب القادة فى الداخل أو الخارج أو كليهما ، ويصدر وزير الدولة للتنمية الادارية قرارا بتحديد مراكز التدريب التى يعتمد برامجها •

الباب الثالث

فى شأن قواعد تقويم نتائج أعمال شاغلى الوظائف القيادية

مادة ١٧ ـ تضع السلطة المختصة بوضع الحوافز طبقا للقوانين واللوائح المعمول بها نظام اثابة وتحفيز شاغلى الوظائف القيادية ، ويراعى أن يرتبط الحافز بما يتحقق من انجازات ونتائج ، وأن يكون كافيا لجذب الكفاءات وتشجيعها •

مادة ١٨ ـ يقدم شاغل الوظيفة القيادية تقريرا سنويا عن انجازاته ويسلم التقرير ومعه صورة من المقترحات التى تقدم بها عند شغل الوظيفة الى الأمانة الفنية للجنة الدائمة للوظائف القيادية المختصة والتى تتولى توزيعه على أعضاء اللجنة لدراسته وابداء ملاحظاتهم فى ضوء الانجازات التى حققها وما سبق أن تقدم به من اقتراحات وما تم تنفيذه فعلا منها •

وترفع اللجنة التقرير وملاحظاتها عليه الى السلطة المختصة بالتعيين ليكون تحت نظرها عند انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية •

الباب الرابع

فى شأن اجراءات تجديد مدة شغل الوظيفة القيادية وانتهائها

مادة ١٩ ـ تعد اداره شئون العاملين المختصة بيانا عن موقف الوظائف القياديه التى تنتهى مدة شاغليها وذلك قبل انتهاء هذه المدة بستة اشهر على الاقل ، ويعرض هذا البيان على السلطه المختصه بالتعيين لتتخذ ما تراه بشأن تجديد مدة شاغل الوظيفة او تقرير نقله الى وظيفة غير قياديه .

مادة ٢٠ ـ فى حالة تقرير تجديد مدة شغل الوظيفة القيادية تصدر السلطة المختصة بالتعيين القرار اللازم قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوما على الأقل .

مادة ٢١ ـ فى حالة انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية دون تجديد تحدد السلطة المختصة الوظيفة التى ينقل اليها شاغل الوظيفة القيادية ويتم النقل اعتبارا من اليوم التالى لانتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية ، ويصدر بالنقل قرار من السلطة المختصة بذلك طبقا للقوانين واللوائح اذا كان الى وظيفة داخل الوحدة ، ويكون بقرار من رئيس مجلس الوزراء اذا كان الى وظيفة خارج الوحدة .

ويتم النقل الى الوظائف غير القيادية الشاغرة فاذا لم توجد وظيفة من ذات الدرجة تتخذ اجراءات استحداثها وتمويلها بحسب الأحوال ، ويلغى هذا التمويل بخلوها من شاغلها .

مادة ٢٢ ـ يخطر شاغل الوظيفة القيادية الذى تنتهى مدة شغله لها دون تجديد ويكون له أن يقدم طلبا بانهاء خدمته ، وعلى ادارة شئون العاملين فى هذه الحالة أن تثبت على الطلب تاريخ تقديمه ، ويعرض فورا على السلطة المختصة ويتعين اجابته الى طلبه ما لم يوجد مانع قانونى يحول دون ذلك ، وتعد ادارة شئون العاملين بيانا مفصلا بحالته يوضح فيه أجره ومدة خدمته وتحديد التاريخ الذى يبلغ فيه السن القانونية وذلك تمهيدا لتسوية حقوقه التأمينية وفقا لما نص عليه القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١

الباب الخامس

أحكام انتقالية

مادة ٢٣ ـ تعد ادارات شئون العاملين بيانا بشاغلى الوظائف القيادية الموجودين بالخدمة فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ مع تحديد وظيفة كل منهم ودرجتها وتاريخ شغله لها وتاريخ بلوغه السن المقرر لترك الخدمة ، ويعرض هذا البيان على السلطة المختصة تمهيدا لاتخاذ الاجراءات اللازمة لتقويم نتائج أعمالهم خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة ٢٤ ـ يطلب من كل من شاغلى الوظائف القيادية المشار اليهم فى المادة السابقة التقدم بتقرير عن الانجازات التى حققها خلال شغله للوظيفة فى مجالات تطوير أنظمة العمل فى الجهة التى يتولى قيادتها ، ومقترحات تطوير اللوائح المنظمة للعمل ، والتدريب الذى تحقق للمرؤوسين ، والمشاكل والشكاوى التى تم التعامل معها والتى كانت تعوق سير العمل وتؤثر على الخدمات التى تقدم للجهات التى يتعامل معها وجمهور المتعاملين ، وقاعدة المعلومات التى تم انشاؤها واستخداماتها والتحسن الذى تم على الخدمات التى تقدمها الجهة التى يشرف عليها والزيادة التى تحققت فى الموارد التى تقوم الجهة بتحصيلها .

مادة ٢٥ ـ فى حالة تقرير عدم تجديد مدة أى من شاغلى الوظائف القيادية المشار اليهم فى المادة ٢٣ تتخذ الاجراءات المقررة بهذه اللائحة لنقله الى وظيفة غير قيادية أو انهاء خدمته بناء على طلبه وفقا للقواعد المنصوص عليها بالقانون وبهذه اللائحة .

رقم الايداع بدار الكتب ١٩٩١/٦٥ الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية ٢٥١٥٨-١٩٩١-٢٧٠٣