

## قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١٥٠٩ لسنة ٢٠٢٦

بشأن تعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة

بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧

### رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الصادر بالقانون

رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ ؛

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ؛

وعلى قانون المالية العامة الموحد الصادر بالقانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٢ ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٣٤ لسنة ٢٠١٧ ؛

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس

الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ ؛

وبعد أخذ رأى مجلس الخدمة المدنية ؛

وبناء على ما ارتأه مجلس الدولة ؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء ؛

### قرر

#### (المادة الأولى)

يُستبدل بنصوص المواد (٥٢) ، (٥٣) ، (٥٤) ، (٥٥) ، (٥٦) ، (٥٧) ،

(٥٨) ، (٥٩) ، (٦٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار

رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ النصوص الآتية :

**مادة (٥٢) -** تعلن كل وحدة عن الوظائف القيادية ووظائف الإدارة

الإشرافية الخالية أو المتوقع خلوها خلال ستة أشهر ، على أن يتضمن الإعلان

مسميات هذه الوظائف ، ومستوياتها الوظيفية ، ووصفا موجزا لها ، والشروط

والقدرات اللازمة لشغلها ، والمدة المحددة لتلقى الطلبات والجهة التي تقدم إليها ، على ألا تقل مدة الإعلان وتلقى الطلبات عن خمسة عشر يوماً ، ويجوز أن يتقدم لهذا الإعلان موظفو الوحدة وغيرهم ، على أن تلتزم الوحدة بالانتهاء من إجراءات الإعلان واختيار المرشحين في مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ موافقة الجهاز على الإعلان ، على أن تعاد إجراءات الإعلان حال انقضاء هذه المدة دون اختيار المرشحين .

**مادة (٥٣) -** تشكل في كل وحدة بقرار من السلطة المختصة لجنة للوظائف القيادية ، وأخرى لوظائف الإدارة الإشرافية ، برئاسة السلطة المختصة أو من تحدده ، وعضوية ستة من موظفي الوحدة أو من خارجها ممن تتوافر لديهم الخبرة في مجالات الوظائف المعن عنها ، ويكون من بينهم متخصص في القانون وآخر في الموارد البشرية ، على ألا يقل مستواهم الوظيفي عن العالية كحد أدنى بالنسبة للجنة الوظائف القيادية ومدير عام كحد أدنى بالنسبة للجنة وظائف الإدارة الإشرافية ، وذلك بالنسبة لأعضاء اللجنة من موظفي الجهاز الإداري للدولة .

وتختص لجنة الوظائف القيادية بفحص طلبات المتقدمين لشغل هذه الوظائف والتحقق من استيفاء شروط شغل الوظيفة طبقاً لبطاقة وصفها المعتمدة ، والتحقق من حصول المتقدمين على الإعداد والتأهيل اللازمين لشغلها ، وتقييم المتقدمين من الناحية الفنية في مجال الوظيفة المعن عنها ، والاختيار من بينهم ، في ضوء التاريخ الوظيفي والمقترح التطويري المقدم منهم ، ويحدد لكل معيار منهما خمسون درجة ، على ألا تقل درجة المرشح في كل معيار عن (٧٠%) من إجمالي الدرجة المخصصة لهذا المعيار ، وعند التساوي يرجح المرشح الأصغر سناً ، ويشترط للتعيين في هذه الوظائف اجتياز التدريب اللازم الذي تنفذه الأكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل الشباب ، كما تختص اللجنة بالنظر في التجديد لشاغلي تلك الوظائف في ضوء تقويم الأداء .

كما تختص لجنة وظائف الإدارة الإشرافية بتقييم المتقدمين لشغل هذه الوظائف والاختيار من بينهم والنظر في التجديد لشاغلي هذه الوظائف في ضوء تقويم الأداء .

ولكل من اللجنتين المشار إليهما أن تستعين بمن تراه لإنجاز أعمالهما دون أن يكون له صوت معدود .

**مادة (٥٤) -** تكون للجنيتين المنصوص عليهما في المادة السابقة أمانة فنية يصدر بتشكيلها قرار من السلطة المختصة ، تتولى تلقى طلبات المتقدمين لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية المعلن عنها وإعداد كشوف مقارنة بالبيانات الخاصة بهم لعرضها على اللجنتين .

**مادة (٥٥) -** يشترط فيمن يتقدم لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة

الإشرافية ما يأتي :

١- أن يكون مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المعلن عنها طبقا لبطاقة الوصف .

٢- أن يرفق بطلبه المستندات الدالة على مستوى المهارات والقدرات اللازمة لشغل الوظيفة وإنجازاته السابقة .

٣- أن يقدم مقترحا تطويريا لتحسين الأداء وتطوير الأنظمة التي تحكم العمل وتبسيط إجراءاته بما يحقق رضا المواطنين ، ويراعى في المقترح التطويرى أن يتضمن أهدافا محددة زمنيا وقابلة للقياس والتطبيق ومشملة على وسائل التحقيق في حدود الإمكانيات المالية والبشرية المتاحة وذلك وفق النموذج الذى يضعه الجهاز ويصدر به قرار من الوزير المختص .

ويشترط لشغل الوظائف القيادية بالإضافة إلى ما سبق أن يكون المتقدم حاصلًا على الإعداد والتأهيل اللازمين لشغل هذه الوظائف ، أو الحصول على شهادة اجتياز البرنامج الرئاسي لتنمية المواهب القيادية الذي تنفذه الأكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل الشباب ، بحسب الأحوال .

وتوفر الأمانة الفنية كافة البيانات والمعلومات لكل المتقدمين لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية بما يسمح لهم بإعداد مقترحاتهم التطويرية بجودة عالية .

#### **مادة (٥٦) - يتم تقييم المتقدمين المستوفين لشروط شغل وظائف الإدارة**

الإشرافية على أساس أربعة معايير رئيسية هي :

١ - **القدرات العلمية :** ومن مؤشرات الحصول على درجة علمية ، وإجادة لغة أجنبية أو أكثر ، والإلمام بتكنولوجيا المعلومات ، ويحدد لهذا المعيار خمسة وعشرون درجة .

٢ - **التاريخ الوظيفي :** ويشمل على الأخص تقارير تقويم أداء المتقدم والإنجازات التي حققها أثناء حياته الوظيفية ، وسابقة الأعمال في مهام مماثلة أو متقاربة مع الوظيفة المتقدم إليها ، ويحدد لهذا المعيار خمسة وعشرون درجة .

٣ - **المقترح التطويري :** الذي تقدم به للوحدة المعلنة ، ويحدد لهذا المعيار خمسة وعشرون درجة .

٤ - **السمات الشخصية :** وتشمل على الأخص مهارات القيادة واتخاذ القرارات والإبداع وحل المشكلات وإدارة الأزمات ومهارات الاتصال والإقناع والعرض ويحدد لهذا المعيار خمسة وعشرون درجة .

وتراعى لجنة الوظائف الإشرافية عند تقييم المتقدمين على أساس هذه المعايير طبيعة مهام الوحدة وأعباء الوظيفة المعلن عنها حسب بطاقة وصفها على ألا تقل درجة المرشح في كل معيار عن (٧٠%) من إجمالي الدرجة المخصصة لهذا المعيار ، وعند التساوى يرجح المرشح الأصغر سناً .

**مادة (٥٧) -** تعد لجنة الوظائف القيادية قائمة بالمرشحين لشغل الوظائف القيادية وفقاً للأعلى تقيماً بما لا يجاوز ثلاثة ، إذا جاوز عددهم ذلك ، وترسل القائمة إلى الجهاز لإرسالها للأكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل الشباب لإجراء التدريب اللازم ، على أن تقوم الوحدة المعلننة عن الوظيفة بالتأكد من تمتعهم بصفات النزاهة وحسن السمعة من قبل الجهات المعنية بالتزامن مع فترة التدريب .

كما تعد لجنة وظائف الإدارة الإشرافية قائمة نهائية بالمرشحين لشغل الوظائف الإشرافية بعد التأكد من تمتعهم بصفات النزاهة وحسن السمعة من قبل الجهات المعنية ، وترسل هذه القائمة بعد اعتمادها من السلطة المختصة إلى رئيس الجمهورية أو من يفوضه لإصدار قرار التعيين .

**مادة (٥٨) -** يقدم شاغل الوظيفة القيادية ووظيفة الإدارة الإشرافية تقريراً سنوياً عن إنجازاته مرفقاً به صورة من المقترحات التي تقدم بها عند شغل الوظيفة إلى الأمانة الفنية للجنة المختصة ، بحسب الأحوال ، والتي تتولى توزيعه على أعضاء اللجنتين لدراسته وإيداء ملاحظاتهم في ضوء الإنجازات التي حققها ، وما سبق أن تقدم به من اقتراحات ، وما تم تنفيذه فعلاً منها . وترفع اللجنة التقرير وملاحظاتها عليه إلى السلطة المختصة بالتعيين ليكون تحت نظرها عند انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية أو الإدارة الإشرافية لتقرر تجديد مدة شاغل الوظيفة أو نقله إلى وظيفة أخرى .

**مادة (٥٩) -** يضع الجهاز برامج متكاملة لتنمية قدرات ومهارات شاغلي كافة الوظائف دون شاغلي الوظائف القيادية .

**مادة (٦٢) -** تتولى لجنة الوظائف القيادية تقييم المستوفين لشروط شغل وظيفة وكيل الوزارة الدائم المحددة ببطاقة وصفها وفقاً للمعايير والضوابط والإجراءات المنصوص عليها في المادة (٥٦) من هذه اللائحة .

وترشح اللجنة الحاصلين على أعلى الدرجات في هذه المعايير وفقاً للترتيب النهائي بما لا يتجاوز ثلاثة إذا تجاوز عددهم ذلك ، على ألا تقل درجة المرشح في كل معيار عن (٧٠%) من إجمالي الدرجة المخصصة لهذا المعيار ، ويعرض الأمر على الوزير ليختار من بينهم ويصدر قرار التعيين من رئيس الجمهورية أو من يفوضه لمدة أقصاها أربع سنوات قابلة للتجديد لمدة واحدة .

### (المادة الثانية)

يُضاف إلى اللائحة التنفيذية المواد أرقام (٥١ مكرراً) ، (٥١ مكرراً ١) ،

(٥٢ مكرراً) ، (٥٧ مكرراً) على النحو الآتي :

**مادة (٥١ مكرراً) -** يتولى الجهاز بالاشتراك مع هيئة الرقابة الإدارية

والأكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل الشباب الآتي :

١- تحديد مستوى البرامج التدريبية المتطلبة لشغل الوظائف القيادية ، والتأكد من تناسبها مع متطلبات الوظيفة .

٢- مراجعة إجراءات وقواعد الإعداد والتأهيل اللازمين لشغل الوظائف

القيادية للتأكد من تلبية أهداف شغل هذه الوظائف .

٣- مراجعة شروط شغل الوظائف القيادية واقتراح التطوير اللازم بشأنها .

٤- اعتماد المحاور التدريبية اللازمة لشغل الوظائف القيادية .

وتضع الأكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل الشباب البرامج التأهيلية طبقاً

للمحاور المعتمدة .

**مادة (٥١ مكرراً ١) -** تنشأ بالجهاز منظومة لإعداد وتأهيل الراغبين

فى التقدم لشغل الوظائف القيادية بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ، ويجوز

لموظفى الدولة وغيرهم التقدم لهذه المنظومة ، ويكون التأكد من إعدادهم

وتأهيلهم للتقدم لشغل هذه الوظائف من خلال حصولهم على شهادة تفيد ذلك ،

ويتولى الجهاز إدارتها والإشراف عليها وفقاً للتنظيم والضوابط التى يعدها

رئيس الجهاز ويصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

**مادة (٥٢ مكرراً) -** لخريجي البرنامج الرئاسى لتنمية المواهب القيادية

الذى تنفذه الأكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل الشباب التقدم لشغل أى

من الوظائف القيادية المعلن عنها بوحدات الجهاز الإدارى للدولة من مستوى

مدير عام .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتنظيم هذا البرنامج ، وقواعد

وشروط الالتحاق به ، والفئات المستهدفة .

ويسرى على المتقدم وفقاً لحكم هذه المادة باقى قواعد الاختيار لشغل

الوظائف القيادية المنصوص عليها بهذه اللائحة .

**مادة (٥٧ مكرراً) -** تتولى الأكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل الشباب

إجراء التدريب اللازم الذى يعد شرطاً لشغل الوظائف القيادية .

وترسل الأكاديمية قائمة نهائية بالمرشحين الذين اجتازوا التدريب بحسب الأعلى في مجموع الدرجات وثبت تمتعهم بصفات النزاهة إلى رئيس الجمهورية للنظر في اعتمادها على أن ترد للجهاز النتيجة النهائية بعد اعتمادها لاتخاذ اللازم لإرسالها إلى السلطة المختصة بالتعيين في الوظائف القيادية .

### (المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

صدر برئاسة مجلس الوزراء في أول ذى الحجة سنة ١٤٤٧ هـ

( الموافق ١٨ مايو سنة ٢٠٢٦ م ) .

رئيس مجلس الوزراء

**د/ مصطفى كمال مدبولي**