

كتاب دورى رقم (٧) لسنة ٢٠٠٨
فى شأن
شروط وضوابط شغل الوظائف القيادية بالجهاز الإدارى للدولة

عرف القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام بأنها الوظائف التى يتولى شاغلوها الإدارة القيادية بأنشطة الانتاج أو الخدمات أو تصريف شئون الجهات التى يعملون فيها وحدد درجات هذه الوظائف من (درجة مدير عام ، و الدرجة العالية ، والدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها) .

وقد تضمن القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولأئحته التنفيذية كيفية شغل هذه الوظائف على النحو الأتى :

١. تعلن كل جهة عن شغل الوظائف القيادية الخالية بها أو المتوقع خلوها من بين العاملين بها أو من غيرهم فى صحيفتين يوميتين واسعتى الأنتشار ويجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين أن يكون الإعلان عن شغل الوظائف المشار إليها من بين العاملين بالوحدة (من الداخل) .

٢. تقوم اللجان الدائمة للوظائف القيادية المشكلة فى كل وحدة بالنظر فى الترشيح والاختيار والإعداد لشغل الوظائف القيادية الشاغرة وتقويم نتائج أعمال شاغلى هذه الوظائف ويبدأ عملها بفحص طلبات المتقدمين من واقع الكشوف التى تعرضها الأمانة الفنية للجنة للمتقدمين لشغل الوظيفة القيادية - ولها أن تجرى المقابلات والاختبارات التى تراها لأزمة للتعرف على قدراتهم - ويتم ترتيبهم وفقا لمجموع درجات كل منهم فى عنصرين : تاريخ المتقدم ويقدر لها (٥٠) درجة - ومقترحات التطوير ويقدر لها (٥٠) درجة .

٣. تقوم اللجنة بإيفاد المرشحين للتدريب ويستثنى من شرط التدريب الوظائف القيادية التى تعلق درجاتها الدرجة الممتازة أو ما يعادلها .

٤. بعد اجتياز التدريب يتم التعيين فى الوظيفة القيادية من السلطة المختصة بذلك :

• ويراعى فى هذا التنظيم القانونى لشغل الوظائف القيادية أن الشغل لا يرتبط بالأقدمية فى الوظيفة وإنما يقوم على أساس الجدارة ، والكفاءة التى تكشف عنها اللجان الدائمة للقيادات .

• كما أن هذا التنظيم يكمل دائما بالشريعة العامة للتوظيف من قوانين ولوائح فيما يتعلق بباقى الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف .

ويترتب على ذلك الأتى :-

أولا : أنه يشترط للترقية للوظائف القيادية أن يكون العامل قد حصل على مرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين مع مراعاة ماورد النص عليه فى المادة (٣١) ، ٣١ مكررا من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من أن العامل لا تقدر كفايته بمرتبة ممتاز إذا وقع عليه جزاء تأديبى بعقوبة الخصم من أجره أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام أو بعقوبة أشد أو جوزى بجزاءات يجاوز مجموعها الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام وكذلك العامل من شاغلى الوظائف العليا الذى وقع عليه أى جزاء خلال العام الذى يوضع عنه بيان كفاية الأداء وبمراعاة ألا يكون الجزاء قد تم محوه وفقا لحكم المادة (٩٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بانقضاء المدد المحددة فى هذا النص .

ثانيا : لا يجوز التعيين فى الوظيفة القيادية أو التجديد لشغلها إذا ثبت أن العامل محالا إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية طوال مدة الإحالة .

ويعتبر العامل محالا إلى المحاكمة التأديبية من تاريخ ايداع النيابة الإدارية أوراق القضية وقرار الإحالة قلم كتاب المحكمة التأديبية المختصة بمجلس الدولة أو تاريخ طلب الجهاز المركزى للمحاسبات أو الجهة الإدارية إحالة العامل إلى المحاكمة التأديبية باعتبار أن الإحالة فى هاتين الحالتين وجوبية .

ويعتبر العامل محالا إلى المحاكمة الجنائية من تاريخ تكليفه بالحضور من قبل النيابة العامة أمام المحكمة الجنائية المختصة .

ثالثا : أنه لا يجوز التعيين فى الوظيفة القيادية أو التجديد لشغلها إذا ثبت أن العامل عند التعيين أو التجديد قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره أو وقف تنفيذ العقوبة وفى هذه الحالة الأخيرة يدخل الأمر فى تقدير اللجنة الدائمة للقيادات .

رابعا : الالتزام بما صدر عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة من كتب دورية فى هذا الشأن وهى الكتب الدورية أرقام (٦) لسنة ١٩٩٨ و(٧) لسنة ٢٠٠٠ و(١١) لسنة ٢٠٠٧ والمرفقة .

برجاء التنبيه على كافة الوحدات التابعة لسيادتكم بالالتزام بما تقدم عند شغل الوظائف القيادية أو التجديد لشغلها .

وتفضلوا بقبول وافر التحية وخالص تقديرى ،،

رئيس

الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

(دكتور / صفوت النحاس)

تحريرا فى ١١ / ٦ / ٢٠٠٨

كشف التوزيع للسادة :

- § الوزراء
- § السادة المحافظين
- § السادة رؤساء الهيئات العامة والأجهزة المستقلة
- § السادة رؤساء وحدات التنظيم والإدارة بالوزارات والهيئات
- § السادة مديرو ومديريات التنظيم والإدارة