٢٠٠٦/٤/٥

بسم الله الرحمن الرحيم

شئون عامة
مرتبة كتابة

**مجلس الدولة**

**الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع**

| | |
|---|---|
| رقم التبليغ : | ٥١٦ |
| بتاريـــخ : | ٧/ ٥ /٢٠٠٦ |

ملف رقم : ٨٦ / ٤ / ١٥٦٧

**السيد / رئيس مجلس أمناء إتحاد الإذاعة والتليفزيون**

تحية طيبة وبعد

فقـــد اطلعـــنا على كتابكم رقم [٢٩٩] المؤرخ ٧/ ٢ / ٢٠٠٦ المرسل إلى السيد الأستاذ المستشار الدكتور / رئيس مجلس الدولة بشان تحديد نموذج قياس كفاية أداء شاغلى وظائف كبير بدرجة مدير عام باتحاد الإذاعة والتليفزيون.

وحاصـــل الوقائع ـ حسبما يبين من الأوراق ـ أن البند السادس من الكتاب الدورى رقـــم [ ٤ ] لســـنة ٢٠٠٥ نص على عدم اعتبار شاغلى وظائف كبير من درجة مدير عام بالمجمـــوعات النوعـــية المخـــتلفة من وظائف الإدارة العليا، ونظراً لأن العمل بإتحاد الإذاعة والتليفـــزيون جرى قبل ورود الكتاب المشار إليه على قياس كفاية أداء شاغلى وظائف كبير بدرجة مدير عام بالمجموعات النوعية المختلفة وفقاً لنماذج بيانات تقييم الأداء الخاصة بشاغلى وظائـــف الإدارة العليا طبقاً لنص المادة ( ٢٥ ) من لائحة نظام العاملين بالاتحاد. لذا فقد ثار التســـاؤل بشـــأن تحديد نموذج قياس أداء شاغلى وظائف كبير بدرجة مدير عام بعد ورود الكتاب الدورى المشار إليه.

ونفـــيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٥ من ابريل سنة ٢٠٠٦م الموافق ٧ من ربيع الأول سنة ١٤٢٧هـــ، فتبين لها أن المادة ( ١٦ ) من القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ فى شأن اتحاد الإذاعة والتليفزيون تنص على أن " **يخضع الاتحاد فى أنظمته وشئون العاملين فيه وإدارة أمواله وحساباتـــه**

وســائر شئونه للأحكام المنصوص عليها فى هذا القانون واللوائح والقرارات التــى يصدرها مجلس الأمناء دون التقيد بالقوانين واللوائح والتعليمات التى تجــرى علــيها الحكــومة "، وتنص المادة ( ٣ ) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون الصادرة بقرار رئيس مجلس الأمناء رقم [٥٩٠] لسنة ١٩٩٦ على أن " يضع مجلــس الأعضاء المنتدبين جدولاً للوظائف طبقاً للهيكل التنظيمى لكل قطاع وبطاقــة وصــف لكل وظيفة تتضمن تحديد واجباتها ومسئولياتها والشروط الــواجب توافــرها فيمن يشغلها وترتيبها فى إحدى الدرجات المالية الواردة بجدول المرتبات الملحق بهذه اللائحة وتقسم وظائف القطاعات إلى مجموعات وظيفــية نوعــية طــبقاً لطبيعة العمل بكل قطاع. وتعتبر كل مجموعة وحدة متميــزة فــى مجــال التعيين والترقية والنقل والندب. وللمجلس إعادة تقييم الوظائــف أو إستحداث مجموعات نوعية أو وظائف جديدة وفقاً لحاجة العمل ومقتضياته "، وتنص المادة ( ٢٥ ) من ذات اللائحة على أن " يضع مجلس الأعضاء المنتدبــين نظاماً يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشــاط القطاع وأهدافه ونوعية الوظائف به. ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقرير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبــيانات التــى يعــدها القطاع لهذا الغرض ..... ويكون تقدير الكفايــة بمــرتبة ممــتاز أو جــيد جــداً أو جــيد أو متوســط أو ضــعيف ..... ويقتصــر وضــع تقاريــر الكفاية على العاملين الشاغلين لوظائــف مــن الدرجة الأولى فما دونها. ويكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشــاغلى الوظائف من درجة مدير عام فأعلى على أساس ما يبديه الرؤساء بشأنهم سنوياً من بيانات تعتمد من مجلس الأعضاء المنتدبين وتودع بملفات خدمتهم ويضع كل قطاع نموذجاً أو أكثر لتقييم الكفاية يشتمل على عناصــر

التقيـــيم التى تتلاءم مع طبيعة ونوع الوظائف به. ويصدر بهذه النماذج قرار مـــن رئيس مجلس الأمناء " وتنص المادة ( ٣١ ) على أن " مع مراعاة إستيفاء العامل لإشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها تكون الترقية إليها من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى ينتمى إليها ...".

كمـــا استبان للجمعية العمومية أن المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام تنص على أن " يكون شغل الوظائف المدنية القيادية فى الحكومة ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامـــة، والأجهـــزة الحكومية، التى لها موازنة خاصة وهيئات القطاع العام وشـــركاته، والمؤسسات العامة، وبنوك القطاع العام، والأجهزة والبنوك ذات الشخصية الاعتبارية العامة لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة أو لمـــدد أخـــرى طـــبقاً لأحكـــام هذا القانون، وذلك كله مع عدم الإخلال بأحكام القوانين واللوائح فيما يتعلق بباقى الشروط اللازمة لشغل الوظائف المذكورة ..." وأن المـــادة {١} مـــن اللائحة التنفيذية للقانون رقـــم ٥ لسنة ١٩٩١ المشار إليه ـــ الصـــادرة بقـــرار رئـــيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ تنص على أنه " فى تطبيق أحكام هذه اللائحة يُقصد :

[ أ ] بالوظائـــف المدنـــية القيادية : الوظائف من درجة مدير عام أو الدرجة العالـــية أو الدرجـــة الممـــتازة أو الدرجـــة الأعلى وما يُعادلها، التى يرأس شـــاغلوها وحدات، أو تقسيمات تنظيمية من مستوى إدارات عامة أو إدارات مركزية أو قطاعات وما فى مستواها. [ب]...".. وأن المادة الأولى من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام، تنص على أن " ترفع الدرجات المالية لمن يتقدم بطلب كتابى خلال ثلاثيـــن

يوماً من تاريخ نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية من العاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا فى الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مدداً لا تقل عن ست سنوات فى احدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى احدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو اخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب، ـ بحسب الأحوال ـ ويستمرون فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يُمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد اعمال محددة لأى منهم وفقاً لصالح العمل. ويجرى تعيين العاملين المستوفين للمدة المشار إليها بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانوناً فى تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها، على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغلها.....".

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم ـــ وفى ضوء ما جرى عليه إفتاؤها بجلسة ٢٠٠٢/٣/٦ ( ملف رقم ١٠١٢/٣/٨٦ ) ـــ أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ اعتنق معياراً موضوعياً فى ترتيب وتقييم الوظائف ترتيباً يقوم على الاعتداد بواجبات الوظيفة ومسئولياتها، بحيث تكون الوظيفة وليست الدرجة المالية هى الأساس القانونى فى التعيين والترقية وكافة الأحكام المتعلقة بشئون الخدمة المدنية، وقسم الوظائف إلى مجموعات نوعية معتبراً كل مجموعة نوعية وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب، ومن بين هذه المجموعات، مجموعة وظائف الإدارة العليا التى تبدأ بدرجة مدير عام، وتنتهى بالدرجة الممتازة، وهى وظائف قيادية توجد على قمة وظائف المجموعات النوعية المختلفة. ومن ثم يتزاحم على شغل درجاتها سائر العاملين من شاغلى الدرجة الأولى بالمجموعات النوعية المختلفة ممن تتوافر فى شأنهم شروط الترقية، إلا انه قد يتطلب لشغل

وظيفة منها حسب طبيعة أعمالها خبرة فنية لا تتوافر إلا فى شاغلى مجموعة نوعية بعينها فتقتصر الترقية إليها فى هذه الحالة على شاغلى الدرجة الأولى بهذه المجموعة النوعية دون سواهم، وذلك بمراعاة استيفاء سائر الاشتراطات الأخرى. كما أن القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام ولائحته التنفيذية المشار إليهما قد حددا طرق شغل الوظائف المدنية القيادية من حيث اجراءات وقواعد الاختيار، وكيفية الإعداد والتدريب وقواعد تقييم نتائج أعمال شاغلى الوظائف القيادية، وكذا اجراءات تجديد مدة شغلها وانتهائها، الأمر الذى يبين معه أن طرق شغل الوظائف المدنية القيادية قد تكفل بتحديدها القانون المشار إليه ولائحته التنفيذية فى ضوء القواعد والاجراءات التى ارتآها المشرع مناسبة لشغل تلك الوظائف القيادية.

كما استعرضت الجمعية العمومية آنف ما استقر عليه إفتاؤها من أن قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام قد عمد إلى رفع الدرجة المالية لمن شغل الدرجة الأولى المدد التى حددها إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو اخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال مع استمراره فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى يمارسها قبل الرفع، على أن يكون شغله لوظيفته فى الدرجة المرفوع إليها بصفة شخصية، وتُلغى بمجرد خلوها من شاغلها، الأمر الذى يقطع بأن الغاية من هذا القرار هو معالجة الرسوب الوظيفى فى الدرجات المالية بإفادة العامل الذى قضى مُدداً معينة فى درجة من المزايا المالية المقررة للدرجة المالية التى تعلوها دون شغل الوظيفة التى تقررت لها هذه الدرجة.. وانه أياً ماكان الرأى فى مدى مشروعية الترقيات التى تمت وفق أحكام ذلك القرار _ بحسبان أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ اعتنق معياراً موضوعياً فى ترتيب وتقييم الوظائف حسبما افصحت عن ذلك المذكرة الإيضاحية للقانون المشار إليه، وسلف بيانه _ فإن هذه الترقيات التى ترتب عليها رفع درجات بعض شاغلى الدرجة الأولى إلى درجة مدير عام بصفة شخصية، لا تؤدى إلى اعتبارهم من شاغلى وظيفة مدير عام كإحدى وظائف المجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا، وليس أدل على ذلك من

أن الموظف الذى يُرقى لدرجة كبير طبقاً للقرار المذكور يظل فى ذات المجموعة التخصصية التى ينتمـــى إليها، ولكنه يكون على رأس هذه المجموعة. وينبنى على ذلك أن قياس كفاية أدائهم يتم وفقاً لنماذج تقويم الأداء الخاصة بهذه الوظائف ولا يخضعون لنماذج تقويم الأداء الخاصة بشاغلى وظائف الإدارة العليا وذلك تأكيداً لإفتائها المشار إليه.

## لـــــــذلـــــــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى خضوع شاغلى وظائف كبير بدرجة مدير عام لنظام تقويم الأداء وفقاً للنموذج المحدد لغير شاغلى وظائف الإدارة العليا، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً فى / / ٢٠٠٦

م//

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

جمال دحروج

المستشار / جمال السيد دحروج

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة