

نظام القيادات الحكومية - رقم (70) لسنة 2024

المادة: (1)

يسمى هذا النظام (نظام القيادات الحكومية لسنة 2024) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة: (2)

أ- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:-

القيادات
الحكومية

: شاغلو الوظائف القيادية المنصوص عليها في المادة (3) من هذا النظام.

القيادات
المستقبلية

الموظفون ذوو الأداء المتميز والإمكانات القيادية الذين يتم الاستثمار في تدريبهم وتأهيلهم لتحقيق متطلبات إشغال الوظائف القيادية من خبرات ومهارات وكفايات معرفية وسلوكية.

اللجنة

: اللجنة الوزارية المشكلة وفقاً لأحكام هذا النظام.

ب- تعتمد التعاريف الواردة في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام حيثما ورد النص عليها في هذا النظام ما لم تدل القرينة على غير ذلك.

المادة: (3)

تسري أحكام هذا النظام على القيادات الحكومية وفقاً للمستويات التالية:-

أ- القيادات العليا: شاغلو وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا الذين يتولون قيادة جهود الموظفين في الدائرة لتنفيذ السياسة العامة والاستراتيجيات والخطط والبرامج، وإدارة الجهاز التنفيذي بما يضمن تحقيق الأهداف الوطنية والقطاعية.

ب- القيادات التنفيذية: شاغلو وظائف الإدارة الوسطى الذين يتولون إدارة موارد الدائرة بما يمكن شاغلي وظائف الفئة العليا من تحقيق الأهداف وتنفيذ الاستراتيجيات والخطط والبرامج والمشاريع، وتشمل الوظائف الإشرافية من مساعد أمين عام ومدير ورئيس وحدة تنظيمية.

ج- أي مستوى آخر أو وظيفة يقرر مجلس الوزراء اعتبارها من القيادات الحكومية وفقاً لأحكام هذا النظام.

المادة: (4)

يعتبر إطار الكفايات للوظائف القيادية الذي تعدّه الهيئة ويقره مجلس الوزراء مصدراً أساسياً لاستقطاب وتعيين القيادات الحكومية وإدارة وتقييم الأداء الوظيفي لشاغليها.

المادة: (5)

- أ- يعتمد الوزير بطاقة الوصف الوظيفي للوظيفة القيادية العليا.
- ب- تقوم الدائرة بتحليل الوظائف وإعداد بطاقات الوصف الوظيفي المبنية على الكفايات للوظائف القيادية الواردة في إطار الكفايات بالاستناد الى التعليمات والأدلة الخاصة بوصف وتصنيف الوظائف المعتمدة من الهيئة.
- ج- يتم مراجعة بطاقة الوصف الوظيفي للوظائف القيادية مرة كل ثلاث سنوات أو عند حدوث تغييرات تستدعي إعادة النظر بالوصف الوظيفي للوظيفة.

المادة: (6)

- أ- يتم تقييم وتحديد رواتب الوظائف القيادية مقارنة بغيرها من الوظائف القيادية داخل الدائرة أو خارجها لتحقيق ما يلي:-
 1. ربط الراتب بالأهمية والقيمة النسبية للوظيفة القيادية.
 2. تحديد قيمة شاملة لمتطلبات إشغال الوظيفة القيادية .
 3. تنافسية الرواتب واستقطاب الكفاءات وسد حاجة القطاع العام من الوظائف القيادية اللازمة لتحقيق التوجهات الوطنية.
- ب- يتم تقييم وتحديد رواتب الوظائف القيادية العليا وفقاً لتعليمات التقييم والتحليل الكمي والموضوعي لتلك الوظائف الصادرة عن مجلس الوزراء لهذه الغاية.

المادة: (7)

- أ- لغايات الاستقطاب والتعيين على الوظائف القيادية العليا الشاغرة تشكل لجنة وزارية برئاسة وزير العدل وعضوية كل من:-
 - 1- الوزير المختص .
 - 2- الوزير المعني بتطوير القطاع العام.
 - 3-وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء.

ب- تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها وبحضور جميع أعضائها وتتخذ توصياتها بالأغلبية وفي حال تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس اللجنة.

ج- يسمي رئيس الوزراء من بين موظفي رئاسة الوزراء أمين سر للجنة يوقع على إقرار بالتزامه بالسرية التامة في عمل اللجنة ومداولاتها وتحمل المسؤولية في حال الإخلال بذلك.

د- إذا كان الوزير المختص رئيس الوزراء فله أن ينيب عنه في أعمال اللجنة أي وزير من غير أعضائها أما إذا كان الوزير المختص رئيس اللجنة أو أحد أعضائها فيحسب له تقييم واحد لغايات قرارات اللجنة .

المادة: (8)

أ- يتم الاستقطاب من خلال الإعلان عن الوظائف القيادية العليا الشاغرة خلال أيام الدوام الرسمي على الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء والموقع الإلكتروني للدائرة المعنية لمدة أسبوع وفي صحيفة يومية محلية واحدة من الصحف الأوسع انتشارا لمرة واحدة خلال مدة لا تتجاوز (30) يوماً من تاريخ شغور الوظيفة.

ب- يتضمن الإعلان المعلومات التالية:-

1. مسمى الوظيفة القيادية العليا الشاغرة.
2. ملخص عن مهام ومسؤوليات الوظيفة القيادية العليا الشاغرة.
3. المتطلبات الأساسية والإضافية لإشغال الوظيفة القيادية العليا المحددة في بطاقة الوصف الوظيفي كالمؤهل العلمي والتخصص والكفايات الوظيفية وعدد سنوات الخبرات العملية ومجالاتها والدورات التدريبية والشهادات المهنية وغيرها من المتطلبات.
4. الوثائق المطلوبة وطريقة التقدم للوظيفة القيادية العليا من خلال الرابط الإلكتروني على الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء وتحديد بدء تقديم الطلب وآخر موعد لاستقباله باليوم والتاريخ على أن لا تقل مدة استقبال الطلب عن (7) أيام عمل.
5. موعد الإعلان عن النتائج على موقع الإعلان عن الوظيفة القيادية العليا نفسه.

ج- في حال تعذر التزام الدائرة بالإعلان عن الوظائف القيادية العليا الشاغرة خلال المدة المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة فعلى الوزير رفع طلب تمديد هذه المدة مع مبرراته الى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنها.

المادة: (9)

أ- تستقبل رئاسة الوزراء من خلال الرابط الإلكتروني المشار إليه في البند (4) من الفقرة (ب) من المادة (8) من هذا النظام، طلبات التقدم للوظيفة القيادية العليا وفق النموذج المعتمد من الهيئة لهذه الغاية مرفقة بالسيرة الذاتية وصور عن الوثائق والمعززات للمتطلبات الأساسية والإضافية ويتم ايداعها لدى لجنة الفرز.

ب- يرسل لمقدم الطلب إشعار إلكتروني يفيد باستلام طلبه.

المادة: (10)

أ-يتم تشكيل لجنة فرز لطلبات المتقدمين لإشغال الوظائف القيادية العليا برئاسة أمين عام رئاسة الوزراء وعضوية كل من:-

1. مستشار من ديوان التشريع والرأي يسميه رئيسه.
2. المدير التنفيذي لإدارة تقييم الكفايات الوظيفية في الهيئة.
3. شخص من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الوظيفة القيادية العليا المعلن عنها يسميه الوزير.

ب- يسمي أمين عام رئاسة الوزراء من بين موظفي رئاسة الوزراء أمين سر للجنة الفرز.

ج- تتولى لجنة الفرز المهام التالية:-

1. تحديد مدى مطابقة المتقدمين لشروط ومتطلبات الوظيفة القيادية العليا المعلن عنها.
2. إعداد محضر فرز متضمناً قائمة بأسماء المتقدمين ممن انطبقت عليهم شروط إشغال الوظيفة القيادية العليا وقائمة بأسماء من لم تنطبق عليهم تلك الشروط، مع بيان أسباب استبعاد الطلبات وذلك خلال مدة لا تزيد على (14) يوماً تبدأ من اليوم التالي لانتهاؤ استقبال الطلبات.
3. نشر نتائج فرز الطلبات على موقع الإعلان عن الوظيفة القيادية العليا نفسه في اليوم التالي لانتهاؤ المدة المحددة في البند (2) من هذه الفقرة.
- د-1- يسمح للمتقدمين ممن لم تنطبق عليهم شروط إشغال الوظيفة القيادية العليا التقدم باعترض للجنة الفرز من خلال الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء خلال (3) أيام عمل من تاريخ نشر النتائج مع إرفاق المعززات التي تؤيد اعتراضهم.
- 2-تتولى لجنة الفرز النظر في الاعتراضات المقدمة واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها والرد عليها خلال (3) أيام عمل من تاريخ تقديمها من خلال البريد الإلكتروني للمعترض.
- هـ- تقوم لجنة الفرز بإرسال قائمة نهائية بأسماء المتقدمين ممن انطبقت عليهم شروط إشغال الوظيفة القيادية العليا الى الوزير مرفقاً بها جميع الوثائق والمعززات المتعلقة بالطلبات خلال مدة لا تتجاوز (3) أيام عمل من تاريخ صدور قرارها بشأن الاعتراضات.
- و- يقوم الوزير بتقييم الطلبات وفق معايير التقييم والأوزان النسبية لها المبينة أدناه ، ومخاطبة رئيس اللجنة بأسماء أفضل سبعة مرشحين ممن تنطبق عليهم شروط إشغال الوظيفة القيادية خلال (10) أيام عمل من تاريخ ورودها إليه :-

الرقم المعيار	بعض المؤشرات المرتبطة بمعيار التقييم	الوزن النسبي للمعيار
---------------	--------------------------------------	----------------------

- الخبرة في مجال العمل التخصصي المطلوب.
- انسجام التخصص والدرجة العلمية للمتقدم مع طبيعة
- المعرفة الفنية الوظيفية.
- 1- المتخصصة (40%)
- الخبرة في موقع قيادي أو إشرافي.
- الخبرة في مجالات التخطيط الاستراتيجي وإدارة البرامج والمشاريع
- القدرة على تحديد أولويات العمل.
- القدرات الإدارية- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الأوقات
- 2- والقيادية المناسبة. (40%)
- مهارات الاتصال والتفاوض وإدارة الاجتماعات
- مهارات التفكير المنطقي والتحليلي.
- 3- المهارات (10%)
- إتقان اللغات والتكنولوجيا
- 4- الانطباع العام (10%)
- الانطباع الذي تكوّن عن المرشح
- المجموع (100%)

ز- يجوز أن يقل عدد المتقدمين الذين يتم تقييمهم من الوزير أو عدد المرشحين الذين تتم مقابلتهم من اللجنة عن الأعداد المحددة في الفقرة (و) من هذه المادة إذا كان عدد من تنطبق عليهم شروط إشغال الوظيفة القيادية ومتطلباتها أقل من الأعداد المحددة في تلك الفقرة.

المادة: (11)

أ- تقوم اللجنة بإجراء المقابلات الشخصية خلال (15) يوم عمل من تاريخ ورود أسماء المرشحين للوظيفة القيادية العليا إليها على أن يتم إعلام المرشح بموعد المقابلة قبل مدة لا تقل عن (5) أيام عمل من خلال الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء والدائرة المعنية أو من خلال الاتصال المباشر هاتفياً أو من خلال الرسائل النصية أو الواتساب.

ب- تكون المقابلة الشخصية للمرشحين من القيادات العليا مسجلة بالصوت والصورة، وتلتزم اللجنة بضمان جودة عملية تسجيل تلك المقابلات ودقتها، ويتم الاحتفاظ بالتسجيلات الخاصة بها لمدة سنة بعد تاريخ صدور قرار التعيين لمن وقع عليه الاختيار.

المادة: (12)

أ- تقوم اللجنة بالمفاضلة بين المتقدمين لإشغال الوظيفة القيادية العليا وفق علامات يبلغ حدها الأقصى (100) علامة وفقاً للمعايير والنموذج الذي تعدّه الهيئة لهذه الغاية.

ب- يعتبر ناجحاً كل من حصل على (60%) فأكثر.

ج- إذا لم ينجح أي من المرشحين لإشغال الوظيفة القيادية العليا الذين تمت مقابلتهم من اللجنة تعد تقريراً بذلك ويقوم الوزير خلال (7) أيام بترشيح ما لا يقل عن (2) شخصين ولا يزيد على (5) أشخاص للجنة لإجراء مقابلات شخصية معهم شريطة أن لا يكون أي منهم من ضمن الأشخاص الذين تمت مقابلتهم سابقاً وفي حال لم تجد اللجنة أياً من هؤلاء المرشحين الذين تمت مقابلتهم مناسباً فيقوم الوزير بالتنسيب لمجلس الوزراء بالتعيين على الوظيفة القيادية العليا الشاغرة.

المادة: (13)

أ- تقوم اللجنة خلال يومي عمل من تاريخ انتهاء إجراء المقابلات الشخصية بترتيب المرشحين للوظيفة القيادية العليا وفقاً للنموذج المعتمد من الهيئة لهذه الغاية وحسب النتائج النهائية للمقابلة الشخصية التي حصل عليها كل مرشح منهم وإرسالها إلى الوزير.

ب- يقوم الوزير في اليوم التالي لانتهاء المدة المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة، بالتنسيب لمجلس الوزراء باسم المرشح الحاصل على أعلى نتيجة في المقابلة الشخصية لإصدار القرار المناسب بشأنه.

ج- تقوم الدائرة بدعوة من صدر قرار مجلس الوزراء بتعيينه لاستكمال إجراءات تعيينه من خلال الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء والدائرة أو من خلال الاتصال المباشر به هاتفياً أو من خلال الرسائل النصية أو الواتساب وذلك خلال مدة لا تتجاوز (7) أيام من تاريخ صدور قرار التعيين.

د- في حال عدم موافقة مجلس الوزراء على تنسيب الوزير، يقوم الوزير بترشيح من يليه في نتيجة المقابلة الشخصية.

هـ- يتم نشر قرار التعيين على الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء والدائرة المعنية بالوظيفة القيادية العليا الشاغرة مبيناً فيه مسوغات اختيار المرشح لشغل الوظيفة القيادية وملخص لمراحل الاختيار والتعيين.

و- إذا لم يقدّم المرشح للتعيين على الوظيفة القيادية العليا بمراجعة الدائرة لاستكمال إجراءات التعيين خلال (10) أيام عمل من تاريخ إبلاغه، أو لم يستوف شروط التعيين وفقاً لأحكام المادة (19) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام يعتبر مستنكفاً عن التعيين.

المادة: (14)

تستثنى من أحكام الاستقطاب والتعيين على الوظائف القيادية العليا المنصوص عليها في هذا النظام ما يلي:-

أ- وظائف المجموعة الثانية/ الفئة العليا التالية :-

1. المحافظ في وزارة الداخلية.

2. أمين عام مجلس الأعيان.

3. أمين عام مجلس النواب.

4. مدير عام مكتب رئيس مجلس الأعيان.

5. مدير عام مكتب رئيس مجلس النواب.

6. أمين سر مجلس الوزراء.

ب- حالة التجديد المنصوص عليها في البند (2) من الفقرة (ب) من المادة (20) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام.

ج- حالة إشغال وظيفة الموظف المحال على الاستيداع وفقا لأحكام البند (2) من الفقرة (و) من المادة (29) من نظام الخدمة المدنية .

د- الحالات التي تقتضيها ضرورة التعيين على أي وظيفة قيادية عليا بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير.

المادة: (15)

على الرغم مما ورد في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام لمجلس الوزراء نقل أي من شاغلي الوظائف القيادية العليا الى وظيفة قيادية عليا أخرى في حال انطبقت عليه المتطلبات الأساسية والكفايات الوظيفية الفنية المطلوبة للوظيفة المنقول اليها.

المادة: (16)

أ- على الرغم مما ورد في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام ، تعد الهيئة نموذج اتفاقية أداء للقيادات العليا تتضمن الأهداف الفردية ومستهدفات الأداء المطلوب منهم تحقيقها لإعداد التقرير السنوي الخاص بأدائهم وتتضمن المحاور التالية:-

1. الأهداف الاستراتيجية للدائرة المنبثقة من الأولويات والأهداف القطاعية والوطنية.

2. تطوير الأداء المؤسسي للدائرة بما يضمن تقديم خدمة أفضل للمواطن.

3. كفاءة إدارة الموارد البشرية وفعاليتها.

4. تعزيز الثقافة المؤسسية وبيئة العمل .

ب- يتم تحديث اتفاقية الأداء للقيادات العليا خلال مدة سريانها وكلما دعت الحاجة.

ج- 1- يقوم الوزير بإجراء مراجعة لنتائج سجل الأداء للقيادات العليا بما فيها الجزء المتعلق بالوقائع الإيجابية والسلبية وبما يحقق رصد نقاط القوة في الأداء والسلوكيات لتعزيزها ورصد نقاط الضعف وكيفية معالجتها.

2- تتم مراجعة نتائج سجل الأداء مع القيادات العليا سنويا.

د- يتم تقييم أداء القيادات العليا وفق تعليمات إدارة وتقييم الأداء التي يصدرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب الهيئة.

المادة: (17)

أ- تخضع الوظائف القيادية العليا لآلية التحفيز الاستثنائي الواردة في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام.

ب- يحدد الوزير العمل أو المهمة التي تقوم بها القيادات العليا التي تعتبر أداءً استثنائياً وفق تعليمات الأداء الاستثنائي الصادرة بمقتضى نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام.

المادة: (18)

لغايات استقطاب الكفاءات وسد حاجة القطاع العام المستمرة من القادة الأكفاء المؤهلين والمدربين بشكل ممنهج يتوافق مع الأولويات الوطنية والرؤى المستقبلية وتعزيز قدرة الحكومة على إدارة المواهب القيادية المحتملة، تلتزم الدائرة بوضع خطة لمنظومة استقطاب وتطوير القيادات المستقبلية.

المادة: (19)

تلتزم الدائرة بتأهيل وبناء قدرات القيادات الحكومية والمستقبلية من خلال ما يلي:-

أ- تحديد وتحليل الاحتياجات الفردية لتطوير القيادات الحكومية والمستقبلية.

ب- تلبية الاحتياجات التطويرية للقيادات الحكومية والمستقبلية ووضع خطط التطوير الفردية بالاستناد الى الكفايات القيادية.

ج- إعداد خطط التعاقب الوظيفي لإشغال الوظائف القيادية الحرجة.

د- التنسيق مع معهد الإدارة العامة لتلبية الاحتياجات التطويرية للقيادات الحكومية بما في ذلك تخطيط البرامج التدريبية للقيادات المستقبلية وتصميمها وتنفيذها.

هـ- تمكين القيادات من أداء مهامها الوظيفية وتيسير استكمال متطلبات البرامج القيادية.

و- توفير الموارد والدعم اللازمين لتمكين شاغلي الوظائف القيادية والمستقبلية من توظيف المهارات والقدرات والمعارف المكتسبة.

المادة: (20)

تلتزم الدائرة بتمكين القيادات ليكونوا قادرين على التوجيه واتخاذ القرار وإدارة التغيير لتعزيز كفاءة وفاعلية إدارة العمليات وسرعة اتخاذ القرار.

المادة: (21)

أ- تسري على القيادات الحكومية أحكام نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام والتعليمات الصادرة بمقتضاه في غير الحالات المنصوص عليها في هذا النظام.

ب- تعرض كل حالة تنشأ عن تطبيق أحكام هذا النظام لم يرد النص عليها فيه، على مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنها.

المادة: (22)

يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الهيئة التعليمية اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام بما في ذلك الشؤون المتعلقة بالقيادات المستقبلية.

المادة: (23)

يلغى نظام التعيين على الوظائف القيادية رقم (34) لسنة 2021.

عبدالله الثاني ابن الحسين

2024/9/28

مكتب النشاشيبي للمحاماة
nashashibi law office