

بسم الله الرحمن الرحيم

## مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

رقم التبليغ :	٥ ١٦
بتاريخ :	٢٠٠٦ / ٥ / ٢٧

ملف رقم : ١٥٦٢ / ٤ / ٨٦

### السيد / رئيس مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتلفزيون

تحية طيبة وبعد

فقد اطلعنا على كتابكم رقم [٢٩٩] المؤرخ ٧ / ٢ / ٢٠٠٦ المرسل إلى السيد الأستاذ المستشار الدكتور / رئيس مجلس الدولة بشأن تحديد نموذج قياس كفاية أداء شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام باتحاد الإذاعة والتلفزيون.

وحاصل الوقائع \_ حسبما يبين من الأوراق \_ أن البند السادس من الكتاب الدوري رقم [ ٤ ] لسنة ٢٠٠٥ نص على عدم اعتبار شاغلي وظائف كبير من درجة مدير عام بالمجموعات النوعية المختلفة من وظائف الإدارة العليا، ونظراً لأن العمل باتحاد الإذاعة والتلفزيون جرى قبل ورود الكتاب المشار إليه على قياس كفاية أداء شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام بالمجموعات النوعية المختلفة وفقاً لنماذج بيانات تقييم الأداء الخاصة بشاغلي وظائف الإدارة العليا طبقاً لنص المادة ( ٢٥ ) من لائحة نظام العاملين بالاتحاد. لذا فقد ثار التساؤل بشأن تحديد نموذج قياس أداء شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام بعد ورود الكتاب الدوري المشار إليه.

ونفيد أن الموضوع غرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٥ من ابريل سنة ٢٠٠٦ م الموافق ٧ من ربيع الأول سنة ١٤٢٧ هـ، فتبين لها أن المادة ( ١٦ ) من القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ في شأن اتحاد الإذاعة والتلفزيون تنص على أن " يخضع الاتحاد في أنظمتة وشئون العاملين فيه وإدارة أمواله وحساباته



وسائر شئونه للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح والقرارات التي يصدرها مجلس الأمناء دون التقيد بالقوانين واللوائح والتعليمات التي تجرى عليها الحكومة " ، وتنص المادة ( ٣ ) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون الصادرة بقرار رئيس مجلس الأمناء رقم [ ٥٩٠ ] لسنة ١٩٩٦ على أن " يضع مجلس الأعضاء المنتدبين جدولاً للوظائف طبقاً للهيكل التنظيمي لكل قطاع وبطاقة وصف لكل وظيفة تتضمن تحديد واجباتها ومسئولياتها والشروط الواجب توافرها فيمن يشغلها وترتيبها في إحدى الدرجات المالية الواردة بجدول المرتبات الملحق بهذه اللائحة وتقسم وظائف القطاعات إلى مجموعات وظيفية نوعية طبقاً لطبيعة العمل بكل قطاع. وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب. وللمجلس إعادة تقييم الوظائف أو إستحداث مجموعات نوعية أو وظائف جديدة وفقاً لحاجة العمل ومقتضياته " ، وتنص المادة ( ٢٥ ) من ذات اللائحة على أن " يضع مجلس الأعضاء المنتدبين نظاماً يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط القطاع وأهدافه ونوعية الوظائف به. ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقرير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التي يعدها القطاع لهذا الغرض . . . . . ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو متوسط أو ضعيف . . . . . ويقتصر وضع تقارير الكفاية على العاملين الشاغلين لوظائف من الدرجة الأولى فما دونها. ويكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف من درجة مدير عام فأعلى على أساس ما يبيده الرؤساء بشأنهم سنوياً من بيانات تعتمد من مجلس الأعضاء المنتدبين وتودع بملفات خدمتهم ويضع كل قطاع نموذجاً أو أكثر لتقييم الكفاية يشتمل على عناصر



التقييم التى تتلاءم مع طبيعة ونوع الوظائف به. ويصدر بهذه النماذج قرار من 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 ٠٠٠".

كما 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 العامة، والأجهزة الحكومية، التى لها موازنة خاصة وهيئات القطاع العام وشركاته، والمؤسسات العامة، وبنوك القطاع العام، والأجهزة والبنوك ذات الشخصية الاعتبارية العامة لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك كله مع عدم الإخلال بأحكام القوانين واللوائح فيما يتعلق بباقى الشروط اللازمة لشغل الوظائف المذكورة ... " وأن المادة { ١ } من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ المشار إليه - الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ تنص على أنه " فى تطبيق أحكام هذه اللائحة يُقصد :

[ أ ] بالوظائف المدنية القيادية : الوظائف من درجة مدير عام أو الدرجة العالية أو الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يُعادلها، التى يرأس شاغلوها وحدات، أو تقسيمات تنظيمية من مستوى إدارات عامة أو إدارات مركزية أو قطاعات وما فى مستواها. [ب] ٠٠٠.. " 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 ثلاثين



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، - بحسب الأحوال - ويستمرّون فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال 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 - وفى ضوء ما جرى عليه إفتاؤها بجلسة ٢٠٠٢/٣/٦ ( ملف رقم ١٠١٢/٣/٨٦ ) - 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 في شاغلي مجموعة نوعية بعينها فتقتصر الترقية إليها في هذه الحالة على شاغلي الدرجة الأولى بهذه المجموعة النوعية دون سواهم، وذلك بمراعاة استيفاء سائر الاشتراطات الأخرى. كما أن القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري 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 شاغلي الوظائف القيادية، وكذا اجراءات تجديد مدة شغلها وانتهائها، الأمر الذي يبين معه أن طرق شغل الوظائف المدنية القيادية قد تكفل بتحديد القانون المشار إليه ولائحته التنفيذية في ضوء القواعد والاجراءات التي 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 التي حددها إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو اخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال مع استمراره في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي يمارسها قبل الرفع، على أن يكون شغله لوظيفته في الدرجة المرفوع إليها بصفة شخصية، وتُلغى بمجرد خلوها من شاغلها، الأمر الذي يقطع بأن الغاية من هذا القرار هو معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية بإفادة العامل الذي قضى مُدداً معينة في درجة من المزايا المالية المقررة للدرجة المالية التي تعلوها دون شغل الوظيفة التي تقررت لها هذه الدرجة.. وانه أياً ماكان الرأى في مدى مشروعية الترقيات التي تمت وفق أحكام ذلك القرار \_ بحسبان أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ اعتنق معياراً موضوعياً في ترتيب وتقييم الوظائف حسبما افصحت عن ذلك المذكرة الإيضاحية للقانون المشار إليه، وسلف بيانه \_ فإن هذه الترقيات التي ترتب عليها رفع درجات بعض شاغلي الدرجة الأولى إلى درجة مدير عام بصفة شخصية، لا تؤدي إلى اعتبارهم من شاغلي 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 ينتمى إليها، ولكنه يكون على رأس هذه المجموعة. وينبنى على ذلك أن قياس كفاية أدائهم يتم وفقاً لنماذج تقييم الأداء الخاصة بهذه الوظائف ولا يخضعون لنماذج تقييم الأداء الخاصة بشاغلى وظائف الإدارة العليا وذلك تأكيداً لإفتائها المشار إليه.

## لذلك

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

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

تحريراً فى / / ٢٠٠٦

جمال ربيع

المستشار / جمال السيد دحروج

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



//م