

جانب معالي وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية

٢٠ آب - ٢٠٠٢

الموضوع : مشروع قانون يتعلق بتعديل بعض

أحكام مجلس الخدمة المدنية .

المرجع : كتابكم رقم ٢٧/ص/٢٠٠٢ تاريخ

٢٠٠٢/١/٩ .

إشارة إلى الموضوع والمرجع المبينين أعلاه ،

وعطفاً على التعميم رقم ٢٠٠٢/١٠ تاريخ ٢٠٠٢/٤/٨ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء ، والمتعلق بتأليف لجنة تتولى إعادة النظر بميكانيات الإدارات العامة وملاكاتها وإعداد مشاريع النصوص اللازمة لذلك .

نودعكم ربطاً مشروع قانون أعده مجلس الخدمة المدنية ، يرمي إلى تعديل بعض أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية) وبعض أحكام المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ (تنظيم مجلس الخدمة المدنية) ، مع الأسباب الموجبة له ، آخذين بعين الاعتبار ضرورات تلافي الهيكلية الفضفاضة ، وذلك تماشياً مع سياسة الدولة في تقليص حجم الإنفاق الإداري وترشيده ، مع التركيز على مبدأ التخصص الوظيفي .

مع الإشارة إلى أن مشروع القانون قد تضمن أيضاً تعديلاً أساسياً للقانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٢ ، لجهة إلغاء المواد ٨ / و / ٩ / و / ١٠ / منه ، وبالتالي الإبقاء على إدارة الأبحاث والتوجيه في التفتيش المركزي ، وإعادة تأليف هيئة التفتيش وفقاً لما كانت عليه قبل صدور القانون المذكور ، إلا أنه مقابل ذلك جرى تحديد نطاق صلاحيات إدارة الأبحاث والتوجيه الواردة في المواد ٢٠ / و / ٢١ / و / ٢٢ / من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء التفتيش المركزي) وفي المادة ٢١ / من المرسوم رقم ٢٤٦٠ تاريخ ١٩٥٩/١١/٩ (تنظيم التفتيش المركزي) بالمؤسسات العامة والبلديات غير المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية ، إضافة إلى

صلاحياتها في القضايا المتعلقة بتعديل هندسة المباني الإدارية وتوحيد الأثاث والمفروشات والأدوات وتنظيم استئجار المباني لكافة الإدارات العامة الخاضعة لرقابة ديوان المحاسبة .

ولهذا نرى أنه يقتضي الأخذ بعين الاعتبار التعديل المذكور أعلاه من قبل اللجنة المكلفة إعادة النظر في هيكلية التفتيش المركزي قبل إحالة مشروع القانون المتعلق به من قبل معاليكم إلى رئاسة مجلس الوزراء .

وعليه ، يرجى التفضل بالاطلاع وبيان الرأي ، ليصار فيما بعد إلى رفع ملف مشروع القانون موضوع البحث إلى رئاسة مجلس الوزراء تمهيداً لعرضه على مقام مجلس الوزراء وإعطائه المجرى القانوني % .

هيئة مجلس الخدمة المدنية

الرئيس
منذر الخطيب

العضو بالوكالة
يعقوب الصراف

العضو بالوكالة
فاروق دياب

التاريخ: ٢٠٠٢/١/٩
المرجع: ٢٧/ص/٢٠٠٢

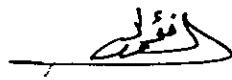
حضرة رئيس مجلس الخدمة المدنية
الأستاذ منذر الخطيب المحترم

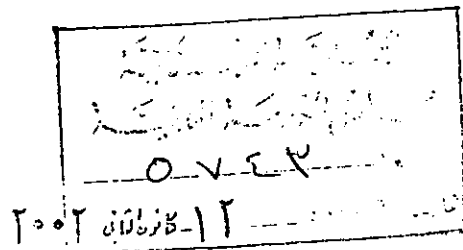
الموضوع: مشروع قانون يتعلق بإعادة تنظيم مجلس
الخدمة المدنية .

المرجع: كتابكم رقم ٥٧٤٣ تاريخ ٢٠٠٢/١/٥

إشارة الى الموضوع والمرجع أعلاه،
نودعكم ربطاً مشروع القانون، المعدل ، الرامي الى إعادة تنظيم مجلس الخدمة المدنية .
يرجى الإطلاع وإبداء ملاحظاتكم بشأنه.
شاكراً تعاونكم.

وزير دولة لشؤون التنمية الإدارية


فؤاد السعد



Ibtissam /tanzim majless/

قانون رقم

يتعلق بتعديل المرسوم الاشتراعي

رقم ١١٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية)

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة الأولى:

يعدل المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية) بحيث يصبح على الشكل التالي:

المادة ١-:

أنشئ لدى رئاسة مجلس الوزراء مجلس للخدمة المدنية تشمل صلاحياته الإدارات والمؤسسات العامة واتحادات البلديات والبلديات الخاضعة والتي تخضعها الحكومة لرقابته بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، باستثناء القضاء والجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة والأفراد المدنيين الملحقين بالجيش وبهذه القوى.

المادة ٢:

١. يمارس مجلس الخدمة المدنية المهام التي تنيطها به النصوص القانونية والتنظيمية وتعهد إليه الشؤون المتعلقة بتنظيم الإدارة وبالوظيفة العامة وبالموارد البشرية.

٢. يعمل على رفع المستوى الوظيفي للموارد البشرية عن طريق إعدادهم وتدريبهم وتحسين أدائهم وتقوية ارتباطهم بالإدارة ومتابعة مسيرتهم الوظيفية ورعاية شؤونهم وتقييم أدائهم وتحفيزهم.

٣. يضع الخطط والسياسات الآيلة إلى تطوير الأحكام المنظمة لشؤون الموارد البشرية، وإلى تطبيق ما يتناسب من المبادئ المستجدة في تنظيم الإدارة وتحديث أساليب العمل وتسهيلها ويسهر على تنفيذها.

٤. يقوم مجلس الخدمة المدنية من خلال ممارسته مهامه وصلاحياته بتطوير الوظيفة العامة بابتعاد البيروقراطية وزيادة فعالية الادارة ونتاجيتها وحماية مبادئ الكفاءة والجدارة والاستحقاق.

المادة ٣:

يتألف مجلس الخدمة المدنية من :

- إدارة الموارد البشرية.
- إدارة التطوير والتنظيم .
- المصلحة الإدارية المشتركة.

الفصل الثاني

هيئة مجلس الخدمة المدنية

المادة ٤:

لمجلس الخدمة المدنية هيئة تتألف من رئيسه ومن عضوين هما رئيس إدارة الموارد البشرية ورئيس إدارة التنظيم والأساليب.

١- المادة ٥:

٢- يعين كل من رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوي الهيئة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء، ويجب ان تتوافر فيه بالإضافة إلى الشروط العامة الشروط الخاصة التالية:

١. أن لا يقل عمره عن /٤٠/ سنة
٢. أن يكون حائزاً على إجازة في الحقوق أو في العلوم السياسية والإدارية أو في الإدارة العامة أو في علم النفس الصناعي أو في الموارد البشرية.
٣. ان تكون له خبرة إدارية مدة ١٠ سنوات اكتسبها في الدولة أو في القطاع الخاص منها خمس سنوات على الأقل في وظيفة من الفئة الأولى أو في ادارة مؤسسة خاصة كبرى.
٤. ان يكون غير شاغل في السنوات الخمس التي سبقت تعيينه منصباً انتخابياً سياسياً الطابع.

- ٣- ينقطع كل من الرئيس وعضوي الهيئة فور تعيينه عن أي عمل آخر في الدولة أو في المؤسسات الخاصة باستثناء القاء المحاضرات في المعاهد العليا.
- ٤- للرئيس تفويض دائم لكي يمارس ضمن مجلس الخدمة المدنية الصلاحيات المالية والإدارية التي تنبئها القوانين والأنظمة بالوزير باستثناء الصلاحيات الدستورية وينهي بتعيين عضوي الهيئة وسائر الموظفين في المجلس.
- ٥- يرئس الرئيس هيئة المجلس ويدير اجتماعاتها ومناقشاتها.
- ٦- يتمتع رئيس الهيئة وعضواها بالحصانة، إلا أنه يجوز إنهاء خدماتهم أو إعادتهم إلى ملاكهم الأصلي أو نقلهم إلى وظيفة أخرى، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على طلب خطي منهم. ويجوز نقلهم أيضاً إلى إدارة أخرى، أو إنهاء خدماتهم، لأحد الأسباب التي يجوز صرف الموظفين من أجلها. وفي هذه الحالة يصدر المرسوم بناءً على اقتراح من رئيس مجلس الوزراء مبني على موافقة لجنة خاصة مؤلفة من الرئيس الأول لمحكمة التمييز، رئيساً، وعضوية كل من: رئيس مجلس الشورى، ورئيس ديوان المحاسبة، ورئيس التفيتش المركزي، وأقدم المديرين العامين رتبة.
- ٧- يقدم الرئيس تقريراً سنوياً إلى رئيس مجلس الوزراء ينشر في الجريدة الرسمية وترسل نسخ عنه إلى رئيس الجمهورية وإلى كل من مجلس النواب ومجلس الوزراء.

المادة ٦: القسم

يحلف كل من رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوي الهيئة قبل تسلمه مهامه اليمين التالية أمام رئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء بحضور رئيس مجلس شورى الدولة ورئيس ديوان المحاسبة ورئيس مجلس الخدمة المدنية: "أقسم بالله العظيم بأن أؤدي واجباتي بأمانة واستقلال وإخلاص، وأن أكون حريصاً على تطبيق القوانين والأنظمة وأن أحافظ على أسرار الوظيفة وكرامتها."

المادة ٧:

اختصاصات الهيئة:

١- تتناقش الهيئة وتقرر في الأمور التالية:

أ. تقديم الاقتراحات والآراء إلى مجلس الوزراء عند درس الموازنة السنوية في شأن الاعتمادات المخصصة للموارد البشرية وللنفقات الإدارية في مختلف الإدارات والمؤسسات العامة.

ب. تقديم الاقتراحات إلى مجلس الوزراء في تعديل القوانين والأنظمة المتعلقة بتنظيم الإدارات والمؤسسات العامة وأساليب عملها وبأنظمة العاملين فيها.

ج. اعتماد الخطط والسياسات الهادفة إلى تطوير الإدارة وتحديثها.

د. القضايا المتعلقة بالموارد البشرية.

٢- تتناقش وتقرر ضمن المهل المحددة في القضايا التي تنبئها بها القوانين والأنظمة، وتثبت في المعاملات المعروضة على موافقتها، وتكون هذه الموافقة عملية أساسية وضرورية.

أن كل معاملة فرضت النصوص موافقة المجلس عليها ولم تقترن بهذه الموافقة تعتبر ملغاة وغير نافذة، ولا يحل محلها أي رأي أو استشارة. أما المعاملة التي أشارت القوانين والأنظمة إلى أنه على الإدارة أن تبت بها بعد استشارة مجلس الخدمة المدنية أو بناء على اقتراحه أو بعد أخذ رأيه، فلا يجوز للإدارة أن تبت بتلك المعاملة دون التقيد بذلك.

٣- كما تتناقش الهيئة وتقرر في تفسير النصوص المتعلقة بشؤون الوظيفة العامة.

وعلى الإدارات والمؤسسات العامة أن تحصر اعتمادها في طلب هذا التفسير بمجلس الخدمة المدنية.

الفصل الثالث

إدارة الموارد البشرية

المادة ٨:

تتولى إدارة الموارد البشرية ما يلي:

١- أعمال الرقابة على قانونية المعاملات العائدة للعاملين في الإدارات والمؤسسات العامة واتحادات البلديات والبلديات المشمولة بصلاحيات المجلس.

٢- تفسير النصوص المتعلقة بشؤون الوظيفة العامة، وممارسة الصلاحيات التي تنبئها بها القوانين والأنظمة والمهام التي تعهد بها إليها هيئة مجلس الخدمة المدنية.

٣- وضع السياسات والخطط والبرامج المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتطويرها وتنميتها وتحديد الحاجة إلى الاختصاصات والمهارات الجديدة. وتقتراح على الهيئة مشاريع النصوص بذلك.

٤- توصيف الوظائف وتصنيفها وتحديد الرواتب والأجور والتعويضات وتقتراح على الهيئة مشاريع النصوص بذلك.

٥- تنظيم المباريات والامتحانات وإجرائها.

٦- إدارة المعلومات الوظيفية واستثمارها.

٧- الإشراف الفني على الوحدات التي تعنى بشؤون الموارد البشرية في الإدارة وترتبط هذه الوحدات تقنياً بها.

٨- متابعة أوضاع الموارد البشرية وعلاقاتهم الوظيفية والإشراف على تقييم أدائهم وترقيتهم وترفيعهم وتحفيزهم وتضع الأنظمة الملزمة لذلك، كما تهتم بالأمور والنشاطات الهادفة إلى رعاية شؤونهم وتحسين أوضاعهم.

المادة ٩:

تتألف إدارة الموارد البشرية من:

- مصلحة الرقابة.
- مصلحة التخطيط والدراسات.
- مصلحة توصيف الوظائف وتصنيفها.
- مصلحة المباريات.
- مصلحة الشؤون الذاتية والعلاقات الوظيفية.

الفصل الرابع

إدارة التطوير والتنظيم

المادة ١٠:

الصلاحيات والمهام:

- ١- تمارس إدارة التطوير والتنظيم الصلاحيات التي تنبئها بها القوانين والأنظمة والمهام التي تعهد بها إليها هيئة مجلس الخدمة المدنية.
- ٢- تضع السياسات والخطط والبرامج الآيلة إلى تحديث تنظيم الإدارة وتحسين أساليب العمل وتبسيط الإجراءات فيها وتقترح على الهيئة مشاريع النصوص بذلك.
- ٣- تبدي رأيها في مشاريع النصوص المتعلقة بتنظيم الإدارة.
- ٤- تضع الأسس المتعلقة بتنظيم وسائل العمل في الإدارات والمؤسسات العامة واتحادات البلديات والبلديات، المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية، وتتولى إرشادها إلى حسن تطبيقها.
- ٥- تدرس الحاجة إلى أبنية رسمية وتضع الشروط والمعايير لإشغالها.

المادة ١١:

تتألف إدارة التطوير والتنظيم من :

- مصلحة التطوير المؤسسي.
- مصلحة تكنولوجيا المعلومات.
- مصلحة تنظيم إشغال المباني الرسمية.

الفصل الخامس أحكام مختلفة

المادة ١٢:

تحدد وظائف الفئة الأولى ووظائف رؤساء الوحدات من الفئة الثانية وفقاً للجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون.

كما تحدد شروط التعيين الخاصة لوظائف رؤساء الوحدات من الفئة الثانية وفقاً للجدول رقم (٢) الملحق بهذا القانون وذلك بالإضافة الى الشروط العامة المطلوبة للترقية الى الفئة الثانية.

المادة ١٣:

يلحق بمجلس الخدمة المدنية مراقبون أول ومراقبون وإختصاصيون أول وإختصاصيون ومنظمون أول ومنظمون وتعتبر هذه الوظائف وظائف إدارية كما يلحق بالمجلس رؤساء مشاريع ومحللون أول.

يحدد عدد جميع هذه الوظائف بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.

يشترط للترقية الى الفئة الثانية ضمن هذه الوظائف وتبعاً لكل منها ان يكون كل من المراقب والمنظم والإختصاصي قد أمضى مدة خمس سنوات على الأقل في وظيفته وذلك بالإضافة الى الشروط العامة المطلوبة للترقية الى الفئة الثانية.

المادة ١٤:

تطبق على وظائف منظم أول ومنظم وإختصاصي أول وإختصاصي ورئيس مشروع ومحلل أول سلاسل الرواتب الواردة في الجدولين رقم (٤) ورقم (٥) الملحقين بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١١/٥/١٩٩٨.

المادة ١٥: يستعاض عن وظيفة رئيس مصلحة المراقبة والدراسات، أينما وردت، بوظيفة رئيس مصلحة الرقابة ويضاف إلى الجدول رقم (٤) الملحق بالقانون رقم ٧١٧ الوظائف التالية:

- رئيس مصلحة التخطيط والدراسات.
- رئيس مصلحة توصيف الوظائف وتصنيفها.
- رئيس مصلحة الشؤون الذاتية والعلاقات الوظيفية.

- رئيس مصلحة التطوير المؤسسي .
 - رئيس مصلحة تكنولوجيا المعلومات.
 - رئيس مصلحة تنظيم إشغال المباني الرسمية.
- ينقطع الموظفون المذكورة وظائفهم في المادتين (١٤) و (١٦) من هذا القانون فور تعيينهم عن أي عمل مأجور أو أية مهمة أو وظيفة في الإدارات والمؤسسات العامة واتحادات البلديات والبلديات باستثناء إلقاء المحاضرات في المعاهد العليا.

المادة ١٦ :

١. يصنف المراقبون الأول والمراقبون العاملون حالياً في إدارة الموظفين وفي إدارة الأبحاث والتوجيه، في الوظائف المذكورة في المادة ١٤ من هذا القانون دون تعديل في الفئة والراتب وذلك بقرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية ، وبعد موافقة هيئة المجلس. تعتبر خدمة المراقبين في إدارة الأبحاث والتوجيه خدمة فعلية في الوظائف المصنفين فيها.
٢. يصنف سائر العاملين حالياً في إدارة الموظفين وفي إدارة الأبحاث والتوجيه في الوظائف الملحوظة في ملاك مجلس الخدمة المدنية دون تعديل في الفئة والرتبة والراتب، وذلك بقرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية وبعد موافقة هيئة المجلس.
٣. يجري توزيع الفائضين منهم على مختلف الإدارات العامة ويعينون في وظائف مماثلة لوظائفهم أو لفئاتهم ورتبتهم دون تعديل في الراتب وذلك وفقاً للأصول المرعية الإجراء.

المادة ١٧ :

يستعاض عن تسمية كل من إدارة الموظفين وإدارة الأبحاث والتوجيه، أينما وردت، بتسمية إدارة الموارد البشرية وإدارة التطوير والتنظيم .

كما يستعاض في الإدارات العامة عن تسمية الوحدات التي تعنى بشؤون الموظفين، أيّاً تكن تسميتها، بوحدات تعنى بالموارد البشرية تحدد تسمياتها ومهامها بما يتناسب مع هذه التسمية بمرسوم يعده مجلس الخدمة المدنية.

المادة ١٨:

تحدث في مصلحة تكنولوجيا المعلومات الوظائف الفنية من الفئة الثانية المذكورة أدناه ويمكن ملؤها بالتعاقد:

❖ رئيس مشروع.

❖ محلل أول.

المادة الثانية: تحدد دقائق تطبيق أحكام هذا القانون بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.

المادة الثالثة: ينشر هذا القانون وفقاً للأصول.

الاسباب الموجبة

بعد مضي نيف واربعين عاماً على إنشاء مجلس الخدمة المدنية بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٢ حزيران سنة ١٩٥٩، بات من الضروري إعادة النظر في دور هذا المجلس بحيث يتولى قيادة الادارة اللبنانية ويعمل على تطويرها في مجال الموارد البشرية والانظمة العائدة لها في ضوء المعطيات والمتغيرات الادارية المستجدة وخصوصاً في ما يلي:

- الانتقال من مفهوم " ادارة شؤون الافراد " الذي كان سائداً بصورة عامة في العديد من الدول، والذي يقتصر على تطبيق ومراقبة تطبيق مجموعة من القواعد والاجراءات المختلفة في أنظمة الوظيفة العامة، إلى مفهوم " إدارة الموارد البشرية " الذي يشتمل على وظائف وادوار جديدة أهمها " الدور الاستراتيجي"، الذي يهدف إلى وضع السياسات والخطط الرامية إلى إدارة الوظائف والمهارات ضمن المنظور المرتقب لتطوير الموارد البشرية، وتحديد الوظائف المستجدة، وما يلزمها من تدريب متنوع ومستمر، كما يهدف إلى مواكبة المسارات الوظيفية للعاملين في الادارة العامة، والانتقاء المبكر للقيادات الادارية وفقاً لأسس الجدارة والاستحقاق.
- التكيف مع التحديات الكبيرة التي تواجه الإدارة العامة في أنحاء العالم والتي تدفعها نحو العصرية والابتكار استجابة لضغوطات عديدة داخلية وخارجية أبرزها: الأزمات المالية المتفاقمة التي تضغط في تخفيض حجم الإدارة وخلق كفاءات جديدة فيها من خلال جذب عناصر شابة واعدة لتجديد كادرات المستقبل، وتطوير قدرات العاملين في الإدارة، وتزايد متطلبات المواطن في الحصول على خدمات الدولة وتقديماتها بالسرعة والكفاءة اللازمين، وإدارة المعطيات الاجتماعية والاقتصادية التي تزداد تعقيداً، ومواكبة آثار العولمة والاندماج على المستوى العالمي، وهي ظواهر تتطلب جميعها من أجهزة الخدمة المدنية سعيًا جدياً لاعتماد سياسات فعالة لتنمية الموارد البشرية ولتحسين الادارة العامة وتطويرها ، بما يضمن تحويلها الى ذراع قادرة على تنفيذ سياسات الدولة وتوجهاتها بكفاءة عالية، والعمل على ارتقاء مستوى الخدمات للمواطن.

- مواكبة التعديلات الجذرية التي ادخلها القانون رقم ٢٢٢ الصادر في ٢٩/٥/٢٠٠٠ (انشاء مؤسسة عامة باسم معهد الادارة العامة)، على هيكلية مجلس الخدمة المدنية، الذي الغى المعهد الوطني للادارة والانماء، وانشأ مكانه مؤسسة عامة سميت "معهد الادارة العامة" كما الغى إدارة الإعداد والتدريب من هيكلية المجلس، ونقل اليه من التفتيش المركزي ادارة الابحاث والتوجيه.

في ضوء ما تقدم، وفي سبيل تمكين مجلس الخدمة المدنية من القيام بدوره الجديد في التطوير الاداري والتخطيط للسياسات المتعلقة بالموارد البشرية، كان لا بد من اعداد اطار قانوني حديث لمجلس الخدمة المدنية يلبي مواكبة المتغيرات الحاصلة المشار اليها آنفاً.

وان أبرز ما تضمنه مشروع القانون المقترح لمجلس الخدمة المدنية، الأمور التالية:

١. إعطاء المجلس دوراً فاعلاً في مجال رسم السياسات والاستراتيجيات في ادارة تنمية وتخطيط الموارد البشرية في القطاع العام، مع الاحتفاظ بالدور الرقابي الراهن للمجلس لجهة التثبت من قانونية المعاملات والإجراءات والقرارات المتعلقة بشؤون الموظفين والعاملين المختلفة المعروضة على موافقته.

٢. إعادة النظر في هيكلية المجلس لجهة لحظ وحدات متخصصة تستطيع ممارسة مختلف الأدوار والوظائف والصلاحيات المنوطة به، وقد لحظت البيكلية ما يلي:

- إدارة الموارد البشرية
- إدارة التطوير والتنظيم
- المصلحة الإدارية المشتركة

تتألف " إدارة الموارد البشرية " من:

- مصلحة الرقابة
- مصلحة التخطيط والدراسات
- مصلحة توصيف الوظائف وتصنيفها
- مصلحة المباريات
- مصلحة الشؤون الذاتية والعلاقات الوظيفية

تتألف " إدارة التطوير والتنظيم " من:

- مصلحة التطوير المؤسسي
- مصلحة تكنولوجيا المعلومات
- مصلحة تنظيم إشغال المباني الرسمية

٣. تحديد شروط تعيين مناسبة للوظائف في ملاك مجلس الخدمة المدنية، تراعي الاختصاصات الجديدة الواجب توافرها في مختلف وحدات الإدارة، تؤمن عناصر تتسم بالكفاءة والقدرة على القيام بالمهام الموكولة إليها.
٤. إعادة تحديد دور إدارة الأبحاث والتوجيه وتعديل تسميتها بحيث تصبح إدارة التطوير والتنظيم، وتركيز دورها في تحديث وتطوير الإدارة وتحسين أساليب العمل لا سيما لجهة اعتماد تقنيات المعلوماتية والاتصالات.
٥. الاستعاضة عن الوحدات التي تعنى بشؤون الموظفين والعاملين في الإدارات العامة، بوحدات تعنى بالموارد البشرية وتطوير مهامها ووظائفها بما يتناسب مع هذه التسمية.

لكل هذه الأسباب،

نودع المجلس النيابي الكريم مشروع القانون المرفق، على أمل التفضل بدرسه وإقراره.

جدول رقم - ١ -
وظائف الفئتين الأولى والثانية

الفئة الأولى	
اسم الوظيفة	العدد
رئيس مجلس الخدمة المدنية	١
رئيس إدارة الموارد البشرية	١
رئيس إدارة التطوير والتنظيم	١
المجموع	٣
الفئة الثانية	
اسم الوظيفة	العدد
رئيس مصلحة الإدارية المشتركة	١
رئيس مصلحة الرقابة	١
رئيس مصلحة التخطيط والدراسات	١
رئيس مصلحة توصيف الوظائف وتصنيفها	١
رئيس مصلحة المباريات	١
رئيس مصلحة الشؤون الذاتية والعلاقات الوظيفية	١
رئيس مصلحة التطوير المؤسسي	١
رئيس مصلحة تكنولوجيا المعلومات	١
رئيس مصلحة تنظيم إشغال المباني الرسمية	١
المجموع	٩
يحدد عدد وظائف - مراقب أول - منظم أول - إختصاصي أول ورئيس مشروع ومحلل أول بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء	

جدول رقم -٢-

شروط التعيين الخاصة لوظائف

رؤساء الوحدات من الفئة الثانية

اسم الوظيفة	شروط التعيين
رئيس مصلحة التخطيط والدراسات	١- حائزاً إجازة جامعية في الموارد البشرية، أو إجازة في الإدارة العامة أو في إدارة الأعمال (فرع الإدارة والتسويق) أو في العلوم السياسية والإدارية. ٢- خدمة فعلية مدة ثلاث سنوات على الأقل في الفئة الثانية أو مدة ثماني سنوات على الأقل في الفئة الثالثة وذلك في مجال الموارد البشرية.
رئيس مصلحة الرقابة	١- إجازة في الحقوق أو في العلوم السياسية والإدارية. ٢- خدمة فعلية مدة ثلاث سنوات على الأقل في وظيفة مراقب أول، في مجلس الخدمة المدنية، أو مدة ثماني سنوات على الأقل في وظيفة مراقب في مجلس الخدمة المدنية.
رئيس مصلحة توصيف الوظائف وتصنيفها	١- إجازة جامعية في الموارد البشرية، أو إجازة في الإدارة العامة أو إدارة الأعمال (فرع الإدارة والتسويق) أو في العلوم السياسية والإدارية. ٢- : خدمة فعلية مدة ثلاث سنوات على الأقل في وظيفة مراقب أول أو اختصاصي أول، في مجلس الخدمة المدنية، أو مدة ثماني سنوات على الأقل في وظيفة مراقب أو اختصاصي، في مجلس الخدمة المدنية. - أو - خدمة فعلية مدة ثماني سنوات في وظيفة من الفئة الثالثة على الأقل تعنى بالموارد البشرية.

اسم الوظيفة	شروط التعيين
رئيس مصلحة التطوير المؤسسي	١- إجازة في الحقوق أو إدارة الأعمال (فرع الإدارة والتسويق) أو في الإدارة العامة أو في العلوم السياسية والإدارية. ٢- خدمة فعلية مدة ثلاث سنوات على الأقل في وظيفة منظم أول في مجلس الخدمة المدنية، أو مدة ثماني سنوات على الأقل في وظيفة منظم في مجلس الخدمة المدنية.
رئيس مصلحة تنظيم إشغال المباني الرسمية	١- شهادة في الهندسة المدنية أو المعمارية مع خبرة ثماني سنوات في الوظائف الفنية في الفئة الثالثة. - أو - ٢- شهادة في الحقوق اللبنانية أو العلوم الادارية والسياسية أو ادارة الاعمال مع خدمة فعلية مدة ثلاث سنوات على الأقل في وظيفة مراقب أول أو منظم أول، في مجلس الخدمة المدنية، أو مدة ثماني سنوات على الأقل في وظيفة مراقب أو منظم، في مجلس الخدمة المدنية. - أو - خدمة فعلية مدة ثماني سنوات في وظيفة من الفئة الثالثة على الأقل تعنى بالشؤون التنظيمية أو القانونية.
رئيس مصلحة تكنولوجيا المعلومات	١- إجازة أو شهادة هندسة في المعلوماتية أو علوم الكمبيوتر ٢- خدمة ٤ سنوات في حقل الاختصاص المطلوب

رئيس مشروع	١- إجازة أو شهادة هندسة في المعلوماتية أو علوم الكمبيوتر ٢- خدمة ٣ سنوات في حقل الاختصاص المطلوب
محلل أول	١- إجازة أو شهادة هندسة في المعلوماتية أو علوم الكمبيوتر ٢- خدمة ٣ سنوات في حقل الاختصاص المطلوب
رئيس المصلحة الإدارية المشتركة	الشروط العامة المطلوبة للترقية إلى الفئة الثانية.

جدول مقارنة بين المرسوم الاشتراعي ٥٩/١١٤
والقانون الجديد المقترح

أسباب التعديل	النص المقترح	النص الحالي
	<u>المادة الأولى:</u> يعمل المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٢/١٩٥٩ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية) بحيث يصبح على الشكل التالي:	

المادة الأولى: أعيدت صياغة هذه المادة وأضيف جهاز أمن الدولة إلى الاستثناءات المحددة في هذه المادة.	المادة الأولى: أنشئ لدى رئاسة مجلس الوزراء مجلس الخدمة المدنية تشمل صلاحياته الإدارات والمؤسسات العامة وإحداثيات البلديات والبلديات الخاضعة لرقابته وذلك التي تخضعها الحكومة لرقابته بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، باستثناء القضاء والجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة والأفراد المدنيين الملحقين بالجيش وبهذه القوى.	المادة الأولى: ألغى نص المادة الأولى بموجب المرسوم رقم ٦٨٣٦ تاريخ ١٩٦١/٦/١٥ وأبطل بالنص الجديد التالي الذي عل بالمرسوم رقم ٧٣٦٦ تاريخ ١٩٦١/٨/١٨. أنشئ لدى رئاسة مجلس الوزراء مجلس للخدمة المدنية تشمل صلاحياته جميع الإدارات والمؤسسات العامة وموظفيها والبلديات الكبرى والبلديات التي تخضعها الحكومة لرقابته بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، باستثناء القضاء والجيش والأفراد المدنيين الملحقين بالجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام والأفراد المدنيين الملحقين بقوى الأمن الداخلي والأمن العام.
المادة ٢-:- أقيمت الصلاحيات التي كان يمارسها مجلس الخدمة المدنية وأضيفت إليها صلاحيات جديدة يفرضها الانتقال من إدارة	المادة ٢-:- ١- يمارس مجلس الخدمة المدنية المهام التي تنبسطها به النصوص القانونية	المادة ٢-:- المهام الأساسية ١- يمارس مجلس الخدمة المدنية الصلاحيات التي تنبسطها به القوانين والأنظمة فيما يتعلق

الموظفين إلى إدارة الموارد البشرية، بحيث انيط بالمجلس العمل على تنمية الموارد البشرية وعلى تطوير الإدارة وتحديث تنظيمها عن طريق وضع الإستراتيجيات الآيلة إلى تحقيق هذه الأهداف.	والتنظيمية وتعد إليه الشؤون المتعلقة بتنظيم الإدارة وبالوظيفة العامة وبالموارد البشرية ٢- يعمل على رفع المستوى الوظيفي للموارد البشرية عن طريق إعدادهم وتدريبهم وتحسين أدائهم وتقوية ارتباطهم بالإدارة ومتابعة مسيرتهم الوظيفية ورعاية شؤونهم وتقييم أدائهم وتحفيزهم. ٣- يضع الخطط والسياسات الآيلة إلى تطوير الأحكام المنظمة لشؤون الموارد البشرية، وإلى تطبيق ما يتناسب من المبادئ المستجدة في تنظيم الإدارة وتحديث اساليب العمل وتسهيلها ويسهر على تنفيذها. ٤- يقوم مجلس الخدمة المدنية من خلال ممارسته مهامه وصلاحياته بتطوير	بتعيين الموظفين وترقيتهم وتوعيتهم ونقلهم، وتأديبهم، وصرفهم من الخدمة وسائر شؤونهم الذاتية. ٢- يسعى إلى رفع مستوى الموظفين المسلكي، لاسيما عن طريق إعدادهم للوظيفة وتدريبهم أثناء الخدمة.
--	---	--

	الوظيفة العامة بإبعاد البيروقراطية وزيادة فعالية الإدارة وإنتاجيتها وحماية مبادئ الكفاءة والجدارة والاستحقاق.	
<u>المادة -٣-:</u> يفرض علم الإدارة الحديث الانتقال من إدارة الموظفين إلى إدارة الموارد البشرية لذلك تم الاستعاضة عن إدارة	<u>المادة -٣-:</u> يتألف مجلس الخدمة المدنية من: • إدارة الموارد البشرية	<u>المادة -٣-:</u> جهاز المجلس تنشأ في مجلس الخدمة المدنية إدارتان هما: إدارة الموظفين وإدارة الإعداد والتدريب.

الموظفين بإدارة الموارد البشرية. ٢- بعد ان انتقلت إدارة الأبحاث والتوجيه إلى المجلس وبعد إلغاء إدارة الإعداد والتدريب استبدلت تسمية إدارة الأبحاث والتوجيه بتسمية إدارة التطوير والتنظيم . ٣- لحظت في هذا القانون المصلحة الإدارية المشتركة المنشأة بموجب المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ ، وذلك لأن إحداث وظائف الفئة الثانية يتم بقانون . ٤- تم اعتماد تسلسل جديد يربط تباعاً - تأليف هيئة - شروط التعيين وأعتمدت شروط موحدة الرئيس والمعضولين - أداء القسم - اختصاصات الهيئة (المواد ٣-٤-٥ - ٦-٧)	• إدارة التطوير والتنظيم • المصلحة الإدارية المشتركة	
---	---	--

الفصل الثاني هيئة مجلس المدينة	الفصل الثاني هيئة مجلس المدينة	المادة ٤-٢ :- الملاك يحدد ملاك مجلس الخدمة المدنية بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء في مدة لا تتجاوز ٣٢ /كانون الأول عام ١٩٥٩
المادة ٤-٢ :- باتت هيئة المجلس مؤلفة من: رئيس المجلس ومن عضوين هما : رئيس إدارة الموارد البشرية التي حلت محل إدارة الموظفين ورئيس إدارة التطوير والتنظيم التي حلت محل إدارة الإعداد والتدريب	المادة ٤-٢ :- لمجلس الخدمة المدنية هيئة تتألف من رئيسه ومن عضوين هما رئيس إدارة الموارد البشرية ورئيس إدارة التطوير والتنظيم .	
المادة ٥-٢ :- اعتمدت هذه الشروط ليتسنى تعيين الرئيس والعضوين من الأشخاص الذين لهم خبرة في الإدارة العامة او الخاصة وتولوا	١- المادة ٥-٢ :- ١- يعين كل من رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوي الهيئة بمرسوم يتخذ	المادة ٥-٢ :- القسم يحلف كل من رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوي هيئته قبل تسلمهم مهامهم اليمين

قيادة هذه الإدارة مدة تخولهم القيام بهمالم المجلس	
في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء، ويجب أن تتوافر فيه بالإضافة إلى الشروط العامة للشروط الخاصة التالية: ١. أن لا يقل عمره عن ٤٠/ سنة. ٢. أن يكون حائزاً على إجازة في الحقوق أو في العلوم السياسية والإدارية أو في الإدارة العامة أو في علم النفس الصناعي أو في الموارد البشرية. ٣. أن تكون له خبرة إدارية مدة ١٠ سنوات اكتسبها في الدولة أو في القطاع الخاص منها خمس سنوات على الأقل في وظيفة من الفئة الأولى أو في إدارة مؤسسة خاصة كبرى. ٤. أن يكون غير شاغل في السنوات الخمس التي سبقت تعيينه منصبا انتخابيا سياسي الطابع.	التالية أمام رئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء بحضور رئيس مجلس الوزراء بحضور رئيس مجلس الشورى ورئيس ديوان المحاسبة ورئيس إدارة التفتيش المركزي: " أقسم بالله العظيم بأن أؤدي واجباتي بأمانة واستقلال وإخلاص، وأن أكون حريصاً على تطبيق القوانين والأنظمة وأن أحافظ على أسرار الوظيفة وكرامتها. القوانين والأنظمة وأن أحافظ على أسرار الوظيفة وكرامتها.

حصرت الحالات التي يجوز فيها انتهاء خدمة الرئيس والعضوين أو اعادتهم إلى الملاك الأصلي أو نقلهم بثلاث سنوات ويمكن تجديدها لثلاث سنوات أخرى. أ-دون تعديل ب- بعد ثلاث سنوات على تعيينه وذلك حرصا	٢- يقطع كل من الرئيس وعضوي الهيئة فور تعيينه عن أي عمل آخر في الدولة أو في المؤسسات الخاصة باستثناء اللقاء المحاضرات في المعاهد العليا. ٣- للرئيس تفويض دائم لكي يمارس ضمن مجلس الخدمة المدنية الصلاحيات المالية والإدارية التي تنبسطها القوانين والأنظمة بالوزير باستثناء الصلاحيات الدستورية وينتهي بتعيين عضوي الهيئة وسائر الموظفين في المجلس. ٤- يرأس الرئيس هيئة المجلس ويدير اجتماعاتها ومناقشاتها. ٥- يتمتع رئيس الهيئة وعضواها بالحصانة، إلا أنه يجوز إنهاء خدماتهم أو اعادتهم إلى ملاكهم الأصلي أو نقلهم إلى وظيفة أخرى، بمرسوم يتخذ	
---	--	--

على عدم استمرارية البقاء في المركز الواحد من جهة وإعطاء سلطة التعيين امكانية التغيير من جهة ثانية دون تعديل	في مجلس الوزراء، بناء على طلب خطي منهم. ويجوز نقلهم أيضا الى ادارة اخرى، او انتهاء خدماتهم، لاحد الاسباب التي يجوز صرف الموظفين من اجلها. وفي هذه الحالة يصدر المرسوم بناء على اقتراح من رئيس مجلس الوزراء مبني على موافقة لجنة خاصة مؤلفة من الرئيس الاول لمحكمة التمييز، رئيسا، وعضوية كل من: رئيس مجلس الشورى، ورئيس ديوان المحاسبة، ورئيس التفيتش المركزي، وقدم المديرين العامين رتبة.	
إظهار هذه الحالة للتركيز على إجازة إنهاء خدمة الرئيس والعضوين لعدم الكفاءة الوظيفية لتأكيد الأصول المتبعة في إنهاء خدمة موظفي الفئة الاولى أضيفت رئاسة الجمهورية إلى الجهات التي ترسل اليها نسخ عن التقرير السنوي وذلك تكريسا للواقع.	٧- يقدم الرئيس تقريرا سنويا إلى رئيس مجلس الوزراء ينشر في الجريدة الرسمية وترسل نسخة عنه إلى رئيس الجمهورية وإلى كل من مجلس النواب ومجلس الوزراء.	

		الفصل الثالث هيئة مجلس الخدمة المدنية
المادة ١-١ :- يحلف كل من الرئيس والعضوين قبل تلميمهم مهامهم امام رئيس الجمهورية بحضور رئيس مجلس الوزراء وكل من رئيس مجلس شوري الدولة ورئيس ديوان المحاسبة ورئيس ادارة التقنيش المركزي، اليمين التالية: " اقسم بالله العظيم بان اؤدي واجباتي بامانة واستقلال واخلاص وان اكون حريصا على تطبيق القوانين والانظمة وان احافظ على اسرار الوظيفة وكرامتها.	المادة ١-٢ :- يحلف كل من رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوي الهيئة قبل تسلمه مهامه اليمين التالية امام رئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء بحضور رئيس مجلس شوري الدولة ورئيس ديوان المحاسبة ورئيس التقنيش المركزي: "اقسم بالله العظيم بان اؤدي واجباتي بامانة واستقلال واخلاص، وان اكون حريصا على تطبيق القوانين والانظمة وان احافظ على اسرار الوظيفة وكرامتها".	المادة ١-٢ :- القسمم
	المادة ١-٢ :- دون تعديل	
المادة ٧-٧ :- رئيس المجلس	المادة ٧-٧ :- اختصاصات الهيئة	المادة ٧-٧ :- أقيت لهيئة المجلس الصلاحيات

التي كانت تمارسها سابقاً والإختصاصات التي كانت تمارسها إدارة الأبحاث والتوجيه، وأنيطت بالهيئة اختصاصات جديدة تفرسها مبادئ إدارة الموارد البشرية وإدارة التنظيم ولا سيما لجهة العمل على تطوير الإدارة وتحديثها أعطيت هذه الإدارة الصلاحيات التي كانت تمارسها إدارة الموظفين فيما يتعلق بشؤون الموظفين وانيطت بها صلاحيات جديدة طبقاً لمستلزمات إدارة الموارد البشرية لا سيما لجهة تنمية هذه الموارد وترقب الحاجة إلى اختصاصات ومهارات جديدة أعيدت إلى المجلس إدارة الموارد البشرية المهام التي تتعلق بتصنيف الوظائف وتصنيفها أعطيت هذه الإدارة الصلاحيات الواردة في الفقرات ٥-٦-٧ لتمكينها من ممارسة أعمال تنمية الموارد البشرية	١- تتناقش الهيئة وتقرر في الأمور التالية: أ- تقديم الاقتراحات والآراء إلى مجلس الوزراء عند درس الموازنة السنوية في شأن الإعتمادات المخصصة للموارد البشرية وللنفقات الإدارية في مختلف الإدارات والمؤسسات العامة. ب- تقديم الاقتراحات إلى مجلس الوزراء في تعديل القوانين والأنظمة المتعلقة بتنظيم الإدارات العامة والمؤسسات العامة وأساليب عملها وبأنظمة العاملين فيها. ج- إعتاد الخطط والسياسات الهادفة إلى تطوير الإدارة وتحديثها	١- يعين رئيس مجلس الخدمة المدنية بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ويجب ان تتوفر فيه عند تعيينه الشروط التالية: - ان لا يقل عمره عن ٤٠ سنة - ان يكون له خبرة إدارية اكتسبها أما في خدمة الدولة مدة ١٥ سنة فما فوق، منها خمس سنوات على الأقل في وظيفة من الفئة الأولى، وأما في إدارة مؤسسة خاصة كبرى مدة ١٠ سنوات على الأقل، على ان يكون في الحالة الثانية حائزاً إجازة في الحقوق أو شهادة معادلة لها. - ان لا يكون شاغلاً عند تعيينه او ان لا يكون قد شغل في السنوات الخمس التي سبقت تعيينه منصباً انتخابياً سياسياً الطابع - يقطع الرئيس فور تعيينه عن أي عمل آخر ماجور وأية مهنة الخمس التي سبقت تعيينه منصباً انتخابياً سياسياً الطابع
---	---	--

	د- القضايا البشرية ٢- تتناقش وتقرر ضمن المهل المحددة في القضايا التي تنبسطها بها القوانين والأنظمة، وتثبت في المعاملات المعروضة على موافقتها، وتكون هذه الموافقة عملية أساسية وضرورية. ان كل معاملة فرضت النصوص موافقة المجلس عليها ولم تقترن بهذه الموافقة تعتبر ملغاة وغير نافذة، ولا يحل محلها أي رأي أو إستشارة. أما المعاملة التي أشارت القوانين والأنظمة إلى أنه على الإدارة ان تثبت بها بعد استشارة مجلس الخدمة المدنية او بناء على اقتراحه او بعد اخذ رأيه، فلا يجوز للإدارة ان تثبت بتلك المعاملة دون التقيد بذلك.	٢- ينقطع الرئيس فور تعيينه عن أي عمل آخر ماجور وأية مهنة او وظيفة في الإدارات او المؤسسات العامة او الخاصة باستثناء القاء المحاضرات في المعاهد العليا، الا انه يحق، مقابل ذلك ان يتقاضى تعويضا إجماليا يحدد مقداره بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ٣- لرئيس المجلس تفويض دائم لكي يمارس ضمن مجلس الخدمة المدنية الصلاحيات المالية والإدارية التي تنبسطها القوانين والأنظمة بالوزير باستثناء الصلاحيات الدستورية ٤- يرأس الرئيس هيئة المجلس ويدير اجتماعاتها ومناقشاتها وله ان يحضر متى شاء الاجتماعات التي تعقدتها هيئة كل من الإدارتين التابعتين للمجلس. ٥- يجوز إنهاء خدمة الرئيس او إعادته إلى ملاكه الأصلي او نقله إلى إدارة أخرى اذا كان
--	--	--

	٣- كما تتناقش الهيئة وتقرر في تفسير النصوص المتعلقة بشؤون الوظيفة العامة. وعلى الإدارات والمؤسسات العامة ان تحصر اعتمادها في طلب هذا التفسير بمجلس الخدمة المدنية.	موظفًا، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على طلب خطي منه، ويجوز ايضا انتهاء خدماته لأحد الأسباب التي يجوز صرف الموظفين من اجلها على ان يصدر المرسوم في مثل هذه الحالة بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء مبني على موافقة لجنة خاصة لجنة خاصة مؤلفة من الرئيس الأول لمحكمة التمييز ورئيس مجلس الشورى، ورئيس ديوان المحاسبة ورئيس النقش المركزي و اقدم المديرين العامة رتبة. ٣ يقدم الرئيس تقريراً سنوياً إلى رئيس مجلس الوزراء ينشر في الجريدة الرسمية وترسل نسخ عنه إلى مجلس النواب ومجلس الوزراء وإلى جميع وزارات الدولة.
--	--	---

	الفصل الثالث إدارة الموارد البشرية	
المادة ٨-:- أقيمت لهيئة المجلس الصلاحيات التي كانت تمارسها سابقا وإختصاصات التي كانت تمارسها إدارة الأبحاث والتوجيه، ولُنيطت بالهيئة اختصاصات جديدة تفرضها مبادئ إدارة الموارد البشرية وإدارة التنظيم ولا سيما لجهة العمل على تطوير الإدارة وتحديثها.	المادة ٨-:- تتولى إدارة الموارد البشرية ما يلي: ١. أعمال الرقابة على قانونية المعاملات العائدة للعاملين في الإدارات والمؤسسات العامة وإتحادات البلديات والبلديات المشمولة بصلاحيه المجلس. ٢. تفسير النصوص المتعلقة بشؤون الوظيفة العامة، وممارسة الصلاحيات التي تنبسط بها القوانين والأنظمة والمهام التي تعهد بها إليها هيئة مجلس الخدمة المدنية. ٣. وضع السياسات والخطط والبرامج	المادة ٨-:- أعضاء اللجنة ١- يعين كل من أعضاء الهيئة برسموم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على إنهاء رئيس مجلس الخدمة المدنية من بين موظفي الفئتين الأولى والثانية، أو من بين حملة الشهادات العليا الذين لهم خبرة في إدارة المؤسسات الخاصة أو التدريس الجامعي مدة ١٠ سنوات على الأقل يمارس كل من أعضاء الهيئة، ضمن الإدارة التابعة له، الصلاحيات التي ينطويها به نظام مجلس الخدمة المدنية والتي يعهد بها إليه رئيسه، وله أن يتصل مباشرة بالإدارات العامة على أن يرسل نسخة عن مكاتباته إلى رئيس مجلس الخدمة المدنية.

	المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتطويرها وتنميتها وتحديد الحاجة إلى الاختصاصات والمهارات الجديدة. وتقترح على الهيئة مشاريع للنصوص بذلك. ٤. توصيف الوظائف وتصنيفها وتحديد الرواتب والأجور والتعويضات وتقترح على الهيئة مشاريع النصوص بذلك. ٥. تنظيم المباريات والإمتحانات وإجراؤها. ٦. إدارة المعلومات الوظيفية واستثمارها. ٧. الإشراف الفني على الوحدات التي تعنى بشؤون الموارد البشرية في الإدارة وترتبط هذه الوحدات تقنياً بها.	ألغى نص الفقرة ٣ من المادة ٧ من بموجب مرسوم رقم ١٠٩٠٤ تاريخ ١٩٧٦/٣/٥ وأبيل بالفقرة الجديدة التالية: تطبق على أعضاء الهيئة أحكام الفقرة (٢) من المادة السابقة.
--	--	---

متابعة أوضاع الموارد البشرية وعلاقاتهم الوظيفية والإشراف على تقييم أدائهم وترقيتهم وترفعهم وتحفيزهم وتضع الأنظمة الملائمة لذلك، كما تهتم بالأمور والنشاطات الهادفة إلى رعاية شؤونهم وتحسين أوضاعهم.	
<u>المادة ٩-٩:-</u> تتألف إدارة الموارد البشرية من: - مصلحة الرقابة. - مصلحة التخطيط والدراسات. - مصلحة توصيف الوظائف وتصنيفها. - مصلحة المباريات. - مصلحة الشؤون الذاتية والعلاقات الوظيفية.	<u>المادة ٩-٩:-</u> إختصاصات الهيئة تجتمع هيئة المجلس بكاملها مرتين في الشهر على الأقل وكلما دعت الحاجة إلى ذلك وتتخذ القرارات بأكثرية الأصوات.

الفصل الرابع إدارة التطوير والتنظيم	المادة ١٠-١: الصلاحيات والمهام ١. تمارس إدارة التطوير والتنظيم الصلاحيات التي تنيطها بها القوانين والأنظمة والمهام التي تعهد بها إليها هيئة مجلس الخدمة المدنية ٢. تضع السياسات والخطط والبرامج الآلية التي تحديث تنظيم الإدارة وتحسين اساليب العمل وتبسيط الإجراءات فيها وتقرح على الهيئة مشاريع النصوص بذلك. ٣. تبدي رأيها في مشاريع النصوص المتعلقة بتنظيم الإدارة. ٤. تضع الأسس المتعلقة بتنظيم وسائل العمل في الإدارات والمؤسسات العامة وإتحادات البلديات والبلديات المشمولة	المادة ١٠-٢: إختصاصات الهيئة تتناقش الهيئة وتقرر في جميع القضايا التي تنيطها بها القوانين والأنظمة النافذة ولا سيما في القضايا التالية : القضايا الخاصة بمجلس الخدمة المدنية: تقديم الاقتراحات إلى مجلس الوزراء بتعديل ملاك المجلس - تحديد إختصاصات الوظائف التابعة للمجلس ج- تحضير مشروع موازنة المجلس د- الموافقة على تعيين موظفين المجلس الذين يمكن تعيينهم بقرار من رئيسه وفقا لأحكام الفقرة ٣ من المادة ٦ هـ- الموافقة على التعاقد مع خبراء لبنانيين أو أجانب ضمن حدود الإعتمادات المرسدة في الموازنة.
المادة ١٠-١: أنيط بهذه الإدارة بعض الصلاحيات التي كانت من إختصاص إدارة الأبحاث والتوجيه لجهة النظر في المشاريع المتعلقة بتنظيم الإدارة وكذلك في وسائل العمل وأعطيت صلاحية وضع استراتيجيات لتحديث تنظيم الإدارة وتحسين اساليب العمل فيها واقتصرت الصلاحيات المتعلقة باستئجار الأبنية الرسمية على درس الحاجة للإيجار أو التملك ووضع الشروط دون الدخول في تفاصيل الإيجار وتحديد البذل أو التملك. إن المهام الواردة في المادة ٩ والتي تنصف بالأعمال التنظيمية لم تدرج في مشروع القانون لأن المرسوم التنظيمي لمجلس الخدمة المدنية سوف يتناولها.		

	بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية، وتولي إرشادها إلى حسن تطبيقها. ٥. تدرس الحاجة إلى أبنية رسمية وتضع الشروط والمعايير لإنشائها.	القضايا المتعلقة بالإدارات والمؤسسات العامة : أ- تقديم الآراء والإقتراحات لمجلس الوزراء عند درس الموازنة السنوية في شأن الإعتمادات المخصصة للموظفين وللنفقات الإدارية في مختلف الإدارات والمؤسسات العامة. ب- تقديم الإقتراحات إلى مجلس الوزراء في تعديل القوانين والأنظمة المتعلقة بتنظيم الإدارات والمؤسسات العامة وأساليب عملها وتحديد عدد الوظائف فيها. ٣- القضايا المتعلقة بالموظفين. الحالات التي ينص عليها قانون الموظفين أضيفت الفقرات التالية بموجب المرسوم ٧٣٦٦ تاريخ ١٨/٨/١٩٦١. يقضي اخذ الموافقة مجلس الخدمة المدنية في الحالات المنصوص عليها: - في الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من المرسوم
--	---	--

		الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢. في الفقرة الثالثة من المادة ٥٠ من المرسوم الإشراعي رقم ١١٢/١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢. في الفقرتين ٤ و ٥ من المادة ٥٢ من المرسوم الإشراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢. أضيفت البنود ٤، ٥، ٦ التالية على المادة ٩ بموجب القانون الصادر بالمرسوم رقم ٧٣٦٦ تاريخ ١٩٦١/٨/١٨. على الهيئة ان تتخذ قراراتها وتبلغها الإدارات المعنية ضمن المهل التالية : أ- المهلة المحددة في القانون عندما تكون المعاملة مرتبطة بهذه المهلة ب- عشرة أيام في المعاملة التي تتطلب مراقبة المجلس وذلك من تاريخ إيداعها أما إذا دعت الحاجة إلى طلب معلومات خطية، أو إجراء تحقيق، أو استماع الموظفين المختص، فتعطي الهيئة مهلة خمسة أيام
--	--	--

		إضافية من تاريخ حصولها على الإيضاحات المطلوبة. ج- عشرين يوما من إيداع المعاملة في الحالات الأخرى ويمكن ان يضاف عليها عشرون يوما لاستكمال البحث والدروس اللازمة. لا تحسب أيام العطل من المهل المذكورة . تجري هيئة مجلس الخدمة المدنية توزيع المهل المشار إليها من بين أجهزة المجلس التي تتولى دراسة المعاملات بحيث لا يقع أي تجاوز في حدود هذه المهل . ان موافقة مجلس الخدمة المدنية او قراره المتعلق بمعاملات الموظفين الدائمين والمتعاقدين هو عملية أساسية ضرورية وكل معاملة لم تقترن بهذه الموافقة او بهذا القرار تعتبر ملغاة وغير نافذة. أما لجهة المعاملات التي أشارت القوانين
--	--	--

		والأنظمة أنه على الإدارة ان تبت بها بعد استشارة مجلس الخدمة المدنية أو بناء على اقتراح هذا المجلس او بعد اخذ رأيه فان هذه المعاملات يجب ان تقرن بمطالعة مجلس الخدمة المدنية الخطية.
<u>المادة -١١-:</u> اعتمدت هذه الهيكلية الجديدة وفقاً للإختصاصات والصلاحيات التي انيطت بإدارة التطوير والتنظيم .	<u>المادة -١١-:</u> تتألف إدارة التطوير والتنظيم من: • مصلحة التطوير المؤسسي . • مصلحة تكنولوجيا المعلومات. • مصلحة تنظيم اشغال المباني الرسمية.	<u>المادة -١١-:</u> تتألف هيئة إدارة الموظفين من رئيسها ومن عضوين من الفئة الثانية يعينان بمرسوم بناء على إنهاء رئيس مجلس الخدمة المدنية من بين موظفي الفئة الثانية او الدرجات الثلاث العليا من الفئة الثالثة، شرط ان يكونا حائزين شهادة جامعية او من بين حملة الشهادات الجامعية الذين قضوا خمس سنوات على الأقل في خدمة إحدى المؤسسات العامة او الخاصة شرط ان يجعوا في مباراة تنظمها إدارة الموظفين لهذه الغاية. ٦- عدل نص البند ٢ من المادة ١٠ بموجب القانون الصادر في

		١٩٦٢/٢/٧ على الوجه التالي : يلحق بمجلس الخدمة المدنية عدد من المراقبين والموظفين الإداريين، يعين المراقبون من بين خريجي قسم الإدارة العامة والشؤون الخارجية من الدرجة العليا في المعهد الوطني للإدارة العامة وتطبق عليهم سلسلة رواتب مراقبي ديوان المحاسبة وتطبق في تعيين الموظفين الإداريين الشروط المنصوص عنها في نظام الموظفين.
	الفصل الخامس أحكام مختلفة	الفصل الخامس
المادة ١٢-:- أعتمد هذا النص لتحديد عدد موظفي الفئة الأولى وكذلك لتحديد عدد الوظائف رؤساء الوحدات من الفئة الثانية لئلا تكون الوظائف الأخرى من الفئة الثانية التي لا تكون على رأس وحدات إدارية والتي	المادة ١٢-:- تحدد وظائف الفئة الأولى ووظائف رؤساء الوحدات من الفئة الثانية وفقاً للجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون. كما تحدد شروط التعيين الخاصة	المادة ١٢:- نظام العمل في إدارة الموظفين ١- تجتمع هيئة إدارة الموظفين بدعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الخدمة المدنية وبحق لها أن تطلب من إدارات والمؤسسات العامة المختصة

تشارك في عددها بعض وظائف الفئة الثالثة التي لا تكون هي أيضا على رأس وحدات لادارية كوظيفتي مراقب اول ومراقب، وفقا لما هو وارد في المادة ١٣ وفقا لما هو معتمد في الملاك الحالي للمجلس، وذلك لتشابه العمل في هذا النوع من الوظائف في الفئتين الثالثة والثانية وتجنباً لمخالفة الاحكام المتعلقة بإحداث الوظائف، فقد تم اعتماد هذه الصيغة وترك امر تحديد عدد الوظائف للمرسوم التنظيمي.	لوظائف رؤساء الوحدات من الفئة الثانية وفقاً للجدول رقم (٢) الملحق بهذا القانون وذلك بالإضافة الى الشروط العامة المطلوبة للترقية الى الفئة الثانية.	٢- انتخاب ممثلين عنها لحضور اجتماعاتها بقصد استكمال المعلومات في القضايا التي تعالجها. ٣- تجري المناقشات على أساس التقارير الخطية التي يضعها أحد عضوي الإدارة او أحد المراقبين رئيسها وتتخذ القرارات بأكثرية الأصوات. تصبح القرارات نهائية بعد تصديق رئيس مجلس الخدمة المدنية عليها وعلى الرئيس إذا رأى ان لا يصدق أحد القرارات ان يحيله في مهلة ١٠ أيام بتقرير معل على هيئة المجلس للبت فيه بصورة نهائية.
		الفصل الخامس إدارة الإعداد والتدريب
المادة ١٣-:- أقيمت في إدارة الموارد البشرية موظفان مراقب ومراقب اول وأحدثت فيها وظيفتا اختصاصي واختصاصي اول لأن	المادة ١٣-:- يلحق بمجلس الخدمة المدنية مراقبون اول ومراقبون واختصاصيون اول	المادة ١٣:- اختصاصات إدارة الموظفين ١- تمارس إدارة الموظفين الصلاحيات التي ينص عليها قانون الموظفين

طبيعة الأعمال في هذه الإدارة تتطلب هذا النوع من الوظائف.	أول واختصاصيون ومنظمون ومنظمون وتعتبر هذه الوظائف وظائف إدارية كما يلحق بالمجلس رؤساء مشاريع ومحللون أول . يحدد عدد هذه الوظائف بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. يشترط للترقية الى الفئة الثانية ضمن هذه الوظائف وتبعاً لكل منها ان يكون كل من المراقب والمنظم والإختصاصي قد أمضى مدة خمس سنوات على الأقل في وظيفته وذلك بالإضافة الى الشروط العامة المطلوبة للترقية الى الفئة الثانية	وغيره من القوانين كما تمارس الصلاحيات التي تعهد بها اليها هيئة مجلس الخدمة المدنية. ٢- تحدد شروط تنظيم ملفات الموظفين الشخصية في الإدارات والمؤسسات العامة وتحفظ خلاصات عنها. فيما يتعلق بتقدير حاجات الإدارات العامة إلى موظفين جدد في الوظائف الشاغرة في ملاكها يحق لهيئة مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح رئيس إدارة الموظفين ان تمنع في ملء بعض الوظائف الشاغرة ان تبين لها بعد تحقيق تقوم به ادارة الأبحاث والتوجيه ان هذه الوظائف ليست ضرورية او انه يمكن ملؤها بموظفين يؤخرون من الإدارة نفسها او من الإدارات الأخرى وللإدارة المختصة ان تعرض على قرار هيئة مجلس الخدمة المدنية امام مجلس
---	--	--

		الوزراء الذي يتخذ القرار النهائي في هذا الموضوع.
المادة -١٤-:- فرضت مدة الخمس سنوات من الفئة الثالثة من هذا النوع من الوظائف لما لهذه الوظائف من خصوصية وتخصصية، بحيث يصعب ان يصل إلى الفئة الثانية دون التمرس خمس سنوات في الفئة الثالثة	المادة -١٤-:- تطبق على وظائف منظم أول ومنظم واختصاصي أول واختصاصي ورئيس مشروع ومحل أول سلاسل الرواتب الواردة في الجدولين رقم (٤) ورقم (٥) الملحقين بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥.	المادة ١٤:- أحكام عامة ١- غاية إدارة الإعداد والتدريب اعداد موظفين جدد للوظائف التي تتطلب معارف ومؤهلات خاتئة في فروع الإدارة العامة وتدريب الموظفين الموجودين في الخدمات الفعلية ٢- ينشأ في مجلس الخدمة المدنية معهد للإدارة العامة تنظم فيه دورات للتدريب وتحديث عند الإقتضاء فروع لإعداد موظفين جدد ٣- يمكن إعداد الموظفين الجدد عن طريق إيفادهم للتخصص في الخارج ٤- ألغى نص الفقرة ٤ من المادة ١٣ بموجب قانون ١٩٦٢/٢/٧ واستبدل بالفقرة الجديدة التالية :

		يجري المعهد الوطني للإدارة العامة مبارتين مستقلتين الأولى لقبول الفئة الثالثة وما يماثلها في الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات الكبرى والبلديات التي تعين بمرسوم والثانية لقبول المرشحين لوظائف الرتبة الأولى من الفئة الرابعة وما يماثلها في الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات الكبرى والبلديات التي تعين بمرسوم ويكون لكل فئة من هؤلاء المرشحين قسم خاص بها في المعهد. ٥- لمعهد الإدارة ان يقبل طلابا غير لبنانيين يعدون أنفسهم للوظائف العامة في بلادهم شرط ان ترشحهم حكوماتهم.
--	--	--

المادة ١٥-:-	المادة ١٥-:- يستعاض عن وظيفة	المادة ١٥: تقدير حاجات الإدارة إلى موظفين
	رئيس مصلحة المراقبة والدارسات إنما وردت بوظيفة رئيس مصلحة المراقبة ويضاف إلى الجدول رقم (٤) الملحق بالقانون رقم ٧١٧ الوظائف التالية : • رئيس التخطيط والدراسات. • رئيس مصلحة توصيف الوظائف وتصنيفها • رئيس مصلحة الشؤون الذاتية والعلاقات الوظيفية • رئيس مصلحة التطوير المؤسسي • رئيس مصلحة تكنولوجيا المعلومات • رئيس مصلحة تنظيم اشغال	جدد وموظفين مدرسين ١- تضع هيئة مجلس الخدمة المدنية بعد استطلاع رأي الإدارات العامة المختصة وبناء على اقتراح رئيس إدارة الأبحاث والتوجيه، بياناً بحاجة كل ادارة عامة إلى الوظائف التي تتطلب مؤهلات ومعارف خاصة ويفرق في البيان بين

	المباني الرسمية ينقطع الموظفون المذكورة وظائفهم في المادتين (١٤) و(١٦) من هذا القانون فور تعيينهم عن أي عمل مأجور أو أية مهمة أو وظيفة في الإدارات والمؤسسات العامة وإتحاد البلديات والبلديات باستثناء إلقاء المحاضرات في المعاهد العليا.	
المادة -١٦-:	المادة -١٦-: ١-يصنف المراقبون الأول والمراقبون العاملون حالياً في إدارة الموظفين وفي إدارة الأبحاث والتوجيه،في الوظائف المذكورة في المادة (١٤) من هذا القانون دون تعديل في الفئة والرتب ، وذلك بقرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية . وبعد موافقة هيئة المجلس تعتبر خدمة المراقبين في إدارة	المادة -١٦-: أنظمة للتدريب والإعداد تضع هيئة مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح لجنة تؤلف لهذه الغاية بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء نظام معهد الإدارة وأنظمة للتدريب والإعداد، وللتنخصص في الخارج، وتصبح هذه الأنظمة نافذة بعد التصديق عليها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.

	الأبحاث والتوجيه خدمة فعلية في الوظائف المصنفين فيها. ٢- يصنف سائر العاملين حالياً في إدارة وفي إدارة الأبحاث والتوجيه في الوظائف الملحوظة في ملاك مجلس الخدمة المدنية دون تعديل في الفئة والرتبة والراتب، وذلك بقرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية وبعد موافقة هيئة المجلس. ٣- يجري توزيع الفائزين منهم على مختلف الإدارات العامة ويعينون في وظائف مماثلة لوظائفهم أو لفئاتهم ورتبتهم دون تعديل في الراتب وذلك وفقاً للأصول المرعية الإجراء.	الجمهورية العربية السورية مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية مركز مشاريع ورؤساء القطاعات العام
<u>المادة -١٧-:</u> إن إدارة الموارد البشرية تفرض إنشاء وحدات في الوزارة تعنى بالموارد البشرية وتعمل بالتعاون والتسيق التام	<u>المادة -١٧-:</u> يستعاض عن تسمية كل من إدارة الموظفين وإدارة الأبحاث والتوجيه، أيضاً وردت، بتسمية إدارة	<u>المادة -١٧-:</u> نظام التدريب يجب أن يحدد بنوع خاص في نظام التدريب الأمور التالية :

مع مجلس الخدمة المدنية، وسوف تحدد مهام هذه الوحدات بمرسوم يعده مجلس الخدمة المدنية من أجل توحيد المهام والملاكات فيها .	الموارد البشرية وإدارة التطوير والتنظيم . كما يستعاض في الإدارات العامة عن تسمية الوحدات التي تعنى بشؤون الموظفين، أيًا تكن تسميتها، بوحدات تعنى بالموارد البشرية تحدد تسمياتها ومهامها بما يتناسب مع هذه التسمية بمرسوم يعده مجلس الخدمة المدنية.	١- المدة التي يستغرقها كل دورة من الدورات التدريبية. ٢- عدد الموظفين في كل دورة من الدورات التدريبية وكيفية انتقائهم في كل إدارة ٣- مواعيد العمل في المعهد، ومواعيد الانقطاع عن العمل في الدوائر ٤- مناهج التدريب ٥- أنظمة الامتحانات ٦- عدد أفراد الهيئة التعليمية والمدرسين وشروط تعيينهم وتحديد أجورهم وتعميرضااتهم.
<u>المادة -١٨-:</u> إن مصلحة تكنولوجيا المعلومات المحدثة في إدارة التطوير والتنظيم سوف تكون مسؤولة عن تطوير مشاريع المعلوماتية في الإدارات العامة مما يستلزم	<u>المادة -١٨-:</u> - نحدث في مصلحة تكنولوجيا المعلومات الوظائف الفنية من الفئة الثانية المذكورة أعلاه ويمكن ملؤها	<u>المادة -١٨-:</u> نظام الإعداد في الإدارة العامة يجب أن تحدد بنوع خاص في نظام الإعداد في معهد الإدارة الأمور التالية: ١- الفروع التي تنشأ في المعهد ومدة

لحظ وظائف رئيس مشروع ومحل أول من الفئة الثانية في هذا القانون وسوف تحدد أعداد بقية الوظائف من الفئة الثالثة في المرسوم التنظيمي.	بالتعاقد: • رئيس مشروع • محل أول	الدراسة فيها، ومنهاج الدراسة وأنظمة التدريب العملي التي يتوجب على الطلاب ان يتابعوها اما في الإدارة اللبنانية واما في إدارات اجنبية وأنظمة الإمتحانات. ٢- عدد الطلاب الذين يمكن قبولهم في كل فرع بالنسبة إلى حاجات الإدارة مدة ١٠ سنوات متتالية. ٣- نظام المباراة المؤهلة لدخول كل فرع، وشروط الاشتراك فيها، على ان يتاح الاشتراك فيها للموظفين وغير الموظفين ضمن الشروط نفسها ٤- المنحة التي قد تخصص لكل طالب من غير الموظفين ٥- حقوق الطالب وواجباته، ونص التعهد الذي يجب عليه توقيعه والكفالة التي يجب عليه تقديمها.
---	--	--

		٦- عدد أفراد الهيئة التعليمية والموظفين الإداريين في كل فرع وشروط تعيينهم أو التعاقد معهم وتحديد أجورهم وتعييناتهم. ٧- المدة التي يظل الفرع فيها قائما والتي يجب ان تغلق في نهايتها. ٨- الوظائف المخصصة لطلاب كل فرع في كل إدارة من الإدارات العامة بعد انتهاء دراستهم بنجاح ٩- عدد الطلاب الإضافيين الذين يمكن قبولهم على مسؤوليتهم دون ان تكون الدولة مرتبطة بتعيينهم في احدى الوظائف التي يعد لها المعهد.
--	--	--

		المادة ١٩: أحكام خاصة بطلاب معهد الإدارة العامة ١- إذا فاز موظف في مباراة الدخول إلى المعهد، ثابر على تقاضي رواتبه، وحسبت المدة التي يقضيها في المعهد في عداد خدماته الفعلية. يعتبر الطالب الذي أنهى دراسته بنجاح واستوفي جميع الشروط المطلوبة منه معينا حكما في الوظيفة التي اعد لها، دون ان يخضع إلى مباراة التعيين فيها، وعليه ان يضع نفسه تحت تصرف الإدارة في الشهر الذي يلي تاريخ انتهاء دراسته، ويسري مفعول تعيينه بعد شهر من تاريخ إبلاغه الإدارة رسميا استعدادا لمباشرة العمل فيها او في التاريخ الذي يباشر عمله فيه إذا تم تعيينه قبل نهاية الشهر. لا تطبق هذه الأحكام على الطلاب
--	--	---

		الإضافيين المذكورين في الفقرة ٩ من المادة السابقة.
	<u>المادة ٢٠: إدارة المعهد</u> ١- تشرف على إدارة هيئة مجلس الخدمة المدنية ٢- يكون رئيس إدارة التدريب والإعداد مديراً للمعهد ويمارس الصلاحيات المحددة في أنظمته ٣- يعين رئيس مجلس الخدمة المدنية أفراد الهيئة التعليمية بناء على اقتراح المدير وبعد موافقة هيئة المجلس ويحق له أن يتعاقد مع خبراء لبنانيين واجانب وفقاً للأصول نفسها.	<u>المادة ٢١: نظام التخصص في الخارج</u> يجب أن تحد بنوع خاص في نظام التخصص في الخارج الأمور التالية:
	<u>المادة الثانية: تحدد دقائق تطبيق أحكام هذا القانون براسم تتخذ في مجلس الوزراء.</u>	
	<u>المادة الثالثة: ينشر هذا القانون وفقاً للأصول.</u>	

		١- عدد الأشخاص الذين يمكن إيفادهم إلى الخارج والتخصص المطلوب من كل منهم والمعهد الذي يجب أن يلتحق به ومدة الدراسة فيه والشهادة التي يجب أن يحصل عليها. ٢- الوظيفة التي يدعي كل من الموفدين لأشغالها بعد إنهاء تخصصه. ٣- مقدار المنحة المخصصة للموفدين ٤- نظام المباراة المؤهلة لانتقاء الموفدين، على أن يتاح الاشتراك فيها للموظفين ضمن الشروط نفسها. ٥- حقوق الموفد وواجباته ونص التعهد الذي يجب عليه توقيعه والكفالة التي يجب عليه تقديمها.
--	--	--

		<u>المادة ٢٢: حق الموفد بالتعيين</u> يعتبر الموفد الذي أنهى دراسته بنجاح واستوفى جميع الشروط المطلوبة منه معينا حكما في الوظيفة التي اوفد للتخصص من اجلها، دون ان يخضع لمباراة التعيين وعليه ان يضع نفسه تحت تصرف الإدارة في الشهر الذي يلي تاريخ عودته إلى لبنان ويسري مفعول تعيينه بعد شهر من تاريخ إبلاغه الإدارة استعادته لمباشرة العمل فيها او في التاريخ الذي يباشر عمله فيه إن أتم تعيينه قبل نهاية الشهر .
		<u>المادة ٢٣: يعمل بهذا المرسوم الإشراعي</u> في اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

التاريخ: ٢٠٠١/١٢/٢٧

المرجع: ٨١٩/ص/٢٠٠١

حضرة رئيس مجلس الخدمة المدنية
الأستاذ منذر الخطيب المحترم

الموضوع: مشروع قانون بإعادة تنظيم مجلس الخدمة المدنية

المرجع: - قرار مجلس الوزراء رقم ٤٦ تاريخ ٢٠٠١/٣/١٥
(انهاء ملف هيكلية وملاكات الإدارات والمؤسسات العامة)
- القرار رقم ٨٦ تاريخ ٢٠٠١/٧/١٧
(تأليف لجنة لاعادة مشروع قانون يتعلق بتنظيم مجلس الخدمة المدنية)

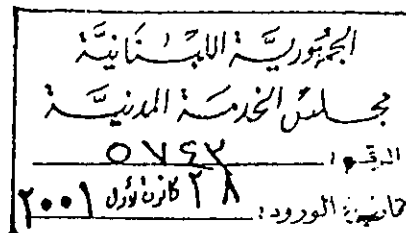
إشارة إلى الموضوع والمرجع اعلاه،
وحيث ان اللجنة المؤلفة بموجب القرار رقم ٨٦ تاريخ ٢٠٠١/٧/١٧، قد أنجزت مشروع القانون الرامي إلى إعادة تحديد دور ومهام وهيكلية مجلس الخدمة المدنية في سبيل تمكينه من القيام بدوره الجديد في التطوير والتنظيم الإداري وتحديث أساليب العمل والتخطيط للسياسات المتعلقة بالموارد البشرية، مع الاحتفاظ بدوره الرقابي الراهن.
لذلك،

فإننا نودعكم مشروع القانون ومرفقاته، آملين إبداء رأيكم بالسرعة الممكنة لكي يصار إلى إعطائه المجرى القانوني اللازم.
مشيرين في الوقت عينه، إلى انه قد يكون من المناسب سحب مشروع المرسوم الذي كنتم قد تقدمتم به إلى رئاسة مجلس الوزراء والرامي إلى إعادة تنظيم مجلس الخدمة المدنية، بحيث يصار إلى التريث في اقراره في الوقت الراهن إلى ما بعد الموافقة على مشروع القانون الجديد.

شاكرًا تعاونكم

وزير دولة لشؤون التنمية الإدارية

فؤاد السعد



المرفقات:

• مشروع القانون مع الجداول المرفقة والأسباب الموجبة
I Fakh KMI-Organization

التاريخ: ٢٠٠١/١٢/٢٦

معالي وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية

الموضوع: مشروع قانون بإعادة تنظيم مجلس الخدمة المدنية

المرجع: قراركم رقم ٨٦ تاريخ ٢٠٠١/٧/١٧ (تأليف لجنة
لاعداد مشروع قانون يتعلق بمجلس الخدمة المدنية)

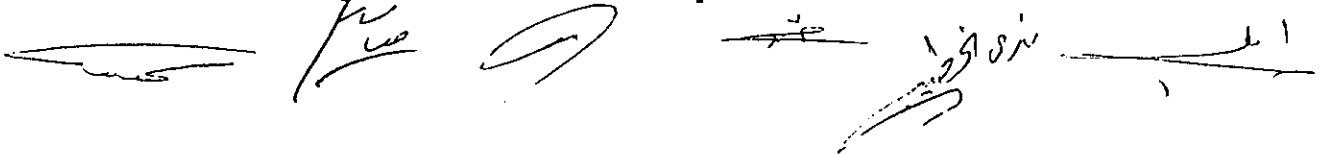
إشارة الى الموضوع والمرجع اعلاه،

نرفع إلى معاليكم مشروع القانون الرامي إلى إلغاء المرسوم الاشتراعي ١١٤ تاريخ
١٩٥٩/٦/١٢ وإعادة تحديد دور وهيكلية مجلس الخدمة المدنية.
للتفضل بالموافقة، واتخاذ ما ترونه مناسباً.

- رابطاً: مشروع القانون ومرفقاته
(جداول المقارنة والأسباب الموجبة)

أعضاء اللجنة

اميل الهبر ندى الخطيب حياة المعوشي كامل العبدالله موسى حبيقة سمير بدر



أ.ع.

الرجوع : كتابكم رقم ٨١٩/ص/٢٠٠١ تاريخ
٢٠٠١/١٢/٢٧

رئاسة مجلس الوزراء

مجلس الخدمة المدنية

رقم المحفوظات : ٥٧٤٣

٥ كانون الثاني ٢٠٠٢

جانب معالي وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية

الموضوع : مشروع قانون يتعلق بإنشاء مجلس

الخدمة المدنية .

المرجع : كتابكم رقم ٨١٩/ص/٢٠٠١ تاريخ

٢٠٠١/١٢/٢٧

إن هيئة مجلس الخدمة المدنية ،

وبعد الاطلاع على ملف القضية ،

تبين أن مشروع القانون المرفق بمواده الإحدى والعشرين ، يرمي إلى إلغاء القانون السابق

المتعلق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية الصادر بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ

١٩٥٩/٦/١٢ ، وإلى إعادة إنشائه من جديد ، مع تعديل طال بعض التسميات وتوسيع لبعض

الوحدات ، وذلك وفقاً للصيغة المرفقة .

وتبين أن الأسباب الموجبة للمشروع قد استندت إلى الاعتبارات التالية :

" - أنه بعد مضي نيف وأربعين عاماً على إنشاء مجلس الخدمة المدنية ، بات من الضروري إعادة النظر

في دوره ، بحيث يتولى قيادة الإدارة اللبنانية ويعمل على تطويرها في مجال الموارد البشرية والأنظمة العائدة

لها في ضوء المعطيات والتغيرات الإدارية المستجدة ، وخصوصاً لجهة الانتقال من مفهوم إدارة شؤون

الأفراد إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية ، وإلى التكيف مع التحديات الكبيرة التي تواجه الإدارة

العامة ، والتي تدفعها نحو العصرية والابتكار استجابة لضغوطات عديدة داخلية وخارجية ، أبرزها الأزمات

المالية المتفاقمة التي تضغط في تخفيض حجم الإدارة وضخ كفاءات جديدة فيها من خلال جذب عناصر

شابة واعدة بما يفرض في أجهزة الخدمة المدنية اعتماد سياسات فعالة لتنمية الموارد البشرية ولتحسين

الإدارة العامة وتطويرها ، وبالتالي مواكبة التعديلات الجذرية التي أدخلها القانون رقم ٢٢٢/٢٠٠٠

على هيكلية مجلس الخدمة المدنية .

- وإن أبرز ما تضمنه المشروع بحسب الأسباب الموجبة :

○ إعطاء المجلس دوراً فاعلاً في مجال رسم السياسات والاستراتيجيات في إدارة تنمية وتخطيط

الموارد البشرية في القطاع العام ...

١

٢

٣

- إعادة النظر في هيكلية المجلس لجهة لحظ وحدات متخصصة تستطيع ممارسة مختلف الأدوار والوظائف والصلاحيات المنوطة به (إدارة الموارد البشرية - إدارة التطوير والتنظيم - المصلحة الإدارية المشتركة) .
- تحديد شروط تعيين مناسبة للوظائف في ملاك المجلس تراعي الاختصاصات الجديدة الواجب توافرها في مختلف وحدات الإدارة ... " .

وتبين أنكم تشيرون بموجب كتابكم موضوع البحث ، أنه قد يكون من المناسب سحب مشروع المرسوم الذي أعده هذا المجلس وأحاله إلى رئاسة مجلس الوزراء ، والرامي إلى تعديل بعض أحكام تنظيمه ، بحيث يصار إلى التريث في إقراره في الوقت الراهن إلى ما بعد الموافقة على مشروع القانون الجديد . في حين أننا نرى أنه من غير المبرر والمنطقي القيام بذلك ، لأن هذا من شأنه وقف مفعول القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٢ وتعطيل الهدف من مواكبة التعديلات التي أدخلها ، وذلك بعدما شرع في تطبيق الشق الأول منه لجهة إنشاء معهد الإدارة العامة وصدر المرسوم رقم ٢٠٠٠/٤٣٢٩ المتعلق بتنظيمه والرسوم رقم ٦٧٢٩ تاريخ ١٦/١١/٢٠٠١ الخاص بتعيين مجلس إدارته ، وإن مشروع المرسوم المطلوب سحبه ، يشكل الشق الثاني منه لجهة تعديل تنظيم مجلس الخدمة المدنية ، الذي أشيع درساً في أروقة المجلس وفي مجلس شورى الدولة الذي أبدى رأيه فيه مرتين (الرأي رقم ٢٠٠٠/٢٤٧ - ٢٠٠١ تاريخ ٧/٨/٢٠٠١ ، والرأي رقم ٢٠٠١/١٢ - ٢٠٠٢ تاريخ ٦/١٢/٢٠٠١) ، وأنه يفترض ويؤمل بعد هذا المخاض الطويل ، صدوره عن مجلس الوزراء في وقت قريب لتمكين معهد الإدارة العامة من مباشرة عمله ونقل إدارة الأبحاث والتوجيه إلى هذا المجلس ، وأن التجربة والممارسة هما اللتان ستبينان مستقبلاً مدى الحاجة إلى إدخال تعديلات أخرى جديدة إذا كان هناك من مقتضى ، مما يفرض بالحالة الحاضرة إعطاء التنظيم المذكور فرصة ليصر النور .

ولذلك ، وفي حال صدور هذا المشروع ، وبصرف النظر عن المدة التي سيقى فيها في أروقة مجلس النواب والوقت الذي سيستغرقه قبل صدوره ، يصبح من غير المعقول السير مجدداً في ذات مشروع تنظيم المجلس وإقراره (على ما ورد في كتابكم المذكور في المرجع أعلاه) لأن ما يتضمنه من أحكام ، تصبح غير متوافقة مع أحكام القانون الجديد وفقاً للصيغة المعروضة ، وبالتالي ندخل من جديد في دوامة المراجعة ، وتمرير الوقت وتشكيل اللجان ، وبالتالي إبقاء الأمور معلقة بانتظار ما سيطرأ من تجاذبات جديدة ، بما يعيب مبدأ استقرار الأوضاع الإدارية . وهكذا نكون أمام القانون رقم ٣ / ، أي المحاولة الثالثة التي تطال هذا المجلس ، والتي بدأت أولاً مع القانون رقم ٩٧ / ٩٩ ، وثانياً مع القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٢ ، وثالثاً هذا المشروع ، مع التذكير بمشروع القانون السابق

المتعلق بإنشاء وزارة للتنمية الإدارية . إذ لا يعقل خلال فترة وجيزة لم تتجاوز السنتين ونيف ، إعداد أربعة مشاريع قوانين تتعلق بمجلس الخدمة المدنية ، يخشى أن تشكل بيئة على ارتباك في تحديد رؤيا واضحة للأهداف المرجوة من مجلس الخدمة المدنية وبالتالي في دوره في عملية النهوض والتطوير الإداري .

وتبين أيضاً بعد مراجعة المواد التي تضمنها المشروع والجداول المرفقة به ، أنها تميزت بخصائص ثلاثة هي :

١ - تكرار العديد من مواد (وبنود) قانون إنشاء المجلس (المرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١٤) ، ما خلا تعديل طال تسميات بعض الوحدات وإضافة بعض المهام المضافة أصلاً بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٢ .

٢ - توسيع ملاك المجلس بحيث جرى تقسيم المصلحة الواحدة إلى مصالح عدة .

٣ - إلغاء حصانة هيئة المجلس ، والذي شكل مفاجأة المشروع .

وعليه نرى عدم الموافقة في الأساس على نص القانون المقترح ، سيما وأنه لم يمض سنة ونيف على صدور القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٢ ، وكان من الأفضل التريث لحين وضع المرسوم التطبيقي له موضع التنفيذ . وأنه - بصرف النظر عن ذلك - لو كان لا بد من بعض التعديلات ، فكان يمكن أن تأتي بصيغة تعديل للمواد الموجودة أساساً في مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ وليس بصيغة إلغاء لقانون إنشاء المجلس وإصدار قانون جديد كما هو الوضع حالياً ، ولا سيما في ظل وجود القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٢ ، وما تجدر ملاحظته في هذا المجال أنه لم يسبق في تاريخ التشريع اللبناني أن جرى في ذات القانون إلغاء إدارة ما وإعادة إنشائها مجدداً .

وفي مطلق الأحوال نورد بشأن المشروع المرفق الملاحظات التالية :

أولاً : في أسبابه الموجبة :

١ - لقد صيغت عبارات عامة تحتزن في داخلها عناوين عدة لا يمكن حصرها في مجال واحد . فعلى سبيل المثال ، لا يمكن حصر " الموارد البشرية " في بلد ما بموظفي القطاع العام ، فهذا المصطلح يشمل الأشخاص الموجودين في الإدارات والمؤسسات العامة بميثاقها المدنية والعسكرية والأمنية ، كما يشمل المؤسسات الخاصة وسائر هيئات المجتمع المدني . فالموارد البشرية تعني كافة القوى العاملة في بلد ما بطاقاتها الفكرية والجسدية . وبالتالي إن اختصاص مجلس الخدمة المدنية يشمل جزءاً من تلك

الموارد (إدارة شؤون الموظفين) ، ممن يشكلون الذراع التنفيذية للإدارة ، وبالتالي من الأصح استعمال العبارات الأكثر دلالة وتعبيراً عن الأوضاع الخاصة .

٢ - بالرجوع إلى المهام الأساسية لمجلس الخدمة المدنية الواردة في المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤ وفي المرسوم التطبيقي له رقم ٦١/٨٣٣٧ ، يتبين أنها تقريباً هي ذاتها الواردة في مشروع القانون المرفق ، مع اختلاف بسيط في بعض العبارات وفي بعض المفاهيم التي لم تشكل برأينا تغييراً جوهرياً في دور المجلس واختصاصاته - على افتراض بقاء الحاجة إلى ذلك في ظل القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٢ ومشروع المرسوم التطبيقي المعد له - وبذلك لا يمكن القول أن هذا المشروع " قد أعاد النظر في دور المجلس " (وفقاً لما ورد في كتابكم المرفق) والذي نراه دوراً ثابتاً وواضحاً يحتاج إلى الدعم السياسي ليس إلا . هذا مع العلم أن تطوير الموارد البشرية الإدارية عُهدَ جزء منه إلى معهد الإدارة العامة الذي أصبح بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٢ مؤسسة عامة مستقلة .

٣ - وجود تناقض بين الدعوة إلى تخفيض حجم الإدارة (الواردة في الأسباب الموجبة) ، وبين ما نص عليه مشروع القانون من توسيع لملاك المجلس بصورة غير مبررة ، بحيث أصبحت المصلحة الواحدة مصلحةً أو ثلاثاً ، من دون أن يعني ذلك بالضرورة زيادةً في الإنتاجية كمّاً ونوعاً .

ثانياً : في المواد الإحدى والعشرين التي تضمنها :

أ - بالنسبة للمواد ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٧ ، ٨ و ٩ المتعلقة بميكانيكية المجلس ومهامه واختصاصاته وشروط تعيين أعضاء هيئته :

١ - بعد المقارنة مع المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤ ، وباستثناء استبدال تسميات بتسميات أخرى (إدارة الموارد بدلاً من إدارة الموظفين ، وإدارة التطوير والتنظيم بدلاً من إدارة الأبحاث والتوجيه ، ومصلحة التكنولوجيا والمعلومات بدلاً من دائرة المعلوماتية ...) ، لم يتبين وجود تغييرات حاسمة لجهة مهام وصلاحيات المجلس الواردة في المواد ٢ / ، ٩ / ، ١٢ / و ١٤ / من قانون إنشائه (النافذ حالياً) ، أي بعبارة أخرى لم يتبين وجود ما يسمح بالقول أننا أمام قانون جديد أعاد تحديد دور ومهام المجلس .

ب - بالنسبة للمادة السادسة المتعلقة بهيئة المجلس :

١ - لقد ورد في جدول المقارنة المرفق ، أن الشروط الجديدة التي وضعت لكل من رئيس المجلس وعضوي الهيئة وخاصة لجهة المؤهلات العلمية ، أنه جرى اعتمادها لكي يتسنى تعيين الرئيس والعضوين من الأشخاص : الذين لهم خبرة في الإدارة العامة أو الخاصة ، وتولوا قيادة في هذه الإدارة مدة تخولهم القيام بمهام المجلس .

وهذا ما يدفع إلى التساؤل عن كيفية الجمع بين الاختصاص في الحقوق وفي علم النفس الصناعي وفي العلوم السياسية والموارد البشرية ، مع أن مضمونها ليس واحداً ، وأن منها ما هو غير متناسب أصلاً مع مهام واختصاصات المجلس ، وبالتالي يناقض ما جاء في الأسباب الموجبة لجهة وضع شروط تعيين مناسبة للوظائف . علماً أنه حتى تاريخه لا يوجد في الجامعة الوطنية اختصاص في " إدارة الموارد البشرية " .

٢ - لقد تم أيضاً بمقتضى هذه المادة ، وبشكل مربب ومثير للتساؤل والاستهجان ، رفع الحصانة عن أعضاء هيئة المجلس (البند ٦/ب) ، علماً أن هذه المسألة تشكل قضية أساسية ومبدئية ظلت منذ أوائل السبعينات موضع جدل ونقاش وتجادب بين السلطات لتعلقها بمستقبل أجهزة الرقابة واستقلاليتها وضرورة إبعادها عن مسلسل التجاذب وسطوة السياسة .

هذه الحصانة ، إنما تشكل في الحقيقة زاداً معنوياً لأجهزة الرقابة ، وتعتبر من المسلمات البديهية التي تركز عليها في مسيرتها نحو تقويم الأمور ، وهي الضمانة لاستمرار تلك الهيئات في نشر رسالتها بصلاية وإصرار وعزم على تجاوز العوائق ورفع الصوت مهما اشتدت الصعاب .

ولقد كان من نتائج إلغائها - في السابق - أن انتزع أهم مصدر من مصادر القوة والمناعة لدى تلك الأجهزة . ولذلك كان يمكن ترك هذه القضية جانباً وعدم الاقتراب منها ، مع علمنا الأكيد بما لدى معالي وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية من حرص على تفعيل أجهزة الرقابة واستقلاليتها .

ج - بالنسبة للمادتين (١٠) و (١٢) لجهة تأليف إدارة الموارد البشرية وإدارة التطوير والتنظيم :

١ - نرى أنه باستثناء الحاجة القائمة إلى إنشاء وحدة إدارية تُعنى بتوصيف الوظائف وتصنيفها ، إن تقسيم إدارة الموظفين (أي إدارة الموارد البشرية بحسب النص المقترح) وتوسيعها لتشمل خمس مصالح بعد أن كانت مؤلفة من مصلحتين فقط هما : مصلحة المراقبة والدراسات ومصلحة المبادرات والملفات الشخصية ، هو أمر غير مبرر على الإطلاق في هذه المرحلة ، سيما وأن دائرة المبادرات ودائرة الملفات الشخصية ، تقومان بأداء مهامهما بشكل جيد وممتاز دونما حاجة إلى تحويلهما إلى مصلحتين ، وهذا يتناقض (أيضاً) كما أسلفنا ، مع الأسباب الموجبة التي ركزت على تخفيض حجم الإدارة ومع التعميم رقم ٢٠٠١/٢٤ تاريخ ٢٠٠١/٦/١ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء الذي استند إلى قرار مجلس الوزراء رقم ٤٦ تاريخ ٢٠٠١/٣/١٥ الذي كلف وزير الدولة لشؤون التنمية

١٠

١١

١٢

الإدارية العمل على إنشاء ملف هيكليات وملاكات الإدارات والمؤسسات العامة ، حيث ورد ما
حرفيته :

" ضرورة تلافي الهيكليات الفضفاضة تماشياً مع سياسة الدولة في ترشيد الإنفاق وتقليص حجم
الإنفاق الإداري ، والعمل على تصميم هيكليات مختصرة ذات مستويات مسطحة قدر الإمكان ،
تؤمن سرعة إيصال التعليمات والمعلومات إلى كافة المراكز الوظيفية " .

د - بالنسبة للمادة ١١ لجهة صلاحيات ومهام إدارة التطوير والتنظيم (أي إدارة الأبحاث
والتوجيه)

- لقد تم لحظ صلاحيات ومهام هذه الإدارة بموجب مشروع المرسوم التطبيقي المحال إلى مجلس
الوزراء ، وذلك بصورة واضحة ومفصلة ومتناسقة مع القانون رقم ٢٢٢/٢٠٠٠ واستطراداً مع مهام
إدارة الأبحاث والتوجيه الواردة أساساً في المرسوم الإشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩
وتعديلاته ، وبعد استشارتين صادرتين عن مجلس شوري الدولة بهذا الشأن ، وبالتالي لا تكون هذه
المادة قد أحدثت ميماً جديدة وملفتة للإدارة المذكورة .

هـ - بالنسبة للمواد ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ و ٢٠ .

فقد تضمنت أحكاماً تفصيلية تبعاً للهيكلية الجديدة المقترحة لهذا المجلس ، ولا حاجة بالتالي
إلى التطرق إليها .

ثالثاً : بالنسبة للجدولين المرفقين رقم (١) ورقم (٢)

١ - لجهة شروط التعيين الخاصة بوظيفة رئيس مصلحة التخطيط والدراسات ورئيس مصلحة
توصيف الوظائف وتصنيفها ، ورئيس مصلحة المباريات ورئيس مصلحة الشؤون الذاتية والعلاقات
الوظيفية :

نشير نفعاً للقانون ، أنه إضافة إلى عدم توافر اختصاص " الموارد البشرية " في الجامعة
الوطنية ، كان من المنطقي أكثر ، إضافة الاختصاص في الحقوق لما له من أهمية في عمل مصلحة
التخطيط والدراسات ، ولتعلق ذلك بموضوعات القانون الإداري بشقيه العام والخاص ،
وما تحتاجه " الدراسات " مع علم ودراية بقانون العقوبات وبقانون الموجبات والعقود وسواهما من
المواد المتخصصة التي تطل الحياة الوظيفية اليومية لعمال القطاع العام ، سواء في الإدارات أو
المؤسسات أو شركات الاقتصاد المختلط .

٢ - كان من المناسب أكثر وضع شرط الاختصاص في الهندسة المعمارية (أو المدنية) لوظيفة رئيس مصلحة تنظيم أشغال المباني ، وذلك تماشياً مع ما ورد في الأسباب الموجبة لجهة وضع شروط تعيين مناسبة للوظائف .

٣ - لم تحدد الجداول المرفقة شروط التعيين الخاصة بوظيفة اختصاصي أول ومنظم أول (فئة ثانية) .

٤ - لم يتضح الرابط بين اختصاص علم النفس الصناعي ومهام مصلحة المماريات ، علماً أنه كان من الممكن الاكتفاء باختصاص علم النفس ، سيما وان له فروعاً عدة (تربوي ، عيادي ، تجريبي ...) . ولماذا لا يتم أيضاً إدخال اختصاصات أخرى طالما لا توجد معايير حاسمة في هذا الشأن .

نخلص من كل ما تقدم إلى توضيح الأمور التالية :

١ - لا يجوز بعد أن تم نقل إدارة الأبحاث والتوجيه إلى ملاك مجلس الخدمة المدنية بموجب القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ ، والذي وضعنا مراسيمه التطبيقية بدقة وعناية ، القيام مجدداً بطرح مشروع قانون آخر . فهذا في الحقيقة ، لا يخدم مصلحة الإدارة واستقرار الأوضاع فيها ، لأن التجربة والممارسة ، هما اللتان تبرران لاحقاً إجراء تعديل على النصوص القائمة ، وإن هذا الأسلوب الجديد من التشريع الذي أصبح شائعاً في الآونة الأخيرة ، قد يؤدي إلى إنشاء إدارة بقانون ومن ثم إلغائها وإعادة توسيعها حتى ولو تطلب ذلك قوانين عدة طالما أن الأمر أصبح من السهولة بمكان ، مما أفقد التشريع قيمته المعنوية وخصوصيته المعهودة . فالتغيير يجب أن لا يكون لغاية التغيير ، بل وسيلة لتحسين الأوضاع القائمة والنهوض بها نحو آفاق أكثر إشراقاً وفعالية تعتمد على رؤية واضحة وأهداف مرسومة تخدم مصالح الوطن .

٢ - إن مبدأ تحقيق الأهداف على قاعدة الفعالية والكفاية وعقلنة الخيارات والبدائل ، والتنسيق بين الأهداف والوسائل ، أي تحليل النتائج المرتقبة من النصوص وتعديلاتها بعلاقتها مع الأهداف ، واحتساب التكاليف المتعلقة بذلك بغية تحديد الوسائل الأكثر تناسلاً مع الأهداف المحددة بأقل كلفة ممكنة . كل ذلك يدفع باتجاه تفعيل أجهزة الرقابة والحرص عليها وعلى دقة النصوص التي ترعاها وخصوصيتها ، مع تأكيدنا هنا على إعطاء صلاحية أوسع وأكثر فعالية لمكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية لما يبذله من جهود ملحوظة ولا سيما لجهة رفد الإدارة بالوسائل التقنية الحديثة وفي المساعدة على وضع البرامج التدريبية اللازمة لذلك ، وغيرها من المسائل العمالية التي من شأنها تسريع العمل الإداري وتطويره .

٣ - إن الجهود كافة ، يجب أن تتركز على الموضوعات الإدارية الأكثر إلحاحاً ، والتي تشكل تحدياً رئيساً لنا لجهة إرساء مفهوم الإدارة القادرة والذكية ، والعاملة بحجم منخفض وبإمكانات عالية بعيداً عن الحلول النظرية ، وبالتالي اعتماد الحلول الأكثر واقعية وتناسباً مع أوضاعنا المحلية بما يخدم مسيرة الإصلاح ويعزز من مكانتها ومصداقيتها أمام الرأي العام وتجعله أكثر تفهماً لها وللمشاريع الحكومية المقترحة ، بما يعيد الثقة بالإدارة وبدورها في منافسة القطاع الخاص . وهذا برأينا يدفع باتجاه الترويج لنظام القلة والنخبة الذي أرسينا خطوطه العريضة في تقريرنا السنوي لعام ٢٠٠٠ ، والذي يركز إلى المبادئ التالية :

أولاً : تحديث شروط التعيين والتدريب والترقية ، من خلال اعتماد مبدأ التخصص الوظيفي ، ورفع معدلات النجاح في مباريات الخدمة العامة ، ومنع أي تدخل سياسي في شؤونها كافة .

ثانياً : تقليص حجم الهيكليات إلى أقصى حد ممكن ، وإلغاء آلاف الوظائف التي لا حاجة لها ، وذلك بالتزامن مع وقف التعاقد واستخدام الأجراء وسائر العاملين تحت أي صفة أو تسمية كانت .

ثالثاً : الإسراع في اعتماد سياسة جديدة للرواتب على قاعدة : " العمل على قدر المشقة " " Wages attached to duties " أي باعتماد رواتب موحدة للوظائف ذات المهام المتشابهة وتوصيفها وفقاً لصعوبتها وحجم مسؤولياتها . ووضع نظام جديد ومتطور للحوافز على قاعدة " إعمل وسوف تكافأ " .
" Work and you will be rewarded "

رابعاً : العمل على تبسيط الإجراءات في جميع الإدارات العامة ومكنتها واختصارها وإعلانها عن طريق وضعها في متناول كافة باعتماد الوسائل التقنية الحديثة ، مقابل توحيد المراكز والمباني الحكومية اختصاراً للجهود والوقت والمال .

هذه العناوين ، من شأنها في حال تم وضعها موضع التطبيق الفعلي ، بعد إصدار النصوص اللازمة لها ، أن تنقلنا من إدارة ذات الأنظمة المتشابكة إلى إدارة مبسطة تؤمن سرعة في المعلومات ونوعية في الخدمات على قاعدة " عمل أفضل وإنفاق أقل " بما يمكننا من كسب رهان المرحلة القادمة .

ولذلك نرى أهمية السير في الإجراءات الآيلة إلى إقرار مشروع المرسوم الرامي إلى تعديل بعض أحكام تنظيم مجلس الخدمة المدنية بصيغته المنجزة التي أحييت بتاريخ ٢٢/١٢/٢٠٠١ إلى رئاسة مجلس الوزراء بموجب الكتاب رقم ٥٦٣٦ ، بعد أن تم إدخال التصحيحات المطلوبة عليه تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٣ / تاريخ ٢٠/١٢/٢٠٠١ ،

ونعيد إليكم المعاملة مع عدم الموافقة على مشروع القانون المرفق للأسباب المبينة أعلاه .

هيئة مجلس الخدمة المدنية

الرئيس
منذر الخطيب

العضو بالوكالة

يعقوب الصراف

العضو بالوكالة

سميح الرئيس

نسخة تبلغ لجانب رئاسة مجلس الوزراء

قانون رقم

تعديل بعض أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤

تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية)

وبعض أحكام المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠

(تنظيم مجلس الخدمة المدنية)

أقر مجلس النواب ،

وينشر رئيس الجمهورية القانون التالي نصه :

مادة وحيدة : صدق مشروع القانون الوارد بالمرسوم رقم تاريخ الرامي
إلى تعديل بعض الأحكام المتعلقة بإنشاء وتنظيم مجلس الخدمة المدنية كما أقرته لجنة
الإدارة والعدل .
يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية .

بعيدا ، في

صدر عن رئيس الجمهورية

رئيس مجلس الوزراء

رئيس مجلس الوزراء

قانون

تعديل بعض أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤
تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية)
وبعض أحكام المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠
(تنظيم مجلس الخدمة المدنية)

المادة الأولى : ألغى نص المادة الثالثة من القانون الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية) وأستعيز عنه بالنص التالي :
" ١ - تنشأ في مجلس الخدمة المدنية إدارتان هما : إدارة الموظفين وإدارة التطوير والتنمية .

٢ - لمجلس الخدمة المدنية هيئة مؤلفة من : رئيس مجلس الخدمة المدنية رئيساً لها ، ومن عضوين هما : رئيس إدارة الموظفين ورئيس إدارة التطوير والتنمية " .

المادة الثانية : يُضاف إلى البند (٢) من المادة التاسعة من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤ المقطعين التاليين :

" ج - السعي إلى تحسين أساليب العمل الإداري في الإدارة العامة ، والعمل على تنسيق الأعمال المشتركة بين عدة إدارات .

د - تقديم الاقتراحات إلى مجلس الوزراء في تعديل القوانين والأنظمة المتعلقة بتنظيم الإدارات العامة وأساليب عملها وتحديد عدد الوظائف فيها " .
المؤسسات

المادة الثالثة : أ - ألغى نص البند رقم (١) من المادة العاشرة من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤ وأستعيز عنه بالنص الآتي :

" ١ - تتألف هيئة إدارة الموظفين من رئيسها ومن ثلاثة أعضاء هم : رئيس مصلحة الرقابة ورئيس مصلحة الدراسات ورئيس مصلحة المباريات والتخصص " .

ب - ألغى نص البند (٢) من المادة العاشرة من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤ وأستعيز عنه بالنص الآتي :

" يلحق بمجلس الخدمة المدنية عدد من المراقبين والموظفين الإداريين .

يعين المراقبون بمرسوم من بين خريجي الدرجة العليا من فرع الإعداد في معهد الإدارة العامة من حملة الإجازة في الحقوق اللبنانية بالنسبة لمراقبي مكتب رئيس المجلس وإدارة الموظفين ومن حملة الإجازة في الحقوق اللبنانية أو الإدارة العامة أو إدارة الأعمال أو الاقتصاد أو العلوم المالية بالنسبة لإدارة التطوير والتنمية ، أو بناء على نتيجة مباراة خاصة تجرى لهذه الغاية يحدد شروطها وموادها مجلس الخدمة المدنية بقرار منه .
تطبق في تعيين الموظفين الإداريين الشروط المنصوص عنها في نظام الموظفين مع مراعاة الاختصاص والشهادة العلمية المطابقة لمهام الوظيفة المطلوب اشغالها " .

المادة الرابعة : تُضاف العبارة التالية إلى ذيل البند رقم (٢) من المادة / ١١ / من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤ : " ويكون صوت الرئيس مرجحاً " .

المادة الخامسة : أ - يُستعاض عن عبارة " إدارة الأبحاث والتوجيه " الواردة في المادة / ١٢ / من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤ بعبارة " إدارة التطوير والتنمية " .
ب - ألغى المقطع الأخير من البند رقم (٣) من المادة / ١٢ / السابق ذكرها :
(وللإدارات المختصة أن تعترض ...) .

المادة السادسة : ألغى نص المادة الأولى من المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ المتعلق بتنظيم مجلس الخدمة المدنية واستعيض عنه بالنص الآتي :
" يتألف مجلس الخدمة المدنية من :

- ١ - الهيئة
- ٢ - مكتب رئيس المجلس
- ٣ - إدارة الموظفين
- ٤ - إدارة التطوير والتنمية

مكتب رئيس المجلس

المادة السابعة : أ - يرتبط مكتب رئيس المجلس مباشرة برئيس المجلس ، وهو يتولى رئاسته .
ب - يتألف المكتب من :
- المصلحة الإدارية المشتركة .
- مصلحة المعلوماتية .

المصلحة الإدارية المشتركة

المادة الثامنة : تتولى المصلحة الإدارية المشتركة :

- أمانة سر رئيس المجلس والأعمال الإدارية والقلمية والشؤون المالية والمحاسبية واللوازم والشكاوى والمراجعات والعلاقات العامة والإعلام ، وأعمال الحفظ والتحرير والنشورات وإعداد معاملات اشتراك المجلس في المؤتمرات الدولية والإقليمية ، وتأمين الدعوة لاجتماع مجلس المديرين العامين .
- سائر المهام والصلاحيات التي تنيطها بها القوانين والأنظمة المرعية الإجراء .

المادة التاسعة : تتألف المصلحة الإدارية المشتركة من :

- أمانة سر الرئيس
- دائرة الشؤون الإدارية
- دائرة الشؤون المالية

مصلحة المعلوماتية

المادة العاشرة : تتولى مصلحة المعلوماتية :

- وضع وتنفيذ نظام متكامل للمعلوماتية وسائر الشؤون المتعلقة بمكنة العمل داخل المجلس وتوثيقه .
- استخلاص النتائج المحصلة من بطاقات تقييم الأداء واقتراح المناسب بشأنها سواء للجهة النقل أو الترفيع أو التدريب أو التخصص أو منح المكافآت أو إجراء امتحانات مسلكية للتثبت من كفاءة الموظف .
- العمل على تطبيق أنظمة إدارة الجودة الشاملة T.Q.M وغيرها ، واقتراح إقامة الندوات والدورات المتعلقة بإدارة الجودة .
- كافة الشؤون المتعلقة بأعمال المجلس من حيث متابعة نوعية الأداء وأساليبه .
- وضع شروط تنظيم الملفات الشخصية لموظفي الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لرقابة المجلس ، وتنظيم ملف لكل موظف ، تقوم بحفظه أو بحفظ خلاصة عنه ، ووضع نماذج لعلامات الموظف وبطاقة تقييم أدائه والأسباب الموجبة لذلك مع نماذج للوائح الترقية وجداول الترفيع .

المادة ١١ :

تتألف مصلحة المعلوماتية من :

- دائرة البرمجة والتوثيق
- دائرة الملفات الشخصية
- دائرة التقييم وإدارة الجودة

المادة ١٢ :

أ - يتولى مهام كل من المصلحة الإدارية المشتركة ومصلحة المعلوماتية موظف من الفئة الثانية ، ويمارس رئيس المجلس بالنسبة لكل منهما ، الصلاحيات ذاتها المعطاة للمدير العام بالنسبة للموظفين التابعين لإدارته .

كما يمكن لرئيس المجلس إصدار أوامره مباشرة إلى الدوائر التي تتألف منها كل من المصلحتين المذكورتين ، ويكون له في هذه الحالة صفة الرئيس المباشر الأول بالنسبة للموظفين التابعين لها .

ب - تُطبق على رئيس مصلحة المعلوماتية سلسلة رواتب الجدول رقم (٤) الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ .

المادة ١٣ :

يلحق بمكتب رئيس المجلس عدد من المراقبين أو المراقبين الأول يعاونون رئيس المجلس في كل ما يكلفهم به من أعمال .

المادة ١٤ :

يعتبر رئيس مجلس الخدمة المدنية الرئيس التسلسلي الأعلى لجميع الموظفين والوحدات الإدارية التي تتألف منها المجلس ، ويعود له اتخاذ كافة التدابير لضمان حسن سير العمل داخل تلك الوحدات .

إدارة الموظفين

المادة ١٥ :

أ - ألغى نص المادة الثانية عشرة من المرسوم رقم ٦١/٨٣٣٧

ب - ألغى نص المادة الثالثة عشرة من المرسوم رقم ٦١/٨٣٣٧ واستعيض عنه بالنص الآتي :

" تتألف إدارة الموظفين من :

- مصلحة الرقابة
- مصلحة الدراسات
- مصلحة المباريات والتخصص .

مصلحة الرقابة و مصلحة الدراسات

المادة ١٦ :

ألغى نص المادة / ١٤ / من المرسوم رقم ٦١/٨٣٣٧ وأستعيز عنه بالنص التالي :
تتولى كل من مصلحة الرقابة ومصلحة الدراسات جميع القضايا العامة المتعلقة بأنظمة الموظفين وكل من يعمل في خدمة الإدارة العامة والمؤسسات العامة والبلديات التي تخضع لرقابة المجلس .

أولاً : مهام مصلحة الرقابة :

- أ - إبداء الرأي في قانونية التعيينات .
- ب - درس جميع شؤون الموظفين الذاتية ومراقبة معاملاتهم ولا سيما :
 - التثبت من كفاءتهم الوظيفية وسيرتهم ضمن الوظيفة وخارجها .
 - درس اقتراحات التثبيت والتدرج والترقية والترفع وغيرها من الأوضاع القانونية للموظفين .
 - استخلاص النتائج من تقارير التفتيش المركزي المتعلقة بالموظفين وبجميع الأشخاص الخاضعة لمعاملاتهم لرقابة المجلس
 - إنهاء الخدمة لعدم الكفاءة أو الأهلية أو للعجز الصحي .
- وبصورة عامة جميع المعاملات المتعلقة بالشؤون الذاتية للموظفين والأشخاص الخاضعة لمعاملاتهم لرقابة مجلس الخدمة المدنية .

ثانياً : مهام مصلحة الدراسات :

- أ - لجهة الدراسات :
- المشاريع المتعلقة بأنظمة الموظفين الدائمين والمؤقتين والأجراء والمستخدمين والمتعاقدين .
- كيفية تطبيق هذه الأنظمة .
- النتائج التي تستخلص من تقارير التفتيش المركزي حول قضايا الوظيفة العامة .
- حاجة الإدارة إلى موظفين جدد دائمين ومؤقتين أو إلى متعاقدين ذوي مؤهلات ومعارف خاصة أو أجراء ومستخدمين بعد استطلاع رأي مصلحة التنظيم والضبط الإداري في إدارة التطوير والتنمية .

- وظائف الفئة الرابعة التي تغلب فيها الناحية العملية والتي يعفى المرشحون لها من شرط الشهادة .
- شروط التعيين في الفئة الخامسة .
- الوظائف التي تتطلب جهوداً جسدية لتحديد سن الإحالة على التقاعد أو الصرف من الخدمة .
- شروط قبول المرشحين للوظائف الفنية في بعض الوزارات أو الإدارات بدرجات تعلو الدرجة الأخيرة من الفئة .
- أنظمة تعاونية موظفي الدولة ومعهد الإدارة العامة وكيفية تطبيقها .
- مشاريع التعاميم والتعليمات المتعلقة بالوظيفة العامة .
- مشاريع المنشورات عن الوظيفة العامة وعن التنظيم الإداري .
- ب - **لجنة التعويضات :**
- شروط إعطاء التعويضات وأجور النقل والمكافآت وأجور ساعات التدريس والمساعدات والسلفات والمنح وكل ما له علاقة بالنفقة الإضافية .
- مراقبة جميع التعويضات التي تعطى إلى الموظفين مهما كان شكلها أو تسميتها وسواء كانت مقطوعة أو بالساعة أو شهرية والصادر بها قانون أو مرسوم أو قرار أو أي نص آخر .
- فئات الموظفين الذين يجب تزويدهم بألبسة خاصة .

المادة ١٧ :

يلحق بمصلحة الرقابة ومصلحة الدراسات عدد من المراقبين أو المراقبين الأول يعاونون رئيس المصلحتين في أداء مهامهما .

المادة ١٨ :

يُستعاض عن عبارة : " رئيس مصلحة المراقبة والدراسات " الواردة في كل من المادتين / ٢٠ / و / ٢١ / من المرسوم رقم ٦١/٨٣٣٧ بالعبارة التالية :
" رئيس مصلحة الرقابة أو رئيس مصلحة الدراسات كل في ما يخص صلاحياته " .

مصلحة المباريات والتخصص

المادة ١٩ :

تتولى مصلحة المباريات والتخصص :
- وضع المبادئ الأساسية التي تركز عليها المباريات والامتحانات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية ، كما تتولى أنظمة المباريات والامتحانات التي تجريها إدارة الموظفين

بالاتفاق مع الإدارات المختصة ، وتنظيمها وإجراءها ، كما تتولى إعداد لوائح المرشحين المقبولين ولوائح المرفوضين .

- إجراء المباريات الخاصة للإعداد في معهد الإدارة العامة للوظائف المذكورة في المادة الثانية من القانون رقم ٢٢٢/٢٠٠٠ ، كما تجري المباريات الانتقائية لإعداد وتدريب موظفين في الخارج لبعض الاختصاصات غير المتوفرة في المعهد وفقاً للأسس المحددة في القوانين المرعية الإجراء ، وذلك بالتعاون مع المعهد وبناء على تحقيق تجريه مصلحة التنظيم والضبط الإداري في إدارة التطوير والتنمية .
- المسائل المتعلقة بالمتدربين للتخصص في المعاهد والمؤسسات العلمية في لبنان وخارجه .

المادة ٢٠ :

تتألف مصلحة المباريات والتخصص من :

- دائرة المباريات
- دائرة التخصص

إدارة التطوير والتنمية

المادة ٢١ :

اختصاصات إدارة التطوير والتنمية :

- تصميم إطار عام لاستراتيجيات وسياسات إدارة الموارد البشرية الإدارية وتنميتها بالتنسيق مع الإدارات والمؤسسات المعنية بهدف ضمان تطبيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص ، وصيانة قيم الإدارة العامة القائمة على الاحتراف والتجرد والشفافية ، واعتماد مبادئ الجدارة والزاهة والاستحقاق .
- وضع خطط لتطوير الأداء في الإدارات العامة تكفل تزويدها بآليات وأدوات عمل لقياس أدائها في إطار اعتماد مبدأ الإنجازات القابلة للقياس سعيًا لتحسين نوعية ومستوى الفعالية والكفاءة والإنتاجية .
- تحديد وتصميم الهيكل التنظيمي العام للإدارات العامة ، ومراجعة مهام ومسؤوليات الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لرقابة المجلس ، ودرس إمكانات الدمج ونقل الصلاحيات والمهام في ما بين الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات بهدف تصويب المهام والمسؤوليات منعاً لأي تضارب أو ازدواجية في هذا المجال .

- وضع السياسات والخطط والبرامج الآيلة إلى تحسين أساليب العمل وتبسيط الإجراءات في الإدارات العامة ، وتقتصر على الهيئة مشاريع النصوص المتعلقة بذلك .
- إبداء الرأي في مشاريع النصوص المتعلقة بتنظيم الإدارات العامة .
- تصنيف الوظائف وتقسيمها وفقاً لطبيعة مهامها وتحديد سلسلة رواتب مستقلة تبعاً لذلك .
- التنسيق والتعاون مع السلطات العامة المكلفة بشؤون التنمية الإدارية وذلك في المجالات كافة ذات الصلة .
- الصلاحيات التي تنيطها بها القوانين والأنظمة ، والمهام التي تعهد بها إليها هيئة مجلس الخدمة المدنية .

المادة ٢٢ :

تتألف إدارة التطوير والتنمية من :

- مصلحة التطوير الإداري .
- مصلحة تصنيف الوظائف .
- مصلحة التنظيم والضبط الإداري .

مصلحة التطوير الإداري

المادة ٢٣ :

تتولى مصلحة التطوير الإداري :

- إعداد وصياغة استراتيجية طويلة الأمد تتناول تطوير وتحديث الإدارة العامة ، ووضع الخطط والبرامج والدراسات والأبحاث التي تحقق وضعها موضع التنفيذ .
- المساعدة في مراجعة مهام وهيكلية الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية وتنظيماتها الإدارية بما يتلاءم مع متطلبات التنمية وسياسات الدولة ، واقتراح المناسب بهذا الشأن سواء لجهة إلغاء بعض الوظائف أو دمجها أو إعادة تنظيم بعض الدوائر وذلك بالتنسيق مع مصلحة التنظيم والضبط الإداري .
- العمل على إدخال التقنيات الحديثة والاستفادة من أوجهها كافة وخاصة تأليل العمل الإداري توصلاً لعمل أفضل وإنفاق أقل .
- تحديد المهام والاختصاصات الممكن نقلها من الإدارة العامة إلى الإدارة المحلية أو من القطاع العام إلى القطاع الخاص .

- اقتراح النصوص اللازمة لضبط الهيكليات وتحديد الوظائف الممكن إلغاؤها في الإدارات العامة بالتعاون مع الإدارات المعنية .
- وضع الاقتراحات والآلية الممكنة لإجراء تخفيض سنوي في عديد الموظفين من الفئات كافة في الإدارات العامة .
- تحديد المهام والاختصاصات المتشابهة التي تقوم بها أكثر من وزارة أو إدارة واقتراح النصوص اللازمة لتركيز الصلاحية وعدم تشتيتها بالتعاون مع الإدارات المعنية وذلك منعاً لأي تضارب أو ازدواجية في هذا الإطار .
- المساعدة على تعميم المعلومات والأبحاث والتجارب الناجحة في حقل الإدارة العامة من خلال النشرات والندوات وورش العمل .
- الاتصال بمجالس الخدمة المدنية في الخارج للتنسيق والتعاون في مجال الإدارة العامة وتبادل الخبرات والخبراء والموفدين .
- وبصورة عامة كل ما له علاقة بعملية التطوير والتحديث الإداري .

مصلحة تصنيف الوظائف

- المادة ٢٤ :**
- تتولى مصلحة تصنيف الوظائف وضع مصنف يتضمن تقسيم الوظائف العامة وفقاً لطبيعة مهامها إلى فئات ورتب تتطلب من شاغليها مؤهلات ومعارف من مستوى واحد ، وتحديد الاختصاص والمؤهل العلمي المطلوب لكل وظيفة أو لكل مجموعة من الوظائف المتشابهة .
 - تعريف الوظائف العامة وتقويمها .
 - تطبيق هذا المصنف على الوظائف الحالية .
 - إدخال جميع التعديلات الصادرة على المصنف ، سواء بزيادة أو بحذف عناوين التصنيف .
 - تحديد سلسلة رواتب مستقلة لكل فئة من الفئات الواردة في المصنف بعد إجراء دراسة مقارنة للوظائف المشابهة في القطاعين العام والخاص .

مصلحة التنظيم والضبط الإداري

المادة ٢٥ :

تتولى مصلحة التنظيم والضبط الإداري إرشاد الإدارات العامة إلى الوسائل الكفيلة برفع مستوى العمل وزيادة فعاليته وتمكينها من القيام بمسؤولياتها على خير وجه ، ولا سيما لجهة :

- ١ - تقديم الاقتراحات في تحسين تنظيم الدوائر لكي تصبح أكثر ملاءمة مع الحاجات الحقيقية ومع مصالح الجمهور وأكثر مقدرة على تحقيق أهدافها بأقصى سرعة وبأقل كلفة ممكنة .
- ٢ - تحسين أساليب العمل الإداري ، بالقيام بدراسات فنية ، واختصار المعاملات وتبسيط الأساليب والأصول المتبعة فيها ، وتدرس بوجه خاص :
 - مراحل سير كل معاملة وما تتطلبه من وقت واختصاص .
 - شروط إعداد المخبرات الإدارية وكيفية تسيرها .
 - ربط الإدارات بعضها ببعض على أساس المهمة المنوطة بكل منها .
- ٣ - إبداء الرأي في مشاريع النصوص المتعلقة بتنظيم الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المشمولة برقابة مجلس الخدمة المدنية .

المادة ٢٦ :

كيفية التعاون مع إدارات الدولة :

- ١ - يحق لمن تتدبه إدارة التطوير والتنمية - مصلحة التنظيم والضبط الإداري - من المراقبين أو المراقبين الأول التابعين لها ، أن يزور أياً من الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات المشمولة برقابة المجلس ، وأن يطلع على نظمها ووثائقها ويدرس أساليب العمل فيها ، وعلى هذه الإدارات والمؤسسات أن تسهل مهمته وتقدم إليه جميع المعلومات التي يحتاج إليها ، وتضع تحت تصرفه الموظفين اللازمين لمساعدته على القيام بمهمته .
- ٢ - لإدارة التطوير والتنمية أن تطلب من كل إدارة عامة أو مؤسسة عامة أو بلدية مشمولة برقابة المجلس ، تسمية موظف تتعاون معه للقيام بدراساتها وتحضير اقتراحاتها ، ويتابع هؤلاء الموظفون دورات تدريبية في معهد الإدارة العامة بناء لطلب إدارة التطوير والتنمية .
- ٣ - يقدم كل من هؤلاء الموظفين المعنيين بالفقرة السابقة تقريراً سنوياً لإدارة التطوير والتنمية عن المهمة الموكولة إليه وعن النتائج التي توصل إليها .

٤ - تقدم إدارة التطوير والتنمية دراساتها ومقترحاتها إلى الإدارة المعنية للعمل بموجبها وللسلحة المعنية أن تبدي رأيها وملاحظاتها على الدراسات والمقترحات في مهلة شهر واحد من إبلاغها . فإن لم تفعل أو تتقدم بملاحظاتها ، يرفع رئيس مجلس الخدمة المدنية الأمر إلى مجلس الوزراء لاتخاذ التدابير المناسبة .

المادة ٢٧ :

أ - تتألف هيئة إدارة التطوير والتنمية من رئيسها ومن ثلاثة أعضاء هم رؤساء المصالح لديها .

ب - تجتمع هيئة إدارة التطوير والتنمية بدعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الخدمة المدنية . ويحق لها أن تطلب من الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات المعنية انتداب ممثلين عنها لحضور اجتماعاتها بقصد استكمال المعلومات في القضايا التي تعالجها . تجري المناقشات على أساس التقارير الخطية التي يضعها أحد أعضاء الإدارة أو أحد المراقبين أو المراقبين الأول بتكليف من رئيسها . وتتخذ القرارات بأكثرية الأصوات ويكون صوت الرئيس مرجحاً .

تصبح القرارات نهائية بعد تصديق رئيس مجلس الخدمة المدنية عليها . وعلى الرئيس إذا رأى أن لا يصدق أحد القرارات أن يحيله في مهلة ١٠ أيام بتقرير معلل على هيئة المجلس للبت فيه بصورة نهائية .

المادة ٢٨ :

أ - يلحق بمصلحة التطوير الإداري وبمصلحة تصنيف الوظائف وبمصلحة التنظيم والضبط الإداري عدد من المراقبين أو المراقبين الأول يعاونون رئيس المصلحة لدى كلٍ منها في أداء مهامه .

ب - تطبق على كل من رئيس مصلحة التطوير الإداري ورئيس مصلحة تصنيف الوظائف ورئيس مصلحة التنظيم والضبط الإداري سلسلة رواتب الجدول رقم (٤) الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ .

المادة ٢٩ :

خلافاً لأي نص آخر ، ومع مراعاة أحكام المادتين / ٢٥ / و / ٢٦ / من هذا القانون ، يحدد نطاق صلاحيات إدارة الأبحاث والتوجيه الواردة في المواد ٢٠ و ٢١ و ٢٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ (إنشاء التفشي المركزي) وفي المادة / ٢١ / من المرسوم رقم ٢٤٦٠ تاريخ ٩/١١/١٩٥٩ (تنظيم التفشي المركزي) بالمؤسسات العامة والبلديات غير المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية ، إضافة إلى صلاحياتها في القضايا المتعلقة بتعديل هندسة المباني الإدارية وتوحيد الأثاث والمفروشات والأدوات وتنظيم استئجار المباني لكافة الإدارات العامة الخاضعة لرقابة ديوان المحاسبة ، على أن تستمر في القيام بمهامها الحالية حين وضع المرسوم

التطبيقي الخاص بأحكام هذا القانون موضع التنفيذ ، ولا سيما لجهة المباشرة بملاء
المراكز الشاغرة في إدارة التطوير والتنمية.

المادة ٣٠ :

تقدير حاجات الإدارة إلى موظفين جدد وموظفين مدربين :

١ - تضع هيئة مجلس الخدمة المدنية ، بعد استطلاع رأي الإدارة المعنية ، وبناء على
اقتراح رئيس إدارة التطوير والتنمية ، بياناً بحاجة كل إدارة عامة أو مؤسسة عامة أو
بلدية مشمولة برقابة المجلس إلى الوظائف التي تتطلب مؤهلات ومعارف خاصة .
ويفرق في البيان بين الوظائف التي يكتفي بتنظيم دورات تدريبية من أجلها ،
والوظائف التي تستدعي إنشاء فروع دراسية في معهد الإدارة العامة ، والوظائف التي
تستلزم التخصص في الخارج . ويرفق البيان بتقدير للنفقات التي يقتضيها تنفيذ
البرنامج .

٢ - يعرض البيان على مجلس الوزراء للبت فيه ، وتدرج الاعتمادات اللازمة لتنفيذه
في موازنة مجلس الخدمة المدنية .

أحكام مختلفة

المادة ٣١ :

يمكن أن يشغل أي من الوظائف التالية : رئيس المصلحة الإدارية المشتركة ،
رئيس مصلحة الرقابة ، رئيس مصلحة الدراسات ، رئيس مصلحة المباريات
والتخصص ، رئيس مصلحة التطوير الإداري ، رئيس مصلحة تصنيف الوظائف ،
رئيس مصلحة التنظيم والضبط الإداري ، مراقب أول في ملاك المجلس على أن تستثنى
في هذه الحالة شروط التعيين الإضافية .

المادة ٣٢ :

يمكن إشغال أي من الوظائف التالية : مراقب أول ، رئيس مصلحة المعلوماتية ، رئيس
مصلحة التطوير الإداري ، رئيس مصلحة تصنيف الوظائف ، رئيس مصلحة التنظيم
والضبط الإداري ، عن طريق مباراة على أساس الألقاب أو عن طريق التعاقد ، على
أن لا يزيد التعويض الأساسي المحدد في اتفاقية التعاقد ، في مطلق الأحوال ، عن
ضعفي راتب الدرجة الخامسة من الجدول رقم (٤) الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ .

المادة ٣٣ :

- مع مراعاة أحكام المادة / ٣٢ / من هذا القانون ، يعين المراقبون الأول في ملاك مجلس الخدمة المدنية بالاختيار من بين مراقبيه الذين مضى على وجودهم في المجلس في وظيفة مراقب مدة خمس سنوات على الأقل ، وأنهم بنجاح دورة تدريبية في معهد الإدارة العامة ، أو من بين موظفي الفئة الثانية في الإدارات العامة الحائزين على الإجازة في الحقوق اللبنانية ويشغلون إحدى الوظائف التي تتطلب شرط حيازة الإجازة في الحقوق .

- يتم تعيين المراقبين الأول ورؤساء المصالح في ملاك المجلس بمرسوم بناء على إثناء رئيس مجلس الخدمة المدنية .

المادة ٣٤ :

مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من المادة الثالثة في هذا القانون ، يعتبر ملاك المراقبين في مجلس الخدمة المدنية ملاكاً واحداً متحركاً ، بحيث يمكن نقل أي من المراقبين أو المراقبين الأول من مصلحة إلى مصلحة أخرى ضمن ملاك المجلس بقرار يصدر عن رئيس مجلس الخدمة المدنية ودون حاجة لأي نص آخر .

المادة ٣٥ :

١ - يحق لهيئة مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح رئيس مجلس الخدمة المدنية أو رئيس إدارة الموظفين أو رئيس إدارة التطوير والتنمية كل في ما خص صلاحياته ، وخلال السنوات الأربع الأولى من تاريخ تعيين المراقب ، أن تقرر لضرورات المصلحة العامة ، نقله إلى وظيفة أخرى خارج ملاك المجلس .

٢ - يعود لهيئة المجلس أمر تحديد المركز الذي يجب أن ينقل إليه الموظف المعني .

المادة ٣٦ :

ينقل الموظفون من الفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة العاملون حالياً في ملاك مجلس الخدمة المدنية في الوحدات الإدارية التي عدلت تسمياتها أو استبدلت إلى المراكز الشاغرة في أي من الوحدات الإدارية الجديدة التي يستوفون شروط التعيين فيها ، وذلك بقرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية ودون تعديل في أوضاعهم الوظيفية ، ولا سيما لجهة الدرجة والراتب وحقيقتهم في التدرج .

المادة ٣٧ :

يجاز نقل المتقاعدين والأجراء العاملين في إدارة الإحصاء والتدريب الملغاة بموجب القانون رقم ٢٢٢/٢٠٠٠ إلى المؤسسات العامة أو البلديات .

المادة ٣٨ :

يمكن نقل أي من المراقبين الأول في إدارة الأبحاث والتوجيه في ملاك التفتيش المركزي إلى ملاك مجلس الخدمة المدنية بذات التسمية ، ودون تعديل في أوضاعهم الوظيفية ولا سيما لجهة الدرجة والراتب والحق في القدم المؤهل للتدرج .

المادة ٣٩ :

يُستعاض عن عبارة " إدارة الأبحاث والتوجيه " أينما وردت في القوانين والأنظمة النافذة بعبارة " إدارة التطوير والتنمية " وذلك في كل ما يعود للمهام والاختصاصات التي تتولاها هذه الأخيرة .

المادة ٤٠ :

- يعدل الجدول رقم (١) الملحق بالمرسوم رقم ٦١/٨٣٣٧ وفقاً للجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون .
- تحدد شروط التعيين الإضافية لوظائف الفئة الثانية في ملاك المجلس وفقاً للجدول رقم (٢) الملحق بهذا القانون .

المادة ٤١ :

- يجاز ، عند الاقتضاء ، فتح الاعتمادات الإضافية لتغطية النفقات المترتبة جراء تطبيق أحكام هذا القانون وذلك بمرسوم مبني على اقتراح وزير المالية .
- تُلحظ في موازنة مجلس الخدمة المدنية الاعتمادات اللازمة لجهة استحداث إدارة التطوير والتنمية .

المادة ٤٢ :

- تُلغى المواد : ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ و ١٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤ .

المادة ٤٣ :

تُلغى المواد : ٧ / ، ٨ / ، ٩ / و ١٠ / من القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ المتعلق بإنشاء مؤسسة عامة باسم معهد الإدارة العامة وبتعديل بعض الأحكام الواردة في المراسيم الاشتراعية رقم ١١٢ و ١١٤ و ١١٥ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاتها .

المادة ٤٤ :

تحدد عند الاقتضاء دقائق تطبيق أحكام هذا القانون بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء وإنهاء رئيس مجلس الخدمة المدنية .

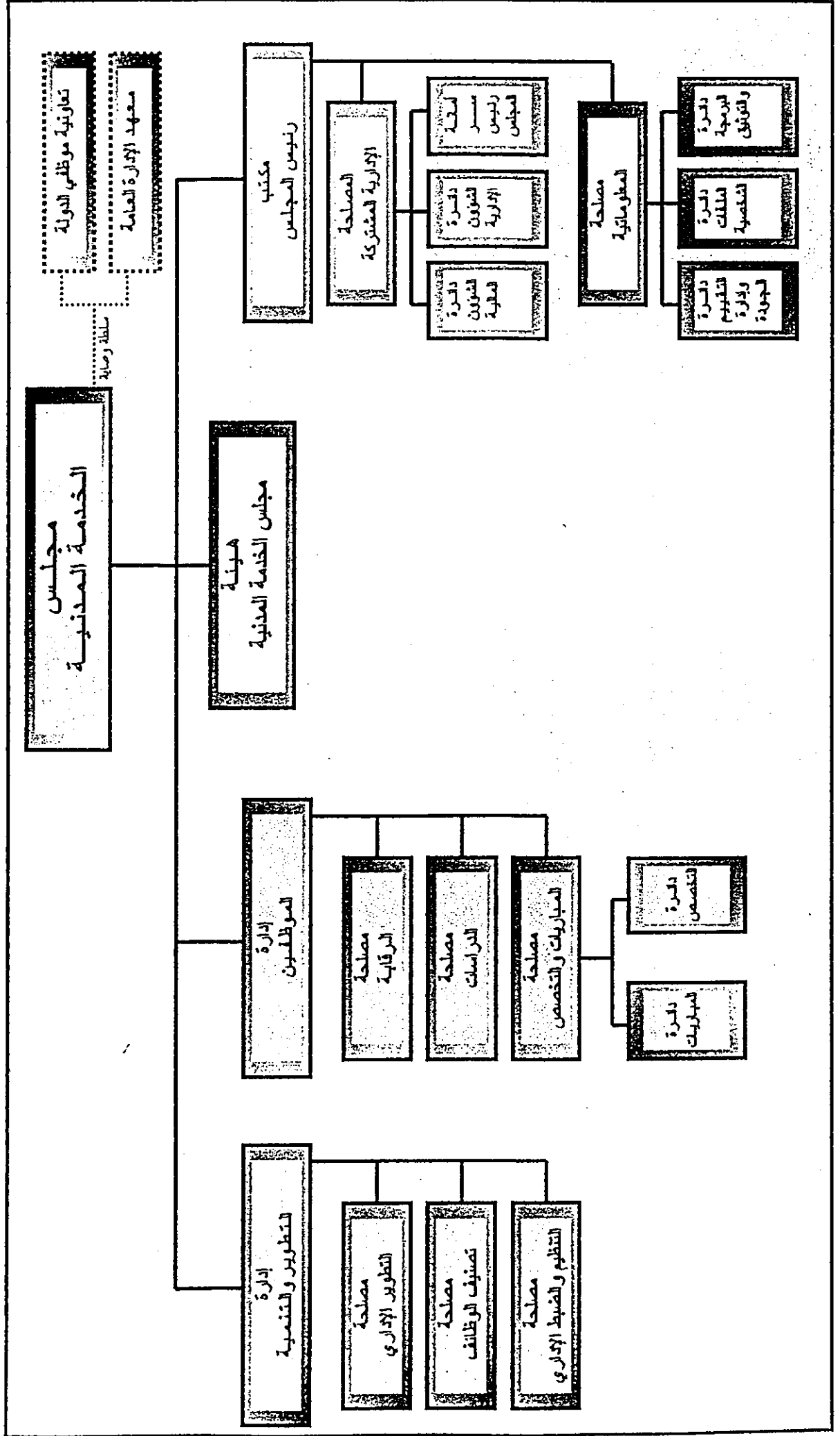
الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

المادة ٤٥ : تُلغى جميع النصوص التشريعية والتنظيمية العامة والخاصة المخالفة لأحكام هذا القانون أو غير المؤتلفة مع مضمونه .

المادة ٤٦ : يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية .

الهيكليّة التنظيمية لمجلس الخدمة المدنية



الجدول رقم (١) الملحق
بالقانون رقم تاريخ

أولاً : الهيئة

الوظيفة	الفئة	العدد
رئيس مجلس الخدمة المدنية	١	١
رئيس إدارة الموظفين	١	١
رئيس إدارة التطوير والتنمية	١	١
المجموع		٣

ثانياً : مكتب رئيس المجلس

الوظيفة	الفئة	العدد
رئيس المصلحة الإدارية المشتركة	٢	١
رئيس مصلحة المعلوماتية	٢	١
مراقب أول (أو مراقب)	٢ (أو ٣)	٢
المجموع		٤

ثالثاً : إدارة الموظفين

الوظيفة	الفئة	العدد
رئيس مصلحة الرقابة	٢	١
رئيس مصلحة الدراسات	٢	١
رئيس مصلحة المباريات والتخصص	٢	١
مراقب أول (أو مراقب)	٢ (أو ٣)	٢٠
المجموع		٢٣

رابعاً : إدارة التطوير والتنمية

الوظيفة	الفئة	العدد
رئيس مصلحة التطوير الإداري	٢	١
رئيس مصلحة تصنيف الوظائف	٢	١
رئيس مصلحة التنظيم والضبط الإداري	٢	١
مراقب أول (أو مراقب)	٢ (أو ٣)	٢٥
المجموع		٢٨

- مجموع وظائف الفئة الأولى : ٣
- مجموع وظائف الفئة الثانية (رئيس مصلحة) : ٨
- مجموع وظائف مراقب أول أو مراقب (فئة ثانية أو ثالثة) : ٤٧

الجدول رقم (٢) الملحق

بالقانون رقم تاريخ

شروط التعيين الإضافية لبعض الوظائف الواردة

في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون

المؤهلات العلمية الإضافية	الوظيفة
شهادة الهندسة على الأقل أو ما يعادلها في المعلوماتية ، مع خبرة ثلاث سنوات على الأقل في حقل الاختصاص . أو إجازة على الأقل أو ما يعادلها في الرياضيات التطبيقية - اختصاص المعلوماتية ، مع خبرة ثلاث سنوات على الأقل في حقل الاختصاص . أو دبلوم الدراسات العليا التقنية DEST على الأقل أو ما يعادلها في اختصاص المعلوماتية ، مع خبرة ثلاث سنوات على الأقل في حقل البرمجة والتحليل .	رئيس مصلحة المعلوماتية
إجازة على الأقل أو ما يعادلها في الحقوق اللبنانية ، مع خبرة خمس سنوات على الأقل في حقل الاختصاص	رئيس مصلحة الرقابة
إجازة على الأقل أو ما يعادلها في الحقوق اللبنانية ، مع خبرة خمس سنوات على الأقل في حقل الاختصاص	رئيس مصلحة الدراسات
إجازة على الأقل أو ما يعادلها في الحقوق اللبنانية أو الإدارة العامة أو إدارة الأعمال	رئيس مصلحة المباريات والتخصص
ماجستير أو دبلوم دراسات عليا على الأقل أو ما يعادلها في القانون العام أو الخاص أو إدارة الأعمال أو في الإدارة العامة أو الاقتصاد أو العلوم المالية ، مع خبرة خمس سنوات على الأقل في حقل الاختصاص ، ويجيد إحدى اللغتين الفرنسية أو الإنكليزية .	رئيس مصلحة التطوير الإداري

المؤهلات العلمية الإضافية	الوظيفة
ماجستير أو دبلوم دراسات عليا على الأقل أو ما يعادلها في القانون العام أو الخاص أو إدارة الأعمال أو في الإدارة العامة أو الاقتصاد أو العلوم المالية ، مع خبرة خمس سنوات على الأقل في حقل الاختصاص ، ويجيد إحدى اللغتين الفرنسية أو الإنكليزية .	رئيس مصلحة تصنيف الوظائف
ماجستير أو دبلوم دراسات عليا على الأقل أو ما يعادلها في القانون العام أو الخاص أو إدارة الأعمال أو في الإدارة العامة أو الاقتصاد أو العلوم المالية ، مع خبرة خمس سنوات على الأقل في حقل الاختصاص ، ويجيد إحدى اللغتين الفرنسية أو الإنكليزية .	رئيس مصلحة التنظيم والضبط الإداري
ماجستير أو دبلوم دراسات عليا على الأقل أو ما يعادلها في القانون العام أو الخاص أو إدارة الأعمال أو في الإدارة العامة أو الاقتصاد أو العلوم المالية ، مع خبرة خمس سنوات على الأقل في حقل الاختصاص ، ويجيد إحدى اللغتين الفرنسية أو الإنكليزية .	مراقب أول
الشروط العامة المطلوبة للترقية إلى الفئة الثانية	رئيس المصلحة الإدارية المشتركة

* يمكن أن يشغل أي من المصالح المشار إليها أعلاه ، مراقب أول في ملاك مجلس الخدمة المدنية .

الأسباب الموجبة

بعد مضي ثَيف وأربعين عاماً على إنشاء مجلس الخدمة المدنية بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٢ حزيران سنة ١٩٥٩ ، بات من الضروري إعادة النظر في دور هذا المجلس بصورة جذرية وبطريقة بنوية ، بحيث يتولى قيادة الإدارة اللبنانية بصورة أكثر فعالية ، ويعمل على تطويرها في مجال إدارة الموظفين أو ما بات يعرف بإدارة الموارد البشرية (الإدارية) ، والأنظمة العائدة لها في ضوء المعطيات والمتغيرات المستجدة وخصوصاً في ما يلي :

- الانتقال من المفهوم التقليدي " لإدارة شؤون الموظفين " الذي كان سائداً بصورة عامة في العديد من الدول ، والذي يقتصر على تطبيق ومراقبة تطبيق مجموعة من القواعد والإجراءات المختلفة في أنظمة الخدمة العامة ، إلى المفهوم الحديث الذي يشتمل على وظائف وأدوار جديدة أهمها " الدور الاستراتيجي " الذي يهدف إلى وضع السياسات والخطط الرامية إلى إدارة الوظائف والمهارات ضمن المنظور المرتقب لتطوير الموارد البشرية الإدارية ، وتحديد الوظائف المستجدة ، وما يلزمها من تدريب متنوع ومستمر ، كما يهدف إلى مواكبة المسارات الوظيفية للعاملين في الإدارة ، والانتقاء المبكر للقيادات الإدارية ذو الإمكانات العالية وفقاً لأسس الجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص .
- التكيف مع التحديات الكبيرة التي تواجه الإدارة العامة في العالم والتي تدفعها نحو العصرية والابتكار استجابة لضغوطات عديدة داخلية وخارجية أبرزها : منافسة القطاع الخاص ، الأزمات المالية المتفاقمة التي تدفع باتجاه تخفيض حجم الإدارة وضخ كفاءات جديدة فيها عبر جذب عناصر شابة واعدة لتجديد كادرات المستقبل ، وتطوير قدرات العاملين في الإدارة ، توصلاً لإدارة القلة والنخبة بما يضمن عمل أفضل وإنفاق أقل . هذا بالإضافة إلى تزايد متطلبات المواطن في الحصول على خدمات الدولة وتقديمها بالسرعة والكفاءة اللازمتين حيث بات التركيز أكثر على الإشباع النوعي أكثر منه على الإشباع الكمي ، وبالتالي مواكبة آثار العولمة والاندماج على المستوى العالمي .
- هذه الظواهر تتطلب جميعها من أجهزة الخدمة المدنية سعيًا جدياً لاعتماد سياسات فعالة لتنمية الموارد البشرية الإدارية ولتحسين الإدارة العامة وتطويرها بما يضمن تحويلها إلى ذراع قادرة على تنفيذ سياسات الدولة وتوجيهها بكفاءة عالية ، والعمل على ارتقاء مستوى الخدمات للمواطن .

في ضوء ما تقدم ، وفي سبيل تمكين مجلس الخدمة المدنية من القيام بدوره الجديد في التطوير الإداري والتخطيط للسياسات المتعلقة بموظفي القطاع العام ، كان لا بد من إعداد إطار قانوني حديث لمجلس الخدمة المدنية يلي مواكبة المتغيرات الحاصلة المشار إليها آنفاً ، وتحديداً من خلال تحسين التعديل الأخير الذي جاء به القانون رقم ٢٢٢/٢٠٠٠ ، وجعله أكثر تناسباً مع الدور الجديد المطلوب من المجلس ، بما يخدم الأهداف والمبادئ المذكورة أعلاه ، وهذا ما فرض ضرورة استدراك ما اعترض القانون المذكور من شوائب ، والتي لا بد من تصحيحها ، ولا سيما الجهة :

أ - انتقال اختصاصات إدارة الأبحاث والتوجيه كاملة إلى المجلس ، والتي كان يمكن أن تعطيه بطريقة أو بأخرى صلاحية على مؤسسات وبلديات هي أصلاً غير مشمولة بصلاحيته وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة . وهذا ما دفع بالمشروع المطروح هذا ، إلى حصر صلاحية مجلس الخدمة المدنية ، في ما يخص قضايا الأبحاث والتوجيه ، بالوزارات والإدارات التابعة له وبالمؤسسات العامة أو البلديات المشمولة برقابته من خلال استحداث مصلحة " للتنظيم والضبط الإداري " ، وبالتالي عودة إدارة الأبحاث والتوجيه إلى التفتيش المركزي مع تحديد صلاحيتها بالمؤسسات العامة والبلديات ، وفي ذلك تقسيم للعمل وتنظيمه ومنع لأي تضارب أو ازدواجية ، بل تعاون في سبيل الغاية المرجوة .

ب - مؤسسة عملية الإصلاح والتنمية ، وهذا يشكل استجابة لكافة الدراسات والنظريات في علم الإدارة ، والتي تدعو إلى استمرارية ودوام عملية الإصلاح ووضعها في إطارها المؤسساتي الصحيح ، مما دفع إلى استحداث " إدارة للتطوير والتنمية " في ملاك المجلس لتحل مكان إدارة الإعداد والتدريب ، واستطراداً إدارة الأبحاث والتوجيه ، حيث تم تضمين هذه الإدارة ، مصلحة للتطوير الإداري ، والتي تشكل النموذج العملي لمأسسة عملية التحديث والتنمية ، ومن خلال ذلك ، تأمين استقلالية الدور الجديد للمجلس وحمايته من الضغوط عبر عزل المؤسسة الإصلاحية عن تأثيرات المؤسسات السياسية . إلا أن ذلك لم يمنع من لحظ أحكام توجب التعاون مع السلطات التي تتولى شؤون التنمية الإدارية بما يكفل عمل أفضل في هذا المجال ويجعل من الجهود السياسية كافة في خدمة الإدارة .

وعليه ، إن أبرز ما تضمنه مشروع القانون المقترح لمجلس الخدمة المدنية ، الأمور التالية :

١ - إعطاء المجلس دوراً فاعلاً في مجال رسم السياسات والاستراتيجيات في إدارة تنمية وتخطيط الموارد البشرية الإدارية في القطاع العام ، مع الاحتفاظ بالدور الرقابي الراهن للمجلس لجهة التثبيت من قانونية المعاملات والإجراءات والقرارات المختلفة المتعلقة بشؤون الموظفين والعاملين المعروضة على موافقته .

٢ - إعادة النظر في هيكلية المجلس لجهة لحظ وحدات متخصصة تستطيع ممارسة مختلف الأدوار والوظائف والصلاحيات المنوطة به ، وقد لحظت الهيكلية ما يلي :

• مكتب رئيس المجلس

• إدارة الموظفين

• إدارة التطوير والتنمية

يتألف " مكتب رئيس المجلس " من :

- المصلحة الإدارية المشتركة

- مصلحة المعلوماتية

تتألف " إدارة الموظفين " من :

- مصلحة الرقابة

- مصلحة الدراسات

- مصلحة المباريات والتخصص

تتألف " إدارة التطوير والتنمية " من :

- مصلحة التطوير الإداري

- مصلحة تصنيف الوظائف

- مصلحة التنظيم والضبط الإداري

٣ - وضع شروط تعيين مناسبة للوظائف من الفئة الثانية ، تراعي الاختصاصات الجديدة الواجب توافرها في مختلف وحدات المجلس ، تكفل تأمين عناصر تتسم بالكفاءة والقدرة على القيام بالمهام الموكولة إليها على قاعدة التخصص الوظيفي ، إضافة إلى اعتماد مبدأ التعاقد كإحدى الخيارات إلى جانب التعيين في الملاك الدائم للمجلس ، وهذا ما يعطي مرونة أكثر لعملية جذب الأشخاص ذو الكفاءات العالية .

٤ - إعادة إدارة الأبحاث والتوجيه إلى التفتيش المركزي بحسب ما سبق ذكره ، وتحديد دورها الجديد في القضايا المتعلقة بتعديل هندسة المباني الإدارية وتوحيد الأثاث والمفروشات والأدوات وتنظيم استئجار المباني لكافة الإدارات الخاضعة لرقابة ديوان المحاسبة وكافة القضايا المتعلقة بصلاحياتها المقررة حالياً في المؤسسات العامة والبلديات غير المشمولة برقابة مجلس الخدمة المدنية . واستحداث " إدارة التطوير والتنمية " مكانها .

٥ - تفعيل اختصاص المجلس في ما يخص تصنيف الوظائف وتوصيفها ، ووضع سلاسل رواتب أكثر تناسبا مع طبيعة تلك الوظائف على قاعدة " الأجر على قدر المشقة " .

لكل هذه الأسباب ،

نودع المجلس النيابي الكريم مشروع القانون المرفق ، على أمل التفضل بدرسه وإقراره .

قانون رقم

تعديل بعض أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤

تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية)

وبعض أحكام المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠

(تنظيم مجلس الخدمة المدنية)

أقر مجلس النواب ،

وينشر رئيس الجمهورية القانون التالي نصه :

مادة وحيدة : صدق مشروع القانون الوارد بالمرسوم رقم تاريخ الرامي
إلى تعديل بعض الأحكام المتعلقة بإنشاء وتنظيم مجلس الخدمة المدنية كما أقرته لجنة
الإدارة والعدل .
يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية .

بعيدا ، في

صدر عن رئيس الجمهورية

رئيس مجلس الوزراء

رئيس مجلس الوزراء

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام