

DEV/12/4

٣٠١٢/٨/٢٩

التاريخ: ٢٠١٢/٨/١٤

المرجع: ٢٠١٢/ص/٤٦٠

حضرة أمين عام مجلس الوزراء

القاضي سهيل بوجي المحترم

الموضوع: مشروع قانون « إحداث وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات ».

المرجع: - الاجتماع الذي عقد في السراي برئاسة دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ

٢٠١٢/٨/١ لدرس ومناقشة بعض مشاريع القوانين التي أعدتها وزارة الدولة

لشؤون التنمية الإدارية.

- كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠١١/٤٢٢٩ تاريخ ٢٠١٢/٨/٣.

إشارة إلى الموضوع والمرجع المبينين أعلاه،

وفي ضوء الاجتماع الذي عقد في السراي برئاسة دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٢/٨/١ لدرس ومناقشة بعض مشاريع القوانين التي أعدتها وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية، لا سيما مشروع قانون إحداث وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات، الذي كنا قد أودعناه رئاسة مجلس الوزراء بموجب كتابنا رقم ٣٥٨/ص تاريخ ٢٠١٢/٦/٢٥،

وبنتيجة المداولات التي جرت في هذا الاجتماع، وبعد الإطلاع على الملاحظات التي تضمنها كتاب مجلس الخدمة المدنية المشار إليه في المرجع أعلاه (ربطاً بصورة عن هذا الكتاب)،

نودع حضرتكم ربطاً صيغة معدلة لمشروع قانون «إحداث وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات»، جرى الأخذ فيها بملاحظات مجلس الخدمة المدنية كافة، باستثناء ما يتعلق بالملاحظة المتعلقة بإعتماد فرق عمل في وحدات التخطيط والبرامج المحدثة بموجب هذا القانون، إذ يرى المجلس أن هذا الأمر يؤدي إلى صعوبة في مواكبة هذه الوحدات لأعمالها وإلى ضياع المسؤولية.

تجدر الإشارة إلى أنه سبق لنا أن أوضحنا رأينا بالنسبة لهذه الملاحظة بصورة مسهبة في الفقرة (٤) من البند (ج) من كتابنا رقم ٢٠١٢/٣٥٨ تاريخ ٢٠١٢/٦/٢٥ الموجه إلى رئاسة مجلس الوزراء (ربطاً نسخة عنه).

DEV/12/4

إستناداً إلى ما تقدّم،

نودعكم حضرتكم ربطاً مشروع القانون بصيغته الجديدة مع الأسباب الموجبة وجدول مقارنة بين صيغة مشروع القانون المرفق بكتابنا رقم ٤٧١ تاريخ ٢٦/١٠/٢٠١٠ ومشروع القانون بصيغته الجديدة.

وزير دولة لشؤون التنمية الإدارية

محمد فليش

رئاسة مجلس الوزراء
رقم الورد ٤٨٨٦
التاريخ ٢٩/١٠/٢٠١٠
الرقم ٢٩٥١
جهة الابداع
التاريخ

السفوف الوزاريه

حفظاً على ليراعكم رقم ١٩٥/٢/٢٠١٠

٢٩/١٠/٢٠١٠

٢٩

مشروع قانون
إحداث وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات

فهرس

الصفحة

- ٣ ١. مشروع قانون إحداث وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات
- ٦ ٢. جدول رقم ١: شروط التعيين الخاصة لمدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج
- ٧ ٣. جدول رقم ٢: تسميات وظائف الفئة الثالثة في مديريات ومصالح التخطيط والبرامج وشروط التعيين الخاصة بها
- ٨ ٤. الأسباب الموجبة
- ١٠ ٥. جدول مقارنة

مشروع قانون

يرمي إلى إحداث وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات

تاريخ: ____/____/____

المادة الأولى:

يهدف هذا القانون إلى إحداث وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات، بإستثناء وزارة الدفاع الوطني.

المادة ٢:

تتشأ في ملاكات الوزارات:

١. مديرية للتخطيط والبرامج ترتبط مباشرة بالوزير في الوزارة التي تشتمل على أكثر من مديرية عامة.
٢. مصلحة للتخطيط والبرامج ترتبط مباشرة بالمدير العام في الوزارة التي تشتمل على مديرية عامة واحدة.

المادة ٣:

تتولى مديرية أو مصلحة التخطيط والبرامج في كل وزارة المهام التالية:

١. إقتراح السياسات والخطط والبرامج المتعلقة بعمل الوزارة على المدى القصير والمتوسط والطويل، والعمل على تبويبها.
٢. إعداد دراسات جدوى للخطط والبرامج في ضوء الأهداف والنتائج المتوقع تحقيقها لا سيما تلك العائدة للخطط والبرامج المعدة على المديين القصير والمتوسط، مع لحظ أرقام الإعتمادات الأولية اللازمة لكلفة تنفيذها.
٣. التنسيق والتعاون مع الإدارات العامة والمؤسسات العامة في كل ما يتعلق بشؤون الخطط والبرامج والمشاريع لا سيما القطاعية منها التي تعني أكثر من إدارة أو مؤسسة عامة.
٤. مساعدة مختلف وحدات الوزارة على بلورة وتنسيق مشاريعها وتحليلها في نطاق إعداد الخطة القطاعية تمهيداً لوضع مشروع الموازنة السنوي.
٥. تحديد وتنسيق ومتابعة مساعدات الدعم التقني التي تتلقاها الوزارة من الدول والمؤسسات والمنظمات العربية والدولية والجهات المانحة.
٦. جمع وترتيب وتبويب المعلومات والإحصاءات المتعلقة بعمل الوزارة، والتنسيق في هذا المجال مع إدارة الإحصاء المركزي.
٧. القيام بتقييم دوري للسياسات والخطط والبرامج بعد وضعها موضع التنفيذ، لدرس جدواها وملاءمتها، والعمل على إقتراح ما يتوجب اعتماده من إجراءات لتصويبها وتصحيحها.
٨. أية مهام إضافية تكلف بها من قبل المرجع المختص.



المادة ٤:

يرأس مديرية أو مصلحة التخطيط والبرامج، مدير أو رئيس مصلحة، يمارس بالإضافة إلى المهام المحددة في هذا القانون المهام والمسؤوليات المحددة في المادة ٨ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (تنظيم الإدارات العامة)، لا سيما إعطاء التوجيهات للعاملين في المديرية أو المصلحة والسهر على حسن أدائهم لأعمالهم وعلى التنسيق بينها.

المادة ٥:

- أ) تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير المختص، ملاكات وتسميات الوظائف في مديريات ومصالح التخطيط والبرامج في كل وزارة وفقاً لتسميات الوظائف المحددة في الجدولين رقم (١) و(٢) المرفقين رتباً والمتضمنين شروط التعيين الخاصة بها، ومهامها ومسؤولياتها، ويراعى في تحديد أعداد هذه الوظائف، عدد المديريات العامة في الوزارة المعنية، وتنوع إختصاصاتها ومهامها. كما يلحظ في ملاكات مديريات أو مصالح التخطيط والبرامج العدد اللازم من الوظائف الإدارية في الفئتين الرابعة والخامسة.
- ب) تملأ وظيفة مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج بالتعيين أو بالتعاقد بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، كما تملأ الوظائف في ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج بالتعيين من بين الموظفين العاملين حالياً في مصالح ودوائر التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج في الوزارات بعد تسوية أوضاعهم، في حال كانوا يستوفون شروط التعيين الخاصة لتسميات الوظائف المحددة في الجدول رقم (٢)، باستثناء شرطي السن والمباراة، وتملاً باقي الوظائف الشاغرة في هذه الوحدات بالتعيين أو بالتعاقد من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية.
- ج) لا تتضمن مديريات ومصالح التخطيط والبرامج هيكلية إدارية محددة بدوائر أو أقسام، ويشكل العاملون في هذه المديريات والمصالح فريق عمل، يتم توزيع العمل في ما بينهم بموجب قرار يصدره المرجع المختص بناءً على اقتراح مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج.

المادة ٦:

يرفع مدير أو رئيس المصلحة، الاقتراحات المتعلقة بالسياسات والخطط والبرامج، تبعاً، إلى المرجع المختص للدرس والمناقشة.

يرأس الوزير المعني، اجتماعات عمل تضم المدراء العاميين والمدراء ورؤساء المصالح المعنية إضافة إلى من يرتئي إشراكهم من أصحاب الإختصاص من القطاعين العام أو الخاص.



يقرّ الوزير السياسات والخطط والبرامج التي تدخل ضمن صلاحياته، ويرفع إلى مجلس الوزراء تلك التي تتطلب موافقته عليها.

المادة ٧:

تلغى مصالح ودوائر التخطيط في الوزارات المحدثّة فيها أو المرتبطة بإحدى وحداتها الإدارية، إضافة إلى دوائر المشاريع والبرامج في الإدارات العامة المحدثّة فيها بموجب المرسوم رقم ١٧٤٦٤ تاريخ ١٩٦٤/٩/٩، كما تلغى من بين المهام التي تمارسها الوحدات الإدارية في الوزارات المهام العائدة للتخطيط والبرامج. تبقى سارية المفعول النصوص الملغاة بموجب هذا القانون إلى حين صدور مراسيم تحديد ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج وفقاً للفقرة (أ) من المادة ٥ من هذا القانون.

المادة ٨:

تبقى أوضاع موظفي مصالح ودوائر التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج الملغاة على حالها ويستمرّون في تقاضي رواتبهم لحين تسوية أوضاعهم في ضوء ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج التي سيصار إلى تحديدها بمراسيم وفقاً للفقرة (أ) من المادة ٥ من هذا القانون، وينقل الموظفون الذين لا تتوفر لديهم الشروط المطلوبة إلى وظائف مماثلة لوظائفهم فئة ورتبة في إدارتهم أو في إدارة أخرى وفقاً لأحكام المادة ٧٠ من قانون الموظفين.

المادة ٩:

تحدد دقائق تطبيق هذا القانون عند الإقتضاء بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.

المادة ١٠:

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.



جدول رقم ١

شروط التعيين الخاصة لمدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج

الوظيفة	المؤهلات العلمية والمهارات	الخبرة العملية بعد حيازة الشهادة
مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج	• دكتوراه في إدارة الأعمال، أو الإدارة العامة، أو الإقتصاد. • ماجستير في إدارة الأعمال أو الإدارة العامة أو الإقتصاد. • مهارات عالية في التواصل والإتصال والقدرة على التعبير وعرض البرامج والمشاريع والإقناع. • إتقان اللغة العربية والإنكليزية، كما ان إتقان اللغة الفرنسية يعتبر قيمة مضافة. • إتقان استخدام المعلوماتية والبرامج الأساسية (Word ,Excel , PowerPoint) إضافة إلى برامج إدارة المشاريع.	• خبرة ثلاث سنوات في إعداد الخطط والسياسات ودراسات الجدوى وإدارة البرامج. • خبرة خمس سنوات في إعداد الخطط والسياسات ودراسات الجدوى وإدارة البرامج.



جدول رقم ٢ تسميات وظائف الفئة الثالثة في مديريات ومصالح التخطيط والبرامج وشروط التعيين الخاصة بها		
وظائف الفئة الثالثة	والمهارات شروط التعيين الخاصة	الخبرة العملية والدورات التدريبية بعد حيازة الشهادة
١. إختصاصي تخطيط رئيسي	- ماجستير في إدارة الأعمال أو الإدارة العامة أو الإقتصاد. - إجازة جامعية في إدارة الأعمال أو الإدارة العامة أو الإقتصاد. - مهارات عالية في التواصل والإتصال والقدرة على التعبير وعرض البرامج والمشاريع، والإقناع. - إتقان اللغة العربية إلى جانب إتقان إحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية. - إتقان استخدام المعلوماتية والبرامج الأساسية (Word Excel, PowerPoint) إضافة إلى برامج إدارة المشاريع.	- خبرة سنتين في إعداد الخطط وإدارة البرامج. - أو - خبرة أربع سنوات في إعداد الخطط وإدارة البرامج. - تعتبر الدورات التدريبية المتخصصة قيمة مضافة.
٢. إختصاصي فني رئيسي (في أحد الإختصاصات التالية المتعلقة بنشاط ومهام الوزارة المعنية: الطب، الهندسة على أنواعها، المالية، التربية، الإقتصاد، الإعلام، السياحة، الثقافة، الشؤون الإجتماعية، الإدارة المحلية، وغيرها من الإختصاصات)	- دكتوراه أو ماجستير في الإختصاص ذات الصلة. - إجازة جامعية في الإختصاص ذات الصلة. - إتقان اللغة العربية إلى جانب إتقان إحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية. - إتقان استخدام المعلوماتية والبرامج الأساسية (Word Excel, PowerPoint) إضافة إلى برامج إدارة المشاريع.	- خبرة سنتين في حقل الإختصاص مع إلمام في إعداد الخطط. - أو - خبرة ثلاث سنوات في حقل الإختصاص مع إلمام في إعداد الخطط.
٣. إختصاصي تخطيط	- إجازة جامعية في إدارة الأعمال أو العلوم المالية أو الإقتصاد. - مهارات عالية في التواصل والإتصال والقدرة على التعبير وعرض البرامج والمشاريع، والإقناع. - إتقان اللغة العربية إلى جانب إتقان إحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية. - إتقان استخدام المعلوماتية والبرامج الأساسية (Word Excel, PowerPoint) إضافة إلى برامج إدارة المشاريع.	- خبرة سنتين شارك خلالها في إعداد خطط في حقل إختصاص الوزارة المعنية. - أو - إعداد دراسات جدوى وإعداد موازنة المشاريع والبرامج. - تعتبر الدورات التدريبية المتخصصة قيمة مضافة.
٤. إحصائي	- شهادة من معهد عالٍ للإحصاء والعلوم الإجتماعية (ثلاث سنوات على الأقل) معترف به. وتكون مسبقة بشهادة البكالوريا اللبنانية- القسم الثاني أو ما يعادلها. - إتقان اللغة العربية إلى جانب إتقان إحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية. - إتقان استخدام المعلوماتية والبرامج الأساسية (Word Excel, PowerPoint) إضافة إلى برامج إدارة المشاريع.	خبرة سنتين على الأقل في جمع وتحليل ودرس الإحصاءات وتحليل نتائجها، ووضع الدراسات الإحصائية اللازمة، وإعداد التصاميم اللازمة للأعمال الإحصائية.
٥. إداري قواعد بيانات Database Administrator	- إجازة في المعلوماتية. - أو - إمتياز فني (TS). - إتقان اللغة العربية إلى جانب إتقان إحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية.	- خبرة سنتين على الأقل في حقل الإختصاص. - الدورات التدريبية المرتبطة بالخبرة العملية. - تعتبر قيمة مضافة.



الأسباب الموجبة

تم بموجب المرسوم الإشتراعي رقم ٥ تاريخ ٣١ كانون الثاني ١٩٧٧ إنشاء مجلس الإنماء والإعمار وإلغاء وزارة التصميم العام، الذي أسند إليه مهام متعددة منها القيام بمهام تخطيطية تشمل إعداد خطة عامة وخطط متعاقبة وبرامج للإعمار والإنماء وإقتراح سياسات إقتصادية ومالية وإجتماعية، وهو الأمر الذي يتطلب أن يتوفر في الوزارات قدرات ومهارات التخطيط والبرمجة بما في ذلك اقتراح السياسات وإعداد الخطط والبرامج العائدة لها، بما يساهم في تعزيز علاقات التعاون والتنسيق مع مجلس الإنماء والإعمار.

لذلك،

تم إعداد مشروع القانون المرفق الذي يرمي إلى إحداث وحدات للتخطيط والبرامج على مستوى مديريات أو مصالح في الوزارات كافة استناداً إلى المادة الأولى منه، باستثناء وزارة الدفاع الوطني.

ترتبط المديرية مباشرة بالوزير في الوزارات التي تتألف من أكثر من مديرية عامة، لمنحها الدعم والتوجيه اللازمين من الوزير المختص، ولتغطية كافة الوحدات الإدارية في الوزارة الواحدة، تلافياً لإحداث وحدة تخطيط في كل مديرية عامة في هذه الوزارات، مما يعطي هذه الوحدة رؤياً شاملة لنشاطات الوزارة، ويتيح لها إعداد سياسات وخطط وبرامج لكافة إدارات الوزارة الواحدة تتأمن من خلالها معايير التكامل والتجانس. أما في الوزارات التي تتألف من مديرية عامة واحدة فتحدث وحدة التخطيط والبرامج على مستوى مصلحة ترتبط بالمدير العام مباشرة. كما يلحظ مشروع القانون دعم وحدات التخطيط والبرامج هذه (مديريات أو مصالح) بالعنصر البشري المؤهل والمتخصص، الحائز على شهادات عالية مع خبرة كافية مثبتة في حقل الاختصاص، علماً بأن برنامجاً للتعاون التقني بتمويل من هبة مقدمة من الاتحاد الأوروبي سيباشر تنفيذه في أوائل عام ٢٠١٣ يهدف إلى تزويد العنصر البشري في هذه الوحدات عند إحداثها، بالتدريب المكثف وبمناهج وآليات التخطيط والبرامج.

مع الإشارة إلى أن مديريات ومصالح التخطيط والبرامج المنصوص عنها في مشروع القانون، عند إحداثها ستحل مكان وحدات التخطيط المحدث في عدد من الوزارات، كما ستحل مكان دوائر المشاريع والبرامج التي أحدثت في عدد من الوزارات بموجب المرسوم ١٧٤٦٤/١٩٦٤.

إن دعم قدرات التخطيط في الوزارات يتماشى مع توجهات الحكومة في البيانات الوزارية المتعاقبة لجهة تشديدها على إعادة بناء الإدارة وتحديثها وتمكين الحكومة من وضع السياسات والخطط وتنفيذها.

إضافة إلى ما تقدّم ستسهم مديريات ومصالح التخطيط والبرامج في الوزارات، لا سيما وزارات الخدمات منها عند إحداثها، في جهود وزارة المالية في تطوير منهجية إعداد الموازنة العامة، باعتمادها لمفهوم موازنة الأداء، والتي تتطلب من الوزارات وتحديداً من وحدات التخطيط والبرامج فيها، أن تتوفر لديها القدرة على وضع السياسات والخطط والبرامج وإعداد دراسات جدوى لها، وتحديد الأهداف المطلوب تحقيقها والكلفة المالية الأولية لها.

هذا مع العلم بأن مشروع القانون لحظ تحديد شروط التعيين الخاصة لوظيفة مدير أو لرئيس مصلحة التخطيط والبرامج في الجدول رقم (١) (يمكن ملؤها بالتعيين أو بالتعاقد) وكذلك تسميات باقي الوظائف وشروط التعيين الخاصة بها في الجدول رقم (٢) مشيرين إلى أن هذه الوظائف تتطلب مؤهلات وخبرات عالية بالنظر إلى المهام والمسؤوليات المناطة بها.

كما أن ملاكات هذه المديريات التي ستصدر استناداً إلى القانون عند إقراره، بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص، ستتضمن مسميات وظيفية موحدة في كافة الإدارات، على أن يراعى في تحديد عدد الوظائف في هذه الملاكات عدد المديريات العامة في الوزارة المعنية وتنوع اختصاصاتها ومهامها (الفقرة أ، من المادة الخامسة). كما نصت الفقرة (د) من هذه المادة على أن لا تتضمن وحدات التخطيط والبرامج هيكلية محددة، بل يؤلف العاملون فيها فريق عمل لإعطائه مرونة في الأداء وسرعة في التكيف مع المستجدات.

أما الوظائف الأخرى في ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج فستملأ من بين الموظفين الملغاة وظائفهم بعد تسوية أوضاعهم إذا توافرت لديهم شروط التعيين الخاصة المحددة في الجدول رقم (٢)، المرفق بمشروع القانون، بموجب مباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول، وإذا تعذر ذلك فبالتعاقد وفق الأصول.

أما الذين لا يستوفون هذه الشروط فينقلون إلى وظائف مماثلة لوظائفهم فئة ورتبة في الإدارة ذاتها أو في إدارة عامة أخرى سنداً للمادة (٧٠) من نظام الموظفين. أما بالنسبة لوظيفة مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج فتملأ بالتعاقد بموجب مباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية، نظراً للمؤهلات والخبرات العالية التي يتوجب أن تتوفر في شاغلي هذه الوظائف.

لهذه الأسباب، تتقدم الحكومة من مجلسكم الكريم بمشروع القانون المرفق لدرسه وإقراره.

جدول مقارنة لمشروع القانون الرامي إلى إحداث وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات

صيغة مشروع القانون كما اودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦	مشروع القانون بصيغته الجديدة
المادة الأولى: يهدف هذا القانون إلى إحداث وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات، باستثناء وزارة الدفاع الوطني.	
المادة الأولى: تتشأ في كل من الوزارات المحددة تسمياتها في المادة الأولى من المرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١١ (تنظيم الإدارات العامة) باستثناء وزارة الدفاع الوطني، مديرية تسمى "مديرية التخطيط والبرامج" مرتبطة مباشرة بالوزير.	المادة ٢: تتشأ في ملاكات الوزارات: ١. مديرية للتخطيط والبرامج ترتبط مباشرة بالوزير في الوزارة التي تشتمل على أكثر من مديرية عامة. ٢. مصلحة للتخطيط والبرامج ترتبط مباشرة بالمدير العام في الوزارة التي تشتمل على مديرية عامة واحدة.
المادة الثانية: تلغى دوائر التخطيط في الإدارات العامة المحدثة فيها أو المرتبطة بإحدى مصالحها، كما تلغى دوائر المشاريع والبرامج في الإدارات العامة المحدثة فيها بموجب المرسوم رقم ١٧٤٦٤ تاريخ ٩/٩/١٩٦٤.	
المادة الثالثة: تتولى "مديرية التخطيط والبرامج" المهام التالية: ١. إقتراح السياسات والخطط والبرامج المتعلقة بعمل الوزارة على المدى القصير والمتوسط والطويل، والعمل على تنويعها.	المادة ٣: تتولى مديرية أو مصلحة التخطيط والبرامج في كل وزارة المهام التالية: ١. إقتراح السياسات والخطط والبرامج المتعلقة بعمل الوزارة على المدى القصير والمتوسط والطويل، والعمل على تنويعها.

مشروع القانون بصيغته الجديدة	صيغة مشروع القانون كما اودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦
٢. إعداد دراسات جدوى للخطط والبرامج في ضوء الأهداف والنتائج المتوقع تحقيقها لا سيما تلك العائدة للخطط والبرامج المعدة على المديين القصير والمتوسط، مع لحظ أرقام الإعتمادات الأولية اللازمة لكلفة تنفيذها. ٣. التنسيق والتعاون مع الإدارات العامة والمؤسسات العامة في كل ما يتعلق بشؤون الخطط والبرامج والمشاريع لا سيما القطاعية منها التي تعني أكثر من إدارة أو مؤسسة عامة. ٤. مساعدة مختلف وحدات الوزارة على بلورة وتنسيق مشاريعها وتحليلها في نطاق إعداد الخطة القطاعية تمهيداً لوضع مشروع الموازنة السنوي. ٥. تحديد وتنسيق ومتابعة مساعدات الدعم التقني التي تتلقاها الوزارة من الدول والمؤسسات والمنظمات العربية والدولية والجهات المانحة. ٦. جمع وترتيب وتيويم المعلومات والإحصاءات المتعلقة بعمل الوزارة، والتنسيق في هذا المجال مع إدارة الإحصاء المركزي. ٧. القيام بتقييم دوري للسياسات والخطط والبرامج بعد وضعها موضع التنفيذ، لدرس جدواها وملاءمتها، والعمل على اقتراح ما يتوجب اعتماده من إجراءات لتصويبها وتصحيحها. ٨. أية مهام إضافية تكلف بها من قبل المرجع المختص.	٢. إعداد دراسات جدوى للخطط والبرامج في ضوء الأهداف والنتائج المتوقع تحقيقها لا سيما تلك العائدة للخطط والبرامج المعدة على المديين القصير والمتوسط، مع لحظ أرقام الإعتمادات الأولية اللازمة لكلفة تنفيذها. ٣. التنسيق والتعاون مع الإدارات العامة والمؤسسات العامة في كل ما يتعلق بشؤون الخطط والبرامج والمشاريع لا سيما القطاعية منها التي تعني أكثر من إدارة أو مؤسسة عامة. ٤. مساعدة مختلف وحدات الوزارة على بلورة وتنسيق مشاريعها وتحليلها في نطاق إعداد الخطة القطاعية تمهيداً لوضع مشروع الموازنة السنوي. ٥. تحديد وتنسيق ومتابعة مساعدات الدعم التقني التي تتلقاها الوزارة من الدول والمؤسسات والمنظمات العربية والدولية والجهات المانحة. ٦. جمع وترتيب وتيويم المعلومات والإحصاءات المتعلقة بعمل الوزارة بالتعاون مع وحدة الإحصاء فيها، والتنسيق في هذا المجال مع إدارة الإحصاء المركزي ومراكز المعلوماتية في الوزارات. ٧. القيام بتقييم دوري للسياسات والخطط والبرامج بعد وضعها موضع التنفيذ، لدرس جدواها وملاءمتها، والعمل على اقتراح ما يتوجب اعتماده من إجراءات لتصويبها وتصحيحها.

مشروع القانون بصيغته الجديدة	صيغة مشروع القانون كما أودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦
المادة ٤: يرئس مديرية أو مصلحة التخطيط والبرامج، مدير أو رئيس مصلحة، يمارس بالإضافة إلى المهام المحددة في هذا القانون المهام والمسؤوليات المحددة في المادة ٨ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (تنظيم الإدارات العامة)، لا سيما إعطاء التوجيهات للعاملين في المديرية أو المصلحة والسهر على حسن أدائهم لأعمالهم وعلى التنسيق بينها.	المادة الرابعة: (أ) يرئس مديرية التخطيط والبرامج، مدير هو رئيس العاملين كافة في المديرية، ويمارس المهام والمسؤوليات المحددة في المادة ٨ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (تنظيم الإدارات العامة)، لا سيما إعطاء التوجيهات للعاملين في المديرية والسهر على حسن أدائهم لأعمالهم وعلى التنسيق بينها. تملاً وظيفة مدير التخطيط والبرامج بالتعاقد، وتحدد شروط التعاقد الخاصة به ويحدد راتبه وفقاً للجدولين الملحقين بهذا القانون رقم (١) ورقم (٢).
المادة ٥: (أ) تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير المختص، ملاكات وتسميات الوظائف في مديريات ومصالح التخطيط والبرامج في كل وزارة وفقاً لتسميات الوظائف المحددة في الجدولين رقم (١) و(٢) المرفقين رتباً والمتضمنين شروط التعيين الخاصة بها، ومهامها ومسؤولياتها، ويراعى في تحديد اعداد هذه الوظائف، عدد المديريات العامة في الوزارة المعنية، وتنوع إختصاصاتها ومهامها. كما يلحظ في ملاكات مديريات أو مصالح التخطيط والبرامج العدد اللازم من الوظائف الإدارية في الفئتين الرابعة والخامسة.	(ب) تحدد ملاكات وتسميات الوظائف في مديريات التخطيط والبرامج إستناداً إلى تسميات الوظائف المحددة في الجدول رقم (٣) الملحق بالقانون والمتضمن شروط التعيين الخاصة بها، بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير المختص، وتراعى في تحديد اعداد هذه الوظائف في ملاك مديرية التخطيط والبرامج في كل وزارة، عدد المديريات العامة فيها، وتنوع إختصاصاتها ومهامها. كما تشمل ملاكات هذه المديريات على العدد اللازم من الوظائف في الفئتين الرابعة والخامسة.

صيغة مشروع القانون كما أودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦	مشروع القانون بصيغته الجديدة
	ب) تملأ وظيفة مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج بالتعيين أو بالتعاقد بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، كما تملأ الوظائف في ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج بالتعيين من بين الموظفين العاملين حالياً في مصالح ودوائر التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج في الوزارات بعد تسوية أوضاعهم، في حال كانوا يستوفون شروط التعيين الخاصة لتسميات الوظائف المحددة في الجدول رقم (٢)، باستثناء شرطي السن والمباراة، وتملاً باقي الوظائف الشاغرة في هذه الوحدات بالتعيين أو التعاقد من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية.
ج) لا تتضمن مديريات التخطيط والبرامج هيكلية إدارية محددة بدوائر أو أقسام، وبشكل الموظفون في المديرية فريق عمل، يتم توزيع العمل في ما بينهم بموجب قرار يصدره مدير التخطيط والبرامج.	ج) لا تتضمن مديريات ومصالح التخطيط والبرامج هيكلية إدارية محددة بدوائر أو أقسام، وبشكل العاملون في هذه المديريات والمصالح فريق عمل، يتم توزيع العمل في ما بينهم بموجب قرار يصدره المرجع المختص بناءً على اقتراح مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج.
المادة الخامسة: يرفع مدير التخطيط والبرامج الإقتراحات المتعلقة بالسياسات والخطط والبرامج تبعاً إلى الوزير المختص الذي يعرضها للدرس والمناقشة على لجنة يرئسها وتضم المدراء العاملين في الوزارة ورؤساء الوحدات المرتبطة مباشرة بالوزير، إضافة إلى أية جهات أخرى يرتئي الوزير ضمها إلى اللجنة.	المادة ٦: يرفع مدير أو رئيس المصلحة، الإقتراحات المتعلقة بالسياسات والخطط والبرامج، تبعاً، إلى المرجع المختص للدرس والمناقشة. يرئس الوزير المعني، إجتماعات عمل تضم المدراء العاملين والمدراء ورؤساء المصالح المعنيين إضافة إلى من يرتئي إشراكهم من أصحاب الاختصاص من

مشروع القانون بصيغته الجديدة	صيغة مشروع القانون كما أودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦
القطاعين العام أو الخاص. يقرّ الوزير السياسات والخطط والبرامج التي تدخل ضمن صلاحياته، ويرفع إلى مجلس الوزراء تلك التي تتطلب موافقته عليها.	يقرّ الوزير المختص السياسات والخطط والبرامج التي تدخل في إختصاصه بعد الإستماع إلى ملاحظات ومقترحات أعضاء اللجنة بشأنها، ويرفع إلى مجلس الوزراء السياسات والخطط والبرامج التي تتطلب موافقة المجلس عليها.
المادة ٧: تلغى مصالح ودوائر التخطيط في الوزارات المحدثة فيها أو المرتبطة بإحدى وحداتها الإدارية، إضافة إلى دوائر المشاريع والبرامج في الإدارات العامة المحدثة فيها بموجب المرسوم رقم ١٧٤٦٤ تاريخ ١٩٦٤/٩/٩، كما تلغى من بين المهام التي تمارسها الوحدات الإدارية في الوزارات المهام العائدة للتخطيط والبرامج. تبقى سارية المفعول النصوص الملغاة بموجب هذا القانون إلى حين صدور مراسيم تحديد ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج وفقاً للفقرة (أ) من المادة ٥ من هذا القانون.	
المادة ٨: تبقى أوضاع موظفي مصالح ودوائر التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج الملغاة على حالها ويستمرّون في تقاضي رواتبهم لحين تسوية أوضاعهم في ضوء ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج التي سيصار إلى تحديدها بمراسيم وفقاً للفقرة (أ) من المادة ٥ من هذا القانون، وينقل الموظفون الذين لا تتوفر لديهم الشروط المطلوبة إلى وظائف مماثلة لوظائفهم فئة ورتبة في إدارتهم أو في إدارة أخرى وفقاً لأحكام المادة ٧٠ من	المادة السادسة: تبقى أوضاع موظفي دوائر التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج الملغاة على حالها لا سيما لجهة رواتبهم ورتبهم لحين تسوية أوضاعهم وذلك بعد صدور المراسيم العائدة لتحديد ملاكات مديريات التخطيط والبرامج وفقاً للفقرة (ب) من المادة الرابعة من هذا القانون. يعيّن الموظفون الملغاة وظائفهم في الوظائف المحددة في ملاكات مديريات التخطيط والبرامج شرط أن يستوفوا شروط التعيين الخاصة بهذه الوظائف، وينقل من لا تتوفر

صيغة مشروع القانون كما أودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦	مشروع القانون بصيغته الجديدة
لديهم الشروط المطلوبة إلى وظائف مماثلة لوظائفهم فئة ورتبة في إدارتهم أو في إدارة أخرى وفقاً لأحكام نظام الموظفين التي ترعى أحكام النقل.	قانون الموظفين.
المادة السابعة: تملأ الوظائف في ملاكات مديريات التخطيط والبرامج بالتعاقد، مع مراعاة شروط التعيين الخاصة المبينة في الجدول رقم (٣)، بعد تسوية أوضاع موظفي دوائر التخطيط ودوائر المشاريع والبرامج الملغاة، بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية بالتنسيق مع الوزارة المعنية وفقاً للأصول القانونية، وبموجب عقود نموذجية يضعها مجلس الخدمة المدنية تتضمن تحديداً واضحاً لجميع واجبات وحقوق ومهام المتعاقد.	أصبحت المادة ٥ الفقرة ب أعلاه.
المادة الثامنة: تحدد دقائق تطبيق هذا القانون عند الإقتضاء بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.	المادة ٩: تحدد دقائق تطبيق هذا القانون عند الإقتضاء بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.
المادة ٩: يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.	المادة ١٠: يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

التاريخ: ٢٠١٢/٦/٢٥

المرجع: ٢٠١٢/ص/٣٥٨

دولة رئيس مجلس الوزراء
الأستاذ نجيب ميقاتي المحترم

الموضوع: مشروع قانون يرمي إلى إحداث مديريات للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة.

المرجع: - كتابنا رقم ٤٧١ تاريخ ٢٦/١٠/٢٠١٠ الموجه إلى مجلس الخدمة المدنية.

- كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٢٢٩ تاريخ ١٥/٣/٢٠١١.

إشارة إلى الموضوع والمرجع المبينين أعلاه، نبدي ما يلي:

أ. سبق لنا أن أعددنا مشروع مرسوم يرمي إلى إحداث " وحدة التخطيط والبرامج " في الإدارات العامة تم إيداعه مجلس الخدمة المدنية بموجب كتابنا رقم ٣٠١/ص/٢٠١٠ تاريخ ٢٩/٦/٢٠١٠ لإبداء الرأي.

وقد أودعنا المجلس ملاحظاته على مشروع المرسوم بموجب كتابه رقم ٢٤٨٥ تاريخ ١٦/٨/٢٠١٠، (ربطاً نسخة عنه) الذي يمكن عرض عناوينه الرئيسية وفقاً لما يلي:

(١) يتبين أن المهام المقترحة إسنادها إلى "وحدة التخطيط والبرامج" ليست مهاماً عادية نصت عليها القوانين والأنظمة التي ترعى الوظيفة العامة في لبنان، الأمر الذي يستتبع بطبيعة الحال أن تكون شروط التعيين الخاصة الإضافية في وظائف الوحدة المذكورة لجهة المؤهلات العلمية والخبرات العملية ليس لها ما يماثلها في الشروط التي حددتها القوانين المذكورة لتعيين الموظفين وبالتالي فإن رواتب وتعويضات العاملين في الوحدة المقترحة إنشاؤها يمكن أن لا تتقيد بسلاسل رواتب الموظفين المحددة في القوانين النافذة.

(٢) يتبين أن مشروع المرسوم موضوع البحث قد نص على أن يكون استخدام العاملين في وحدة التخطيط والبرامج عن طريق التعاقد. كما أن المهام المناطة بوحدة التخطيط والبرامج المقترحة إنشاؤها في الوزارات تتطلب الإستمرارية والمتابعة من قبل شاغليها وليس لمدة محددة، الأمر

الذي يتعارض مع القاعدة التي حددتها المادة (٨٧) من نظام الموظفين، لجهة أن التعاقد يكون لمدة محددة ما لم يكن هناك نص تشريعي يجيز ذلك.

(٣) من الأفضل أن يتضمن النص القانوني لإنشاء وحدة التخطيط والبرامج تعداداً للوظائف الأساسية التي يمكن إدراجها في ملاك الوحدة المذكورة وكذلك شروط التعيين فيها، وذلك تجنباً لحصول اختلاف في الشروط المطلوبة لهذه الوظائف من وزارة إلى وزارة أخرى، طالما أن المهام المناطة بهذه الوحدة هي ذاتها في مختلف الوزارات.

(٤) في ضوء مندرجات الملف وبالإستناد إلى ما سبق بيانه، يرى المجلس أن هذا الأمر لا يتم بموجب مرسوم وإنما يستوجب قانوناً يقره مجلس النواب.

ب. في ضوء ما تقدّم،

(١) قمنا بإعداد صيغة جديدة لمشروع قانون يرمي إلى "إحداث مديريات للتخطيط والبرامج" في الإدارات العامة، أودع مجلس الخدمة المدنية بموجب كتابنا رقم ٤٧١ تاريخ ٢٦/١٠/٢٠١٠ للدرس وإبداء الملاحظات، وهو يتضمن تحديداً لوظائف ومهام "مديرية التخطيط والبرامج" (المادة ٣). كما جرى تحديد شروط التعيين الخاصة لوظيفة مدير التخطيط والبرامج في الجدول رقم (١) وكذلك تحديد سائر تسميات الوظائف في ملاك مديريات التخطيط والبرامج وشروط تعيينهم ومهاراتهم، والمهام والمسؤوليات المناطة بهم في الجدول رقم (٢) المرفقين بمشروع القانون، بحيث تكون ملاكات هذه المديريات التي ستصدر استناداً إلى القانون عند إقراره، بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص، موحدة ومتناسقة (الفقرة أ من المادة الخامسة). كما نصت الفقرة (ب) من المادة ٥ على أن تملأ الوظائف في المديرية المذكورة باستثناء وظيفة مدير التخطيط والبرامج بالتعيين من بين موظفي مصالح ودوائر التخطيط الملغاة في حال كانوا يستوفون شروط التعيين الخاصة لتسميات الوظائف المحددة في الجدول رقم (٢) وعند تعذر ذلك فبالتعاقد. أما الفقرة الأخيرة (د) من هذه المادة فتتضمن على أن لا تتضمن هذه المديرية هيكلية محددة (من دوائر وأقسام)، بل يؤلف العاملون فيها فريق عمل لإعطائه مرونة في الأداء وسرعة في التكيف مع المستجدات.

(٢) إن مشروع القانون بصيغته الجديدة، يأخذ بعين الاعتبار ملاحظات مجلس الخدمة المدنية المشار إليها في الفقرة (أ)، حيث أنه:

(٢,١) تمت الإستعاضة عن تسمية "وحدة التخطيط الإداري" بتسمية "مديرية التخطيط والبرامج"، بهدف تحديد مستوياتها في الهيكلية الإدارية.

(٢,٢) تمت الإستعاضة عن مشروع المرسوم السابق لإنشاء "وحدة التخطيط والبرامج" بمشروع قانون لإعطاء المهام المناطة بمديريات التخطيط والبرامج التي تتطلب الإستمرارية المشغولة وظائفها من قبل متعاقدين صفة الديمومة، مما يتطلب نص تشريعي واضح يجيز ذلك.

(٢,٣) تم إعداد تسميات موحدة للوظائف الأساسية في ملاك مديريات التخطيط والبرامج وكذلك شروط التعيين والتعاقد الخاصة بها، تجنباً لحصول إختلاف في التسميات والشروط من وزارة إلى وزارة أخرى، ذلك أن مهام هذه المديريات هي ذاتها في مختلف الوزارات.

(٢,٤) تم الأخذ بملاحظة مجلس الخدمة المدنية في كتابه رقم ٤٢٢٩ تاريخ ٢٠١١/٣/١٥، لجهة إضافة تسمية "إختصاصي فني رئيسي" في مديريات التخطيط والبرامج، بما يضمن توفر الإختصاص العلمي الأكاديمي والخبرة العملية المتعلقة بطبيعة نشاط ومهام الوزارة المعنية (طب، هندسة، مالية، إقتصاد، سياحة، ثقافة... الخ).

ج. بنتيجة الإطلاع على كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٢٢٩ تاريخ ٢٠١١/٣/١٥. (ربطاً نسخة عنه) المتضمن ملاحظاته على مشروع قانون إحداث مديريات للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة بصيغته الجديدة،

وبعد دراسة هذه الملاحظات، نرى إبداء التوضيحات التالية بشأنها:

(١) في ما يتعلق بملء وظيفة مدير التخطيط والبرامج وسائر الوظائف في مديريات التخطيط والبرامج بالتعاقد، وتحديد راتب مدير التخطيط والبرامج.

■ رأي مجلس الخدمة المدنية أن هذا الأمر يتعارض مع النظام الوظيفي المعتمد حيث القاعدة أن تملأ الوظائف الشاغرة في الملاك الإداري العام عن طريق التعيين بالأصالة، وأن لا يتم التعاقد إلا في حالات إستثنائية نصت عليها المادة (٨٧) من نظام الموظفين ولمدة محددة للقيام بعمل معين يتطلب معارف ومؤهلات خاصة. وهذا الأمر لا ينطبق على المهام المناطة بمديرية التخطيط والبرامج المقترح إنشاؤها في الإدارات التي تتطلب الإستمرارية والمتابعة من قبل شاغليها. وليس لمدة محددة. ويشير المجلس إلى أن الراتب المخصص لهذه الوظيفة غير مبرر.

■ رأي التنمية الإدارية:

○ إن وظيفة مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج تتطلب معارف ومؤهلات ومهارات خاصة وكذلك خبرة عملية وفقاً لما هو مبين في الجدول رقم (١)، وبالتالي يمكن النص على أن التعيين في هذه الوظيفة يمكن أن يتم من خلال التعيين أو التعاقد، ويراتب ملائم يسمح باستقطاب عناصر بشرية مؤهلة وذات كفاءات ومهارات عالية. وينسحب هذا الأمر على باقي الوظائف الملحوظة تسمياتها في الجدول رقم ٢، وفي حال تعذر ملؤها من خلال التعيين.

○ إن الاقتراح المطروح من المجلس للتعين في وظيفة مدير التخطيط والبرامج، كبديل للشروط الخاصة لجهة المؤهلات والمهارات والخبرة العملية والتي تم تحديدها في الجدول رقم (١) المرفق بمشروع القانون، ينص بأن يكون مدير التخطيط والبرامج من: "موظفي الفئة الثانية الذين أمضوا في هذه الفئة مدة خمس سنوات على الأقل والحائزين على إجازة جامعية في الحقوق أو في العلوم السياسية والإدارية أو في إدارة الأعمال أو في الإدارة العامة أو في الإقتصاد (أو ما يوازيها في ذات الاختصاص)".

إن اقتراح المجلس هذا، لا يفي بالمطلوب ولا يتطابق مع الشروط التي تم تحديدها في الجدول رقم (١) المرفق بمشروع القانون، حيث أنه لم يتطرق إلى المهارات الخاصة المتعلقة باللغات الأجنبية وتقنيات المعلوماتية من جهة، وهو يسقط الخبرة العملية والمحددة بـ ٣ سنوات (بعد حيازة درجة دكتوراه في الاختصاص المطلوب) في إعداد الخطط والسياسات ودراسات الجدوى وإدارة البرامج، أو به سنوات بعد حيازته درجة ماجستير، من جهة ثانية.

ويمكن الاستنتاج في ضوء ما تقدم، أن الموظف المعين في وظيفة مدير التخطيط والبرامج، حسب مواصفات المجلس، سوف لن يكون قادراً على النهوض بمسؤوليات ومهام مديرية التخطيط والبرامج الدقيقة والمتعددة التي جرى تحديدها في المادة الثالثة من مشروع القانون.

○ كما تجدر الإشارة إلى إن موقف مجلس الخدمة المدنية من هذا الموضوع لا يتلاءم مع الرأي الذي أبداه سابقاً في كتابه رقم ٢٤٨٥ تاريخ ٢٠١٠/٨/١٦ (ربطاً نسخة عنه)، وعند درسه لمشروع مرسوم إنشاء "وحدة التخطيط والبرامج" في الإدارات العامة، والذي عرضنا له في البندين (١) و(٢) من الفقرة (أ) من كتابنا هذا، حيث يعرض المجلس

بوضوح، أنه بالإمكان شغل هذه الوظائف عن طريق التعاقد، شرط أن يكون هناك نص تشريعي يجيز ذلك عندما تتطلب هذه الوظائف شروط تعيين خاصة ليس لها ما يماثلها في القوانين التي ترعى الوظيفة العامة، وكذلك اعتماد رواتب للمتعاقدين لا تتقيد بسلاسل رواتب الموظفين المحددة في هذه القوانين.

(٢) في ما يتعلق بالإختصاصات المطلوبة لتسميات الوظائف المحددة في مديريات التخطيط والبرامج.

■ يعرض المجلس أن الإختصاصات المطلوبة لإشغال الوظائف المقترحة في مديريات ومصالح التخطيط والبرامج - بإستثناء الخبرة العملية المطلوبة في إعداد الخطط وإدارة البرامج - هي من الإختصاصات المتوفرة بكثرة في سوق العمل ومن المؤهلات الواردة في شروط التعيين لعدد من الوظائف الملحوظة في الملاك الدائم، وبالتالي يرى المجلس أن يكون ملاك هذه المديريات ملاكاً دائماً يتم ملؤه وفق الأصول المتبعة في هذا الشأن بالتعيين وليس بالتعاقد.

■ رأي التنمية الإدارية:

جرى الأخذ بملاحظة مجلس الخدمة المدنية بحيث نصت الفقرة (ب) من المادة (٥) من مشروع القانون بصيغته الجديدة، بملء سائر الوظائف عن طريق التعيين بإستثناء وظيفة مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج التي يمكن إشغالها عن طريق التعيين أو التعاقد.

(٣) في ما يتعلق بتحديد تسميات وظائف الفئة الثالثة وشروط التعيين الخاصة بكل وظيفة ومهامها ومسؤولياتها في ملاك مديريات التخطيط والبرامج (البند ب من المادة السادسة والجدول رقم ٢ المرفق بمشروع القانون).

■ يرى المجلس بالنسبة إلى هذا الموضوع أن يقتصر مشروع القانون على إحداث مديرية التخطيط والبرامج وتحديد مهامها وشروط تعيين المدير، على أن يتم لاحقاً تحديد ملاكات هذه المديرية بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير المختص وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وتحقيق تجريبه إدارة الأبحاث والتوجيه، وبالتالي حذف الجدول رقم (٣) الذي يحدد تسميات وظائف الفئة الثالثة في مديريات التخطيط والبرامج وشروط التعيين الخاصة بها ومهامها ومسؤولياتها.

■ رأي التنمية الإدارية:

○ إن ترك أمر تحديد ملاك هذه المديريات وتسميات وظائف الفئة الثالثة فيها إلى كل إدارة عامة، سوف يؤدي إلى ثغرات ومخاطر جمة تنجم عن تعدد التسميات وشروط التعيين لهذه الوظائف، في حين يفترض أن تكون هذه التسميات وشروط التعيين فيها موحدة ومتناسقة نظراً إلى أن دور ومهام مديريات التخطيط والبرامج في الإدارات العامة متماثلة.

○ هذا، ونرى من المفيد الإشارة إلى أن موقف مجلس الخدمة المدنية من هذا الموضوع لا يتلاءم مع الرأي الذي أبداه في كتابه السابق رقم ٢٤٨٥ تاريخ ٢٠١٠/٨/١٦، وعند درسه لمشروع مرسوم إنشاء "وحدة التخطيط والبرامج" والذي عرضنا له في البند (٣) من الفقرة (١) من كتابنا، حيث اقترح تعداداً للوظائف الأساسية في مديريات التخطيط والبرامج تجنباً لحصول إختلاف في التسميات والشروط المطلوبة للوظائف.

○ إننا، وإستناداً إلى موقف المجلس الآنف الذكر، عمدنا عند إعدادنا لمشروع قانون إحداث مديريات للتخطيط والبرامج، إلى تضمينه البند (ب) من المادة الخامسة والجدول رقم (٢) المرفق به، بهدف توحيد التسميات العائدة لوظائف الفئة الثالثة وشروط التعيين فيها.

٤) في ما يتعلق بأن مديريات التخطيط والبرامج المقترح إحداثها لا تتضمن هيكلية إدارية من دوائر وأقسام، بحيث تختص كل من هذه الوحدات بنشاط معين.

■ يرى المجلس بأنه: "لا يمكن إناطة المهام والأعمال المقترحة لهذه المديرية لفريق عمل بل يقتضي أن تتولى تنفيذها وحدات إدارية متخصصة تابعة لهذه المديريات توزع عليها المهام والمسؤوليات بصورة واضحة ومحددة.

■ رأي التنمية الإدارية:

○ إن التوجه الحديث في تنظيم الإدارات في أكثر الدول تقدماً في مجال التنظيم الإداري، يعتمد هيكليات مسطحة، مكوّنة من فرق عمل برئاسة قيادي، وهو تنظيم يتميز بتركيزه للمسؤوليات، والقدرة على التكيف مع ضغوطات العمل، سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام، بحيث يتلافى الهيكليات التقليدية العامودية والفضفاضة

التي تتضمن مستويات عدة تنقل العمل الإداري وتسهم في تجزئة المهام والمسؤوليات، وإطالة خطوط الإتصال والتواصل، وتؤخر وصول التوجيهات والمعلومات، وتضعف الرقابة والمساءلة. هذا مع العلم بأن اللجوء إلى اعتماد فرق العمل المكونة من عناصر بشرية ذات مؤهلات وخبرة يلغي الحاجة إلى إحداث حلقات إدارية تسلسلية، ويساعد على تقليص عدد الموظفين وبالتالي خفض الأكلاف، باعتبار أن كل من هذه العناصر يملك من القدرات والمهارات، وكل ضمن المهام الموكلة اليه، ما يمكنه من ممارسة هذه المهام بإتقان.

يضاف إلى ذلك أن مدير مديرية التخطيط والبرامج، وإن كان متعاقداً، يعتبر أيضاً مرجعية مسؤولة عن حسن إدارة وتنظيم وحدته والإشراف والرقابة على العاملين فيها، وهو يخضع لواجبات الموظفين المنصوص عنها في نظام الموظفين.

○ أما بخصوص أن: "يتضمن تنظيم هذه المديرية عدداً من الوحدات بحيث تختص كل واحدة منها بنشاط معين". فنكتفي بالإشارة إلى أن تنظيم إدارة الأبحاث والتوجيه ومصلحة المراقبة والدراسات في مجلس الخدمة المدنية، والمفتشيات العامة في التفتيش المركزي، على سبيل المثال لا الحصر، التي تتولى العديد من المهام والأعمال، هي على غرار التنظيم المقترح لمديريات التخطيط والبرامج، لا تتضمن تنظيمياً يتألف من وحدات، بل يعتمد على فريق عمل مكون من عناصر بشرية ذات مؤهلات وخبرة، لديها القدرة والمعرفة على ممارسة المهام المناطة به. وقد يكون المشرع اللبناني الذي اعتمد هذا التنظيم في العام ١٩٥٩، سابقاً في تبني مبدأ فرق العمل، في الإدارات المشار إليها أعلاه.

إستناداً إلى ما تقدّم،

نرى من المفيد التأكيد على أهمية مشروع قانون إحداث مديريات أو مصالح للتخطيط والبرامج، باعتباره ركناً أساسياً من أركان إصلاح وتطوير الإدارة العامة التي نطمح إلى تحقيقها، وهو توجه يندرج في رؤيا شاملة لتحديث الإدارة العامة التي تضمنتها في وثيقة "إستراتيجية تنمية وتطوير الإدارة العامة في لبنان" والتي جرى عرضها في السراي الحكومي برعاية دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ

٢٠١١/١١/١١

٢٠١١/١١/١١

هذا مع الإشارة إلى أنه من العوامل الأساسية في نجاح هذه المديرية أو المصالح في أداء دورها في حال إقرار مشروع القانون، وقدرتها على الأداء وتحقيق الأهداف من إحداثها، يكمن في اعتماد مبدأ التعاقد لملاء مركز المدير أو رئيس المصلحة ولباقي الوظائف، في حال تعذر ملؤها من خلال تعيين الموظفين العاملين حالياً في مصالح ودوائر التخطيط الملغاة، إذا كانوا لا يستوفون شروط التعيين الخاصة لتسميات الوظائف المحددة في الجدول رقم (٢) المرفق بمشروع القانون، هذا بالإضافة إلى اعتماد مشروع القانون لمبدأ توحيد تسميات هذه الوظائف في ملاكات هذه الوحدات وشروط التعيين فيها، مع النص على عدم تنظيم هذه الوحدات وفق هيكلية مشكلة من دوائر أو أقسام، بل فريق عمل وذلك توفيراً على الخزينة العامة إذ يختصر هذا الحل ٥٠ وظيفة رئيس دائرة (في حال إحداث دائرتين) أو ٧٥ وظيفة رئيس دائرة (في حال إحداث ثلاث دوائر) في كافة مديريات التخطيط والبرامج، وذلك على أقل تقدير.

لذلك،

نودع جانبكم صيغة جديدة لمشروع القانون الرامي إلى إحداث مديريات أو مصالح للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة مع الأسباب الموجبة، وكذلك جدول المقارنة بين الصيغة الأولى للمشروع والصيغة الجديدة المرفقة.

أملين عرض الموضوع على جانب مجلس الوزراء لدرسه وإقراره تمهيداً لإعطائه المجرى القانوني اللازم.

وزير دولة لشؤون التنمية الإدارية

محمد قيش

المرفقات:

- نسخة عن كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٢٢٩ تاريخ ٢٠١١/٣/١٥
(مشروع إحداث مديريات التخطيط والبرامج في الإدارات العامة).
- نسخة عن كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٤٨٥ تاريخ ٢٠١٠/٨/١٦
(مشروع إنشاء وحدة التخطيط والبرامج في الإدارات العامة).

إ.غ

وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
المستلم
التاريخ: 2012-8-8
رقم الملف: 2012/9/617

رئاسة مجلس الوزراء

مجلس الخدمة المدنية

رقم المحفوظات : ٢٠١١/٤٢٢٩

بيروت ، في ٣ آب ٢٠١٢

جانب معالي وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية

الموضوع : بيان رأي بمشروع قانون .

عطفًا على كتابنا رقم ٤٢٢٩ تاريخ ٢٠١١/٣/١٥ المتضمن رأي مجلس الخدمة المدنية بمشروع قانون يرمي إلى إنشاء مديريات التخطيط والبرامج في الإدارات العامة ، والذي جرى إعداد صيغة جديدة بشأنه بعد الأخذ ببعض ملاحظات المجلس ، فإن هذا المجلس يُبدي ما يلي :

في المادة الخامسة :

١ - إضافة عبارة « أو بالتعاقد » قبل عبارة « من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية » الواردة في الفقرة (ب) من هذه المادة ، وكذلك حذف عبارة « وفي حال تعذر ذلك فبالتعاقد وفقاً للأصول » الواردة في آخر الفقرة المذكورة .

٢ - بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تنظيم الإدارات العامة) ، حدّدت القواعد والأصول التي يقتضي اعتمادها عند وضع هيكلية الإدارات العامة ، وكذلك مهام الوحدات التي تتألف منها ، في حين أن الفقرة (ج) من هذه المادة قد خرجت عن هذه القواعد باعتماد فرق عمل ، ويخشى أن يؤدي ذلك إلى صعوبة في المواكبة المباشرة لأعمالها ، ومن ثم إلى ضياع المسؤولية .

أ. رفيف الحلي

في المادة السابعة :

حذف ما يتعلق بمهام التخطيط والبرامج في كل وزارة بمديرية أو مصالح التخطيط والبرامج ، باعتبار أن مهام المديرية أو المصلحة المذكورة قد حددت في المادة الثالثة ، بحيث يكون مطلع المادة السابعة كما يلي :

« تُلغى » .

كما أنه لا بد لهذا المجلس من أن يشير إلى أن مشروع القانون لم يتضمن جدولاً بفتات الوظائف ورتبها الواردة في الجدول رقم (٢) الملحق بالمشروع ، ولم يحدد سلاسل رواتب هذه الوظائف .

هيئة مجلس الخدمة المدنية

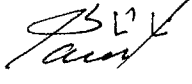
الرئيس


خالد قباني

العضو


انطوان جبران

العضو


ناتالي يارد

- نسخة تبلغ لجانب رئاسة مجلس الوزراء .

رقم الصادر : ٢٦٩١/٢٠١٢
رقم المحفوظات : ٢٦٩١/٢٠١٢
بيروت ، في : ٢٦/١٠/٢٠١٢

جانب وزارة المالية

الموضوع : مشروع قانون يرمي إلى إحداث مديريات للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة .

المرجع : - كتاب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية رقم ٣٥٨/ص/٢٠١٢ تاريخ ٢٥/٦/٢٠١٢ ومرفقاته.

إشارة إلى الموضوع والمرجع اعلاه ،
نودعكم ربطاً نسخة عن الملف المتعلق بمشروع قانون يرمي إلى إحداث مديريات للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة ،

للتفضل بالإطلاع وبيان الرأي خلال مهلة ١٥ يوماً يصار بعدها الى عرض الموضوع على مجلس الوزراء .

أمين عام مجلس الوزراء

سهيل بوجي

نسخة تبلغ : لجانب مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
للتفضل بأخذ العلم والمتابعة .

رقم الصادر : ٤٦٤٦/م
رقم المحفوظات : ١٠٩٥
بيروت ، في : ٢١/٤/٢٠١٢

جانب وزارة العدل

- هيئة التشريع والإستشارات

الموضوع : مشروع قانون يرمي إلى إحداث مديريات للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة .

المرجع : - كتاب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية رقم ٣٥٨/ص/٢٠١٢ تاريخ ٢٥/٦/٢٠١٢ ومرفقاته.

إشارة إلى الموضوع والمرجع اعلاه ،
نودعكم ربطاً نسخة عن الملف المتعلق بمشروع قانون يرمي إلى إحداث مديريات للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة ،

للتفضل بالإطلاع وبيان الرأي خلال مهلة ١٥ يوما يصار بعدها الى عرض الموضوع على مجلس الوزراء .

أمين عام مجلس الوزراء

سهيل بوجي

نسخة تبلغ : لجانب مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
للتفضل بأخذ العلم والمتابعة .

التاريخ: ٢٠١٢/٦/٢٥

المرجع: ٣٥٨/ص/٢٠١٢

دولة رئيس مجلس الوزراء
الأستاذ نجيب ميفاتي المحترم

الموضوع: مشروع قانون يرمي إلى إحداث مديريات للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة.

المرجع: - كتابنا رقم ٤٧١ تاريخ ٢٦/١٠/٢٠١٠ الموجه إلى مجلس الخدمة المدنية.

- كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٢٢٩ تاريخ ١٥/٣/٢٠١١.

إشارة إلى الموضوع والمرجع المبينين أعلاه، نبدي ما يلي:

أ. سبق لنا أن أعدنا مشروع مرسوم يرمي إلى إحداث " وحدة التخطيط والبرامج " في الإدارات العامة تم إيداعه مجلس الخدمة المدنية بموجب كتابنا رقم ٣٠١/ص/٢٠١٠ تاريخ ٢٩/٦/٢٠١٠ لإبداء الرأي.

وقد أودعنا المجلس ملاحظاته على مشروع المرسوم بموجب كتابه رقم ٢٤٨٥ تاريخ ١٦/٨/٢٠١٠، (ربطاً نسخة عنه) الذي يمكن عرض عناوينه الرئيسية وفقاً لما يلي:

(١) يتبين أن المهام المقترحة إسنادها إلى "وحدة التخطيط والبرامج" ليست مهاماً عادية نصت عليها القوانين والأنظمة التي ترعى الوظيفة العامة في لبنان، الأمر الذي يستتبع بطبيعة الحال أن تكون شروط التعيين الخاصة الإضافية في وظائف الوحدة المذكورة لجهة المؤهلات العلمية والخبرات العملية ليس لها ما يماثلها في الشروط التي حددتها القوانين المذكورة لتعيين الموظفين وبالتالي فإن رواتب وتعويضات العاملين في الوحدة المقترحة إنشاؤها يمكن أن لا تتفقد بسلاسل رواتب الموظفين المحددة في القوانين النافذة.

(٢) يتبين أن مشروع المرسوم موضوع البحث قد نص على أن يكون استخدام العاملين في وحدة التخطيط والبرامج عن طريق التعاقد. كما أن المهام المناطة بوحدة التخطيط والبرامج المقترحة إنشاؤها في الوزارات تتطلب الإستمرارية والمتابعة من قبل شاغليها وليس لمدة محددة، الأمر

الذي يتعارض مع القاعدة التي حددتها المادة (٨٧) من نظام الموظفين، لجهة أن التعاقد يكون لمدة محددة ما لم يكن هناك نص تشريعي يجيز ذلك.

(٣) من الأفضل أن يتضمن النص القانوني لإنشاء وحدة التخطيط والبرامج تعداداً للوظائف الأساسية التي يمكن إدراجها في ملاك الوحدة المذكورة وكذلك شروط التعيين فيها، وذلك تجنباً لحصول اختلاف في الشروط المطلوبة لهذه الوظائف من وزارة إلى وزارة أخرى، طالما أن المهام المناطة بهذه الوحدة هي ذاتها في مختلف الوزارات.

(٤) في ضوء مندرجات الملف وبالإستناد إلى ما سبق بيانه، يرى المجلس أن هذا الأمر لا يتم بموجب مرسوم وإنما يستوجب قانوناً يقره مجلس النواب.

ب. في ضوء ما تقدّم،

(١) قمنا بإعداد صيغة جديدة لمشروع قانون يرمي إلى "إحداث مديريات للتخطيط والبرامج" في الإدارات العامة، أودع مجلس الخدمة المدنية بموجب كتابنا رقم ٤٧١ تاريخ ٢٦/١٠/٢٠١٠ للدرس وإبداء الملاحظات، وهو يتضمن تحديداً لوظائف ومهام "مديرية التخطيط والبرامج" (المادة ٣). كما جرى تحديد شروط التعيين الخاصة لوظيفة مدير التخطيط والبرامج في الجدول رقم (١) وكذلك تحديد سائر تسميات الوظائف في ملاك مديريات التخطيط والبرامج وشروط تعيينهم ومهاراتهم، والمهام والمسؤوليات المناطة بهم في الجدول رقم (٢) المرفقين بمشروع القانون، بحيث تكون ملاكات هذه المديريات التي ستصدر استناداً إلى القانون عند إقراره، بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص، موحدة ومتناسقة (الفقرة أ من المادة الخامسة). كما نصت الفقرة (ب) من المادة ٥ على أن تملأ الوظائف في المديرية المذكورة باستثناء وظيفة مدير التخطيط والبرامج بالتعيين من بين موظفي مصالح ودوائر التخطيط الملغاة في حال كانوا يستوفون شروط التعيين الخاصة لتسميات الوظائف المحددة في الجدول رقم (٢) وعند تعذر ذلك فبالتعاقد. أما الفقرة الأخيرة (د) من هذه المادة فتتضمن على أن لا تتضمن هذه المديرية هيكلية محددة (من دوائر وأقسام)، بل يؤلف العاملون فيها فريق عمل لإعطائه مرونة في الأداء وسرعة في التكيف مع المستجدات.

(٢) إن مشروع القانون بصيغته الجديدة، يأخذ بعين الاعتبار ملاحظات مجلس الخدمة المدنية المشار إليها في الفقرة (أ)، حيث أنه:

(٢,١) تمت الإستعاضة عن تسمية "وحدة التخطيط الإداري" بتسمية "مديرية التخطيط والبرامج"، بهدف تحديد مستوياتها في الهيكلية الإدارية.

(٢,٢) تمت الإستعاضة عن مشروع المرسوم السابق لإنشاء "وحدة التخطيط والبرامج" بمشروع قانون إعطاء المهام المناطة بمديريات التخطيط والبرامج التي تتطلب الإستمرارية المشغولة وظائفها من قبل متعاقدين صفة الديمومة، مما يتطلب نص تشريعي واضح يجيز ذلك.

(٢,٣) تم إعداد تسميات موحدة للوظائف الأساسية في ملاك مديريات التخطيط والبرامج وكذلك شروط التعيين والتعاقد الخاصة بها، تجنباً لحصول إختلاف في التسميات والشروط من وزارة إلى وزارة أخرى، ذلك أن مهام هذه المديريات هي ذاتها في مختلف الوزارات.

(٢,٤) تم الأخذ بملاحظة مجلس الخدمة المدنية في كتابه رقم ٤٢٢٩ تاريخ ٢٠١١/٣/١٥، لجهة إضافة تسمية "إختصاصي فني رئيسي" في مديريات التخطيط والبرامج، بما يضمن توفر الإختصاص العلمي الأكاديمي والخبرة العملية المتعلقة بطبيعة نشاط ومهام الوزارة المعنية (طب، هندسة، مالية، إقتصاد، سياحة، ثقافة... الخ).

ج. بنتيجة الإطلاع على كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٢٢٩ تاريخ ٢٠١١/٣/١٥. (ربطاً نسخة عنه) المتضمن ملاحظاته على مشروع قانون إحداث مديريات للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة بصيغته الجديدة،

وبعد دراسة هذه الملاحظات، نرى إبداء التوضيحات التالية بشأنها:

(١) في ما يتعلق بملء وظيفة مدير التخطيط والبرامج وسائر الوظائف في مديريات التخطيط والبرامج بالتعاقد، وتحديد راتب مدير التخطيط والبرامج.

■ رأي مجلس الخدمة المدنية أن هذا الأمر يتعارض مع النظام الوظيفي المعتمد حيث القاعدة أن تملأ الوظائف الشاغرة في الملاك الإداري العام عن طريق التعيين بالأصالة، وأن لا يتم التعاقد إلا في حالات إستثنائية نصت عليها المادة (٨٧) من نظام الموظفين ولمدة محددة للقيام بعمل معين يتطلب معارف ومؤهلات خاصة. وهذا الأمر لا ينطبق على المهام المناطة بمديرية التخطيط والبرامج المقترح إنشاؤها في الإدارات التي تتطلب الإستمرارية والمتابعة من قبل شاغليها وليس لمدة محددة. ويشير المجلس إلى أن الراتب المخصص لهذه الوظيفة غير مبرر.

■ رأي التنمية الإدارية:

○ إن وظيفة مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج تتطلب معارف ومؤهلات ومهارات خاصة وكذلك خبرة عملية وفقاً لما هو مبين في الجدول رقم (١)، وبالتالي يمكن النص على أن التعيين في هذه الوظيفة يمكن أن يتم من خلال التعيين أو التعاقد، وبرتب ملائم يسمح باستقطاب عناصر بشرية مؤهلة وذات كفاءات ومهارات عالية. وينسحب هذا الأمر على باقي الوظائف الملحوظة تسمياتها في الجدول رقم ٢، وفي حال تعذر ملؤها من خلال التعيين.

○ إن الاقتراح المطروح من المجلس للتعين في وظيفة مدير التخطيط والبرامج، كبديل للشروط الخاصة لجهة المؤهلات والمهارات والخبرة العملية والتي تم تحديدها في الجدول رقم (١) المرفق بمشروع القانون، ينص بأن يكون مدير التخطيط والبرامج من: "موظفي الفئة الثانية الذين أمضوا في هذه الفئة مدة خمس سنوات على الأقل والحائزين على إجازة جامعية في الحقوق أو في العلوم السياسية والإدارية أو في إدارة الأعمال أو في الإدارة العامة أو في الإقتصاد (أو ما يوازيها في ذات الاختصاص)".

إن اقتراح المجلس هذا، لا يفي بالمطلوب ولا يتطابق مع الشروط التي تم تحديدها في الجدول رقم (١) المرفق بمشروع القانون، حيث أنه لم يتطرق إلى المهارات الخاصة المتعلقة باللغات الأجنبية وتقنيات المعلوماتية من جهة، وهو يسقط الخبرة العملية والمحددة بـ ٣ سنوات (بعد حيازة درجة دكتوراه في الاختصاص المطلوب) في إعداد الخطط والسياسات ودراسات الجدوى وإدارة البرامج، أو به سنوات بعد حيازته درجة ماجستير، من جهة ثانية.

ويمكن الإستنتاج في ضوء ما تقدم، أن الموظف المعين في وظيفة مدير التخطيط والبرامج، حسب مواصفات المجلس، سوف لن يكون قادراً على النهوض بمسؤوليات ومهام مديرية التخطيط والبرامج الدقيقة والمتعددة التي جرى تحديدها في المادة الثالثة من مشروع القانون.

○ كما تجدر الإشارة إلى إن موقف مجلس الخدمة المدنية من هذا الموضوع لا يتلاءم مع الرأي الذي أبداه سابقاً في كتابه رقم ٢٤٨٥ تاريخ ٢٠١٠/٨/١٦ (ربطاً نسخة عنه)، وعند درسه لمشروع مرسوم إنشاء "وحدة التخطيط والبرامج" في الإدارات العامة، والذي عرضنا له في البندين (١) و(٢) من الفقرة (أ) من كتابنا هذا، حيث يعرض المجلس

بوضوح، أنه بالإمكان شغل هذه الوظائف عن طريق التعاقد، شرط أن يكون هناك نص تشريعي يجيز ذلك عندما تتطلب هذه الوظائف شروط تعيين خاصة ليس لها ما يماثلها في القوانين التي ترعى الوظيفة العامة، وكذلك اعتماد رواتب للمتعاقدين لا تتفقد بسلاسل رواتب الموظفين المحددة في هذه القوانين.

(٢) في ما يتعلق بالإختصاصات المطلوبة لتسميات الوظائف المحددة في مديريات التخطيط والبرامج.

■ يعرض المجلس أن الإختصاصات المطلوبة لإشغال الوظائف المقترحة في مديريات ومصالح التخطيط والبرامج - بإستثناء الخبرة العملية المطلوبة في إعداد الخطط وإدارة البرامج - هي من الإختصاصات المتوفرة بكثرة في سوق العمل ومن المؤهلات الواردة في شروط التعيين لعدد من الوظائف الملحوظة في الملاك الدائم، وبالتالي يرى المجلس أن يكون ملاك هذه المديريات ملاكاً دائماً يتم ملؤه وفق الأصول المتبعة في هذا الشأن بالتعيين وليس بالتعاقد.

■ رأي التنمية الإدارية:

جرى الأخذ بملاحظة مجلس الخدمة المدنية بحيث نصت الفقرة (ب) من المادة (٥) من مشروع القانون بصيغته الجديدة، بملء سائر الوظائف عن طريق التعيين بإستثناء وظيفة مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج التي يمكن إشغالها عن طريق التعيين أو التعاقد.

(٣) في ما يتعلق بتحديد تسميات وظائف الفئة الثالثة وشروط التعيين الخاصة بكل وظيفة ومهامها ومسؤولياتها في ملاك مديريات التخطيط والبرامج (البند ب من المادة السادسة والجدول رقم ٢ المرفق بمشروع القانون).

■ يرى المجلس بالنسبة إلى هذا الموضوع أن يقتصر مشروع القانون على إحداث مديرية التخطيط والبرامج وتحديد مهامها وشروط تعيين المدير، على أن يتم لاحقاً تحديد ملاكات هذه المديرية بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير المختص وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وتحقيق تجريبه إدارة الأبحاث والتوجيه، وبالتالي حذف الجدول رقم (٣) الذي يحدد تسميات وظائف الفئة الثالثة في مديريات التخطيط والبرامج وشروط التعيين الخاصة بها ومهامها ومسؤولياتها.

■ رأي التنمية الإدارية:

○ إن ترك أمر تحديد ملاك هذه المديريات وتسميات وظائف الفئة الثالثة فيها إلى كل إدارة عامة، سوف يؤدي إلى ثغرات ومخاطر جمة تتجم عن تعدد التسميات وشروط التعيين لهذه الوظائف، في حين يفترض أن تكون هذه التسميات وشروط التعيين فيها موحدة ومتناسقة نظراً إلى أن دور ومهام مديريات التخطيط والبرامج في الإدارات العامة متماثلة.

○ هذا، ونرى من المفيد الإشارة إلى أن موقف مجلس الخدمة المدنية من هذا الموضوع لا يتلاءم مع الرأي الذي أبداه في كتابه السابق رقم ٢٤٨٥ تاريخ ٢٠١٠/٨/١٦، وعند درسه لمشروع مرسوم إنشاء "وحدة التخطيط والبرامج" والذي عرضنا له في البند (٣) من الفقرة (١) من كتابنا، حيث اقترح تعداداً للوظائف الأساسية في مديريات التخطيط والبرامج تجنباً لحصول اختلاف في التسميات والشروط المطلوبة للوظائف.

○ إننا، وإستناداً إلى موقف المجلس الآنف الذكر، عمدنا عند إعدادنا لمشروع قانون إحداث مديريات للتخطيط والبرامج، إلى تضمينه البند (ب) من المادة الخامسة والجدول رقم (٢) المرفق به، بهدف توحيد التسميات العائدة لوظائف الفئة الثالثة وشروط التعيين فيها.

٤) في ما يتعلق بأن مديريات التخطيط والبرامج المقترح إحداثها لا تتضمن هيكلية إدارية من دوائر وأقسام، بحيث تختص كل من هذه الوحدات بنشاط معين.

■ يرى المجلس بأنه: "لا يمكن إناطة المهام والأعمال المقترحة لهذه المديرية لفريق عمل بل يقتضي أن تتولى تنفيذها وحدات إدارية متخصصة تابعة لهذه المديريات توزع عليها المهام والمسؤوليات بصورة واضحة ومحددة.

■ رأي التنمية الإدارية:

○ إن التوجه الحديث في تنظيم الإدارات في أكثر الدول تقدماً في مجال التنظيم الإداري، يعتمد هيكليات مسطحة، مكونة من فرق عمل برئاسة قيادي، وهو تنظيم يتميز بتركيزه للمسؤوليات، والقدرة على التكيف مع ضغوطات العمل، سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام، بحيث يتلافى الهيكليات التقليدية العمودية والفضفاضة

التي تتضمن مستويات عدة تنقل العمل الإداري وتسهم في تجزئة المهام والمسؤوليات، وإطالة خطوط الإتصال والتواصل، وتؤخر وصول التوجيهات والمعلومات، وتضعف الرقابة والمساءلة. هذا مع العلم بأن اللجوء إلى اعتماد فرق العمل المكونة من عناصر بشرية ذات مؤهلات وخبرة يلغي الحاجة إلى إحداث حلقات إدارية تسلسلية، ويساعد على تقليص عدد الموظفين وبالتالي خفض الأكلاف، باعتبار أن كل من هذه العناصر يملك من القدرات والمهارات، وكل ضمن المهام الموكلة اليه، ما يمكنه من ممارسة هذه المهام بإتقان.

يضاف إلى ذلك أن مدير مديرية التخطيط والبرامج، وإن كان متعاقدًا، يعتبر أيضاً مرجعية مسؤولة عن حسن إدارة وتنظيم وحدته والإشراف والرقابة على العاملين فيها، وهو يخضع لواجبات الموظفين المنصوص عنها في نظام الموظفين.

○ أما بخصوص أن: "يتضمن تنظيم هذه المديرية عدداً من الوحدات بحيث تختص كل واحدة منها بنشاط معين". فنكتفي بالإشارة إلى أن تنظيم إدارة الأبحاث والتوجيه ومصلحة المراقبة والدراسات في مجلس الخدمة المدنية، والمفتشيات العامة في التفتيش المركزي، على سبيل المثال لا الحصر، التي تتولى العديد من المهام والأعمال، هي على غرار التنظيم المقترح لمديريات التخطيط والبرامج، لا تتضمن تنظيمياً يتألف من وحدات، بل يعتمد على فريق عمل مكون من عناصر بشرية ذات مؤهلات وخبرة، لديها القدرة والمعرفة على ممارسة المهام المناطة به. وقد يكون المشتري اللبناني الذي اعتمد هذا التنظيم في العام ١٩٥٩، سباقاً في تبني مبدأ فرق العمل، في الإدارات المشار إليها أعلاه.

إستناداً إلى ما تقدّم،

نرى من المفيد التأكيد على أهمية مشروع قانون إحداث مديريات أو مصالح للتخطيط والبرامج، باعتباره ركناً أساسياً من أركان إصلاح وتطوير الإدارة العامة التي نطمح إلى تحقيقها، وهو توجه يندرج في رؤيا شاملة لتحديث الإدارة العامة التي تضمنتها في وثيقة "إستراتيجية تنمية وتطوير الإدارة العامة في لبنان" والتي جرى عرضها في السراي الحكومي برعاية دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١١/١/١١.

هذا مع الإشارة إلى أنه من العوامل الأساسية في نجاح هذه المديریات أو المصالح في أداء دورها في حال إقرار مشروع القانون، وقدرتها على الأداء وتحقيق الأهداف من إحداثها، يكمن في اعتماد مبدأ التعاقد لملء مركز المدير أو رئيس المصلحة ولباقي الوظائف، في حال تعذر ملؤها من خلال تعيين الموظفين العاملين حالياً في مصالح ودوائر التخطيط الملغاة، إذا كانوا لا يستوفون شروط التعيين الخاصة لتسميات الوظائف المحددة في الجدول رقم (٢) المرفق بمشروع القانون، هذا بالإضافة إلى اعتماد مشروع القانون لمبدأ توحيد تسميات هذه الوظائف في ملاكات هذه الوحدات وشروط التعيين فيها، مع النص على عدم تنظيم هذه الوحدات وفق هيكلية مشككة من دوائر أو أقسام، بل فريق عمل وذلك توفيراً على الخزينة العامة إذ يختصر هذا الحل ٥٠ وظيفة رئيس دائرة (في حال إحداث دائرتين) أو ٧٥ وظيفة رئيس دائرة (في حال إحداث ثلاث دوائر) في كافة مديريات التخطيط والبرامج، وذلك على أقل تقدير.

لذلك،

نودع جانبكم صيغة جديدة لمشروع القانون الرامي إلى إحداث مديريات أو مصالح للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة مع الأسباب الموجبة، وكذلك جدول المقارنة بين الصيغة الأولى للمشروع والصيغة الجديدة المرفقة.

أملين عرض الموضوع على جانب مجلس الوزراء لدرسه وإقراره تمهيداً لإعطائه المجرى القانوني اللازم.

وزير دولة لشؤون التنمية الإدارية

محمد قبيش

المرفقات:

- نسخة عن كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٢٢٩ تاريخ ٢٠١١/٣/١٥ (مشروع إحداث مديريات التخطيط والبرامج في الإدارات العامة).
- نسخة عن كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٤٨٥ تاريخ ٢٠١٠/٨/١٦ (مشروع إنشاء وحدة التخطيط والبرامج في الإدارات العامة).

رئاسة مجلس الوزراء	٣٧٩٣
رقم الورد	١٨٩٨
رقم التاريخ	١٨٩٨
جهة الإيداع	١٨٩٨

المستشار

٢٠١٢/٧/٢٨

**جدول مقارنة لمشروع القانون الرامي
إلى إنشاء وحدات للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة**

مشروع القانون بصيغته الجديدة	صيغة مشروع القانون كما أودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦
المادة الأولى: يهدف هذا القانون إلى إحداث وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات، بإستثناء وزارة الدفاع الوطني.	
المادة ٢: تنشأ في ملاكات الوزارات: ١. مديرية للتخطيط والبرامج ترتبط مباشرة بالوزير في الوزارة التي تشتمل على أكثر من مديرية عامة. ٢. مصلحة للتخطيط والبرامج ترتبط مباشرة بالمدير العام في الوزارة التي تشتمل على مديرية عامة واحدة.	المادة الأولى: تنشأ في كل من الوزارات المحددة تسمياتها في المادة الأولى من المرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١١ (تنظيم الإدارات العامة) بإستثناء وزارة الدفاع الوطني، مديرية تسمى "مديرية التخطيط والبرامج" مرتبطة مباشرة بالوزير.
	المادة الثانية: تلغى دوائر التخطيط في الإدارات العامة المحدثة فيها أو المرتبطة بإحدى مصالحها، كما تلغى دوائر المشاريع والبرامج في الإدارات العامة المحدثة فيها بموجب المرسوم رقم ١٧٤٦٤ تاريخ ٩/٩/١٩٦٤.
المادة ٣: تتولى مديرية أو مصلحة التخطيط والبرامج في كل وزارة المهام التالية: ١. إقتراح السياسات والخطط والبرامج المتعلقة بعمل الوزارة على المدى القصير والمتوسط والطويل، والعمل على تنويعها.	المادة الثالثة: تتولى "مديرية التخطيط والبرامج" المهام التالية: ١. إقتراح السياسات والخطط والبرامج المتعلقة بعمل الوزارة على المدى القصير والمتوسط والطويل، والعمل على تنويعها.

مشروع القانون بصيغته الجديدة	صيغة مشروع القانون كما أودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦
٢. إعداد دراسات جدوى للخطط والبرامج في ضوء الأهداف والنتائج المتوقع تحقيقها لا سيما تلك العائدة للخطط والبرامج المعدة على المديين القصير والمتوسط، مع لحظ أرقام الإعتمادات الأولية اللازمة لكلفة تنفيذها. ٣. التنسيق والتعاون مع الإدارات العامة والمؤسسات العامة في كل ما يتعلق بشؤون الخطط والبرامج والمشاريع لا سيما القطاعية منها التي تعني أكثر من إدارة أو مؤسسة عامة. ٤. مساعدة مختلف وحدات الوزارة على بلورة وتنسيق مشاريعها وتحليلها في نطاق إعداد الخطة القطاعية تمهيداً لوضع مشروع الموازنة السنوي. ٥. تحديد وتنسيق ومتابعة مساعدات الدعم التقني التي تتلقاها الوزارة من الدول والمؤسسات والمنظمات العربية والدولية والجهات المانحة. ٦. جمع وترتيب وتيؤيم المعلومات والإحصاءات المتعلقة بعمل الوزارة، والتنسيق في هذا المجال مع إدارة الإحصاء المركزي. ٧. القيام بتقييم دوري للسياسات والخطط والبرامج بعد وضعها موضع التنفيذ، لدرس جدواها وملاءمتها، والعمل على اقتراح ما يتوجب اعتماده من إجراءات لتصويبها وتصحيحها. ٨. أية مهام إضافية تكلف بها من قبل المرجع المختص.	٢. إعداد دراسات جدوى للخطط والبرامج في ضوء الأهداف والنتائج المتوقع تحقيقها لا سيما تلك العائدة للخطط والبرامج المعدة على المديين القصير والمتوسط، مع لحظ أرقام الإعتمادات الأولية اللازمة لكلفة تنفيذها. ٣. التنسيق والتعاون مع الإدارات العامة والمؤسسات العامة في كل ما يتعلق بشؤون الخطط والبرامج والمشاريع لا سيما القطاعية منها التي تعني أكثر من إدارة أو مؤسسة عامة. ٤. مساعدة مختلف وحدات الوزارة على بلورة وتنسيق مشاريعها وتحليلها في نطاق إعداد الخطة القطاعية تمهيداً لوضع مشروع الموازنة السنوي. ٥. تحديد وتنسيق ومتابعة مساعدات الدعم التقني التي تتلقاها الوزارة من الدول والمؤسسات والمنظمات العربية والدولية والجهات المانحة. ٦. جمع وترتيب وتيؤيم المعلومات والإحصاءات المتعلقة بعمل الوزارة بالتعاون مع وحدة الإحصاء فيها، والتنسيق في هذا المجال مع إدارة الإحصاء المركزي ومراكز المعلوماتية في الوزارات. ٧. القيام بتقييم دوري للسياسات والخطط والبرامج بعد وضعها موضع التنفيذ، لدرس جدواها وملاءمتها، والعمل على اقتراح ما يتوجب اعتماده من إجراءات لتصويبها وتصحيحها.

صيغة مشروع القانون كما اودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦	مشروع القانون بصيغته الجديدة
المادة الرابعة: (أ) يرئس مديرية التخطيط والبرامج، مدير هو رئيس العاملين كافة في المديرية، ويمارس المهام والمسؤوليات المحددة في المادة ٨ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (تنظيم الإدارات العامة)، لا سيما إعطاء التوجيهات للعاملين في المديرية والسهر على حسن أدائهم لأعمالهم وعلى التنسيق بينها. تملاً وظيفة مدير التخطيط والبرامج بالتعاقد، وتحدد شروط التعاقد الخاصة به ويحدد راتبه وفقاً للجدولين الملحقين بهذا القانون رقم (١) ورقم (٢).	المادة ٤: يرئس مديرية أو مصلحة التخطيط والبرامج، مدير أو رئيس مصلحة، يمارس بالإضافة إلى المهام المحددة في هذا القانون المهام والمسؤوليات المحددة في المادة ٨ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (تنظيم الإدارات العامة)، لا سيما إعطاء التوجيهات للعاملين في المديرية أو المصلحة والسهر على حسن أدائهم لأعمالهم وعلى التنسيق بينها.
(ب) تحدد ملاكات وتسميات الوظائف في مديريات التخطيط والبرامج إستناداً إلى تسميات الوظائف المحددة في الجدول رقم (٣) الملحق بالقانون والمتضمن شروط التعيين الخاصة بها، بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير المختص، وتراعى في تحديد أعداد هذه الوظائف في ملاك مديرية التخطيط والبرامج في كل وزارة، عدد المديريات العامة فيها، وتنوع إختصاصاتها ومهامها. كما تشمل ملاكات هذه المديريات على العدد اللازم من الوظائف في الفئتين الرابعة والخامسة.	المادة ٥: (أ) تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير المختص، ملاكات وتسميات الوظائف في مديريات ومصالح التخطيط والبرامج في كل وزارة وفقاً لتسميات الوظائف المحددة في الجدولين رقم (١) و(٢) المرفقين ربطاً والمتضمنين شروط التعيين الخاصة بها، ومهامها ومسؤولياتها، ويراعى في تحديد أعداد هذه الوظائف، عدد المديريات العامة في الوزارة المعنية، وتنوع إختصاصاتها ومهامها. كما يلحظ في ملاكات مديريات أو مصالح التخطيط والبرامج العدد اللازم من الوظائف الإدارية في الفئتين الرابعة والخامسة.

مشروع القانون بصيغته الجديدة	صيغة مشروع القانون كما أودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦
ب) تملأ وظيفة مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج بالتعيين أو بالتعاقد بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، كما تملأ الوظائف في ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج بالتعيين من بين الموظفين العاملين حالياً في مصالح ودوائر التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج في الوزارات بعد تسوية أوضاعهم، في حال كانوا يستوفون شروط التعيين الخاصة لتسميات الوظائف المحددة في الجدول رقم (٢)، باستثناء شرطي السن والمباراة، وتملأ باقي الوظائف الشاغرة في هذه الوحدات بالتعيين من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، وفي حال تعذر ذلك فبالتعاقد وفقاً للأصول.	
ج) لا تتضمن مديريات التخطيط والبرامج هيكلية إدارية محددة بدوائر أو أقسام، ويشكل العاملون في هذه المديريات والمصالح فريق عمل، يتم توزيع العمل في ما بينهم بموجب قرار يصدره المرجع المختص بناءً على اقتراح مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج.	ج) لا تتضمن مديريات التخطيط والبرامج هيكلية إدارية محددة بدوائر أو أقسام، ويشكل الموظفون في المديرية فريق عمل، يتم توزيع العمل في ما بينهم بموجب قرار يصدره مدير التخطيط والبرامج.
المادة ٦: يرفع مدير أو رئيس المصلحة، الإقتراحات المتعلقة بالسياسات والخطط والبرامج، تبعاً، إلى المرجع المختص للدرس والمناقشة. يرأس الوزير المعني، إجتماعات عمل تضم المدراء العاملين والمدراء ورؤساء المصالح المعنيين إضافة إلى	المادة الخامسة: يرفع مدير التخطيط والبرامج الإقتراحات المتعلقة بالسياسات والخطط والبرامج تبعاً إلى الوزير المختص الذي يعرضها للدرس والمناقشة على لجنة يرأسها وتضم المدراء العاملين في الوزارة ورؤساء الوحدات المرتبطة مباشرة بالوزير، إضافة إلى أية جهات أخرى يرتئي الوزير

صيغة مشروع القانون كما اودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦	مشروع القانون بصيغته الجديدة
ضمها إلى اللجنة. يقرّ الوزير المختص السياسات والخطط والبرامج التي تدخل في إختصاصه بعد الإستماع إلى ملاحظات ومقترحات أعضاء اللجنة بشأنها، ويرفع إلى مجلس الوزراء السياسات والخطط والبرامج التي تتطلب موافقة المجلس عليها.	من يرثي إشراكهم من أصحاب الإختصاص من القطاعين العام أو الخاص. يقرّ الوزير السياسات والخطط والبرامج التي تدخل ضمن صلاحياته، ويرفع إلى مجلس الوزراء تلك التي تتطلب موافقته عليها.
المادة السادسة:	المادة ٧: تحصر مهام التخطيط والبرامج في كل وزارة بمديرية أو مصالح التخطيط والبرامج المنشأة بموجب هذا القانون، وتلغى مصالح ودوائر التخطيط في الوزارات المحدثة فيها أو المرتبطة بإحدى وحداتها الإدارية، إضافة إلى دوائر المشاريع والبرامج في الإدارات العامة المحدثة فيها بموجب المرسوم رقم ١٧٤٦٤ تاريخ ١٩٦٤/٩/٩، كما تلغى من بين المهام التي تمارسها الوحدات الإدارية في الوزارات المهام العائدة للتخطيط والبرامج. تبقى سارية المفعول النصوص الملغاة بموجب هذا القانون إلى حين صدور مراسيم تحديد ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج وفقاً للفقرة (أ) من المادة ٥ من هذا القانون.
المادة السادسة:	المادة ٨: تبقى أوضاع موظفي دوائر التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج الملغاة على حالها لا سيما لجهة رواتبهم ورتبهم لحين تسوية أوضاعهم وذلك بعد صدور المراسيم العائدة لتحديد ملاكات مديريات التخطيط والبرامج وفقاً

صيغة مشروع القانون كما اودعته وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية إلى مجلس الخدمة المدنية بموجب الكتاب رقم ٤٧١/ص تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦	مشروع القانون بصيغته الجديدة
الفقرة (ب) من المادة الرابعة من هذا القانون. يعيّن الموظفون الملغاة وظائفهم في الوظائف المحددة في ملاكات مديريات التخطيط والبرامج شرط أن يستوفوا شروط التعيين الخاصة بهذه الوظائف، وينقل من لا تتوفر لديهم الشروط المطلوبة إلى وظائف مماثلة لوظائفهم فئة ورتبة في إدارتهم أو في إدارة أخرى وفقاً لأحكام نظام الموظفين التي ترعى أحكام النقل.	تحديد لها بمراسيم وفقاً للفقرة (أ) من المادة ٥ من هذا القانون، وينقل الموظفون الذين لا تتوفر لديهم الشروط المطلوبة إلى وظائف مماثلة لوظائفهم فئة ورتبة في إدارتهم أو في إدارة أخرى وفقاً لأحكام المادة ٧٠ من قانون الموظفين.
المادة السابعة: تملاً الوظائف في ملاكات مديريات التخطيط والبرامج بالتعاقد، مع مراعاة شروط التعيين الخاصة المبينة في الجدول رقم (٣)، بعد تسوية أوضاع موظفي دوائر التخطيط ودوائر المشاريع والبرامج الملغاة، بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية بالتنسيق مع الوزارة المعنية وفقاً للأصول القانونية، وبموجب عقود نموذجية يضعها مجلس الخدمة المدنية تتضمن تحديداً واضحاً لجميع واجبات وحقوق ومهام المتعاقد.	أصبحت المادة ٥ الفقرة ب أعلاه.
المادة الثامنة: تحدد دقائق تطبيق هذا القانون عند الإقتضاء بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.	المادة ٩: تحدد دقائق تطبيق هذا القانون عند الإقتضاء بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.
المادة ٩: يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.	المادة ١٠: يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

الأسباب الموجبة

تم بموجب المرسوم الإشتراعي رقم ٥ تاريخ ٣١ كانون الثاني ١٩٧٧ إنشاء مجلس الإنماء والإعمار وإلغاء وزارة التصميم العام، الذي أسند إليه مهام متعددة منها القيام بمهام تخطيطية تشمل إعداد خطة عامة وخطط متعاقبة وبرامج للإعمار والإنماء وإقتراح سياسات إقتصادية ومالية وإجتماعية، وهو الأمر الذي يتطلب أن يتوفر في الوزارات قدرات ومهارات التخطيط والبرمجة بما في ذلك اقتراح السياسات وإعداد الخطط والبرامج العائدة لها، بما يسهم في تعزيز علاقات التعاون والتنسيق مع مجلس الإنماء والإعمار.

لذلك،

تم إعداد مشروع القانون المرفق الذي يرمي إلى إنشاء وحدات للتخطيط والبرامج على مستوى مديريات أو مصالح في الوزارات كافة استناداً إلى المادة الأولى منه، باستثناء وزارة الدفاع الوطني.

ترتبط المديرية مباشرة بالوزير في الوزارات التي تتألف من أكثر من مديرية عامة، لمنحها الدعم والتوجيه اللازمين من الوزير المختص، ولتغطية كافة الوحدات الإدارية في الوزارة الواحدة، تلافياً لإحداث وحدة تخطيط في كل مديرية عامة في هذه الوزارات، مما يعطي هذه الوحدة رؤياً شاملة لنشاطات الوزارة، ويتيح لها إعداد سياسات وخطط وبرامج لكافة إدارات الوزارة الواحدة تتأمن من خلالها معايير التكامل والتجانس. أما في الوزارات التي تتألف من مديرية عامة واحدة فتحدث وحدة التخطيط والبرامج على مستوى مصلحة ترتبط بالمدير العام مباشرة. كما يلحظ مشروع القانون دعم وحدات التخطيط والبرامج هذه (مديريات أو مصالح) بالعنصر البشري المؤهل والمتخصص، الحائز على شهادات عالية مع خبرة كافية مثبتة في حقل الاختصاص، علماً بأن برنامجاً للتعاون التقني بتمويل من هبة مقدمة من الإتحاد الأوروبي سيباشر تنفيذه في أوائل عام ٢٠١٣ يهدف إلى تزويد العنصر البشري في هذه الوحدات عند إحداثها، بالتدريب المكثف وبمناهج وآليات التخطيط والبرامج.

مع الإشارة إلى أن مديريات ومصالح التخطيط والبرامج المنصوص عنها في مشروع القانون، عند إحداثها ستحل مكان وحدات التخطيط المحدثة في عدد من الوزارات، كما ستحل مكان دوائر المشاريع والبرامج التي أحدثت في عدد من الوزارات بموجب المرسوم ١٧٤٦٤/١٩٦٤.

إن دعم قدرات التخطيط في الوزارات يتماشى مع توجهات الحكومة في البيانات الوزارية المتعاقبة لجهة تشديدها على إعادة بناء الإدارة وتحديثها وتمكين الحكومة من وضع السياسات والخطط وتنفيذها.

إضافة إلى ما تقدم ستسهم مديريات ومصالح التخطيط والبرامج في الوزارات، لا سيما وزارات الخدمات منها عند إحداثها، في جهود وزارة المالية في تطوير منهجية إعداد الموازنة العامة، باعتمادها لمفهوم موازنة الأداء، والتي تتطلب من الوزارات وتحديداً من وحدات التخطيط والبرامج، أن توفر لديها القدرة على وضع السياسات والخطط والبرامج وإعداد دراسات جدوى لها، وتحديد الأهداف المطلوب تحقيقها والكلفة المالية الأولية لها.



هذا مع العلم بأن مشروع القانون لحظ تحديد شروط التعيين الخاصة لوظيفة مدير أو لرئيس مصلحة التخطيط والبرامج في الجدول رقم (١) (يمكن ملؤها بالتعيين أو بالتعاقد) وكذلك تسميات باقي الوظائف وشروط التعيين الخاصة بها في الجدول رقم (٢) مشيرين إلى أن هذه الوظائف تتطلب مؤهلات وخبرات عالية بالنظر إلى المهام والمسؤوليات المناطة بها.

كما أن ملاكات هذه المديريات التي ستصدر استناداً إلى القانون عند إقراره، بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص، ستتضمن مسميات وظيفية موحدة في كافة الإدارات، على أن يراعى في تحديد عديد الوظائف في هذه الملاكات عدد المديريات العامة في الوزارة المعنية وتنوع إختصاصاتها ومهامها (الفقرة أ، من المادة الخامسة). كما نصت الفقرة (د) من هذه المادة على أن لا تتضمن وحدات التخطيط والبرامج هيكلية محددة، بل يؤلف العاملون فيها فريق عمل لإعطائه مرونة في الأداء وسرعة في التكيف مع المستجدات.

أما الوظائف الأخرى في ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج فستملأ من بين الموظفين الملغاة وظائفهم بعد تسوية أوضاعهم إذا توافرت لديهم شروط التعيين الخاصة المحددة في الجدول رقم (٢)، المرفق بمشروع القانون، بموجب مباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول، وإذا تعذر ذلك فبالتعاقد وفق الأصول.

أما الذين لا يستوفون هذه الشروط فينقلون إلى وظائف مماثلة لوظائفهم فئة ورتبة في الإدارة ذاتها أو في إدارة عامة أخرى سنداً للمادة (٧٠) من نظام الموظفين. أما بالنسبة لوظيفة مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج فتملأ بالتعاقد بموجب مباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية، نظراً للمؤهلات والخبرات العالية التي يتوجب أن تتوفر في شاغلي هذه الوظائف.

لهذه الأسباب، تتقدم الحكومة من مجلسكم الكريم بمشروع القانون المرفق لدرسه وإقراره.



مشروع قانون

يرمي إلى إنشاء وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات

تاريخ: ____/____/____

المادة الأولى:

يهدف هذا القانون إلى إحداث وحدات للتخطيط والبرامج في الوزارات، بإستثناء وزارة الدفاع الوطني.

المادة ٢:

تتشأ في ملاكات الوزارات:

١. مديرية للتخطيط والبرامج ترتبط مباشرة بالوزير في الوزارة التي تشتمل على أكثر من مديرية عامة.
٢. مصلحة للتخطيط والبرامج ترتبط مباشرة بالمدير العام في الوزارة التي تشتمل على مديرية عامة واحدة.

المادة ٣:

تتولى مديرية أو مصلحة التخطيط والبرامج في كل وزارة المهام التالية:

١. إقتراح السياسات والخطط والبرامج المتعلقة بعمل الوزارة على المدى القصير والمتوسط والطويل، والعمل على تيويمها.
٢. إعداد دراسات جدوى للخطط والبرامج في ضوء الأهداف والنتائج المتوقع تحقيقها لا سيما تلك العائدة للخطط والبرامج المعدة على المديين القصير والمتوسط، مع لحظ أرقام الإعتمادات الأولية اللازمة لكلفة تنفيذها.
٣. التنسيق والتعاون مع الإدارات العامة والمؤسسات العامة في كل ما يتعلق بشؤون الخطط والبرامج والمشاريع لا سيما القطاعية منها التي تعني أكثر من إدارة أو مؤسسة عامة.
٤. مساعدة مختلف وحدات الوزارة على بلورة وتنسيق مشاريعها وتحليلها في نطاق إعداد الخطة القطاعية تمهيداً لوضع مشروع الموازنة السنوي.
٥. تحديد وتنسيق ومتابعة مساعدات الدعم التقني التي تتلقاها الوزارة من الدول والمؤسسات والمنظمات العربية والدولية والجهات المانحة.
٦. جمع وترتيب وتيويم المعلومات والإحصاءات المتعلقة بعمل الوزارة، والتنسيق في هذا المجال مع إدارة الإحصاء المركزي.
٧. القيام بتقييم دوري للسياسات والخطط والبرامج بعد وضعها موضع التنفيذ، لدرس جدواها وملاءمتها، والعمل على اقتراح ما يتوجب اعتماده من إجراءات لتصويبها وتصحيحها.
٨. أية مهام إضافية تكلف بها من قبل المرجع المختص.



المادة ٤:

يرأس مديرية أو مصلحة التخطيط والبرامج، مدير أو رئيس مصلحة، يمارس بالإضافة إلى المهام المحددة في هذا القانون المهام والمسؤوليات المحددة في المادة ٨ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (تنظيم الإدارات العامة)، لا سيما إعطاء التوجيهات للعاملين في المديرية أو المصلحة والسهر على حسن أدائهم لأعمالهم وعلى التنسيق بينها.

المادة ٥:

أ) تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير المختص، ملاكات وتسميات الوظائف في مديريات ومصالح التخطيط والبرامج في كل وزارة وفقاً لتسميات الوظائف المحددة في الجدولين رقم (١) و(٢) المرفقين ربطاً والمتضمنين شروط التعيين الخاصة بها، ومهامها ومسؤولياتها، ويراعى في تحديد اعداد هذه الوظائف، عدد المديريات العامة في الوزارة المعنية، وتنوع اختصاصاتها ومهامها. كما يلحظ في ملاكات مديريات أو مصالح التخطيط والبرامج العدد اللازم من الوظائف الإدارية في الفئتين الرابعة والخامسة.

ب) تملأ وظيفة مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج بالتعيين أو بالتعاقد بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، كما تملأ الوظائف في ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج بالتعيين من بين الموظفين العاملين حالياً في مصالح ودوائر التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج في الوزارات بعد تسوية اوضاعهم، في حال كانوا يستوفون شروط التعيين الخاصة لتسميات الوظائف المحددة في الجدول رقم (٢)، باستثناء شرطي السن والمباراة، وتملاً باقي الوظائف الشاغرة في هذه الوحدات بالتعيين من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، وفي حال تعذر ذلك فبالتعاقّد وفقاً للأصول.

ج) لا تتضمن مديريات ومصالح التخطيط والبرامج هيكلية إدارية محددة بدوائر أو أقسام، ويشكل العاملون في هذه المديريات والمصالح فريق عمل، يتم توزيع العمل في ما بينهم بموجب قرار يصدره المرجع المختص بناءً على اقتراح مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج.

المادة ٦:

يرفع مدير أو رئيس المصلحة، الإقتراحات المتعلقة بالسياسات والخطط والبرامج، تبعاً، إلى المرجع المختص للدرس والمناقشة.

يرأس الوزير المعني، إجتماعات عمل تضم المدراء العامين والمدراء ورؤساء المصالح المعنيين إضافة إلى من يرثي إشرافهم من أصحاب الإختصاص من القطاعين العام أو الخاص.

يقرّ الوزير السياسات والخطط والبرامج التي تدخل ضمن صلاحياته، ويرفع إلى مجلس الوزراء التي تتطلب موافقته عليها.



المادة ٧:

تحصر مهام التخطيط والبرامج في كل وزارة بمديرية أو مصالح التخطيط والبرامج المنشأة بموجب هذا القانون، وتلغى مصالح ودوائر التخطيط في الوزارات المحدثة فيها أو المرتبطة بإحدى وحداتها الإدارية، إضافة إلى دوائر المشاريع والبرامج في الإدارات العامة المحدثة فيها بموجب المرسوم رقم ١٧٤٦٤ تاريخ ١٩٦٤/٩/٩، كما تلغى من بين المهام التي تمارسها الوحدات الإدارية في الوزارات المهام العائدة للتخطيط والبرامج.

تبقى سارية المفعول النصوص الملغاة بموجب هذا القانون إلى حين صدور مراسيم تحديد ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج وفقاً للفقرة (أ) من المادة ٥ من هذا القانون.

المادة ٨:

تبقى أوضاع موظفي مصالح ودوائر التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج الملغاة على حالها ويستمررون في تقاضي رواتبهم لحين تسوية أوضاعهم في ضوء ملاكات مديريات ومصالح التخطيط والبرامج التي سيصار إلى تحديدها بمراسيم وفقاً للفقرة (أ) من المادة ٥ من هذا القانون، وينقل الموظفون الذين لا تتوفر لديهم الشروط المطلوبة إلى وظائف مماثلة لوظائفهم فئة ورتبة في إدارتهم أو في إدارة أخرى وفقاً لأحكام المادة ٧٠ من قانون الموظفين.

المادة ٩:

تحدد دقاتق تطبيق هذا القانون عند الإقتضاء بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.

المادة ١٠:

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.



جدول رقم ١
شروط التعيين الخاصة لمدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج

الوظيفة	المؤهلات العلمية والمهارات	الخبرة العملية بعد حيازة الشهادة
مدير أو رئيس مصلحة التخطيط والبرامج	- دكتوراه في إدارة الأعمال، أو الإدارة العامة، أو الإقتصاد. - أو - ماجستير في إدارة الأعمال أو الإدارة العامة أو الإقتصاد. - مهارات عالية في التواصل والإتصال والقدرة على التعبير وعرض البرامج والمشاريع والإقناع. - إتقان اللغة العربية والإنكليزية، كما ان إتقان اللغة الفرنسية يعتبر قيمة مضافة. - إتقان استخدام المعلوماتية والبرامج الأساسية (Word ,Excel , PowerPoint) إضافة إلى برامج إدارة المشاريع.	- خبرة ثلاث سنوات في إعداد الخطط والسياسات ودراسات الجدوى وإدارة البرامج. - أو - خبرة خمس سنوات في إعداد الخطط والسياسات ودراسات الجدوى وإدارة البرامج.



جدول رقم ٢ تسميات الوظائف في مديريات ومصالح التخطيط والبرامج وشروط التعيين الخاصة بها		
الوظيفة	والمهارات شروط التعيين الخاصة	الخبرة العملية والدورات التدريبية بعد حيازة الشهادة
١. إختصاصي تخطيط رئيسي	- ماجستير في إدارة الأعمال أو الإدارة العامة أو الإقتصاد. - إجازة جامعية في إدارة الأعمال أو الإدارة العامة أو الإقتصاد. - مهارات عالية في التواصل والإتصال والقدرة على التعبير وعرض البرامج والمشاريع، والإقناع. - إتقان اللغة العربية إلى جانب إتقان إحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية. - إتقان استخدام المعلوماتية والبرامج الأساسية (Word Excel, PowerPoint) إضافة إلى برامج إدارة المشاريع.	- خبرة سنتين في إعداد الخطط وإدارة البرامج. - أو - خبرة أربع سنوات في إعداد الخطط وإدارة البرامج. - تعتبر الدورات التدريبية المتخصصة قيمة مضافة.
٢. إختصاصي فني رئيسي (في أحد الإختصاصات التالية المتعلقة بنشاط ومهام الوزارة المعنية: الطب، الهندسة على أنواعها، المالية، التربية، الإقتصاد، الإعلام، السياحة، الثقافة، الشؤون الإجتماعية، الإدارة المحلية، وغيرها من الإختصاصات)	- دكتوراه أو ماجستير في الإختصاص ذات الصلة. - أو - إجازة جامعية في الإختصاص ذات الصلة. - إتقان اللغة العربية إلى جانب إتقان إحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية. - إتقان استخدام المعلوماتية والبرامج الأساسية (Word Excel, PowerPoint) إضافة إلى برامج إدارة المشاريع.	- خبرة سنتين في حقل الإختصاص مع إلمام في إعداد الخطط. - أو - خبرة ثلاث سنوات في حقل الإختصاص مع إلمام في إعداد الخطط.
٣. إختصاصي تخطيط	- إجازة جامعية في إدارة الأعمال أو العلوم المالية أو الإقتصاد. - مهارات عالية في التواصل والإتصال والقدرة على التعبير وعرض البرامج والمشاريع، والإقناع. - إتقان اللغة العربية إلى جانب إتقان إحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية. - إتقان استخدام المعلوماتية والبرامج الأساسية (Word Excel, PowerPoint) إضافة إلى برامج إدارة المشاريع.	- خبرة سنتين شارك خلالها في إعداد خطط في حقل إختصاص الوزارة المعنية. - أو - إعداد دراسات جدوى وإعداد موازنة المشاريع والبرامج. - تعتبر الدورات التدريبية المتخصصة قيمة مضافة.
٤. إحصائي	- شهادة من معهد عالٍ للإحصاء والعلوم الإجتماعية (ثلاث سنوات على الأقل) معترف به. وتكون مسبقة بشهادة البكالوريا اللبنانية-القسم الثاني أو ما يعادلها. - إتقان اللغة العربية إلى جانب إتقان إحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية. - إتقان استخدام المعلوماتية والبرامج الأساسية (Word Excel, PowerPoint) إضافة إلى برامج إدارة المشاريع.	خبرة سنتين على الأقل في جمع وتحليل ودرس الإحصاءات وتحليل نتائجها ووضع الدراسات الإحصائية اللازمة، وإعداد التصاميم اللازمة للأعمال الإحصائية.
٥. إداري قواعد بيانات Database Administrator	- إجازة في المعلوماتية. - أو - إمتياز فني (TS). - إتقان اللغة العربية إلى جانب إتقان إحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية.	- خبرة سنتين على الأقل في حقل المعلوماتية المرتبطة بالخبرة الإدارية. - أو - الدورات التدريبية المتخصصة قيمة مضافة.

بيروت في ١٥ آذار ٢٠١١

جانب معالي وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية

الموضوع: مشروع قانون يرمي إلى إنشاء مديريات للتخطيط والبرامج في الإدارات العامة .

المرجع: -كتابكم رقم ٤٧١/ص/٢٠١٠ تاريخ ٢٦/١٠/٢٠١٠ .

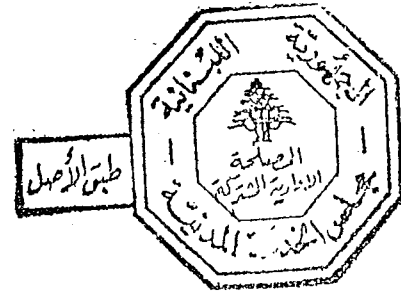
-كتاب ادارة الابحاث والتوجيه رقم ٤٢٢٩ تاريخ ٢٦/١١/٢٠١٠

إشارة إلى الموضوع والمرجع المبينين أعلاه بشأن مشروع القانون المرفق الرامي إلى إنشاء مديريات للتخطيط والبرامج في الوزارات المحددة تسمياتها في المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ وتعديلاته (تنظيم الإدارات العامة) باستثناء وزارة الدفاع الوطني، تكون مرتبطة مباشرة بالوزير، نبدي ما يلي:

تبين أن مشروع القانون موضوع البحث ينص على إنشاء مديرية التخطيط والبرامج وفقاً لما هو مبين في المادة الأولى منه وإلى إلغاء دوائر التخطيط ودوائر المشاريع والبرامج في الإدارات العامة، وإلى تحديد مهام مديرية التخطيط والبرامج ومهام مدير التخطيط والبرامج ، كما ينص على أن تملأ وظيفة المدير بالتعاقد وفقاً لشروط التعاقد الخاصة به المبينة في الجدول رقم (١) المرفق بمشروع القانون وعلى ان يحدد راتبه وفقاً للجدول رقم (٢) .

وقد ورد في مشروع القانون المذكور ان ملاكات وتسميات الوظائف في مديريات التخطيط والبرامج تحدد استناداً الى تسميات الوظائف المذكورة مع شروطها في الجدول رقم (٣) الملحق به وذلك بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير المختص ، وتراعى في تحديد اعداد هذه الوظائف في ملاك مديرية التخطيط والبرامج في كل وزارة عدد المديريات العامة فيها وتنوع اختصاصاتها ومهامها . كما تشتمل ملاكات هذه المديريات على العدد اللازم من الوظائف في الفئتين الرابعة والخامسة .

وتبين ان مديريات التخطيط والبرامج المقترحة بموجب مشروع القانون لا تتضمن هيكلياً ادارية محددة بدوائر او اقسام ، على ان يشكل الموظفون في المديرية فريق عمل ، يتم توزيع العمل في ما بينهم بموجب قرار يصدره مدير التخطيط والبرامج .

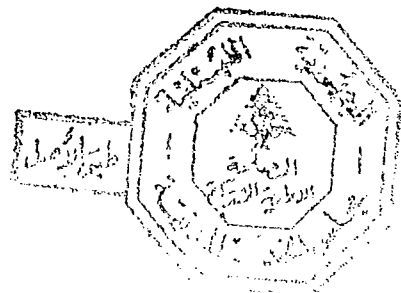


وكذلك تضمن مشروع القانون موضوع البحث أحكاماً ترفع أوضاع موظفي دوائر التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج المقترح إلغاؤها ، كما نص على ملء الوظائف الشاغرة في ملاكات مديريات التخطيط والبرامج بالتعاقد مع مراعاة شروط التعيين الخاصة المبينة في الجدول رقم (٣) المرفق بمشروع القانون.

وتبين أنه قد أرفق بمشروع القانون موضوع البحث الأسباب الموجبة التي ورد فيها أن الجهود التخطيطية التي توليها مجلس الإنماء والأعمار بعد إلغاء وزارة التصميم ، تحتاج إلى تعاون وتنسيق من قبل الإدارات العامة المعنية لتأتي بالفائدة المرجوة، وأن معظم الوزارات تفتقر إلى القدرات التخطيطية التي يفترض بها أن تتكامل مع دور المجلس، وأن وحدات التخطيط الملحوظة في هيكلية بعض الوزارات تفتقد إلى الفعالية والخبرة، وأن دوائر المشاريع والبرامج تراجع دورها بعد إلغاء وزارة التصميم، وأنه تبعاً لما تقدم أضحى من الضروري دعم الوزارات بقدرات التخطيط والبرمجة ومنحها دوراً أكبر في موضوع اقتراح السياسات وإعداد الخطط والبرامج العائدة لها .

وأوضحت الأسباب الموجبة إن ارتباط مديرية التخطيط والبرامج بالوزير هو بهدف منحها الدعم والتوجيه اللازمين منه، ولتغطية كافة الوحدات الإدارية في الوزارة الواحدة، تلافياً لإحداث وحدة تخطيط في كل مديرية عامة في الوزارات التي تتألف من أكثر من مديرية عامة، وأن إحدات مديريات التخطيط والبرامج في الوزارات ستسهم في جهود وزارة المالية في تطوير منهجية إعداد الموازنة العامة باعتمادها لمفهوم موازنة الأداء.

وأن مشروع القانون موضوع البحث لحظ تحديد شروط التعيين الخاصة لمدير التخطيط والبرامج في الجدول رقم (١) ، وراتبه وقيمة الدرجة في الجدول رقم (٢) ، وكذلك تسميات باقي الوظائف وشروط التعيين الخاصة بها في الجدول رقم (٣) ، وقد ورد في الأسباب الموجبة ان هذه الوظائف تتطلب مؤهلات وخبرات عالية بالنظر الى المهام والمسؤوليات المناطة بها ، والتي لا يمكن استقطابها الا من خلال التعاقد وبرانتب يتلاءم مع الدور المطلوب من شاغلها ، بحيث تكون ملاكات هذه المديريات التي ستصدر استناداً الى القانون عند اقراره بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير المختص ، موحدة ومتناسقة ، على ان يراعى في تحديد عديد الوظائف في هذه الملاكات عدد المديريات العامة في الوزارة المعنية وتنوع اختصاصاتها ومهامها وعلى ان لا تتضمن هذه المديرية هيكلية محددة بل يؤلف العاملون فيها فريق عمل لإعطائه مرونة في الأداء وسرعة في التكيف مع المستجدات.



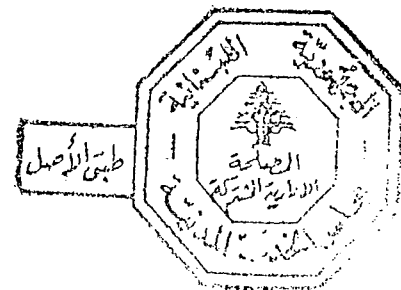
وتبين أن إدارة الأبحاث والتوجيه -وبعد دراستها لملف المعاملة - رأت بكتابها رقم ٤٢٢٩ تاريخ ٢٦/١١/٢٠١٠، أنه لا مانع من اعطاء مشروع القانون موضوع البحث مجراه القانوني بعد الأخذ بالملاحظات التي تضمنها كتابها المذكور والتي تناولت الامور التالية :

-ان التعميم الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤/٢٠٠١ تاريخ ١/٦/٢٠٠١ قد تضمن عدداً من المبادئ للاسترشاد بها عند وضع النصوص القانونية المحددة لمهام وهيكلية الادارات العامة والمؤسسات العامة ومنها ضرورة لحظ وحدة ادارية تختص بالمهام والمسؤوليات العائدة للتخطيط والبرامج ، وعليه فقد عمدت فرق العمل واللجان المكلفة اعداد مشاريع قوانين لاعادة تنظيم الادارات العامة الى لحظ وحدات ادارية للتخطيط والبرامج من مستوى مديرية او مصلحة في هيكلية كل وزارة ، وقد جرت العادة ان يتضمن مشروع القانون مادة تنص على الغاء كل ما يخالف مضمونه ، وبالتالي ترى الادارة ضرورة مراجعة مشاريع النصوص المعدة سابقاً والتي استكملت الاجراءات الآيلة الى صدور ها لجهة تأمين التناسق بينها وبين مشروع القانون المرفق لئلا يؤدي في حال صدور تلك النصوص بصورة لاحقة للمشروع موضوع الدرس الى الغاء هذه الوحدة الادارية في وزارة معينة .

-عمدت بعض الوزارات ، كوزارة الصحة العامة ، الى تفعيل دائرة المشاريع والبرامج وتعديل مهامها بما يتناسب والمهام الاساسية المناطة بها بموجب المرسوم رقم ٥٨٣٢ تاريخ ٤/٧/٢٠٠١ لحين صدور التنظيم الجديد للوزارة الذي يلحظ مصلحة التخطيط والبرامج ، وقد تضمن الجدول الملحق بالمرسوم رقم ٥٨٣٢/٢٠٠١ تسميات وظائف تتناسب ومهام هذه الدائرة مثل طبيب رئيس دائرة ، اختصاصي معدات طبية ، اختصاصي ادارة منشآت صحية (ادارة مستشفيات) وهذه الوظائف غير ملحوظة في الجدول رقم ٣- من مشروع القانون موضوع الدرس الذي يلحظ وظيفة مهندس في الوزارات ذات الاختصاص الفني ، وبالتالي ترى الادارة اضافة وظيفة طبيب الى الجدول المذكور .

بناء عليه،

لما كان سبق لكم ان عرضتم على مجلس الخدمة المدنية بكتابكم رقم ٣٠١/ص/٢٠١٠ تاريخ ٢٩/٦/٢٠١٠ مشروع مرسوم يرمي الى انشاء وحدة تسمى "وحدة التخطيط والبرامج" في كل من الوزارات المحددة تسمياتها في المادة الاولى من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ باستثناء وزارة الدفاع الوطني ، وقد رأى هذا المجلس بكتابته رقم ٢٤٨٥ تاريخ ١٦/٨/٢٠١٠ - لاسباب المبينة في متته وفي ضوء مندرجات الملف - ان استحداث وحدة التخطيط والبرامج لا يتم بمرسوم انما يستوجب قانونا يقره مجلس النواب .



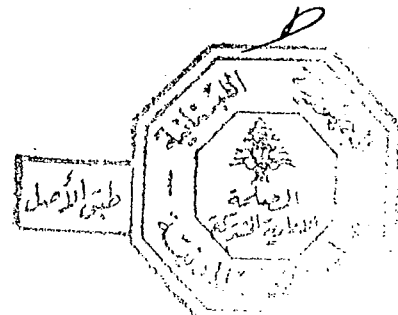
ولما كان يتبين ان مشروع القانون موضوع البحث قد تضمن احكاما تستوجب من هذا المجلس دراستها وابداء الرأي بشأنها .

ولما كانت المادة الرابعة من مشروع القانون موضوع البحث قد نصت على أن تملأ وظيفة مدير التخطيط والبرامج بالتعاقد ، وقد جرى تحديد الشروط الخاصة التي يقتضي توفرها في المدير في الجدول رقم (١) ، والراتب والدرجة في الجدول رقم (٢) ، كما نصت هذه المادة على ان لا تتضمن مديريات التخطيط والبرامج هيكلية ادارية محددة بدوائر او اقسام بحيث يشكل الموظفون في المديرية فريق عمل يتم توزيع العمل في ما بينهم بموجب قرار يصدره مدير التخطيط والبرامج ، وقد نصت المادة السابعة على ان تملأ الوظائف في ملاكات المديريات المذكورة بالتعاقد مع مراعاة شروط التعيين الخاصة المبينة في الجدول رقم (٣) .

ولما كانت الاحكام المقترحة المبينة آنفاً قد وضعت اصولاً تختلف عن تلك المتبعة في انشاء مختلف الوحدات الادارية في الادارات العامة بحيث ان المديريات المذكورة لا تتضمن دوائر واقسام انما يشكل العاملون فيها فريق عمل ، وحصرت ملء وظيفة مدير التخطيط والبرامج وكافة الوظائف المحددة تسمياتها في مديريات التخطيط والبرامج بالتعاقد فقط بما يتعارض مع النظام الوظيفي المعتمد بان يكون ملء الوظائف الشاغرة في الملاك الإداري العام مبدئياً وفي الاساس عن طريق التعيين بالأصالة وأن لا يتم اللجوء إلى التعاقد إلا في حالات استثنائية نصت عليها المادة (٨٧) من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته .

ولما كانت المادة (٨٧) الأنفة الذكر قد حددت شروطاً للتعاقد يمكن للوزير على أساسها أن يتعاقد مع لبنانيين لمدة محددة للقيام بعمل معين يتطلب معارف ومؤهلات خاصة .

ولما كان يتبين من الجدولين رقم (١) و(٣) الملحقين بمشروع القانون موضوع البحث والمتعلقين بالشروط الخاصة لكل من مدير التخطيط والبرامج وبتسميات الوظائف المحددة في مديريات التخطيط والبرامج ، ان الاختصاصات المطلوبة لكل من المدير والاختصاصي فني رئيسي هي في ادارة الاعمال او الادارة العامة او الاقتصاد مع الاختلاف في المستوى العلمي للشهادة بالنسبة الى المدير حيث من المطلوب حيازته دكتوراه او ماجستير في حين يشترط للاختصاصي فني رئيسي حيازة ماجستير او اجازة جامعية ، كما يشترط للاختصاصي الفني حيازة اجازة جامعية في اختصاصات محددة او في العلوم المالية اضافة الى ان تسمية وظيفة كل من "مهندس" و"احصائي" هي من تسميات الوظائف الملحوظة في ملاكات الادارات العامة ، وان المؤهل العلمي المطلوب لتسمية وظيفة "آثاري قواعد بيانات" مماثل للمؤهل العلمي المطلوب لوظائف المعلوماتية (فئة ثالثة) .



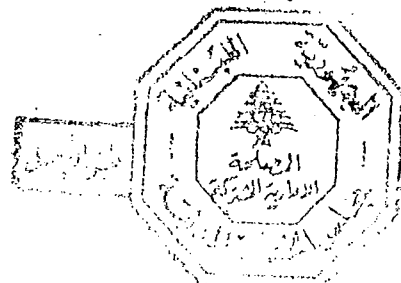
ولما كان يتبين ان الاختصاصات المطلوبة لاشغال الوظائف المقترحة - باستثناء الخبرة العملية المطلوبة في اعداد الخطط وادارة البرامج - هي من الاختصاصات المتوفرة بكثرة في سوق العمل ومن المؤهلات الواردة في شروط التعيين لعدد من الوظائف الملحوظة في الملاك الدائم، وبالتالي فانها لا تدرج ضمن مفهوم المعارف والمؤهلات الخاصة المنصوص عنها في المادة (٨٧) من نظام الموظفين .

ولما كانت الاسباب الموجبة قد تضمنت ان الوظائف المقترحة تتطلب مؤهلات وخبرات عالية لا يمكن استقطابها الا من خلال التعاقد وبراتب يتلاءم مع الدور المطلوب من شاغليها ، الا ان مشروع القانون المرفق لم يلاحظ سوى التعويض المقترح لمدير التخطيط والبرامج دون سائر الوظائف، علما ان التعويض المقترح والبالغ /٤,٥٠٠,٠٠٠/ ل.ل. غير مبرر كونه يتجاوز راتب مدير عام في الادارات العامة في حين انه من المفترض ان يتولى المدير المذكور مهام ومسؤوليات مماثلة لمهام المدراء ورؤساء المصالح ويقتضي ان يطبق عليه سلسلة رواتب الفئة الثانية في الملاك الاداري العام .

ولما كانت المادة السادسة من مشروع القانون التي عرضت لوضع موظفي دوائر التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج الملغاة قد نصت على ان تبقى اوضاع هؤلاء على حالها لا سيما لجهة رواتبهم ورتبهم لحين تسوية اوضاعهم وذلك بعد صدور المراسيم العائدة لتحديد ملاكات مديريات التخطيط والبرامج كما نصت على ان يعين الموظفون الملغاة وظائفهم في الوظائف المحددة في ملاكات مديريات التخطيط والبرامج شرط ان يستوفوا شروط التعيين الخاصة بهذه الوظائف ، وينقل من لا تتوفر لديهم الشروط المطلوبة الى وظائف مماثلة لوظائفهم في ادارتهم او في ادارة اخرى .

ولما كان يتبين من نص المادة السابعة ان الوظائف المقترحة في ملاكات المديريات المذكورة تملا بالتعاقد بعد تسوية اوضاع الموظفين الملغاة وظائفهم وتعيينهم في ملاكات المديريات المعنية مما يعني اعتماد طريقتين لملء ذات الوظيفة بالتعيين او بالتعاقد ، الامر الذي قد يؤدي الى الاختلال بمبدأ المساواة بين من يتولون ذات الوظيفة لا سيما لجهة الرواتب .

وان مجلس الخدمة المدنية ، اذ ينظر بايجاب الى احداث مديريات للتخطيط والبرامج ، الا انه وبموازاة ذلك يرى بحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وعلى حسن تطبيق القوانين والانظمة النافذة وفي ضوء كل ما تقدم - ان يكون ملاك هذه المديريات ملاكاً دائماً يتم ملؤه وفق الاصول المتبعة في



هذا الشأن بالتعيين وليس بالتعاقد نظراً لأن المهام المقترحة اناطتها بهذه المديريات وفق مضمون المادة الثالثة من مشروع القانون موضوع البحث لها طابع الاستمرارية والدوام .

كما ان طبيعة مهام كل وزارة تختلف عن الأخرى وبالتالي فانه من غير العملي الاكتفاء بتسميات وظائف الفئة الثالثة المقترحة ليتم اعتمادها في جميع الوزارات وفق ما ورد في مشروع القانون موضوع البحث (على سبيل المثال لم يتم اقتراح الوظائف الملحوظة في ملاك دائرة المشاريع والبرامج في وزارة الصحة العامة وفق الجدول المرفق بالمرسوم رقم ٥٨٣٢ تاريخ ٢٠٠١/٧/٤ وهي : طبيب ، اختصاصي بالمعدات الطبية ، اختصاصي في ادارة المنشآت الصحية ، اختصاصي في الرعاية الصحية الأولية ...) ، اضافة الى انه لا يمكن اناطة المهام والاعمال المقترحة لمديريات التخطيط والبرامج لفريق عمل بل يقتضي ان تتولى تنفيذها وحدات ادارية متخصصة تابعة لهذه المديريات توزع عليها المهام والمسؤوليات بصورة واضحة ومحددة .

ولما كان يقتضي ، والحال ما تقدم ، اعادة النظر في مشروع القانون موضوع البحث بحيث يقتصر على احداث مديريةية التخطيط والبرامج وتحديد مهامها وشروط تعيين المدير على ان يتم لاحقا تحديد ملاكات هذه المديريات بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وتحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه .

وعليه يرى هذا المجلس ، وبالاستناد الى كل ما تقدم ، اجراء بعض التصحيحات على مشروع القانون موضوع البحث :

- اعادة صياغة المادة الرابعة بحيث تصبح على النحو التالي :

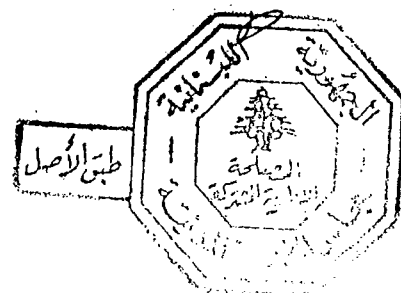
"أ - تحدد الشروط الخاصة للتعيين في وظيفة مدير التخطيط والبرامج وفقا للجدول رقم (١) المرفق ربطا " .

ب- تحدد ملاكات وتسميات الوظائف التابعة لمديرية التخطيط والبرامج وشروط التعيين الخاصة بهذه الوظائف بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وتحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه ، وتراعى في تحديد ملاك كل مديريةية ، طبيعة المهام وحجم العمل فيها ."

- حذف المادة السابعة، واعادة ترقيم المادتين اللاحقتين تبعا لذلك .

توفي الجدول رقم -١- :

* الاستعاضة عن عبارة "للتعاقد مع" الواردة في العنوان بعبارة "لوظيفة" .



*الاستعاضة عن المؤهلات العلمية والمهارات والخبرة المقترحة لمدير التخطيط والبرامج

بما يلي :

"ان يكون :

-من موظفي الفئة الثانية الذين امضوا في هذه الفئة مدة خمس سنوات على الاقل
والحائزين على اجازة جامعية في الحقوق او في العلوم السياسية والادارية او في ادارة الاعمال او في
الادارة العامة او في الاقتصاد (او ما يوازيها في ذات الاختصاص) .
-أو مهندس او طبيب مدير أو مهندس او طبيب رئيس مصلحة وامضى في هذه الوظيفة مدة
خمس سنوات على الاقل .

-حذف الجدولين رقم (٢) ورقم (٣) الملحقين بمشروع القانون للسبب المبين اعلاه .

ونعيد اليكم المعاملة مع الإجابة بما تقدم %

هيئة مجلس الخدمة المدنية

الرئيس

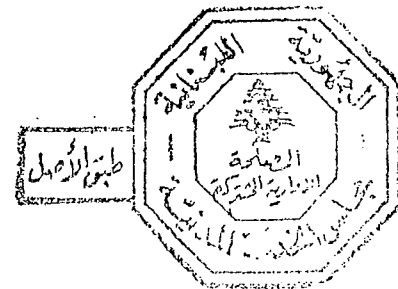
خالد قباني

العضو

ناديا مراد

العضو بالانابة

انطوان جبران



مجلس الخدمة المدنية

رقم المحفوظات : ٢٤٨٥

أ.ق. / س.ع

بيروت في ١٦ آب ٢٠١٠

جانب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية

وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
المستلم
التاريخ : 2010-8-17
رقم الملف : 2010/9/590

الموضوع : مشروع مرسوم يرمي إلى إنشاء " وحدة التخطيط

والبرامج " في الإدارات العامة.

المرجع : كتابكم رقم ٣٠١/ص/٢٠١٠ تاريخ ٢٠١٠/٦/٢٩ .

إشارة إلى الموضوع والمرجع المبينين أعلاه بشأن مشروع المرسوم المرفق الرامي إلى إنشاء وحدة تسمى " وحدة التخطيط والبرامج " في كل من الوزارات المحددة تسمياتها في المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (تنظيم الإدارات العامة) باستثناء وزارة الدفاع الوطني، تكون مرتبطة مباشرة بالوزير، نبدي ما يلي:

تبين أن مشروع المرسوم موضوع البحث ينص على إنشاء وحدة التخطيط والبرامج وفقاً لما هو مبين في المادة الأولى منه وإلى إلغاء دوائر التخطيط ودوائر المشاريع والبرامج في الإدارات العامة، وإلى تحديد مهام وحدة التخطيط والبرامج ومهام رئيس الوحدة ، كما ينص على أن يملأ مركز وظيفة رئيس هذه الوحدة بالتعاقد.

وقد ورد في مشروع المرسوم المذكور أن كل وزارة معنية تعد مشروع مرسوم يحدد الوظائف العائدة لملاك وحدة التخطيط والبرامج فيها وشروط التعيين الخاصة لملء وظيفة رئيس الوحدة وسائر الوظائف المحددة فيها، على أن تكون شروط التعيين متجانسة مع مهام ومسؤوليات الوظائف المراد إشغالها في وحدة التخطيط والبرامج.

وكذلك تضمن مشروع المرسوم موضوع البحث أحكاماً ترعى أوضاع موظفي دوائر

التخطيط وموظفي دوائر المشاريع والبرامج المقترح إلغاؤها ، كما نص على ملء الوظائف

الشاغرة في وحدة التخطيط والبرامج عن طريق التعاقد.

أ.صيف

ر

5

وتبين أنه قد أرفق بمشروع المرسوم موضوع البحث الأسباب الموجبة التي ورد فيها أن الجهود التي تولاها مجلس الإنماء والأعمار بعد إلغاء وزارة التصميم، من مهام تخطيطية، تحتاج إلى تعاون وتنسيق من قبل الإدارات العامة المعنية لتأتي بالفائدة المرجوة، وأن معظم الوزارات تفتقر إلى القدرات التخطيطية التي يفترض بها أن تتكامل مع دور المجلس، وأن وحدات التخطيط الملحوظة في هيكلية بعض الوزارات تفتقد إلى الفعالية والخبرة، وأن دوائر المشاريع والبرامج تراجع دورها بعد إلغاء وزارة التصميم، وأنه تبعاً لما تقدم أضحى من الضروري دعم الوزارات بقدرات التخطيط والبرمجة ومنحها دوراً أكبر في موضوع اقتراح السياسات وإعداد الخطط والبرامج العائدة لها.

وأوضحت الأسباب الموجبة إن ارتباط وحدة التخطيط والبرامج بالوزير هو بهدف منحها الدعم والتوجيه اللازمين منه، ولتغطية كافة الإدارات في الوزارة الواحدة، تلافياً لإحداث وحدة تخطيط في كل مديرية عامة في الوزارات التي تتألف من أكثر من مديرية عامة، وأن إحداث وحدات التخطيط والبرمجة في الوزارات ستسهم في جهود وزارة المالية في تطوير منهجية إعداد الموازنة العامة باعتمادها لمفهوم موازنة الأداء.

وأن مشروع المرسوم موضوع البحث لحظ تحديد الوظائف التابعة لوحدة التخطيط والبرامج، وشروط التعيين الخاصة العائدة لها بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص مع التشديد على أن تكون شروط تعيين العاملين في هذه الوحدات لناحية المؤهل العلمي والخبرات متجانسة مع مهام ومسؤوليات الوظائف المراد إشغالها، وكذلك لحظ مشروع المرسوم أحكاماً تتعلق بتعيين الموظفين في دوائر التخطيط وفي دوائر المشاريع والبرامج الملغاة في الوظائف المستحدثة في وحدات التخطيط والبرامج شرط استيفائهم لشروط التعيين التي ستوضع لهذه الوظائف وفي حال عدم استيفائهم لهذه الشروط يصار إلى نقلهم إلى وظائف مماثلة لوظائفهم في إدارتهم أو في إدارة أخرى، وأنه بالنسبة للوظائف التي تبقى شاغرة في وحدات التخطيط والبرامج المحدثه، فقد لحظ مشروع المرسوم ملء هذه الوظائف بالتعاقد كي تتمكن الإدارات العامة من استقطاب أصحاب الخبرات والمؤهلات العلمية والعملية دون التقيد بشروط السن وسلسلة الرتب والرواتب المعمول بها

في الإدارة العامة.

د

وتبين أن إدارة الأبحاث و التوجيه بموجب كتابها رقم ٢٤٨٥ تاريخ ٢٧/٧/٢٠١٠، وبعد دراستها لملف المعاملة قد أبدت عدداً من الملاحظات بشأن مشروع المرسوم موضوع البحث، تتلخص بان اقتراح إنشاء وحدة تسمى "وحدة التخطيط و البرامج" لم يستتبع بتحديد مستوى هذه الوحدة فئة ثالثة أو فئة ثانية حيث رأت الإدارة بأنه من الملائم تسميتها "دائرة التخطيط والبرامج" ضمن المديرية الإدارية المشتركة عملاً بأحكام المادة الثانية من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ وتعديلاته (تنظيم الإدارات العامة)، كما اقترحت استبدال تسمية "دوائر التخطيط و المشاريع والبرامج" المقترح إلغاؤها بتسمية "دائرة التخطيط والبرامج"، ولم تر الإدارة ما يبرر ملء وظيفة رئيس وحدة التخطيط و البرامج عن طريق التعاقد باعتباره انه لم يتم تحديد مؤهلات خاصة لوظائف هذه الوحدة مشيرة إلى ان مشروع المرسوم موضوع البحث لم يتضمن أي تسمية محددة للوظائف العائدة لملاك وحدة التخطيط والبرامج أو جدول الملاك أو شروط التعيين ، وان هذا الأمر سينعكس سلباً باعتبار أنه قد يؤدي إلى إنشاء وحدات غير متجانسة، مقترحة تسميات معينة للوظائف والمؤهلات العلمية والرواتب العائدة لكل منها ومعايير تحديد الأعداد، وذلك تبعاً لحجم كل وزارة.

ورأت إدارة الأبحاث والتوجيه عدم وجود ما يبرر اللجوء إلى التعاقد لملء الوظائف الشاغرة في وحدة التخطيط والبرامج طالما لم يتم تحديد تسميات معينة لوظائف تتطلب "معارف ومؤهلات خاصة".

بناء عليه،

لما كان مجلس الخدمة المدنية بحكم انتمائه على الوظيفة العامة وعلى كيفية إحداث وإنشاء الهيكليات الإدارية ومدى تطابقها مع الأصول القانونية، يشير إلى أن إنشاء وحدة التخطيط والبرامج في الوزارات بالصيغة المطروحة يقتضي أن يكون متوافقاً مع أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ وتعديلاته (تنظيم الإدارات العامة).

ولما كانت المادة السابعة من مشروع المرسوم موضوع البحث تتضمن أحكاماً ترعى من أوضاع الموظفين في دوائر التخطيط وفي دوائر المشاريع والبرامج المقترح إلغاؤها.

م:

ع

ع

ولما كان ما أشارت إليه الأسباب الموجبة بعدم التقيد بشروط السن وسلسلة الرتب والرواتب المعمول بها في الإدارات العامة بهدف تمكين الإدارات العامة من استقطاب أصحاب الخبرات والمؤهلات العلمية والعملية بخالف الشروط العامة المطلوبة للتوظيف في القطاع العام لجهة تحديد السن للمرشح، وإلا فإن ما تضمنته الأسباب الموجبة سيؤدي إلى تعيين أشخاص للوظائف المقترحة يكونوا قد تجاوزوا السن القانونية المطلوبة للتعيين مما يتعارض بشكل واضح مع القوانين التي تنظم أوضاع الموظفين والوظيفة العامة .

ولما كان لم يتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة مستوى الوحدة الإدارية المقترح إنشاؤها في سلم هيكلية الإدارات العامة سيما وإن هذه الوحدة مرتبطة مباشرة بالوزير .

ولما كان يتبين أن المهام المقترح إسنادها إلى وحدة التخطيط والبرامج ليست مهاماً عادية نصت عليها القوانين والأنظمة التي ترعى الوظيفة العامة في لبنان، الأمر الذي يستتبع بطبيعة الحال أن تكون شروط التعيين الخاصة الإضافية في وظائف الوحدة المذكورة لجهة المؤهلات العلمية والخبرات العملية ليس لها ما يماثلها في الشروط التي حددتها القوانين المذكورة لتعيين الموظفين وبالتالي فإن رواتب وتعويضات العاملين في الوحدة المقترح إنشاؤها يمكن أن لا تتقيد بسلاسل رواتب الموظفين المحددة في القوانين النافذة.

ولما كان يتبين أن مشروع المرسوم موضوع البحث قد نص على أن يكون استخدام العاملين في وحدة التخطيط والبرامج عن طريق التعاقد .

ولما كانت المادة (٨٧) من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته قد حددت شروطاً للتعاقد يمكن للوزير على أساسها أن يتعاقد مع لبنانيين لمدة محددة للقيام بعمل معين يتطلب معارف ومؤهلات خاصة .

ولما كان يتبين من مشروع المرسوم المرفق أن المهام المناطة بوحدة التخطيط والبرامج المقترح إنشاؤها في الوزارات تتطلب الاستمرارية والمتابعة من قبل شاغليها وليس لمدة محددة ، الأمر الذي يتعارض مع القاعدة التي حددتها المادة (٨٧) المشار إليها أعلاه لجهة أن التعاقد يكون لمدة محددة ما لم يكن هناك نص تشريعي يجيز ذلك .

ولما كان مشروع المرسوم المرفق قد حدد مسبقاً طريقة إجراء المباريات لملء
المراكز الشاغرة في الوحدة المستحدثة وفق ما هو وارد في نص المادة الثامنة المقترحة "
وذلك بموجب مباراة على أساس الألقاب يجريها مجلس الخدمة المدنية بالتنسيق مع الوزارة
المعنية وفقاً للأصول القانونية ... " الأمر الذي يتعارض والأحكام القانونية والتنظيمية النافذة
لإسما المادة الثامنة من نظام الموظفين التي تنص صراحة على صلاحية مجلس الخدمة
المدنية في إجراء المباريات للتعيين في الوظائف العامة وذلك وفقاً لما يلي: " تضع هيئة
مجلس الخدمة المدنية أنظمة المباريات وموادها بعد استطلاع رأي الوزارات المختصة ،
ويجوز أن تنص هذه الأنظمة على منح علامات إضافية لا تتجاوز خمسة عشر بالمئة من
مجموع العلامات للمرشحين الذين يحملون شهادات أعلى من الحد الأدنى المطلوب وعشرة
بالمئة للموظفين الذين لهم في الخدمة عشر سنوات فما فوق على أن تعطى هذه العلامات عند
ترتيب مراتب النجاح للناجحين في المباراة " وبالتالي فإن تحديد طريقة إجراء المباراة لجهة
ما إذا كانت على أساس الألقاب أو على أساس المسابقات يعود إلى هيئة مجلس الخدمة المدنية
في ضوء طبيعة الوظيفة وما إذا كان المرشحون لها يحملون ألقاباً وبالتالي ينتسبون إلى
نقابات مهنية.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى انه من الأفضل أن يتضمن النص القانوني
لإنشاء وحدة التخطيط والبرامج تعداداً للوظائف الأساسية التي يمكن إدراجها في ملاك الوحدة
المذكورة وكذلك شروط التعيين فيها ، وذلك تجنباً لحصول اختلاف في الشروط المطلوبة لهذه
الوظائف من وزارة إلى وزارة أخرى، طالما أن المهام المناطة بهذه الوحدة هي ذاتها في
مختلف الوزارات.

لذلك فإن مجلس الخدمة المدنية وفي ضوء مندرجات الملف وبالاستناد إلى ما سبق
بيانه، يرى ان هذا الأمر لا يتم بموجب مرسوم وإنما يستوجب قانوناً يقره مجلس النواب.

ونعيد إليكم المعاملة مع الإجابة بما تقدم %

هيئة مجلس الخدمة المدنية

الرئيس

خالد قباني

العضو بالوكالة

مطانيوس الحلبي

العضو

ناديا مراد