

رئاسة مجلس الوزراء

مجلس الخدمة المدنية

رقم المحفوظات : ١٢٢٦

١٣ أيار ٢٠٠١

إ.غ

جانب رئاسة مجلس الوزراء

الموضوع : مشروع قانون . نظام تقييم أداء الموظفين
المرجع : كتابكم رقم ٨١٦/م.ص تاريخ
٢٠٠١/٣/٣١ .

إشارة إلى الموضوع والمرجع المبينين أعلاه بشأن طلب الاطلاع (وبين الرأي في مشروع القانون المرفق ، الرامي الى اعتماد نظام جديد لتقييم الأداء) أعدته وزارة المالية ويتضمن اضافة حالة جديدة لإنهاء الخدمة ، نبدى ما يلي :

ان لمجلس الخدمة المدنية بمقتضى المادة الثانية من قانون انشائه معطوفة على المادة / ١٤ / في مرسوم تنظيمه ، صلاحية شاملة فيما خص أنظمة الموظفين وكافة شؤونهم الذاتية بما فيها عملية تقييم ادائهم .

وعلى هذا الاساس فقد قام هذا المجلس بمبادرة ذاتية منه ، بوضع نظام التقييم المعمول به حالياً ، وذلك بقراره رقم ١١٤٣ تاريخ ١٧/٩/١٩٩٩ وتعديلاته ، والذي وافق عليه مجلس الوزراء بقراره رقم ٣٢ تاريخ ٢٣/١٢/١٩٩٩ .

ومما لا شك فيه ان وضع نظام ملائم ونهائي لتقييم اداء الموظفين بطريقة سليمة وعادلة ، والسير به وتنفيذه ، يشكل في الحقيقة مهمة معقدة يصعب تذليل حثياتها في فترة قصيرة . ولذلك فقد حرصنا منذ البداية على متابعة هذا الموضوع لإستكشاف المشاكل التي قد يصطدم بها واقترح الحلول المناسبة لها .

واضافة الى ذلك ، فقد بادرننا مؤخراً بالتعاون مع معالي وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية الى إعادة النظر بنظام تقييم الاداء من ضمن نظام عام للحوافز ، بحيث تشمل احكامه جميع الموظفين الذين كانوا مستثنين منه او الذين تعثرت عملية تقييمهم لعدم انطباق القواعد التي ينص عليها مع اوضاعهم الذاتية. (المساعدون القضائيون ، موظفو السلك الخارجي ، افراد الهيئة التعليمية ...) .

د

أ

DEVH/01/10

ولهذه الغاية فقد تم تشكيل لجنة من الاختصاصيين والمهتمين بهذا الموضوع ، انيطت بها هذه المهمة .

واننا اذ نشير الى ان مشروع القانون المرفق قد تضمن احكاماً من الممكن ان تتضارب مع بعض النصوص القانونية المعمول بها حالياً ، ولا سيما مع نظام الموظفين لجهة الحالات المتعلقة بانتهاء الخدمة ، نحيطكم علماً بأننا ولكل غاية مفيدة ، سنرفع نسخة عن كامل ملف القضية الى معالي وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية للاطلاع والنظر في الاقتراحات الواردة فيه ، ليصار الى اخذها بعين الاعتبار من قبل اللجنة المنكبة على دراسة هذا الموضوع .

وعلى هذا الاساس نرى التريث في ابداء ملاحظات هائية بشأن المشروع المرفق ، والذي نرى فيه من الناحية المبدئية نقاطاً جديرة بالاهتمام ، وذلك لحين انتهاء اللجنة المومى اليها اعلاه من عملها وتقديم اقتراحاتها في هذا الشأن ، والتي قد تتضمن بعض احكام مشروع القانون موضوع البحث ، ليبنى في ضوئها على الشيء مقتضاه % .

هيئة مجلس الخدمة المدنية

الرئيس
منذر الخطيب

العضو بالوكالة
يعقوب الطراف

العضو
سمير بدر

- نسخة تبلغ لجانب وزير الدولة
لشؤون التنمية الادارية مع صورة
عن مشروع القانون .

رقم الصادر : ٨١٦ / م
رقم المحفوظات : ٥٩٨ / م
بيروت ، في : ٣١ / ٢ / ٢٠٠١

جانب مجلس الخدمة المدنية

:

الموضوع : مشروع قانون يرمي الى اعتماد نظام لتقييم اداء الموظفين .

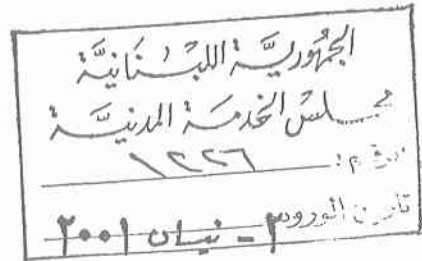
المرجع : - كتاب وزارة المالية رقم ٤٢٠ / ص ١ تاريخ ١٥ / ٣ / ٢٠٠١
ومرفقاته .

نودعكم ربطاً نسخة عن كامل ملف كتاب وزارة المالية المذكور في المرجع اعلاه والمتعلق بمشروع القانون الرامي الى اعتماد نظام لتقييم اداء الموظفين .

للتفضل بالاطلاع وابداء الرأي .

امين عام مجلس الوزراء

سهيل بوجي



نسخة تبليغ : لجانب وزارة المالية
للتفضل بأخذ العلم والمتابعة .



الجمهورية اللبنانية
وزارة المالية

الوزير
٤٤٠/١

جانب رئاسة مجلس الوزراء

١٥ آذار ٢٠٠١

الموضوع: مشروع قانون اعتماد نظام لتقييم أداء الموظفين.

نودعكم ربطاً مشروع القانون الرامي إلى اعتماد نظام لتقييم أداء الموظفين.

نرجو عرضه على مقام مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه.

وزير المالية

فؤاد السنيورة

فؤاد السنيورة

رقم الترخيص	٩١٩
رقم الوارد	١٦/٣/٠١
التاريخ	١٦/٣/٠١
الرقم	١٦/٣/٠١
جهة الاطلاع	مجلس الوزراء

الوزير
الوزاري

١٦/٣/٠١

مشروع قانون
اعتماد نظام لتقييم أداء الموظفين

المادة الأولى:

- ١- يعتمد نظام لتقييم أداء الموظفين سنوياً استناداً إلى الأسس التالية:
 - أن يشمل التقييم جميع فئات الموظفين دون أي استثناء.
 - أن يستند التقييم إلى معايير مرتبطة بقدرات الموظف وصفاته التي تمكنه من أداء وظيفته من جهة وبأدائه وسلوكه الوظيفيين.
 - أن يتم التقييم من قبل الرؤساء التسلسليين للموظف في مرحلة أولى ومن قبل لجنة لتقييم الأداء في مرحلة ثانية.
 - أن يجري تقييم موظفي الفئة الأولى من قبل هيئتي "مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي مجتمعتين في هيئة واحدة، ويرفع هذا التقييم إلى الوزير المختص الذي يقوم بدوره بتقييم الموظف وإحالة التقييمين إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب.
 - أن يتاح للموظف حق المراجعة والتظلم بشأن تقارير تقييم الأداء السنوية لدى لجان التظلم المختصة التي تعتبر قراراتها ملزمة.

٢- تعتمد تقارير تقييم الأداء السنوية أساساً لتطبيق مبدأي الثواب والعقاب لجهة:

-منح المكافآت الإنتاجية
-الترقية

-منح الدرجات الاستثنائية

-الترقية

-الإخضاع لبرنامج تدريبي أو تأهيلي

-تأخير التدرج

الأسباب الموجبة

مشروع القانون الرامي إلى اعتماد نظام لتقييم أداء الموظفين

مما لا شك فيه أن اعتماد الثواب والعقاب من أبرز الحوافز التي تشجع الموظف الجيد على المزيد من البذل والعطاء والإنتاجية وتردع الموظف المهمل والمقصر والمخطئ عن الاستمرار في خطأه وتقصيره وإهماله.

ومما لا شك فيه أيضاً أن مكافأة الموظف أو معاقبته لا يمكن أن تتم إلا على أساس معايير علمية تنتظم في نظام لتقييم أدائه وإنتاجيته ومسلكيته خلال مدة من الزمن لا تقل عن سنة، كما تأخذ في الاعتبار قدراته وصفاته التي تمكنه من أداء المهام المنوطة بالوظيفة التي يشغلها، وكيفية أدائه لهذه المهام.

وإن كان من الضروري والمنطقي أن يعاقب الموظف إذا ارتكب خطأ من السهل تلافيه، فإن من الضروري والمنطقي أيضاً أن لا يقتصر العقاب على حالة الخطأ بل أن يمتد ليشمل حالات الإهمال والتقصير والخمول والبلادة لأنها تؤثر على إنتاجية الموظف وأدائه لا محالة، كما أن من الضروري والمنطقي أن يكافأ الموظف المنتج والجيد تقديراً له على ما بذله من جهد خلال الفترة المشمولة بالتقييم، وتحفيزاً له على الاستمرار في مسلكيته وأدائه وإنتاجيته.

ولا يقتصر تأثير كل من الثواب والعقاب على الموظف المشمول به بل يؤثر أيضاً في سائر الموظفين بحيث يحفزهم على الاقتداء بالموظف المكافأ ذي الأداء الجيد، ويردعهم عن التمثل بالموظف المعاقب ذي الأداء السيء.

ومن الطبيعي أن تشمل عملية تقييم الأداء جميع الموظفين دون استثناء من جهة، وأن يقوم بها رؤساء الموظف التسلسليون من جهة ثانية، فمن الطبيعي أن يتاح للموظف حق التظلم والمراجعة للحد من إستتساب الرؤساء التسلسليين وإضفاء مزيد من العدالة على عملية التقييم.

ولهذه الغاية أعدت الحكومة مشروع القانون الرامي إلى اعتماد نظام لتقييم أداء الموظفين بحيث يتاح لها إنهاء خدمة كل موظف أثبت تقارير تقييم الأداء أن أداءه كان دون الوسط خلال سنتين متتاليتين أو لمرتين خلال ثلاث سنوات متتالية، لأن من غير المنطقي أن يعتبر دخول الموظف حقل الوظيفة العامة وكأنه تملك لهذه الوظيفة لا يزول إلا بمشيئته أو بفقدانه أحد شروط التعيين.

والحكومة إذ تتقدم بمشروع القانون المذكور من المجلس النيابي الكريم، ترحو
إقراره./.

حضرة معالي وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية

الموضوع : مشروع قانون لنظام تقييم أداء الموظفين .

المرجع : مخابراتكم الهاتفية بتاريخ ٤/١٠/٢٠٠٥ .

إشارة إلى الموضوع والمرجع المبينين أعلاه ،

وبعد الإطلاع على مشروع القانون الرامي إلى اعتماد نظام جديد لتقييم الأداء ، نبدي ما يلي :

١ - سبق لمجلس الخدمة المدنية أن أبدى رأيه بمشروع القانون موضوع البحث بموجب كتابه رقم ١٢٢٦ تاريخ ١٢/٥/٢٠٠١ (ربطاً نسخة عن كامل الملف) وذلك قبل إعداد مشروع جديد لنظام تقييم أداء الموظفين المشار إليه في الفقرة أدناه .

٢ - سبق لمجلس الخدمة المدنية أن أعدّ بالتعاون مع مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية مشروعاً جديداً لنظام تقييم أداء الموظفين تضمن معظم النقاط الواردة في مشروع القانون المذكور ، وتم عرضه على مقام مجلس الوزراء واتخذ بشأنه القرار رقم / ٥٧ / تاريخ ٣/١/٢٠٠٢ ، ومن ثم وبعد إطلاعه على قرار مجلس الوزراء رقم ٥٧/٢٠٠٢ أبدى هذا المجلس رأيه مجدداً بمشروع نظام تقييم الأداء الجديد بكتابته إلى رئاسة مجلس الوزراء رقم ٤٦٦٦ تاريخ ٣٠/١/٢٠٠٢ (ربطاً نسخة عن كامل الملف) .

بناء عليه ،

لما كان قد أحيل علينا مجدداً - وبصورة خاصة - مشروع القانون موضوع البحث وهو ذاته مشروع القانون الذي أبدى هذا المجلس سابقاً رأيه فيه .

فإن هذا المجلس مع تأكيده على أن هذا المشروع يتضمن مواضيع جديرة بالاهتمام ، يرى أن المشروع الجديد لنظام تقييم أداء الموظفين الذي عرض سابقاً على مقام مجلس الوزراء واتخذ بشأنه القرار

د

&

د

رقم ٢٠٠٢/٥٧ المذكور آنفاً يشكل قاعدة أساسية وملائمة ومتجاوبة مع المواضيع المثارة في مشروع القانون موضوع البحث والتي يمكن إعادة النظر في بعض بنوده لتلبية الأهداف المرتجاة منه ولا سيما في ما لم يرد ذكره صراحة فيه وفق ما ورد في المادة الثانية من مشروع القانون المذكور ، باستثناء منح الدرجات الاستثنائية وتأخير التدرج والحالة التي أضافها مشروع القانون على حالات انتهاء خدمة الموظف والتي يمكن إعداد مشروع قانون خاص بها تضاف بموجبه على نظام الموظفين .

مع شكرنا وتقديرنا لثقتكم % .

بيروت ، في ٢٠٠٥/١٠/٤

رئيس مجلس الخدمة المدنية

منذر الخطيب