

اقتراح قانون معجل مكرر يرمي  
الى تحديد آلية التعيين في الفئة الأولى في الإدارات العامة  
وفي المراكز العليا في المؤسسات العامة

مادة وحيدة:

- 1- يرمي هذا القانون الى تحديد آلية دائمة في التعيين في المراكز الشاغرة أو التي سوف تشغر في الفئة الأولى في الإدارات العامة وفي المراكز العليا في المؤسسات العامة من رؤساء مجالس الإدارة والمديرين العاميين والمديرين الذين يتولون إدارة المؤسسة العامة، وذلك لحين صدور نظام جديد للموظفين في القطاع العام.
- 2- خلافاً لأي نص آخر، تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الأولى في الملاك الإداري العام وفقاً للألية التالية:
  - أ- قبل شغور أي وظيفة من الفئة الأولى في الملاك الإداري العام بشهرين على الأقل أو عند شغوره لأي سبب طارئ، يرسل الوزير المختص فوراً كتاباً بذلك الى مجلس الخدمة المدنية ووزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية.
  - ب- تحدد مواصفات التعيين للوظائف الشاغرة في الفئة الأولى وشروطها، من قبل مجلس الخدمة المدنية بالتنسيق مع الوزير المختص ووزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية، على أن تراعى شروط التوظيف العامة المنصوص عليها في المادة الرابعة من نظام الموظفين.
  - ج- يضع مجلس الخدمة المدنية لوائح بموظفي الفئة الثانية المؤهلين قانوناً للتعين في الفئة الأولى وفقاً لأنظمتها على أن تراعى فيهم مواصفات التعيين وشروطه المشار إليها في الفقرة السابقة. تبلغ هذه اللوائح الى الوزير المختص ضمن مهلة أسبوعين من تاريخ ورود كتاب الشغور من أجل تحديد موعد من قبله لإجراء المقابلات الشفهية على أن يعود لمجلس الخدمة المدنية إبلاغ الموظفين المؤهلين بموعدها.
  - د- تُجرى المقابلات الشفهية في الموعد المحدد في مجلس الخدمة المدنية من قبل الوزير المختص ورئيس مجلس الخدمة المدنية ووزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية (أو ممثل عنهما)، يتم بنتيجتها اختيار



ثلاثة أسماء مقبولين وذلك في مهلة أسبوعين كحدّ أقصى من تاريخ تبليغ الوزير المختص اللوائح بالموظفين المؤهلين. تعرض الأسماء الثلاثة على مجلس الوزراء من أجل تعيين واحداً منهم في الوظيفة الشاغرة.

هـ- تعطى الأولوية في ملء هذه الوظائف من بين موظفي الفئة الثانية من داخل الملاك الإداري العام. على أنه في حال لم يجز تسمية أي من المرشحين من داخل الملاك وفقاً للآلية المبينة في هذا القانون (الفقرة "1")، تطبق في التعيين لهذه الوظيفة الآلية المبينة أدناه والمعمول بها بالنسبة للتعيين في المراكز العليا في المؤسسات العامة (الفقرة "3" وما يليها).

3- خلافاً لأي نص آخر، تملأ المراكز العليا في المؤسسات العامة من رؤساء مجالس الإدارة والمديرين العاميين والمديرين الذين يتولون إدارة المؤسسة العامة، وفقاً للآلية التالية:

أ- في تحديد مواصفات التعيين الخاصة بالمركز الشاغر:

- قبل شغور أي مركز في المؤسسات العامة بشهرين على الأقل أو عند شغوره لأي سبب طارئ، يرسل الوزير المختص (وزير الوصاية) فوراً كتاباً بذلك الى مجلس الخدمة المدنية ووزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية.

- تحدد مواصفات التعيين للوظائف الشاغرة في المؤسسات العامة وشروطها، من قبل كل من مجلس الخدمة المدنية ووزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية بالتنسيق مع الوزير المختص، على أن تراعى شروط التوظيف العامة والشروط الخاصة المنصوص عليها في أنظمة المؤسسة العامة المعنية، وتبلغ من الوزير المختص من أجل الموافقة عليها.

- تنشر مواصفات التعيين وشروطها من قبل الوزير المختص، في ثلاث صحف محلية وعلى الموقع الإلكتروني لوزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية كما يعلن عنها لصقاً على باب الوزارة المختصة ومجلس المدنية ووزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية وذلك على مرحلتين متتاليتين على أن يتضمن النشر مهلة تقديم طلبات الترشيح.

ب- في طلبات الترشيح وفرزها:

- تقدم طلبات الترشيح من قبل من تتوفر فيه مواصفات التعيين وشروطه سواء من داخل الملاك الإداري العام أو خارجه، ضمن المهل المحددة وذلك عبر استمارة إلكترونية موحدة موجودة على الموقع الإلكتروني الخاص بوزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية على ألا تقبل طلبات الترشيح المقدمة باليد أو خلافاً



لذلك أو لأي جهة رسمية أخرى. يحق للمرشح تقديم ترشيحه بالاستمارة الإلكترونية إلى أكثر من مركز شاغر في المؤسسات العامة.

- تتم عملية فرز أولية لطلبات الترشيح من قبل البرنامج الإلكتروني بصورة آلية من أجل تحديد الطلبات المقبولة وذلك وفقاً لمواصفات التعيين وشروطه المحددة. تصدر بنتيجتها جداول بيانية بطلبات المرشحين المقبولة دون أن تتضمن أسماء المرشحين المقبولين والمعلومات الشخصية، على أن تتولى وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية التدقيق فيها بصورة يدوية.

- تعد وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية تقريراً بعملية الفرز الأولية، يتضمن اللوائح الرقمية لطلبات الترشيح المقبولة، ولوائح اسمية لطلبات الترشيح غير المقبولة مع تبيان أسباب عدم قبولها، ويتم إيداعه مجلس الخدمة المدنية والوزير المختص (وزير الوصاية).

- تقوم لجنة مؤلفة من ممثل عن الوزارة المختصة وممثل عن رئيس مجلس الخدمة المدنية وممثل عن وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية بعملية فرز ثانية للطلبات المقبولة وفقاً لمعايير الاختصاص والكفاءة والمؤهلات والشهادات وسنوات الخبرة وتنوعها، واللغات الأجنبية وغيرها... تضع بنتيجتها علامات وفقاً لمعدل عام يتم التوافق عليه يصار على أساسه إلى وضع لائحة بأسماء المرشحين المقبولة لطلبات ترشيحهم مع تبيان أسباب عدم قبول الطلبات الأخرى، على أن تعد اللجنة تقريراً بنتائج عملها تودعه الوزير المختص رئيس مجلس الخدمة المدنية ووزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.

- تبقى أسماء المرشحين المقبولين غير معلنة حتى إجراء المقابلات الشفهية على أن يتم فقط تزويد الأسماء إلى مجلس الخدمة المدنية عند تحديد موعد هذه المقابلات الذي يتولى إبلاغ المرشحين المقبولين بموعد المقابلات الشفهية.

### 3- في المقابلات الشفهية:

- تُجرى المقابلات الشفهية مع المرشحين المقبولة طلباتهم من قبل الوزير المختص ورئيس مجلس الخدمة المدنية ووزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية (أو ممثل عنهما)، وذلك في اجتماع يحدده لهذه الغاية الوزير المختص (وزير الوصاية) على أن تجري المقابلات في مجلس الخدمة المدنية.

- تختار اللجنة ثلاثة أسماء للمرشحين المقبولين يتم رفعها من قبل الوزير المختص (وزير الوصاية) إلى رئيس مجلس الوزراء لعرضها على مجلس الوزراء الذي عليه أن يعين في المركز الشاغر واحداً منهم.

4- على مجلس الخدمة المدنية ووزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية تحديد مواصفات التعيين في المركز شاغر وشروطه ونشرها ضمن مهلة شهر من تاريخ إبلاغ كتاب الوزير المختص بالشغور. تقدم طلبات الترشيح وفقاً للأصول ضمن مهلة أسبوعين من تاريخ نشر أول إعلان في الصحف المحلية، على أن توضع لائحة بأسماء المرشحين المقبولة طلبات ترشيحهم وتجري عمليات الفرز والمقابلات الشفهية وترفع أسماء المؤهلين الثلاث إلى مجلس الوزراء في مهلة أقصاها شهر من إقفال باب الترشيح.

5- يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

النائب جورج عدوان

0.19/9/9





## الأسباب الموجبة

إن التجربة اللبنانية بموضوع التعيينات على مدى السنوات المتعاقبة لا يمكن وصفها بأنها تجربة ناجحة ومشجعة، لجهة تطبيق معايير الكفاءة والاختصاص ولجهة ممارسة هؤلاء لوظائفهم من حيث استقلاليتهم، كل هذه الأسباب جعلت جميع الاطراف السياسية تعمل على إيجاد آلية متكاملة للتعين في الفئات العليا والمراكز القيادية في المؤسسات العامة والتي أعدت ومن ثم أقرت في مجلس الوزراء تاريخ 2010/4/12 بعد التوافق عليها وبمشاركة الأفرقاء السياسيين كافة على تصور معين كانت قد وضعتها لجنة وزارية كلفت لهذه الغاية.

إن الآلية المذكورة قد جرى تطبيقها في مجلس الوزراء بالنسبة لبعض التعيينات (في أكثر من 40 وظيفة ومركز) ومنها على سبيل المثال (مدير عام الصناعة ومدير عام العمل ومدير عام إدارة المناقصات ورئيس مجلس إدارة المصلحة الوطنية لنهر الليطاني ورؤساء مجالس الادارة المؤسسات العامة الاستثمارية للمياه، وغيرها من الوظائف القيادية) وبالتالي ليس هناك من مبرر من أجل استبعادها في التعيينات المنوي إجراؤها لاحقاً وكان من المفترض إعادة تقييم الآلية اليوم من أجل تحسينها وتطويرها من خلال مشروع او اقتراح قانون عوض التفكير في العودة الى الورا وإجراء التعيينات وفقاً للمحاصصة والمحسوبيات.

لذلك فقد جرى إعداد الاقتراح القانون الحاضر الذي يكرس آلية في التعيينات في وظائف الفئة الأولى في الملاك الإداري العام وفي المراكز العليا في المؤسسات العامة (رؤساء مجالس الإدارة والمديريون العامون والمديريون الذين يتولون الإدارة) تأخذ بعين الاعتبار الآلية السابقة التي جرى إقرارها في مجلس الوزراء بعد إعادة تقييمها وسدّ الثغرات التي واجهت تطبيقاتها، وهي تقوم على معايير الاختصاص والكفاءة والعلم وعلى إعطاء الأفضلية لموظفي الفئة الثانية في الملاك الإداري العام بالنسبة لماء شواغر الفئة الأولى في الإدارات العامة، وعلى فتح باب الترشيح لجميع المؤهلين من داخل وخارج الملاك في المراكز الشاغرة بالنسبة للمؤسسات العامة في وظائفها القيادية وذلك بعد تحديد المواصفات وشروط التعيين بصورة موضوعية وشفافة وبعد إجراء مقابلات شفوية توضع بنتيجتها أسماء ثلاثة مرشحين مقبولين يعود لمجلس الوزراء أمر اختيار وتعيين واحداً منهم.

مع العلم ان اقرار هذا القانون لا يتعارض مع امكانية -لا بل ضرورة- اصدار نظام جديد ومتكامل للموظفين في لبنان، حيث ان النظام المعمول به حالياً، والذي يعود الى العام 1959، وان كان يعتبر في حينه سباقاً في مجال الوظيفة العامة في لبنان الا انه في الوقت الراهن اصبح قاصراً عن مواكبة التطور الهائل في مفهوم الوظيفة العامة وانظمة الموظفين والنظرة العامة الى الادارة الحديثة.

- إن روحية اقتراح القانون الذي جرى اعداده يقوم على المعايير التالية:
- اختيار المرشحين بصورة شفافة وواضحة وذات مصداقية وفقاً لمواصفات وشروط التعيين التي توجبها النصوص.
  - مراعاة القدرة العلمية في الاختيار بناء على تقييم موضوعي وشفاف يأخذ بعين الإعتبار عناصر الأفضلية والكفاءة.
  - إفساح المجال وإعطاء الفرصة لجميع اللبنانيين بالتقدم الى الوظائف القيادية العليا في القطاع العام.
  - الحفاظ على سرية أسماء المرشحين من خلال إخفاء أسماء المرشحين والمعلومات الشخصية المتعلقة بهم خلال جميع مراحل التصنيف الأولي والمراجعة والتقييم، وذلك تعزيزاً لمبدأ الشفافية.
  - اعتماد عدة مراحل تقييم للمرشحين ابتداءً من عملية الفرز الأولي حتى المرحلة النهائية والتي تتضمن المقابلات الشفهية.
  - اجراء التعيينات بمشاركة الجهات الرقابية المختصة - مجلس الخدمة المدنية.

لكل هذه الأسباب نتقدم بالاقتراح المعجل المكرر الحاضر أملين مناقشته وإقراره في أقرب وقت.

النائب جورج عدوان



0.19/9/9



## تقرير لجنة الإدارة والعدل

حول

اقتراح القانون الرامي إلى تحديد آلية التعيين في الفئة الأولى في الإدارات العامة  
وفي المراكز العليا في المؤسسات العامة

عقدت لجنة الإدارة والعدل جلسة لها الساعة الحادية عشرة من قبل ظهر يوم الثلاثاء تاريخ ٢٨/٤/٢٠٢٠، برئاسة رئيس اللجنة النائب جورج عدوان، وحضور المقرر النائب ابراهيم الموسوي والسادة النواب أعضاء اللجنة.

درست اللجنة اقتراح القانون الرامي إلى تحديد آلية التعيين في الفئة الأولى في الإدارات العامة وفي المراكز العليا في المؤسسات العامة، خلال عدة جلسات منها بحضور معالي وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية وبحضور ممثل عن مجلس الخدمة المدنية، فاستمعت الى شرح مقدم من قبل مقدمي الاقتراح والغاية منه، كما اطلعت على الاسباب الموجبة بالإضافة الى القوانين ذات الصلة، لا سيما نصوص الدستور والمرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢

بعد المناقشة والتداول بين السادة اعضاء اللجنة والذين ابدوا بعدد من الملاحظات والآراء وبعد الاستماع الى راي معالي وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية وراي مجلس الخدمة المدنية اللذين ابديا موافقتهم على الاقتراح بعد تعديله، اقرت اللجنة الاقتراح المذكور معدلاً بغالبية اعضائها.  
وقد أتى الاقتراح بصيغته المرفقة:

ليحدد الاصول الواجبة الاتباع لتعيين موظفي الفئة الأولى في الإدارات العامة كما في المراكز العليا في المؤسسات العامة، يحفظ حق الادارة والمؤسسات بان يتولى المراكز القيادية فيها موظفين اصحاب الكفاءة والقدرة.

ليحفظ حق مجلس الوزراء بالاختيار من بين الاسماء الكفوة  
ليحفظ حق مجلس الخدمة المدنية بممارسة مهامه القانونية من متابعة اوضاع الموظفين ودراس ملفاتهم.  
ليحفظ حق الوزير المختص باضافة اسماء يقترحها ويماكبة عملية اختيار الموظف الاكثر كفاءة ومشاركته  
بهذا الاختيار.  
ليحفظ حق وزارة الدولة لشؤون التنمية الادارية بممارسة دورها في تنمية الادارة العامة وتطورها.

واللجنة إذ تتقدم باقتراح القانون هذا، كما عدلته بغالبية اعضائها، أمام مجلسكم الكريم ترحو إقراره.

بيروت في ٢٨/٤/٢٠٢٠

رئيس اللجنة

النائب

جورج عدوان





اقترح القانون الرامي  
إلى تحديد آلية التعيين في الفئة الأولى في الإدارات العامة  
وفي المراكز العليا في المؤسسات العامة  
كما عدلته لجنة الإدارة والعدل

المادة الأولى:

خلافاً لأي نص عام أو خاص، يحدد هذا القانون آلية دائمة في التعيين في المراكز الشاغرة أو التي سوف تشغر في الفئة الأولى في الإدارات العامة وذلك إلى حين صدور نظام جديد للموظفين في القطاع العام، وفي المراكز العليا في المؤسسات العامة من رؤساء مجالس الإدارة والمديرين العاميين والمديرين الذين يتولون إدارة المؤسسة العامة.

المادة الثانية:

خلافاً لأي نص آخر، تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الأولى في الملاك الإداري العام وفقاً للآلية

التالية:

- أ - قبل شغور أي وظيفة من الفئة الأولى في الملاك الإداري العام بشهرين على الأقل أو عند شغوره لأي سبب طارئ، يرسل الوزير المختص فوراً كتاباً بذلك إلى مجلس الخدمة المدنية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.
- ب - تحدد مواصفات التعيين للوظائف الشاغرة في الفئة الأولى وشروطها، من قبل مجلس الخدمة المدنية بالتنسيق مع الوزير المختص ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.
- ج - يضع مجلس الخدمة المدنية لوائح بموظفي الفئة الثانية المؤهلين قانوناً للتعين في الفئة الأولى وفقاً لأنظمتها على أن تراعى فيهم مواصفات التعيين وشروطه المشار إليها في الفقرة السابقة. تبلغ هذه اللوائح إلى الوزير المختص ضمن مهلة أسبوعين من تاريخ ورود كتاب الشغور من أجل تحديد موعد لإجراء المقابلات الشفهية على أن يعود لمجلس الخدمة المدنية إبلاغ الموظفين المؤهلين بموعدها.

د - تجرى المقابلات الشفهية في الموعد المحدد في مجلس الخدمة المدنية من قبل رئيس مجلس الخدمة المدنية والوزير المختص ووزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية (أو ممثل عنهما من داخل ترفع اللجنة الى الوزير المختص في مهلة أسبوع من تاريخ انتهاء المقابلات الشفهية المجراة، لائحة بأسماء المرشحين الثلاثة وفقاً لترتيب العلامات التي نالونها. يرفع بدوره الوزير هذه اللائحة الى مجلس الوزراء الذي يطلع عليها وعلى اقتراح الوزير المختص بأسماء أخرى له ان يضيفها على هذه اللائحة، ليختار مجلس الوزراء اسماً منها من أجل التعيين في الوظيفة الشاغرة.

هـ - تعطى الأولوية في ملء هذه الوظائف من بين موظفي الفئة الثانية من داخل الملاك الإداري العام. على أنه في حال لم يجز تسمية أي من المرشحين المؤهلين الثلاثة من داخل الملاك وفقاً للآلية المبينة في المادة الأولى من هذا القانون، تطبق في التعيين لهذه الوظيفة الآلية المبينة أذناه والمعمول بها بالنسبة للتعين في المراكز العليا في المؤسسات العامة، وذلك في حدود نسبة الثلث المنصوص عليها في الفقرة ٢ من المادة ١٢ من نظام الموظفين.

#### المادة الثالثة:

خلاقاً لأي نص آخر، تملأ المراكز العليا في المؤسسات العامة من رؤساء مجالس الإدارة والمديرين العاميين والمديرين الذين يتولون إدارة المؤسسة العامة، وفقاً للآلية التالية:

- أ - في تحديد مواصفات التعيين الخاصة بالمركز الشاغر:
  - قبل شغور أي مركز في المؤسسات العامة بشهرين على الأقل أو عند شغوره لأي سبب طارئ، يرسل الوزير المختص (وزير الوصاية) فوراً كتاباً بذلك إلى مجلس الخدمة المدنية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.
  - تحدد مواصفات التعيين للوظائف الشاغرة في المؤسسات العامة وشروطها، من قبل كل من مجلس الخدمة المدنية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية بالتنسيق مع الوزير المختص، على أن تراعى شروط التوظيف العامة والشروط الخاصة المنصوص عليها في أنظمة المؤسسة العامة المعنية، وتبلغ من الوزير المختص من أجل الموافقة عليها.
  - تنشر مواصفات التعيين وشروطها من قبل الوزير المختص، في ثلاث صحف محلية وعلى الموقع الإلكتروني لوزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية كما يعلن عنها لصقاً على باب الوزارة المختصة ومجلس الخدمة المدنية ووزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية وذلك على مرحلتين متتاليتين على أن يتضمن النشر مهلة تقديم طلبات الترشيح.



ب - في طلبات الترشيح وفوزها:

- تقديم طلبات الترشيح من قبل من تتوفر فيه مواصفات التعيين وشروطه سواء من داخل الملاك الإداري العام أو خارجه، ضمن المهلة المحددة وذلك عبر استمارة الكترونية موحدة موجودة على الموقع الالكتروني الخاص بوزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية على ألا تقبل طلبات الترشيح المقدمة باليد أو خلافاً لذلك أو لأي جهة رسمية أخرى. يحق للمرشح تقديم ترشيحه بالاستمارة الالكترونية إلى أكثر من مركز شاغر في المؤسسات العامة.
- تتم عملية فرز أولية لطلبات الترشيح من قبل البرنامج الالكتروني بصورة آلية من أجل تحديد الطلبات المقبولة وذلك وفقاً لمواصفات التعيين وشروطه المحددة. تصدر بنتيجتها جداول بيانية بطلبات المرشحين المقبولة دون أن تتضمن أسماء المرشحين المقبولين والمعلومات الشخصية، على أن يتولى مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية التدقيق فيها بصورة يدوية.
- يعد ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية تقريراً بعملية الفرز الأولية، يتضمن اللوائح الرقمية لطلبات الترشيح المقبولة، ولوائح اسمية لطلبات الترشيح غير المقبولة مع تبيان أسباب عدم قبولها، ويتم إيداعه مجلس الخدمة المدنية والوزير المختص أو وزير الوصاية بحسب الاحوال.
- تقوم لجنة مؤلفة من ممثل عن الوزير المختص وممثل عن رئيس مجلس الخدمة المدنية وممثل عن وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية بعملية فرز ثانية للطلبات المقبولة وفقاً لمعايير الاختصاص والكفاءة والمؤهلات والشهادات وسنوات الخبرة وتنوعها، واللغات الأجنبية وغيرها... تضع بنتيجتها علامات وفقاً لمعدل عام يتم التوافق عليه يصار على أساسه إلى وضع لائحة بأسماء المرشحين المقبولة طلبات ترشيحهم مع تبيان أسباب عدم قبول الطلبات الأخرى، على أن تعد اللجنة تقريراً بنتائج عملها تودعه الوزير المختص ورئيس مجلس الخدمة المدنية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.
- تبقى أسماء المرشحين المقبولين غير معلنة حتى إجراء المقابلات الشفهية على أن يتم فقط تزويد الأسماء إلى مجلس الخدمة المدنية عند تحديد موعد هذه المقابلات الذي يتولى إبلاغ المرشحين المقبولين بموعد المقابلات الشفهية.

ج- في المقابلات الشفهية:

- تجرى المقابلات الشفهية مع المرشحين المقبولة طلباتهم من قبل رئيس مجلس الخدمة المدنية والوزير المختص ووزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية أو ممثل عن كل منهما، وذلك في اجتماع يحدد لهذه الغاية على أن تجري المقابلات في مجلس الخدمة المدنية.

- تختار اللجنة ثلاثة أسماء للمرشحين المقبولين يتم رفعها وفقاً لترتيب العلامات الى الوزير المختص (وزير الوصاية) في مهلة أسبوع من تاريخ انتهاء المقابلات الشفهية المجراة، الذي يرفعها بدوره مع اقتراحه إلى رئيس مجلس الوزراء لعرضها على مجلس الوزراء الذي عليه أن يعين واحداً منهم في المركز الشاغر.

- إذا لم يتوافق المجلس الوزراء على أحد الأسماء الواردة في لائحة المرشحين المقبولين يتم فتح باب الترشيح مجدداً للوظيفة الشاغرة وفقاً للآلية عينها المنصوص عليها في المادة الثالثة أعلاه.

#### المادة الرابعة:

على مجلس الخدمة المدنية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية تحديد مواصفات التعيين في المركز الشاغر وشروطه ونشرها ضمن مهلة شهر من تاريخ إبلاغ كتاب الوزير المختص بالشغور. تقدم طلبات الترشيح وفقاً للأصول ضمن مهلة أسبوعين من تاريخ نشر أول إعلان في الصحف المحلية، على أن توضع لائحة بأسماء المرشحين المقبولة طلبات ترشيحهم وتجري عمليات الفرز والمقابلات الشفهية وترفع أسماء المؤهلين الثلاث إلى مجلس الوزراء في مهلة أقصاها شهر من إقبال باب الترشيح.

يستثنى من تطبيق الآلية المذكورة في هذا القانون ملء وظائف الفئة الأولى الشاغرة في المديرية العامة لرئاسة الجمهورية، المديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء ورؤساء وهيئات الرقابة.

#### المادة الخامسة:

يحق لمجلس الوزراء أن يطبق الآلية المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، في تعيين رؤساء مجالس الإدارة والمديرين العامين والمديرين ومن هم في المراكز القيادية مهما كانت تسميتها، الذين يتولون إدارة مؤسسات تدير مرفقاً عاماً سواء أكانوا من أشخاص القانون العام أو الخاص.

#### المادة السادسة

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية



## الأسباب الموجبة

إن التجربة اللبنانية بموضوع التعيينات على مدى السنوات المتعاقبة لا يمكن وصفها بأنها تجربة ناجحة ومشجعة، لجهة تطبيق معايير الكفاءة والاختصاص ولجهة ممارسة هؤلاء لوظائفهم من حيث استقلاليتهم، كل هذه الأسباب جعلت جميع الأطراف السياسية تعمل على إيجاد آلية متكاملة للتعيين في الفئات العليا والمراكز القيادية في المؤسسات العامة والتي أعدت ومن ثم أقرت في مجلس الوزراء تاريخ ٢٠١٠/٤/١٢ بعد التوافق عليها وبمشاركة الأقران السياسيين كافة على تصور معين كانت قد وضعت لجنة وزارية كلفت لهذه الغاية.

إن الآلية المذكورة قد جرى تطبيقها في مجلس الوزراء بالنسبة لبعض التعيينات (في أكثر من ٤٠ وظيفة ومركز) ومنها على سبيل المثال (مدير عام الصناعة ومدير عام العمل ومدير عام إدارة المناقصات ورئيس مجلس إدارة المصلحة الوطنية لنهر الليطاني ورؤساء مجالس الإدارة المؤسسات العامة الاستثمارية للمياه، وغيرها من الوظائف القيادية) وبالتالي ليس هناك من مبرر من أجل استبعادها في التعيينات المنوي إجراؤها لاحقاً وكان من المفترض إعادة تقييم الآلية اليوم من أجل تحسينها وتطويرها من خلال مشروع أو اقتراح قانون عوض التفكير في العودة إلى الوراء وإجراء التعيينات وفقاً للمحاصصة والمحسوبيات.

لذلك فقد جرى إعداد الاقتراح القانون الحاضر الذي يكرس آلية في التعيينات في وظائف الفئة الأولى في الملاك الإداري العام وفي المراكز العليا في المؤسسات العامة (رؤساء مجالس الإدارة والمديرون العامون والمديرون الذين يتولون الإدارة) تأخذ بعين الاعتبار الآلية السابقة التي جرى إقرارها في مجلس الوزراء بعد إعادة تقييمها وسد الثغرات التي واجهت تطبيقاتها، وهي تقوم على معايير الاختصاص والكفاءة والعلم وعلى إعطاء الأفضلية لموظفي الفئة الثانية في الملاك الإداري العام بالنسبة لملء شواغر الفئة الأولى في الإدارات العامة، وعلى فتح باب الترشيح لجميع المؤهلين من داخل وخارج الملاك في المراكز الشاغرة بالنسبة للمؤسسات العامة في وظائفها القيادية وذلك بعد تحديد المواصفات وشروط التعيين بصورة موضوعية وشفافة وبعد إجراء مقابلات شفوية توضع بنتيجتها أسماء ثلاثة مرشحين مقبولين يعود لمجلس الوزراء أمر اختيار وتعيين واحداً منهم.

مع العلم ان اقرار هذا القانون لا يتعارض مع إمكانية - لا بل ضرورة - اصدار نظام جديد ومتكامل للموظفين في لبنان، حيث ان النظام المعمول به حالياً، والذي يعود إلى العام ١٩٥٩، وان كان يعتبر في حينه سباقاً في مجال الوظيفة العامة في لبنان الا انه في الوقت الراهن أصبح قاصراً عن مواكبة التطور الهائل في مفهوم الوظيفة العامة وأنظمة الموظفين والنظرة العامة إلى الإدارة الحديثة.

إن روحية اقتراح القانون الذي جرى اعداده يقوم على المعايير التالية:

- اختيار المرشحين بصورة شفافة وواضحة وذات مصداقية وفقاً لمواصفات وشروط التعيين التي توجبها النصوص.
  - مراعاة القدرة العلمية في الاختيار بناءً على تقييم موضوعي وشفاف يأخذ بعين الاعتبار عناصر الأفضلية والكفاءة.
  - إفساح المجال وإعطاء الفرصة لجميع اللبنانيين بالتقدم إلى الوظائف القيادية العليا في القطاع العام.
  - الحفاظ على سرية أسماء المرشحين من خلال إخفاء أسماء المرشحين والمعلومات الشخصية المتعلقة بهم خلال جميع مراحل التصنيف الأولي والمراجعة والتقييم، وذلك تعزيزاً لمبدأ الشفافية.
  - اعتماد عدة مراحل تقييم للمرشحين ابتداءً من عملية الفرز الأولي حتى المرحلة النهائية والتي تتضمن المقابلات الشفهية.
  - اجراء التعيينات بمشاركة الجهات الرقابية المختصة - مجلس الخدمة المدنية.
- لكل هذه الأسباب نتقدم بالاقتراح المعجل المكرر الحاضر آملين مناقشته وإقراره في أقرب وقت.