

رقم التبليغ:	٧١
بتاريخ:	٢٠٠٧ / ١ / ٢٤

## مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٨٦ / ٤ / ١٥٦٧

### السيد / رئيس مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون

تحية طيبة وبعد

فقد اطلعنا على كتابكم رقم [ ١٣٨١٦ ] المؤرخ ٢٠٠٦ / ٧ / ٣٠ \_ الموجه إلى السيد الأستاذ المستشار رئيس مجلس الدولة \_ في شأن تحديد نموذج قياس كفاية الأداء لشاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام، الواردة بالهيكل التنظيمية لقطاعات اتحاد الإذاعة والتليفزيون.

وحاصل الوقعات \_ حسبما يبين من الأوراق \_ أن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أصدر الكتاب الدوري رقم [ ٤ ] لسنة ٢٠٠٥، متضمناً عدم اعتبار شاغلي وظائف كبير من درجة مدير عام بالمجموعات النوعية المختلفة من وظائف الإدارة العليا. و لما كان العمل باتحاد الإذاعة والتليفزيون جرى \_ قبل ورود الكتاب الدوري المشار إليه للاتحاد \_ على قياس كفاية أداء شاغلي تلك الوظائف وفقاً لنماذج تقييم الأداء الخاصة بشاغلي وظائف الإدارة العليا، طبقاً لنص المادة ( ٢٥ ) من لائحة نظام العاملين بالاتحاد، فقد ثار التساؤل حول تحديد النموذج الذي يتم على أساسه قياس أداء شاغلي الوظائف آتفة الذكر. وبناء عليه تم عرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع، والتي انتهت بجلستها في ٢٠٠٦ / ٤ / ٥ إلى خضوع شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام لنظام تقويم الأداء وفقاً للنموذج المحدد لغير شاغلي وظائف الإدارة العليا، استناداً إلى أن الترقيات التي تمت وفق أحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠، ولئن ترتب عليها رفع درجات بعض شاغلي الدرجة الأولى إلى درجة مدير عام بصفة شخصية، إلا أنها لا تؤدي إلى اعتبارهم من شاغلي وظيفة مدير عام، كإحدى وظائف المجموعة النوعية لوظائف الإدارة



العليا. وليس أدل على ذلك من أن الموظف الذى يرقى لدرجة كبير طبقاً لهذا القرار، يظل فى ذات المجموعة التخصصية التى ينتمى إليها، ولكنه يكون على رأس هذه المجموعة، وينبى على ذلك أن قياس كفاية أدائهم يتم وفقاً لنماذج تقويم الأداء الخاصة بهذه الوظائف، ولا يخضعون لنماذج تقويم الأداء الخاصة بشاغلي وظائف الإدارة العليا.

وبالنظر إلى أن الإفتاء المتقدم اقتصر على شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام، الشاغلين لهذه الدرجة بطريق الرفع طبقاً لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه، ولم يتطرق إلى بيان كيفية قياس كفاية أداء شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام، الواردة بالهيكل التنظيمى لكل قطاع من قطاعات الاتحاد، لذلك طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية.

ونفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة فى ١٠ من يناير سنة ٢٠٠٧م، الموافق ٢١ من ذى الحجة سنة ١٤٢٧هـ، فاستبان لها أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، ينص فى المادة (١) على أن " يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكامه على : ١ - ٢٠٠٠ - ٠٠٠ ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ٠٠٠٠ "، وينص فى المادة (٩) على أن " يصدر رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة القرارات المتضمنة للمعايير اللازمة لترتيب الوظائف والأحكام التى يقتضيها تنفيذها ٠٠٠٠٠٠ ". وأن القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ فى شأن اتحاد الإذاعة والتليفزيون، ينص فى المادة السادسة على أن " يختص مجلس الأمناء بوضع السياسات العامة لعمل الاتحاد ٠٠٠٠ ولللمجلس أن يتخذ ما يلزم من القرارات لتحقيق أغراضه وفقاً لأحكام هذا القانون، وله على وجه الخصوص ما يأتى: ١ - ٠٠٠٠ ٤ - إصدار لائحة لشئون العاملين ومعاملتهم المالية بما يتفق وطبيعة العمل الإعلامى وما يحقق لهم الرعاية، ويكفل الارتفاع بمستوى الأداء، وذلك دون التقيد



بالنظم الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة ١٣٠٠٠٠ - اعتماد خطط القوى العاملة ومعايير ترتيب وتوصيف الوظائف"، وينص في المادة السادسة عشرة على أن " يخضع الاتحاد في أنظمتها وشئون العاملين فيه وإدارة أمواله وحساباته وسائر شئونه للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح والقرارات التي يصدرها مجلس الأمناء دون التقيد بالقوانين واللوائح والتعليمات التي تجرى عليها الحكومة ".  
وتنص المادة ( ٣ ) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون الصادرة بقرار رئيس مجلس الأمناء رقم [ ٥٩٠ ] لسنة ١٩٩٦ على أن " يضع مجلس الأعضاء المنتدبين جدولاً للوظائف طبقاً للهيكل التنظيمي لكل قطاع وبطاقة وصف لكل وظيفة تتضمن تحديد واجباتها ومسئولياتها والشروط الواجب توافرها فيمن يشغلها وترتيبها في إحدى الدرجات المالية الواردة بجدول المرتبات الملحق بهذه اللائحة وتقسيم وظائف القطاعات إلى مجموعات وظيفية نوعية طبقاً لطبيعة العمل بكل قطاع. وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب. وللمجلس إعادة تقييم الوظائف أو استحداث مجموعات نوعية أو وظائف جديدة وفقاً لحاجة العمل ومقتضياته"، وتنص المادة ( ٢٥ ) من ذات اللائحة على أن " يضع مجلس الأعضاء المنتدبين نظاماً يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط القطاع وأهدافه ونوعية الوظائف به. ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقرير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التي يعدها القطاع لهذا الغرض ..... ويقتصر وضع تقارير الكفاية على العاملين شاغلين لوظائف من الدرجة الأولى فما دونها. ويكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف من درجة مدير عام فأعلى على أساس ما يبيده الرؤساء بشأنهم سنوياً من بيانات تعتمد من مجلس الأعضاء المنتدبين وتودع بملفات خدمتهم ويضع كل قطاع نموذجاً أو أكثر لتقييم الكفاية يشتمل على عناصر التقييم التي تتلاءم مع طبيعة ونوع الوظائف به. ويصدر بهذه النماذج قرار من رئيس مجلس الأمناء"، وتنص المادة ( ٣١ ) منها على أن " مع مراعاة استيفاء العامل



لاشترطات شغل الوظيفة المرقى إليها تكون الترقية إليها من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي ينتمى إليها "٠٠".

واستبان للجمعية العمومية، أيضاً، أن المادة الأولى من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام، نص على أن " ترفع الدرجات المالية لمن يتقدم بطلب كتابي خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر هذا القرار في الوقائع المصرية من العاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا في الدرجة الأولى حتى

٢٠٠٠/٨/٣١ مدداً لا تقل عن ست سنوات فى احدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى احدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو اخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب \_ بحسب الأحوال \_ ويستمرّون فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفقاً لمصالح العمل. ويجرى تعيين العاملين المستوفين للمدة المشار إليها بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانوناً فى تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها، على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغلها.....".

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم \_ وحسبما استقر عليه إفتاؤها \_ أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، والذي تسرى أحكامه على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين خاصة فيما لم تنص عليه هذه القوانين، اعتنق معياراً موضوعياً فى ترتيب وتقييم الوظائف ترتيباً يقوم على الاعتماد بواجبات الوظيفة ومستوياتها، بحيث تكون الوظيفة وليست الدرجة المالية هى الأساس القانونى فى التعيين



والترقية وكافة الأحكام المتعلقة بشئون الخدمة المدنية. وطبقاً لأحكام المادة ( ٨ ) من هذا القانون، فإن جدول وظائف كل وحدة من الوحدات الخاضعة لأحكامه، يجب أن يتضمن تقسيم هذه الوظائف إلى مجموعات نوعية، تعتبر كل منها وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب، ومن بين هذه المجموعات، مجموعة وظائف الإدارة العليا التي تبدأ بدرجة مدير عام، وتنتهى بالدرجة الممتازة، وهى وظائف قيادية توجد على قمة وظائف المجموعات النوعية المختلفة.

وقد تضمن قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التي يقتضيها تنفيذه، تعريفاً للوظيفة بأنها مجموعة من الواجبات والمسئوليات التي تحددها السلطة المختصة، وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات واشتراطات معينة، وعرف جداول الوظائف بأنها الجداول التي تتضمن أسماء الوظائف الموجودة في الوحدة مصنفة طبقاً للمجموعات النوعية وموزعة على الدرجات وفقاً لما ينتهى إليها تقييمها. وحدد في الملحق رقم [١] المستويات النمطية لمسميات الوظائف في كل درجة بالنسبة إلى كل مجموعة على حده، ومن بينها مدير عام مصلحة أو صندوق أو جهاز، ومدير عام إدارة عامة، وكبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كتاب، وذلك كله بالنسبة إلى درجة مدير عام. ووضع في الملحق رقم [٣] تعريفاً للدرجات، ومن بينها، درجة مدير عام، موضحاً أنها تتضمن جميع الوظائف التي يقوم شاغلوها، تحت التوجيه العام، برئاسة إحدى وحدات الجهاز الإدارى للدولة أو الإشراف على أعمال نشاط ذى طبيعة متنوعة بممارسة تقسيم تنظيمى يطلق عليه اسم [إدارة عامة] تكون عادة من عدد من التقسيمات الداخلية التي يطلق عليها اسم [إدارة]، كما تتضمن بعض وظائف هذه الدرجة، وظائف كبرى الأخصائيين أو الباحثين ممن توافر فيهم المعرفة النظرية المتخصصة والخبرة العملية العالية، في مجالات مختلفة من العمل التخصصى أو البحثى، ممن ترى الوحدة تفرغهم لواجبات تخصصهم، دون أن يوكل إليهم مهام الإدارة العليا. ومن بين تلك الدرجات أيضاً الدرجة الأولى، وتتضمن جميع الوظائف التخصصية التي يقوم شاغلوها، تحت التوجيه العام، بالإشراف على تنفيذ أعمال رئيسية في مجالات الأعمال التخصصية أو رئاسة تقسيم تنظيمى



يطلق عليه اسم [ إدارة ]، وقد يتكون من عدد من الأقسام، وقد تتضمن بعض وظائف هذه الدرجة القيام بأعمال البحوث والدراسات التخطيطية العميقة، كما تتضمن الوظائف الفنية أو المكتبية التي تتولى عادة الإشراف على عدد كبير من العاملين أو عدد من الأقسام التي تزاول أعمالاً فنية أو مكتبية .

ومؤدى ذلك ولازمه، أن لكل من درجة مدير عام والدرجة الأولى، مجموعة من الوظائف التي تنتظمها، وتتفق في درجة صعوبة واجباتها، وإن اختلفت في نوع أعمالها، وأن مجموعة وظائف كل درجة تستقل عن الدرجات الأخرى، سواء من حيث الواجبات أو المسؤوليات، على نحو يحول دون الخلط بينها. وأن درجة مدير عام، كما تشتمل في مجموعة الوظائف الخاصة بها، على وظيفة مدير عام إدارة عامة، تشتمل كذلك على وظيفة كبير باحثين أو كبير أخصائيين في ذات الدرجة، كوظيفة نمطية تكرارية لوظيفة مدير عام إدارة عامة، لها واجباتها ومسئولياتها التي لا تتداخل بواجبات ومسئوليات الوظائف التي تنتظمها الدرجة الأولى، والتي تحتل مرتبة أدنى، في درجة صعوبة واجباتها ومسئولياتها، مما اقتضى ربطها بهذه الدرجة المالية، وليس بدرجة مدير عام.

ولاحظت الجمعية العمومية من ذلك، طبقاً لما خلصت إليه في إفتاء سابق بجلستها المعقودة في ٢٠٠٦/١٠/١٨، أن شاغل وظيفة كبير من درجة مدير عام المشار إليها، حيثما وجدت في جدول وظائف أى وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة، والتي لها واجباتها ومسئولياتها الخاصة بها، على نحو ما تقرره بطاقة وصفها، يختلف اختلافاً بيناً عن كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب \_ بحسب الأحوال \_ المنصوص عليه في قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية التي قررت رفع الدرجات المالية لمن أمضى مدداً معينة في الدرجة الأولى إلى درجة مدير عام، بحسب ما تنص عليه هذه القرارات، باعتبار أن [كبير] من درجة مدير عام الواردة بمجداول وظائف بعض الجهات الإدارية يضطلع شاغلها بواجبات ومسئوليات وظيفة من درجة مدير عام، طبقاً لبطاقات الوصف الخاصة بها، وهى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة لوظيفة من الدرجة العالية. في حين أن من يعين في درجة [كبير] طبقاً لقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية المشار إليها إنما يستمر، في ممارسة ذات واجبات ومسئوليات وظيفة



من الدرجة الأولى التي كان يشغلها في تاريخ العمل بهذه القرارات، وذلك على الرغم من رفع درجتها المالية، ومن ثم فإنه لا يضطلع بواجبات ومسئوليات وظيفة من درجة مدير عام، سواء كانت وظيفة مدير عام إدارة عامة أو وظيفة كبير من ذات الدرجة.

ولما كان ما تقدم، وكان المشرع في القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ المشار إليه، أسند إلى مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون إصدار لائحة شئون العاملين بالاتحاد دون التقييد بالنظم الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة، واعتماد معايير ترتيب وتوصيف الوظائف. وتنفيذاً لذلك صدرت لائحة نظام العاملين بالاتحاد، عاقدة في المادة ( ٣ ) منها لمجلس الأعضاء المنتخبين الاختصاص بوضع جدول للوظائف، طبقاً للهيكل التنظيمي لكل قطاع، وبطاقة وصف لكل وظيفة، تتضمن تحديد واجباتها ومسئولياتها، والشروط الواجب توافرها فيمن يشغلها، وترتيبها في إحدى الدرجات المالية الواردة بجدول المرتبات الملحق باللائحة، على أن تقسم وظائف القطاعات التي يتكون منها الاتحاد إلى مجموعات وظيفية نوعية طبقاً لطبيعة العمل بكل قطاع. وإعمالاً لهذا الاختصاص قام مجلس الأعضاء المنتخبين باتحاد الإذاعة والتليفزيون بوضع الجدول المذكور، وبطاقة وصف لكل وظيفة من الوظائف التي تضمنها، ومن هذه الوظائف، وظيفة [كبير ٠٠٠] من درجة مدير عام، مستهدياً في تحديد واجباتها ومسئولياتها والشروط الواجب توافرها فيمن يشغلها بالمعايير الواردة بقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه، حيث لم يضع مجلس الأمناء من المعايير ما يخالف هذا القرار. وهذه الوظيفة تختلف في واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها عن وظائف الدرجة الأولى التي تضمنها جدول الوظائف آنف الذكر.

وترتيباً على ما تقدم، ولما كانت وظيفة كبير بدرجة مدير عام، الواردة بالهيكل التنظيمية لقطاعات اتحاد الإذاعة والتليفزيون، تعد من وظائف الإدارة العليا، طبقاً للجدول المشار إليه، بحسبان أنها لا تعدو أن تكون وظيفة نمطية تكرارية لوظيفة مدير عام إدارة عامة، لها واجباتها ومسئولياتها التي لا تتداخل وواجبات ومسئوليات الوظائف التي تنظمها الدرجة الأولى، والتي يضطلع بها من جرى رفع درجاتهم المالية طبقاً لقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية.



ومن ثم فإن قياس كفاية أداء شاغلي وظائف كبير الواردة بالجدول، يتم وفقاً لنماذج تقويم الأداء الخاصة بوظائف الإدارة العليا، وعلى نحو ما تقرره المادة ( ٢٥ ) من لائحة نظام العاملين باتحاد الاذاعة والتليفزيون المشار إليها.

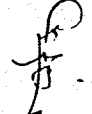
## لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى خضوع شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام، الواردة بالهيكل التنظيمية لقطاعات اتحاد الاذاعة والتليفزيون، لنظام تقويم الأداء وفقاً للنموذج المحدد لشاغلي وظائف الإدارة العليا، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

تحريراً في ٢٤ / ١ / ٢٠٠٧

  
**المستشار / نبيل إبراهيم**  
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



//م