نظام القيادات الحكوميــة

رقم (70) لسنة 2024

المادة 1

يسمى هذا النظام (نظام القيادات الحكومية لسنة 2024) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة 2

أ- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:

القيادات الحكومية: شاغلو الوظائف القيادية المنصوص عليها في المادة (3) من هذا النظام.

القيادات المستقبلية: الموظفون ذوو الأداء المتميز والإمكانات القيادية الذين يتم الاستثمار في تدريبهم وتأهليهم لتحقيق متطلبات إشغال الوظائف القيادية من خبرات ومهارات وكفايات معرفية وسلوكية.

اللجنة: اللجنة الوزارية المشكلة وفقاً لأحكام هذا النظام.

ب- تعتمد التعاريف الواردة في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام حيثما ورد النص عليها في هذا النظام ما لم تدل القرينة على غير ذلك.

المادة 3

تسري أحكام هذا النظام على القيادات الحكومية وفقاً للمستويات التالية:-

أ- القيادات العليا: شاغلو وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا الذين يتولون قيادة جهود الموظفين في الدائرة لتنفيذ السياسة العامة والاستراتيجيات والخطط والبرامج، وإدارة الجهاز التنفيذي بما يضمن تحقيق الاهداف الوطنية والقطاعية.

ب- القيادات التنفيذية: شاغلو وظائف الادارة الوسطى الذين يتولون ادارة موارد الدائرة بما يمكن شاغلي وظائف الفئة العليا من تحقيق الأهداف وتنفيذ الاستراتيجيات والخطط والبرامج والمشاريع، وتشمل الوظائف الإشرافية من مساعد أمين عام ومدير ورئيس وحدة تنظيمية.

ج- أي مستوى آخر أو وظيفة يقرر مجلس الوزراء اعتبارها من القيادات الحكومية وفقاً لأحكام هذا النظام.

المادة 4

يعتبر إطار الكفايات للوظا ئف القياد ية المعتمد من الهيئة مصدراً أساسياً لاستقطاب وتعيين القياد ات الحكومية ولإدارة وتقييم الأداء الوظيفي لشاغليها.

المادة 5

أ- 1-تقوم الدائرة بتحليل الوظائف وإعداد بطاقات الوصف الوظيفي المبنية على الكفايات للوظائف القيادية الواردة في إطار الكفايات بالاستناد الى التعليمات والأدلة الخاصة بوصف وتصنيف الوظائف المعتمدة من الهيئة.

2- يرفع الوزير بطاقات الوصف الوظيفي المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة الى الهيئة لاعتمادها.

ب- يتم مراجعة بطاقة الوصف الوظيفي للوظائف القيادية مرة كل ثلاث سنوات أو عند حدوث تغييرات تستدعى إعادة النظر بالوصف الوظيفي للوظيفة.

المادة 6

أ- يتم تقييم وتحديد رواتب الوظائف القيادية العليا وفقاً لتعليمات التقييم والتحليل الكمي والموضوعي لتلك الوظائف الصادرة عن مجلس الوزراء لهذه الغاية.

ب- على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة لمجلس الوزراء بناء على تنسيب اللجنة المنصوص عليها في تعليمات التقييم والتحليل الكمي والموضوعي للوظائف في الخدمة المدنية لسنة 2023، تعيين شاغلي وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا براتب يتجاوز راتب الحد الأعلى للوظيفة إذا كانت الوظيفة تتصف بالتخصصية وذات كفايات يصعب استقطابها قبل الإعلان عن الوظيفة.

المادة 7

أ- لغايات الاستقطاب والتعيين على الوظائف القيادية العليا الشاغرة تشكل لجنة وزارية برئاسة وزير العدل وعضوية كل من:-

1- الوزير المختص.

2- الوزير المعني بتطوير القطاع العام.

3- وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء.

ب- تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها وبحضور جميع أعضائها وتتخذ توصياتها بالأغلبية وفي حال تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس اللجنة.

ج- يسمي رئيس الوزراء من بين موظفي رئاسة الوزراء أمين سر للجنة يوقع على إقرار بالتزامه بالسرية التامة في عمل اللجنة ومداولاتها وتحمل المسؤولية في حال الإخلال بذلك.

د- إذا كان الوزير المختص رئيس الوزراء فله أن ينيب عنه في أعمال اللجنة أي وزير من غير أعضائها أما إذا كان الوزير المختص رئيس اللجنة أو أحد أعضائها فيحسب له تقييم واحد لغايات قرارات اللجنة.

هـ- للجنة الاستعانة بمن تراه مناسباً من الخبراء إذا دعت الحاجة لذلك دون أن يكون له الحق في التصويت على قراراتها.

المادة 8

أ- يتم الاستقطاب بالإعلان عن الوظائف القيادية العليا الشاغرة على الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء والموقع الإلكتروني للدائرة المعنية لمدة (7) أيام عمل و من خلال الوسائل الإلكترونية المعتمدة لديها وعلى موقع الإعلانات الحكومية وعلى موقع وزارة الخارجية وشؤون المغتربين وعلى حسابات التواصل الاجتماعي الرسمية للبعثات الدبلوماسية الأردنية في الخارج وفي صحيفة يومية محلية واحدة من الصحف الأوسع انتشارا لمرة واحدة خلال مدة لا تتجاوز (30) يوماً من تاريخ شغور الوظيفة.

ب-يجوز الإعلان عن الوظائف التي ستشغر بسبب استكمال شروط التقاعد قبل شهرين من تاريخ الشغور.

ج- يتضمن الإعلان المعلومات التالية:

1- مسمى الوظيفة القيادية العليا الشاغرة.

2 - ملخص عن مهام ومسؤوليات الوظيفة القيادية العليا الشاغرة.

3- المتطلبات الأساسية والإضافية لإشغال الوظيفة القيادية العليا المحددة في بطاقة الوصف الوظيفي كالمؤهل العلمي والتخصص والكفايات الوظيفية وعدد سنوات الخبرات العملية ومجالاتها والدورات التدريبية والشهادات المهنية وغيرها من المتطلبات.

4- الوثائق المطلوبة وطريقة التقدم للوظيفة القيادية العليا من خلال الرابط الإلكتروني على الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء على أن يبدأ تقديم الطلبات من اليوم الأول من نشر الإعلان المشار إليه في الفقرة (أ) من هذه المادة ولغاية انتهاء مدة الاعلان.

5- موعد الإعلان عن النتائج على موقع الإعلان عن الوظيفة القيادية العليا نفسه.

6- الراتب المحدد للوظيفة.

د- في حال تعذر التزام الدائرة بالإعلان عن الوظائف القيادية العليا الشاغرة خلال المدة المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة فعلى الوزير رفع طلب تمديد هذه المدة مع مبرراته الى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنها.

هـ- يشترط بالمتقدم للوظيفة القيادية العليا أن لا تقل الفترة المتبقية لاستحقاقه راتب التقاعد المدني لبلوغه السن القانونية أو راتب تقاعد الشيخوخة عن ثلاث سنوات، ولمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص في حالات خاصة ومبررة استثناء الوظيفة من هذا الشرط.

المادة 9

أ- تُستقبل طلبات التقدم للوظيفة القيادية العليا من خلال الرابط الإلكتروني المشار إليه في البند (4) من الفقرة (ج) من المادة (8) من هذا النظام وفق النموذج المعتمد من الهيئة لهذه الغاية مرفقة بالسيرة الذاتية وصور عن الوثائق والمعززات للمتطلبات الأساسية والإضافية ويتم إيداعها لدى لجنة الفرز.

ب- يرسل لمقدم الطلب إشعار إلكتروني يفيد باستلام طلبه.

المادة 10

أ- يتم تشكيل لجنة لفرز طلبات المتقدمين لإشغال الوظائف القيادية العليا برئاسة رئيس الهيئة، وعضوية كل من:

1 - مستشار من ديوان التشريع والرأي يسميه رئيسه.

2 - مندوب عن رئاسة الوزراء لا تقل رتبته عن مدير يسميه أمين عام رئاسة الوزراء.

3 - شخص من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الوظيفة القيادية العليا المعلن عنها يسميه الوزير.

ب - يسمي رئيس الهيئة من بين موظفي الهيئة أمين سر للجنة الفرز.

ج - تتولى لجنة الفرز المهام التالية:

1 - تحديد مدى مطابقة المتقدمين لشروط الوظيفة القيادية العليا المعلن عنها ومتطلباتها ويجوز لهذه الغاية استخدام

الوسائل والتطبيقات الإلكترونية.

2 - إعداد محضر متضمناً قائمة بأسماء المتقدمين ممن انطبقت عليهم شروط إشغال الوظيفة القيادية العليا ومتطلباتها وقائمة بأسماء من لم تنطبق عليهم تلك الشروط، مع بيان أسباب استبعاد طلباتهم وإعلامهم بسبب الاستبعاد بالوسائل الإلكترونية، وذلك خلال مدة لا تزيد على (5) أيام عمل تبدأ من اليوم التالي لانتهاء استقبال الطلبات.

3 - نشر نتائج فرز الطلبات على موقع الإعلان عن الوظيفة القيادية العليا ذاته في اليوم التالي لانتهاء المدة المحددة في البند (2) من هذه الفقرة.

د - يسمح للمتقدمين ممن لم تنطبق عليهم شروط إشغال الوظيفة القيادية العليا التقدم باعتراض للجنة الاعتراض المنصوص عليها في الفقرة (هـ) من هذه المادة، من خلال الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء خلال (3) أيام عمل من تاريخ نشر نتائج الفرز مع إرفاق المعززات التي تؤيد اعتراضهم.

هـ- تشكل لجنة برئاسة رئيس ديوان التشريع والرأي وعضوية أمين عام هيئة الخدمة والإدارة العامة ومدير مديرية الموارد البشرية في رئاسة الوزراء، تتولى النظر في الاعتراضات المقدمة واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها والرد عليها خلال (3) أيام عمل من تاريخ تقديمها من خلال البريد الإلكتروني للمعترض على ان ترسل اللجنة الطلبات التي يتم قبول اعتراضاتها إلى لجنة الفرز.

و- تقوم لجنة الفرز بالمفاضلة بين المتقدمين المطابقين ومن تم قبول اعتراضه وفق معايير التقييم والأوزان النسبية المبينة ادناه وإرسال قائمة نهائية بأسماء خمسة عشر متقدماً أو بالعدد المتوفر منهم مرتبين حسب الأحرف الهجائية ممن انطبقت عليهم شروط إشغال الوظيفة القيادية العليا بعد إجراء المفاضلة الى الوزير مرفقة بها الوثائق والمعززات جميعها المتعلقة بالطلبات:-

المؤهلات العلمية

المؤهلات المهنية

الخبرات المرتبطة بالوظيفة

الخبرات القيادية والإشرافية

مهارات إضافية داعمة

(% 10)

(% 10)

(%35)

(%35)

(% 10)

ز- يقوم الوزير بتقييم الطلبات الواردة في القائمة النهائية ومخاطبة وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء بأسماء سبعة مرشحين أو بالعدد المتوفر ممن تنطبق عليهم شروط إشغال الوظيفة القيادية العليا خلال (5) أيام عمل من تاريخ ورودها إليه.

ح- اذا لم يجد الوزير ان المرشحين الذين تم إرسالهم بالقائمة النهائية مناسبا فله أن يطلب من لجنة الفرز المنصوص عليها في

الفقرة (أ) من هذه المادة، إرسال أسماء مرشحين آخرين ممن انطبقت عليهم شروط اشغال الوظيفة القيادية بما لا يتجاوز خمسة عشر مرشحا أو العدد المتوفر منهم ، لاختيار سبعة مرشحين أو من توافر منهم أو أن يقرر إعادة نشر الإعلان في حال تبين له أن كفايات المتقدمين لم تكن بالمستوى المطلوب.

ط- لغايات البند (1) من الفقرة (ج) من هذه المادة وفي حال عدم مطابقة التخصص المطلوب لإشغال الوظيفة القيادية مع المؤهل العلمي لمقدم الطلب يعتبر مطابقا في حال كانت خبراته الفنية المتخصصة جميعها في الدائرة نفسها التي تقع فيها الوظيفة المعلن عنها.

المادة 11

أ- تقوم اللجنة بإجراء المقابلات الشخصية خلال (7) أيام من تاريخ ورود أسماء المرشحين للوظيفة القيادية العليا إليها على أن يتم إعلام المرشح بموعد المقابلة قبل مدة لا تقل عن (3) أيام عمل من خلال الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء والموقع الإلكتروني للدائرة المعنية أو من خلال الاتصال المباشر هاتفيا أو الرسائل النصية أو الواتساب، وللجنة الطلب من المرشح تقديم عرض مرئي أو حالة دراسية لغايات المقابلة.

ب- للجنة إجراء المقابلات الشخصية عن بعد باستخدام تقنيات الاتصال المرئي الحديثة و تكون المقابلة الشخصية للمرشحين من القيادات العليا مسجلة بالصوت والصورة، وتلتزم اللجنة بضمان جودة عملية تسجيل تلك المقابلات ودقتها، ويتم الاحتفاظ بالتسجيلات الخاصة بها لمدة سنة بعد تاريخ صدور قرار التعيين لمن وقع عليه الاختيار.

المادة 12

أ- مع مراعاة الفقرة (ب) من هذه المادة :-

1 - تقوم اللجنة بالمفاضلة بين المتقدمين لإشغال الوظيفة القيادية العليا وفق علامات يبلغ حدها الأقصى (100) علامة وفقا للمعايير والنموذج الذي تعده الهيئة لهذه الغاية.

2 - يعتبر ناجحاً كل من حصل على (60%) فأكثر.

ب- يتم احتساب المعدل حسب الخطوات التالية وبالتسلسل:-

1- احتساب المعدل بعد حذف كل من أدنى وأعلى علامتين.

2 - اذا كانت العلامتان المحذوفتان وفق البند (1) من هذه الفقرة تنحرف عن المعدل بأكثر من (10) علامات يتم استبعادها وإذا كان الانحراف عن المعدل (10) علامات وأقل تعتبر العلامة مقبولة.

3- يتم إعادة احتساب المعدل النهائي بعد إضافة العلامات المقبولة وفق البند (2) من هذه الفقرة.

ج- اذا لم ينجح أي من المرشحين لإشغال الوظيفة القيادية العليا الذين تمت مقابلتهم من اللجنة تعد تقريرا بذلك ويقوم الوزير خلال (7) أيام بترشيح ما لا يقل عن (2) شخصين ولا يزيد على (5) اشخاص للجنة لإجراء مقابلات شخصية معهم شريطة أن لا يكون أي منهم من ضمن الأشخاص الذين تمت مقابلتهم سابقاً وفي حال لم تجد اللجنة أياً من هؤلاء المرشحين الذين تمت مقابلتهم مناسباً فيقوم الوزير بالتنسيب لمجلس الوزراء بالتعيين على الوظيفة القيادية العليا الشاغرة.

المادة 13

أ- تقوم اللجنة في يوم العمل التالي لتاريخ انتهاء إجراء المقابلات الشخصية بترتيب المرشحين للوظيفة القيادية العليا وفقا للنموذج المعتمد من الهيئة لهذه الغاية وحسب النتائج النهائية للمقابلة الشخصية التي حصل عليها كل مرشح منهم

ب- يقوم الوزير في اليوم التالي لاستلام النتائج، بالتنسيب لمجلس الوزراء باسم المرشح الحاصل على اعلى نتيجة في المقابلة الشخصية لإصدار القرار المناسب بشأنه.

ج- يقوم أمين سر اللجنة بدعوة من صدر قرار مجلس الوزراء بتعيينه لاستكمال إجراءات تعيينه من خلال الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء والدائرة المعنية أو من خلال الاتصال المباشر به هاتفيا أو من خلال الرسائل النصية أو الواتساب وذلك خلال مدة لا تتجاوز (3) ايام من تاريخ صدور قرار التعيين.

د- في حال عدم موافقة مجلس الوزراء على تنسيب الوزير لمجلس الوزراء أن يطلب من الوزير ترشيح ما لا يقل عن مرشحين اثنين ولا يزيد على خمسة مرشحين للمقابلة من غير المتقدمين لإشغال الوظيفة أو أن يقرر إعادة الإعلان عن الوظيفة.

هـ- يتم نشر قرار التعيين على الموقع الإلكتروني لرئاسة الوزراء.

و- إذا لم يقم المرشح للتعيين على الوظيفة القيادية العليا بمراجعة الدائرة لاستكمال إجراءات التعيين خلال (10) أيام عمل من تاريخ إبلاغه، أو لم يستوف شروط التعيين وفقاً لأحكام المادة (19) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام يعتبر مستنكفاً عن التعيين.

المادة 14

تستثنى من أحكام الاستقطاب والتعيين على الوظائف القيادية العليا المنصوص عليها في هذا النظام ما يلي:-

أ- وظائف المجموعة الثانية/ الفئة العليا التالية:-

1- المحافظ في وزارة الداخلية.

2- أمين عام مجلس الأعيان.

3- أمين عام مجلس النواب.

4- مدير عام مكتب رئيس مجلس الأعيان.

5- مدير عام مكتب رئيس مجلس النواب.

6- أمين سر مجلس الوزراء.

7- مدير عام مكتب رئيس الوزراء.

ب- حالة إشغال وظيفة الموظف المحال على الاستيداع وفقا لأحكام البند (2) من الفقرة (و) من المادة (133) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام.

ج- الحالات التي تقتضيها ضرورة التعيين على أي وظيفة قيادية عليا بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير.

المادة 15

على الرغم مما ورد في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام لمجلس الوزراء نقل أي من شاغلي الوظائف القيادية العليا الى وظيفة قيادية عليا أخرى في حال انطبقت عليه المتطلبات الأساسية والكفايات الوظيفية الفنية المطلوبة للوظيفة المنقول اليها.

المادة 16

أ- على الرغم مما ورد في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام ، تعد الهيئة نموذج اتفاقية أداء للقيادات العليا تتضمن الأهداف الفردية ومستهدفات الأداء المطلوب منهم تحقيقها

لإعداد التقرير السنوي الخاص بأدائهم وتتضمن المحاور التالية:-

1- الأهداف الاستراتيجية للدائرة المنبثقة من الأولويات والأهداف القطاعية والوطنية.

2- تطوير الأداء المؤسسي للدائرة بما يضمن تقديم خدمة أفضل للمواطن.

3- كفاءة إدارة الموارد البشرية وفاعليتها.

4- تعزيز الثقافة المؤسسية وبيئة العمل .

ب- يتم تحديث اتفاقية الأداء للقيادات العليا خلال مدة سريانها وكلما دعت الحاجة.

ج- 1- يقوم الوزير بإجراء مراجعة لنتائج سجل الأداء للقيادات العليا بما فيها الجزء المتعلق بالوقائع الإيجابية والسلبية وبما يحقق رصد نقاط القوة في الأداء والسلوكيات لتعزيزها ورصد نقاط الضعف وكيفية معالجتها.

2- تتم مراجعة نتائج سجل الأداء مع القيادات العليا سنويا.

د- يتم تقييم أداء القيادات العليا وفق تعليمات إدارة وتقييم الأداء التي يصدرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب الهيئة.

المادة 17

أ- تخضع الوظائف القيادية العليا لآلية التحفيز الاستثنائي الواردة في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام.

ب- يحدد الوزير العمل أو المهمة التي تقوم بها القيادات العليا التي تعتبر أداءً استثنائياً وفق تعليمات الأداء الاستثنائي الصادرة بمقتضى نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام.

المادة 18

لغايات استقطاب الكفاءات وسد حاجة القطاع العام المستمرة من القادة الأكفاء المؤهلين والمدربين بشكل ممنهج يتوافق مع الأولويات الوطنية والرؤى المستقبلية وتعزيز قدرة الحكومة على إدارة المواهب القيادية المحتملة، تلتزم الدائرة بوضع خطة لمنظومة استقطاب وتطوير القيادات المستقبلية.

المادة 19

تلتزم الدائرة بتأهيل وبناء قدرات القيادات الحكومية والمستقبلية من خلال ما يلي:-

أ- تحديد وتحليل الاحتياجات الفردية لتطوير القيادات الحكومية والمستقبلية.

ب-تلبية الاحتياجات التطويرية للقيادات الحكومية والمستقبلية ووضع خطط التطوير الفردية بالاستناد الى الكفايات القيادية.

ج- إعداد خطط التعاقب الوظيفي لإشغال الوظائف القيادية الحرجة.

د- التنسيق مع معهد الإدارة العامة لتلبية الاحتياجات التطويرية للقيادات الحكومية بما في ذلك تخطيط البرامج التدريبية للقيادات المستقبلية وتصميمها وتنفيذها.

هـ- تمكين القيادات من أداء مهامها الوظيفية وتيسير استكمال متطلبات البرامج القيادية.

و- توفير الموارد والدعم اللازمين لتمكين شاغلي الوظائف القيادية والمستقبلية من توظيف المهارات والقدرات والمعارف المكتسبة.

المادة 20

تلتزم الدائرة بتمكين القيادات ليكونوا قادرين على التوجيه واتخاذ القرار وإدارة التغيير لتعزيز كفاءة وفاعلية إدارة العمليات وسرعة اتخاذ القرار.

المادة 21

أ- تسري على القيادات الحكومية أحكام نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام والتعليمات الصادرة بمقتضاه في غير الحالات المنصوص عليها في هذا النظام.

ب- تعرض أي حالة لم يرد النص عليها في هذا النظام أو أي حالة لم تتم معالجتها وفقا لأحكامه أو أي حالة تنشأ عن تطبيقه على مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنها.

المادة 22

يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الهيئة التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام بما في ذلك الشؤون المتعلقة بالقيادات الحكومية والقيادات المستقبلية.

المادة 23

تطبق أحكام هذا النظام المعدل على جميع الوظائف التي تم الإعلان عنها قبل نفاذه من المرحلة التي وصلت إليها.

المادة 24

يلغى نظام التعيين على الوظائف القيادية رقم (34) لسنة 2021.