



جمهورية مصر العربية
رئاسة مجلس الوزراء
الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة



الفساد

الوقاية والمواجهة

في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقديم

في إطار الرؤية الوطنية التي تستهدف النهوض بالدولة المصرية وبناء دولة عصرية على أسس ديمقراطية سليمة، وبناء اقتصادي قوي، وعدالة اجتماعية حقيقية ملموسة، يصبح الحديث عن الإصلاح الإداري فريضة اللحظة الراهنة ومقتضياتها، كونه الركيزة الرئيسية في إنجاح أية خطط وطنية أو برامج تحديثية أو رؤى تطويرية.

والواقع إن الإصلاح الإداري الحقيقي لن يتأتى دون تحديث للبنية التشريعية المنظمة للجهاز الإداري للدولة، وهو ما تحقق الجانب الأكبر منه بصدور قانون جديد للخدمة المدنية، حيث انطلق في جوهره من رؤية تطويرية للارتقاء بأداء الجهاز الإداري للدولة وفقاً للمبادئ والمعايير والأسس التي وردت في الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها مصر، وفي مقدمتها اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها رقم ٤/٥٨ المؤرخ ٢١ نوفمبر ٢٠٠٣، إذ يُعد الفساد الخطر الأكبر الذي يعرقل كافة الجهود التنموية والإصلاحية التي تُبذل على مختلف المستويات، وهو ما يجعل من الوقاية منه ومكافحته خط الدفاع الأول عن أية استراتيجيات وخطط وطنية مستقبلية كما هو الحال في رؤية «مصر ٢٠٣٠»، فنجاح هذه الرؤية والوصول إلى أهدافها المبتغاة مرهوناً بجهود الدولة ومؤسساتها المختلفة في الوقاية من الفساد ومواجهته على النطاق الأوسع، وهو ما تؤكد خطابات السيد رئيس الجمهورية، إذ دأب في جُل كلماته وأحاديثه إلى أهمية مواجهة الفساد، مؤكداً على ضرورة الحاجة إلى ترجمة هذه المواجهة إلى واقع عملي بتكاتف كل مؤسسات الدولة والمجتمع معاً.

ومن هذا المنطلق، حرص قانون الخدمة المدنية الجديد الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، على وضع منظومة متكاملة للوقاية من الفساد ومكافحته، مرتكزاً في ذلك على الفلسفة التي تبنتها اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، إذ انطلقت منهاجيتها في منع ومكافحة الفساد من محورين أساسيين، هما: التدابير الوقائية، وتدابير التجريم، وهي الفلسفة والمنهجية ذاتها التي تبنتها الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد (٢٠١٤ - ٢٠١٨)، والتي تركز في محورها الأول على

كيفية منع حدوث الفساد والوقاية منه، وترتكز في محورها الثاني على كيفية معاقبة مرتكبي أعمال الفساد بما يحقق الردع بمعناه العام والخاص.

وبناءً على ما سبق، يمكن رصد ما جاءت به المنظومة التي وضعها قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية لمكافحة الفساد ومواجهته في محورين رئيسيين، هما: الوقاية من الفساد، وترسيخ مبدأ المساءلة والمحاسبة وسوف يتضمن هذا الكتيب تفصيلاً لهذين المحورين، وتلخيصاً لأهم

ما جاءت به الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠١٤ - ٢٠١٨ وذلك على النحو الآتي بيانه.

وإذ يشرفنا تقديم هذا الكتيب - نعتز بثقتكم، ويسعدنا التواصل معكم من خلال الموقع الإلكتروني للجهاز على الرابط الآتي: <http://www.caoa.gov.eg>

مع خالص احترامي،،،

بقلم

المستشار الدكتور / محمد جميل إبراهيم

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

الإصلاح الإداري في قانون الخدمة المدنية

المحور الأول

الوقاية من الفساد من خلال

- منظومة جديدة للتعينات.
- آليات جديدة للقضاء على البيروقراطية.
- منظومة جديدة للإلتقاء بالأداء الوظيفي.
- منظومة جديدة للأجور.

المحور الثاني

توسيع ميدان المسائلة والمحاسبة.

الإصلاح الإداري

- ❌ الرشوة
- ❌ المحسوبية
- ❌ ترقية بالأقدامية
- ❌ إعطاء أجور دون بذل مجهود



مشوار الالف ميل يبدأ بخطوة

المحور الأول: الوقاية من الفساد

تعد عملية الوقاية من الفساد ومنع ارتكابه هرم القاعدة في أية استراتيجية وطنية ساعية إلى مواجهة الفساد ومكافحته، إذ تتعدد انعكاسات جرائم الفساد حال ارتكابها على بنية الدولة والمجتمع معاً، وهو ما يرفع كلفة المواجهة والإصلاح، ولذا، فالاستراتيجية الناجحة هي تلك التي ترفع شعار «الوقاية خير من العلاج».

ومن هذا المنطلق، ارتكزت منظومة قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية في الوقاية من الفساد على حزمة من الإجراءات تمثلت فيما يلي:

الفساد الإداري سوس ينخر في مصر



لذا، جاء قانون الخدمة المدنية بحزمة منضبطة من الإجراءات المنظمة لعملية التعيين والترقية بما يضمن تحقيق المساواة وترشيد مبادئ الكفاءة كمعيار للترقية، وذلك على النحو الآتي:

يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه، على أساس الكفاءة والجدارة، دون محاباة أو وساطة من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمنا البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين.

المادة ١٢ من القانون والمواد من ٢٦ إلى ٤٥ من اللائحة التنفيذية

التعيين في الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة الإلكترونية وفي جريدتين واسعتي الانتشار، وتتوفر فيها معايير النزاهة والشفافية من خلال تشكيل لجان اختيار شاغلي هذه الوظائف من أعضاء تتوفر فيهم مقومات الخبرة والمهنية وأن يكون نصف عددهم على الأقل من خارج الوحدة المعلنة عن شغل الوظائف الخالية بها.

المادة ١٧ من القانون والمادة ٣٥ من اللائحة التنفيذية

التعيينات الحكومية

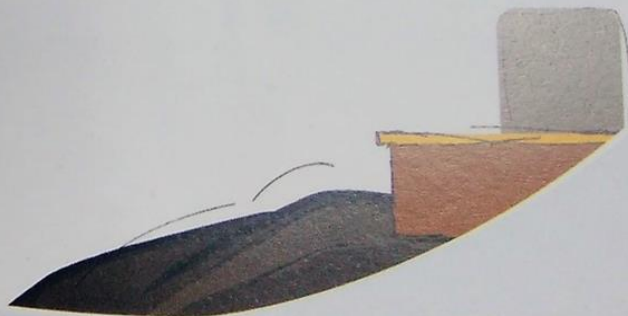
الوظيفة

المستهدف بقانون الخدمة المدنية
الكفاءة والجدارة



الماضي:
الوساطة والمحسوبية

الوظيفة



وضع أسس ومعايير جديدة للترقية بالاختيار لتمكين الشباب أصحاب الكفاءات من كسر حاجز الأقدمية، تستند على تقارير تقييم الأداء واجتياز التدريب الذي أتيح بنجاح، حيث أصبحت الترقية بالاختيار هي الأساس في ترقية موظفي الجهاز الإداري للدولة.

المادة ٢٩ ، ٣٠ من القانون والمادة ٨٩ من اللائحة

الترقيات

المستهدف بقانون الخدمة المدنية:
لاصحاب الكفاءات



الماضي:
الأقدمية شيء مقدس



ثالثاً: وضع منظومة جديدة للارتقاء بالأداء الوظيفي:

أكدت الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد على أن من أهم مسببات الفساد وتفشيهِ ضعف الرقابة الداخلية على الأجهزة الحكومية وعدم فاعليتها.

القسم الأول من الاستراتيجية / الجزء رقم (٤) / البند (ب) / الفقرة رقم (٣)

انطلاقاً من ذلك، وضع قانون الخدمة المدنية منظومة جديدة تستهدف الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعامل في الدولة بما يضمن بدوره الارتقاء بالأداء العام للجهاز الإداري للدولة، وتمثلت أبرز مظاهر هذه المنظومة الجديدة فيما يلي:

حظر العمل تحت الرئاسة المباشرة لأحد الأقارب من الدرجة الأولى في ذات الوحدة والزام الموظف بأن يُخطر السلطة المختصة بذلك متى توافر في شأنه هذا الحظر ويتم تخيير الموظف في النقل إلى وظيفة أخرى داخل الوحدة أو خارجها على ألا تقل مستوى الوظيفة المنقول إليها عن مستوى وظيفته الأصلية وذلك ضماناً لحسن سير العمل الوظيفي وعدم المحاباة.

المادة ٢٤ من القانون والمادة ٦٦ من اللائحة

التدريب الحديث والمستمر للموظفين خاصة عند دخولهم الخدمة وعند تقويم أدائهم وعند ترقيتهم وذلك بما يضمن الجودة في الأداء وسرعة تقديم الخدمة.

المادة ٧ من القانون والمواد من ١٠ إلى ٢١ والمادة ٧٨، ٨٩ من اللائحة

اختصاص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية وكذا التحقيق في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو المساس بها، وذلك ضماناً لعدم استغلال الجهات الإدارية لسلطاتها التقديرية في وضع قيود إجرائية بشأن التحقيق أو الحفظ، مما يؤدي إلى عدم توقيع الجزاء الرادع على المخالفين.

المادة ٦ من القانون

إبلاغ النيابة العامة إذا تبين من خلال التحقيق الذي تُجرّيه الوحدة وجود شبهة ارتكاب جريمة جنائية، مع عدم الإخلال بحق الوحدة في توقيع الجزاء التأديبي عما ثبت في حق المخالف من مخالفة تأديبية.

المادة ١٥٨ من اللائحة

وقف الموظف عن العمل احتياطياً لمصلحة التحقيق ضماناً لعدم تغيير الوقائع وطمس الأدلة.

المادة ٦٣ من القانون والمادة ١٦٦ من اللائحة

انتهاء خدمة الموظف إذا ثبت عدم لياقته الصحية لإيمانه المخدرات.

المادة ١٧٨ من اللائحة

لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته.

المادة ٦٦ من القانون

المساءلة و المحاسبة

المستهدف بقانون الخدمة المدنية
موظف كفء له حقوق وعليه واجبات
ويخضع للمساءلة والمحاسبة



غير مهتم بنظام
المحاسبة غير مفعّل