

ديوان الخدمة المدنية

أسس وقواعد إنتقاء وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية للأعوام ١٩٩٣ و ١٩٩٤ و ١٩٩٥

صادرة بموجب
أحكام الفقرة (١١/ب) من المادة (١١)
من نظام الخدمة المدنية
رقم (١) لسنة ١٩٨٨



قال رسول الله ﷺ

﴿لا يشم رائحة الجنة، قال أصحابه:

من يا رسول الله؟

قال رسول الله ﷺ:

من ولّى أحداً وهو يعرف أن في

الناس خيراً منه﴾



الفهرس

مقدمة ٥

الأسس العامة ٨

الأسس التفصيلية ١١

الأسس التفصيلية لتعيين
الاطباء والصيادلة واطباء الاسنان ١٣

الأسس التفصيلية لتعيين المعلمين في وزارة
التربية والتعليم والتعليم العالي ١٦

الفئات التي لها اولوية في التعيين ١٩

بلاغ سيادة رئيس الوزراء الافخم ٢٠

مقدمة

لما كان الحرص على توكيد مبدأ «دولة القانون» يعتبر أحد معالم الدولة المتحضرة، فإن اخضاع التعيين في الوظائف العامة في بناء هذه الدولة ومرافقها الى مبدأ مساواة المواطنين امام تولي هذه الوظائف يعتبر أحد اهم مكونات دولة القانون ودعائمها.

وقد جاء الدستور الاردني في مادته الثانية والعشرين ليؤكد هذا الحق للاردنيين في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة بالقوانين والانظمة وان التعيين في الوظائف العامة يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات.

وتاتي اسس التعيين هذه للسنوات الثلاث (٩٣، ٩٤، ٩٥) لتنسجم مع هذه المنطلقات فالأصل في كل عمليات التعيين هو ضمان توفر الحد المقبول من الكفاءات والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة. وبعد ذلك تنطلق هذه الأسس لتساهم مع غيرها في توفير مقتضيات مبادىء العدالة الاجتماعية، فتضيف الى الكفاءات والمؤهلات، باعتبارها المنطلق الأساسي، عامل الاقدمية في الحصول على المؤهل المطلوب من جهة اولى، وتراعي حداً مقبولاً من استمرارية الاداء الوظيفي لشاغل الوظيفة في موقع اقامته من جهة ثانية، كما تراعي ذوي الظروف والحالات الانسانية الخاصة فتتيح لهم فرصة الاسهام باداء الوظائف العامة كاسهام منها في حل بعض المشكلات الاجتماعية من جهة ثالثة.

ان اهم ما تتميز به هذه الأسس يكمن في كونها تاتي في

مرحلة تشهد فيها الادارة الحكومية الاردنية بدايات لنقلة نوعية في ادائها. وتتجسد هذه المرحلة بالمَعْلمين الرئيسيين التاليين:-

١) المحاولات الجادة لارساء اللبنات الرئيسية للبنية التحتية لجهود التطوير الاداري التي شهدتها ساحة العمل الاداري في السنوات القليلة الماضية.

٢) تعزيز دور ومكانة التشريع والمؤسسات الديموقراطية والاعلامية والفكرية.

ولضمان أعلى درجة ممكنة من الالتزام بتطبيق هذه الاسس جاء البلاغ الرسمي الصادر عن سيادة رئيس الوزراء رقم (٥) لسنة ١٩٩٣ والذي يعتبر جزءاً مكملاً لها، ليضيف اليها بعداً اجرائياً تطبيقياً يصلح كاداة للضبط والمراجعة والاصلاح.

انني في الوقت الذي أتشرف فيه بتقديم هذه الاسس وبقيادة جهاز مسؤول مباشرة عن الالتزام بها لاؤكد هنا على حقائق ثلاث لا بد لها أن تحكم سلوكنا في اثناء عملية التنفيذ:

١. اننا نتعامل مع هذه الأسس على اعتبار كونها أداة رئيسية تساهم بترشيد القرارات الصادرة عن الجهات المسؤولة عن سياسة واجراءات التوظيف.

٢. أنني وزملائي في ديوان الخدمة المدنية في الوقت الذي نؤكد فيه كامل مسؤوليتنا عن الالتزام بتطبيق هذه الأسس ندعو جميع المسؤولين في الوزارات والدوائر والمؤسسات العامة في الدولة بأن تحظى أسس وقواعد التعيين هذه بما تستحقه من احترام والتزام لأنه بذلك

وحده نضمن جميعاً تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وسيادة القانون.

٣. ان ان حاجتنا للعون والنصح من جميع من يهمه امر العدالة في مجتمعنا حاجة دائمة متجددة نسعى لاشباعها ونرجو الجميع أن لا يبخلوا علينا بها.

ختاماً، أننا في جهدنا هذا نرجو مرضاة الله وخدمة وطننا الغالي وحرصنا أن نكون في مستوى ثقة قائد البلاد والمسيرة صاحب الجلالة الملك الحسين المعظم.

عبدالله عليـان
رئيس ديوان الخدمة المدنية
آذار ١٩٩٣

أسس وقواعد انتقاء وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية
للاعوام ١٩٩٣ و١٩٩٤ و١٩٩٥

صادرة بموجب
احكام الفقرة (١١/ب) من المادة (١١) من نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٨٨

يتم انتقاء الموظفين للخدمة المدنية العامة وتعيينهم في الدوائر والمؤسسات الحكومية وفق الأسس والقواعد التالية:

أ. الأسس العامة

١. **الجدارة:**

أ. تقاس الجدارة حسب المعدل العام، أو التقدير العام للشهادة الأعلى المعتمدة في ملف طلب التوظيف، والتي سيعين المرشح للوظيفة على أساسها.

وفي الاحوال التي تُجرى فيها الجهات الحكومية في المملكة امتحانات شاملة أو اجمالية أو تخصصية أو تنافسية لبعض فروع الدراسة والاختصاص، يتم عندها إعتماد نتائج هذه الامتحانات بالاضافة الى المعدل العام أو التقدير العام

للشهادة التي سيعين صاحب الطلب على أساسها.
ب. نتائج المقابلة الشخصية.

٢. **الاقدمية:**
وتقاس حسب العاملين التاليين:

أ. **اقدمية التخرج:**
وتحسب بعدد السنوات التي مرت منذ تخرج صاحب الطلب وحتى تاريخ تقديم التنسيب للتعيين.

ب. **اقدمية تقديم الطلب:**
وتحسب بعدد السنوات التي مرت منذ تاريخ تقديم الطلب للديوان وحتى تاريخ تقديم التنسيب للتعيين.

٣. **أولوية التوزيع الجغرافي:**

أ. تتم المنافسة بين المتقدمين للوظائف العامة، من حيث المبدأ، بين أبناء المنطقة الجغرافية الواحدة، وذلك دعماً للتنمية الاقليمية وبغية إيجاد استقرار وظيفي وخاصة في المهن التعليمية والصحية وتعنى المنطقة الجغرافية الواحدة بالنسبة لوزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة «اللواء». أما بالنسبة للوزارات والدوائر والمؤسسات الاخرى فتعني المحافظة. وفي حال عدم توفر التخصصات المطلوبة في المحافظة والألوية، تستكمل هذه التخصصات من المحافظات والألوية الأقرب فالأقرب.. وهكذا.

ب. يراعى في الترشيح لاشغال الوظائف المركزية في العاصمة اجراء المنافسة على مستوى المملكة وخاصة لأشغال الوظائف في الوزارات والدوائر والمؤسسات العامة التي لا يوجد لها مكاتب في المحافظات، وذلك لاعطاء فرص متكافئة لسائر ابناء المحافظات.

٤. **الأولوية في التعيين:**

تتقرر الأولوية في التعيين للمتقدمين الى الوظائف الحكومية بحساب النقاط على النحو التالي:

أ. مجموع النقاط التي تحسب للجدارة.

ب. مجموع النقاط المتحققة عن سنوات الأقدمية.

وبحساب ناتج جمع نقاط الفقرتين (أ، ب) من هذا البند، تتحقق الأولوية الثابتة لطالب العمل في منطقته الجغرافية لمختلف التخصصات، ويتم الاحتفاظ بهذه الاولوية في الكشوفات الأصولية لدى الجهات المختصة.

ج. يتم ترشيح ثلاثة مرشحين (اذا توافر مثل هذا العدد) لكل وظيفة شاغرة حسب النقاط المستحقة لكل منهم.

د. يجوز للدائرة اخضاع المرشحين للتعيين من حملة الشهادات الجامعية ودبلوم كليات المجتمع لامتحانات تنافسية تعقد باشراف الجهات المختصة، وعلى الدائرة إجراء مقابلات للناجحين في الامتحانات لاختيار الافضل من بينهم للتعيين. كما يجوز للدائرة اجراء مقابلات للمتنافسين للتعيين في الحالات التي لا تجري فيها امتحانات تنافسية.

ز. يشرف على ادارة الامتحان واجراء المقابلات لجنة برئاسة امين عام الدائرة وعضوية ممثل عن احدى المؤسسات العلمية أو التخصصية ذات الصلة بموضوع الامتحان وممثل عن معهد الادارة العامة وممثل عن ديوان الخدمة المدنية.

ح. تعلن نتائج الامتحانات التنافسية في الصحف المحلية.

ب. الأسس التفصيلية:

تتم المنافسة لاختيار المرشحين للتعيين في الوظائف العامة (من غير المعلمين والأطباء والصيادلة واطباء الاسنان) بناء على مقياس تنافسي حده الأعلى (١٠٠) نقطة وذلك على النحو التالي:-

١. الجدارة:

ويخصص لها (٣٠) نقطة وتحسب على الوجه التالي:

	التقدير	العلامة	المعدل	النقاط
١.	ممتاز	(٨٥) فما فوق	(٣ر٥) فما فوق	٣٠
٢.	جيد جداً	٧٥ ـ ٨٤	٣ ـ ٣ر٤	٢٥
٣.	جيد	٧٠ ـ ٧٤	٢ر٥ ـ ٢ر٩	٢٠
٤.	متوسط	٦٥ ـ ٦٩	٢ ـ ٢ر٤	١٥
٥.	مقبول	اقل من ٦٥	دون ٢	١٠

وفي حالة تساوي المرشحين بنقاط الاقدمية ونقاط الجدارة يرشح صاحب المعدل الأعلى. واذا ورد التقدير كتابة فقط فإن معادلة كل تقدير بالعلامات تتم على النحو التالي: ممتاز (٩٠)، جيد جداً (٨٠)، جيد (٧٠)، متوسط (٦٠)، مقبول (٥٠).

٢. الاقدميـــة:

ويخصص لها (٥٠) نقطة وتحسب على الوجه التالي:

٢/أ اقدمية التخرج ويخصص لها (٣٠) نقطة على النحو التالي.

٢/١/١ لخريجي عام ١٩٨٤ فما بعد:

السنة	٨٤	٨٥	٨٦	٨٧	٨٨	٨٩	٩٠	٩١	٩٢	٩٣*
النقاط	٣٠	٢٧	٢٤	٢١	١٨	١٥	١٢	٩	٦	٣

٢/١/٢ يتم النظر في طلبات التوظيف من خريجي ما قبل ١٩٨٤ في ضوء حاجة الدائرة وبناء على طلبها بالاضافة الى توفر الدرجة المناسبة ورغبة الدائرة في اشغالها بالتعيين. وفي حالة قيام منافسة بين المتقدمين بطلبات توظيف من بين هذه الفئة، تخصص ثلاث نقاط عن كل سنة خبرة ملائمة للمرشح للتعيين بعد الحصول على المؤهل العلمي وحتى الاشتراك في المنافسة وبحد اقصى مقداره (٣٠) نقطة.

★ في بداية عام ١٩٩٤ يحرك جدول نقاط الاقدمية سنة الى الامام بحيث يبدأ الجدول بخريجي عام (١٩٨٥ وما قبل) بدلاً من خريجي عام (١٩٨٤ وما قبل).

٢/ب اقدمية تقديم الطلب ويخصص لها (٢٠) نقطة على النحو التالي:

سنة تقديم الطلب	١٩٩٠ فما قبل	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥
النقاط	٢٠	١٦	١٢	٨	٤	١

٣. الكفاءة والمهارات الخاصة والسمات الشخصية:

ويخصص لها (٢٠) نقطة وتحدد في ضوء نتائج الامتحانات التنافسية والمقابلة أو كلاهما وذلك على النحو التالي:

- يخصص للامتحان التنافسي (١٥) نقطة.
- يخصص للمقابلة(٥) نقاط .

ج. الأسس التفصيلية لتعيين الأطباء والصيادلة وأطباء الاسنان:

تتم المنافسة لاختيار المرشحين للتعيين من الأطباء العامين والصيادلة وأطباء الاسنان بناء على مقياس تنافسي حده الأعلى (١٠٠) نقطة وذلك على النحو التالي:ـ

١. **الجدارة:**

* ويخصص لها (٥٠) نقطة، منها (٣٠) نقطة للمعدل في الشهادة الجامعية و(٢٠) نقطة لنتيجة الفحص الاجمالي.

التقدير العام أو المعدل العام			النقـــاط		
			الشهادة الجامعية	الفحص الاجمالي	المجموع
مقبول	دون ٧٠٪	اقل من ٢ر٥	١٥	٥	٢٠
جيد	٧٠٪ ـ ٧٩٪	٢ر٥ ـ ٢ر٩	٢٠	١٠	٣٠
جيد جداً	٨٠٪ ـ ٨٩٪	٣ ـ ٣ر٤	٢٥	١٥	٤٠
ممتاز	٩٠٪ فما فوق	٣ر٥ فما فوق	٣٠	٢٠	٥٠

٢. **الأقدمية:**

ويخصص لها (٥٠) نقطة وتحسب على الوجه التالي:

٢/١ اقدمية التخرج يخصص لها (٣٠) نقطة على النحو التالي:

٢/١/١ لخريجي عام ١٩٨٤ فما بعد:

★ في حالة تساوي المرشحين بمجموع النقاط المخصصة للجدارة فيتم ترشيح صاحب المعدل الأعلى الناتج عن حاصل جمع المعدل في الشهادة الجامعية والفحص الاجمالي.

السنة	٨٤	٨٥	٨٦	٨٧	٨٨	٨٩	٩٠	٩١	٩٢	*٩٣
النقاط	٣٠	٢٧	٢٤	٢١	١٨	١٥	١٢	٩	٦	٣

٢/١/٢ لخريجي ما قبل ١٩٨٤.

يتم النظر في طلبات التوظيف المقدمة من خريجي عام ١٩٨٤ فما قبل في ضوء حاجة الدائرة وبناء على طلبها بالاضافة الى توفر الدرجة المناسبة ورغبة الدائرة في اشغالها بالتعيين. وفي حالة قيام منافسة بين المتقدمين بطلبات توظيف من هذه الفئة تخصص (٣) ثلاث نقاط عن كل سنة خبرة ملائمة للمرشح للتعيين بعد اجتياز الفحص الاجمالي وحتى الاشتراك في المنافسة، وبحد اقصى مقداره (٣٠) ثلاثون نقطة.

٢/ب اقدمية تقديم الطلب ويخصص لها (٢٠) نقطة على النحو التالي:

سنة تقديم الطلب	١٩٩٠ فما قبل	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥
النقاط	٢٠	١٦	١٢	٨	٤	١

★ في بداية عام ١٩٩٤ يحرك جدول نقاط الاقدمية سنة الى الامام بحيث يبدا الجدول بخريجي عام (١٩٨٥ وما قبل) بدلاً من خريجي عام (١٩٨٤ وما قبل).

٢ / ج تحتسب سنوات الاقدمية ابتداء من السنة التي اجتاز فيها الطبيب، او الصيدلي أو طبيب الاسنان الفحص الاجمالي.
٢ / د يجري انتقاء الأطباء الاخصائيين للتعيين بناء على المقاييس والمعايير التي تضعها الجهات ذات الاختصاص.

د. الأسس التفصيلية لتعيين المعلمين في وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي:

تتم المنافسية لاختيار المرشحين للتعيين في الوظائف التعليمية بناء على مقياس تنافسي حده الأعلى (١٠٠) نقطة وذلك على النحو التالي:

١. **الجدارة:**

ويخصص لها (٣٠) نقطة وتحسب على الوجه التالي:

	التقدير	العلامة	المعدل	النقاط
١.	ممتاز	(٨٥) فما فوق	(٣ر٥) فما فوق	٣٠
٢.	جيد جداً	٧٥ ـ ٨٤	٣ ـ ٣ر٤	٢٥
٣.	جيـــد	٧٠ ـ ٧٤	٢ر٥ ـ ٢ر٩	٢٠
٤.	متوسط	٦٥ ـ ٦٩	٢ ـ ٢ر٤	١٥
٥.	مقبـول	اقل من ٦٥	دون ٢	١٠

٢. التاهيل التربوي للجامعيين ويخصص لها (٢٠) نقطة:

١. (٢٠) نقطة اذا حصل على دبلوم التربية بعد الشهادة الجامعية.
٢. (١٠) نقاط اذا حصل على تخصص فرعي تربية يوازي الشهادة الجامعية.

٣. الأقدمية:

ويخصص لها (٥٠) نقطة للجامعيين و(٧٠) نقطة لحملة دبلوم كليات المجتمع وتحسب على الوجه التالي:

٣/أ اقدمية التخرج ويخصص لها (٣٠) نقطة للجامعيين و(٥٠) نقطة لحملة دبلوم كليات المجتمع على النحو التالي:

٣/١/١ لخريجي عام ١٩٨٤ فما بعد:

سنة التخرج	٨٤	٨٥	٨٦	٨٧	٨٨	٨٩	٩٠	٩١	٩٢	٩٣*
النقاط للجامعيين	٣٠	٢٧	٢٤	٢١	١٨	١٥	١٢	٩	٦	٣
النقاط لكليات المجتمع	٥٠	٤٥	٤٠	٣٥	٣٠	٢٥	٢٠	١٥	١٠	٥

٣/١/٢ لخريجي ما قبل ١٩٨٤:

يتم النظر في طلبات التوظيف المقدمة من خريجي ما قبل ١٩٨٤ في ضوء حاجة الدائرة للتخصص المطلوب وبناء على طلبها بالاضافة الى توفر الدرجة المناسبة ورغبة الدائرة في اشغالها بالتعيين. وفي حالة قيام منافسة بين المتقدمين بطلبات توظيف من هذه الفئة، تخصص (٣) ثلاث نقاط عن كل سنة خبرة ملائمة للمرشح للتعيين بعد الحصول على المؤهل العلمي وحتى الاشتراك في المنافسة وبحد اقصى مقداره (٣٠) ثلاثون نقطة بالنسبة للجامعيين. «(٥) خمس نقاط عن كل سنة وبحد اقصى (٥٠) خمسون بالنسبة لحملة دبلوم كليات المجتمع».

٣/ب اقدمية تقديم الطلب ويخصص لها (٢٠) نقطة على النحو التالي:

سنة تقديم الطلب	١٩٩٠ فما قبل	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥
النقاط	٢٠	١٦	١٢	٨	٤	١

وفي حالة تساوي المرشحين بنقاط الاقدمية ونقاط الجدارة يرشح صاحب المعدل الأعلى. واذا ورد التقدير كتابة فقط فإن معادلة كل تقدير بالعلامات تتم على النحو التالي: ممتاز (٩٠)، جيد جداً (٨٠)، جيد (٧٠) متوسط (٦٠)، مقبول (٥٠).

★ في بداية عام ١٩٩٤ يحرك جدول نقاط الاقدمية سنة الى الامام بحيث يبدأ الجدول بخريجي عام (١٩٨٥ وما قبل) بدلاً من خريجي عام (١٩٨٤ او ما قبل).

هـ. بالرغم من الأسس العامة للتعيين في الجهاز الحكومي تعطى الاولوية في الترشيح للمتقدمين بطلبات توظيف للتعيين من الفئات التالية:

١. ابناء وبنات الشهداء.

٢. أحد افراد الأسرة التي لديها ثلاثة أو أكثر من ابنائها المؤهلين علمياً والعاطلين عن العمل.

٣. ذوو الاعاقات من المؤهلين ممن لا تؤثر اعاقتهم على ادائهم لمهام الوظائف التي يرشحون لها.

- يتم النظر في هذه الحالات بعد دراستها من قبل ديوان الخدمة المدنية ومن قبل لجنة برئاسة القاضي/أمين عام وزارة العدل وممثل عن كل من وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم وديوان الخدمة المدنية وبالتنسيق مع الدائرة المعنية وترفع اللجنة تنسيباتها الى اللجنة المركزية.
- يشترط ان لا تزيد عدد الوظائف التي يمكن اشغالها عن طريق الحالات سالفة الذكر على (٥٪) من عدد الوظائف الشاغرة في كل دائرة على ان تقتصر على وظائف الفئتين الثالثة والثانية.

و. يستثنى من أسس التعيين المذكورة آنفاً كافة المرشحين للوظائف الشاغرة في ملاك رئاسة الوزراء والامانة العامة لمجلس الأمة، شريطة توافر الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة.

بلاغ رسمي
رقم (٥) لسنة ١٩٩٣

تطبيقاً لمبدأ العدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين في التعيين في الوظائف العامة، ولتنظيم التعيين فيها، فإنه يترتب على الوزارات والدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية العامة (المشار اليها فيما يلي بالدائرة أو الدوائر الحكومية) التقيد بما يلي:-

١- لا يجوز تعيين أي شخص في الخدمة المدنية الا في وظيفة شاغرة وفقاً لاحكام المادة (٢٩) من نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٨٨، ووفقاً للاحكام والشروط المنصوص عليها فيها ويترتب على الدائرة الحكومية التي ترغب في التعيين في وظائف شاغرة لديها، ان تقدم بذلك طلباً الى ديوان الخدمة المدنية، تحدد فيه عدد تلك الوظائف، وصنف أو فئة كل منها، والحد الادنى من المتطلبات والشروط الواجب توفرها فيمن سيشغل كلاً منها، وبخاصة المؤهل العلمي والخبرات العملية، ويشترط في ذلك وجوباً عدم ترشيح اشخاص بأسمائهم بالذات لتعيينهم في تلك الوظائف أو في أي منها، ويسري هذا الحكم على ديوان الخدمة المدنية، بحيث يمتنع عليه ان يبادر الى الطلب من أي دائرة حكومية، أو التنسيب أو التوصية لديها بتعيين اي شخص بالذات فيها.

٢- أ. يتولى ديوان الخدمة المدنية تزويد كل دائرة حكومية بجدول موقع من أمين عام الديوان ومدير التوظيف فيه يتضمن

اسماء الاشخاص المرشحين للتعيين في الوظائف المصنفة أو بعقود الشاغرة لديها، من اصحاب طلبات التعيين المقدمة الى الديوان. ويترتب على أمين عام الديوان أو مدير شؤون الموظفين فيه متابعة اجراءات لجان المقابلة المختصة في الدوائر الحكومية والتحقق من اختيارها لأفضل المرشحين للتعيين في تلك الوظائف، وانها اعتمدت في ذلك اسس وقواعد التعيين المقررة من قبل مجلس الوزراء.

ب. كما يترتب على اللجنة المركزية لشؤون الموظفين في ديوان الخدمة المدنية التحقق من أن الاشخاص الذين نسبتهم للتعيين قد تم اختيار كل منهم للوظيفة التي رشح لها، وذلك وفقاً للأسس وقواعد التعيين المعتمدة.

٣ـ أ. على كل دائرة حكومية لديها مشاريع رأسمالية ان تعد لكل سنة، وخلال مدة لا تتجاوز نهاية شهر شباط منها، جدولاً لتشكيلات الوظائف فيها، يتضمن الوظائف الفنية والادارية اللازمة لتنفيذ تلك المشاريع، وذلك بالتنسيق بينها وبين دائرة الموازنة العامة وديوان الخدمة المدنية، ومصادقة الجهات الثلاث على الجدول ومتابعة تنفيذه.

ب. لا يجوز لأي دائرة حكومية تعيين موظفين فيها على حساب مخصصات أجور العمال المرصودة في الموازنة العامة لهذه الغاية.

٤ـ على الدوائر الحكومية التالية ان تعد لكل سنة وخلال مدة لا تتجاوز نهاية شهر شباط منها جدولاً لتشكيلات الوظائف على الحسابات المبينة ازاء كل منها وذلك بالتنسيق بينها وبين

دائرة الموازنة العامة وديوان الخدمة المدنية ومصادقة الجهات الثلاث على الجدول:

أ. وزارة التموين (الوظائف على حساب الاتجار فيها).
ب. وزارة الشؤون البلدية والقروية والبيئة (وظائف الجهاز المركزي على حساب عوائد التنظيم والمحروقات ورسم النقل على الطرق وغرامات المخالفات).
ج. وزارة التنمية الاجتماعية (الوظائف على حساب امانات الطفولة بالاضافة الى الوظائف على حساب مشاريعها الرأسمالية).
د. دائرة الجمارك (الوظائف على حساب اجور العمل الاضافي).
هـ. صندوق المعونة الوطنية (الوظائف على حساب المعونة الوطنية).
و. مؤسسة الاذاعة والتلفزيون (وظائف على حساب المكافآت).

٥- على أي دائرة حكومية ترغب في تعيين اشخاص في الوظائف بعقود، ان تطلب من ديوان الخدمة المدنية ترشيح اشخاص للتعيين في كل من تلك الوظائف من بين اصحاب طلبات الاستخدام المقدمة الى الديوان، على ان يتم الترشيح للتعيين في كل وظيفة من تلك الوظائف بعقد وفقاً لأسس وقواعد انتقاء الموظفين للتعيين في الخدمة المدنية التي يقررها مجلس الوزراء بمقتضى احكام البند (١١) من الفقرة (ب) من المادة (١١) من نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٨٨ وان يتم تعيين الموظف بعقد بموجب عقد الاستخدام على الانموذج المقرر

بموجب المادة (٣٩) منه، وبالراتب المحدد للوظيفة وفق احكامه.

٦ـ تطبق الاجراءات المنصوص عليها في الفقرة السابقة من هذا البلاغ، وأسس وقواعد انتقاء الموظفين وتعيينهم في الخدمة المدنية المبينة في تلك الفقرة على أي وظيفة شاغرة يراد تعيين أي شخص فيها بعقد، سواء كانت من الوظائف المدرجة في جدول تشكيلات الوظائف في الدائرة، أو على أي حساب مهما كان نوعه، بما في ذلك على حساب رواتب الموظفين المعارين أو المجازين للدراسة أو دون راتب أو على حساب المشاريع، أو على حساب الاتجار، أو على حساب عوائد التنظيم والمحروقات وغرامات المخالفات، أو على حساب أمانات الطفولة أو على حساب صندوق المعونة الوطنية أو على حساب المكافآت.

٧ـ على وزارة التربية والتعليم وضع أسس تعيين الموظفين على حساب مخصصات العمل الاضافي، وأن تعلن تلك الأسس والقواعد في الصحف المحلية. ويشترط في ذلك ان لا تزيد مدة استخدام أي شخص على حساب تلك المخصصات على ثلاثة اشهر وان لا يكسبه ذلك أي اولوية في التعيين في الوظائف المصنفة أو بعقود في وزارة التربية والتعليم وفي أي دائرة حكومية اخرى خلافاً لأسس وقواعد التعيين المعتمدة من قبل مجلس الوزراء.

٨ـ على الدوائر الحكومية ان تقوم بتعيين الاشخاص في وظائف الفئة الرابعة وفقاً لتعليمات أسس التعيين لوظائف هذه الفئة ووفقاً للمادتين (١٣/هـ و١٨) من نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٨٨ بشرط ان يحدد للموظف في قرار التعيين

مسمى وظيفة الفئة الرابعة التي سيعين فيها وان يمنح الراتب المحدد لها وان يمارس مهامها فعلاً.

٩- على ديوان الخدمة المدنية نشر قرارات اللجنة المركزية المتعلقة بالتعيين ونشر اسماء الاشخاص الذين تم اختيارهم من قبل لجان المقابلة للتعيين على وظائف العقود من أي نوع كانت في أكثر من صحيفة يومية.

١٠- على الدوائر الحكومية أن ترسل نسخة من قرارات تعيين الموظفين بموجب عقود على أي حساب مهما كان نوعه بما في ذلك الحسابات المبينة في الفقرة (٦) من هذا البلاغ ونسخة من قرارات تعيين الموظفين على الفئة الرابعة الى كل من ديوان المحاسبة وديوان الخدمة المدنية وديوان الرقابة والتفتيش الاداري ووزارة المالية/الموازنة العامة.

١١- على ديوان المحاسبة وديوان الرقابة والتفتيش الاداري ودائرة الموازنة العامة كل في مجال اختصاصه متابعة تنفيذ هذا البلاغ.

١٩٩٣/٨/٣٠

رئيس الوزراء

نسخة الى معالي وزير المالية
نسخة الى عطوفة رئيس ديوان المحاسبة
نسخة الى عطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية
نسخة الى عطوفة رئيس ديوان الرقابة والتفتيش الاداري
نسخة الى عطوفة مدير عام دائرة الموازنة العامة.