



ديوان الخدمة المدنية  
عمان / المملكة الأردنية الهاشمية

## واقع المهندسين في جهاز الخدمة المدنية

ورقة عمل  
مقدمة لورشة واقع وهموم المهندسين العاملين  
في القطاع العام  
المعقدة في فندق القدس الدولي  
بتاريخ ٢٠٠٤/١٢/١٣

تقديم: سامح الناصر  
مدير التطوير والمعلومات

## أولاً: العرض والطلب على المهن الهندسية في الخدمة المدنية

توزيع حملة المهن الهندسية من المتقدمين بطلبات توظيف إلى ديوان الخدمة المدنية حتى ٢٠٠٤/١٠/١ على الشعب الهندسية المعتمدة في نقابة المهندسين

نسبة التعيين الإجمالية حسب الشعبة	مجموع المعينين	مجموع المتقدمين	عدد المعينين		عدد المتقدمين		الشعبة
			ذكور	إناث	ذكور	إناث	
%٤٦	٥٢	١١٢٥	٤٨	٤	٦١٠	٥١٥	هندسة مدنية
%٣٤	٨	٢٣٤	٨	٠	٩٤	١٤٠	هندسة معمارية
%٢٨	٥٢	١٨١١	٤٦	٦	١٤٠٨	٤٠٣	هندسة كهربائية
%٠٩	٨	٨٤٤	٥	٣	٢٤٨	٥٩٦	هندسة كيماوية
%٣٨	٣	٧٨	-	-	٧٤	٤	هندسة المناجم والتعدين
%١١٤	١٢٢	١٠٦٦	٨٧	٣٥	٩٣٧	١٢٩	هندسة ميكانيكية
%٤٧	٢٤٥	٥١٥٨	١٩٧	٤٨	٣٣٧١	١٧٨٧	المجموع

## يتضح من الجدول

□ يشكل المهندسون في شعبة الهندسة الكهربائية ما نسبته (٣٥٪) من إجمالي المتقدمين بطلبات توظيف ضمن إجمالي حملة المهن الهندسية، تليها المهندسون في شعبة الهندسة المدنية بنسبة (٢٢٪) والمهندسين في شعبة الهندسة الميكانيكية (٢١٪). وبعبارة أخرى فإن المهندسين ضمن الشعب الثلاث أعلاه يشكلون حوالي (٧٨٪) من إجمالي المتقدمين بطلبات توظيف ضمن المهن الهندسية.

اعداد المتقدمين بطلبات توظيف والمعينين من حملة الشهادة الجامعية المهن الهندسية خلال الفترة من ١/١/٢٠٠٤ ولغاية ٢٠٠٤/١٠/١

المجموع	العدد المعين		المجموع	العدد المتقدم		التخصص
	أنثى	ذكر		أنثى	ذكر	
٨	٣	٥	٨٤٤	٥٩٦	٢٤٨	هندسه كيماويه
٣٧	٠	٣٧	٥٠٣	٢٢٨	٢٧٥	هندسه مدنیه
١٥	٠	١٥	٤٥١	١٣٧	٣١٤	هـ. الحاسوبات الكترونيه
١	٠	١	٤١٠	١٠١	٣٠٩	هـ. كهربائيه/اتصالات
٢٨	٠	٢٨	٣٥٩	٢١	٢٨٨	هندسه ميكانيكيه
٨	١	٧	٢٥٦	٨٩	١٦٧	هـ. مدنیه/إنشاءات
٢	١	١	٢٥٠	٣٨	٢١٢	هـ. كهرـ./الكترونيات نظم
٨	٠	٨	٢٣٤	١٤٠	٩٤	هندسة معمارية او عمارة
١٥	٠	١٥	٢٢٤	٣٨	١٨٦	هـ. كهربائيه/قوى وتحكم الى
٠	٠	٠	٢١٧	٨	٢٠٩	هـ. ميكانيكيه/قوى وآلات حراريه
٥	١	٤	٢١٢	٢٩	١٨٣	هندسه كهربائيه
٣	٠	٣	١٩٩	١٢٤	٧٥	هـ. مدنیه/مياه ومجاري
١	٠	١	١٤٨	٢٠	١٢٨	هـ. ميكانيكيه/آلات
٠	٠	٠	١٤١	٢٧	١١٤	هـ. كهربائيه/الكترونيـه ميكانيـك
٨٣	٣٥	٤٨	١٢٧	٦٤	٦٣	هندسه صناعـيه
١٣	٤	٩	١١١	٣١	٨٠	هـ. الكتروـنيـه/طـبـيه (اجـهزـه قـوـمـعـدـات)

المجموع	العدد المعين		المجموع	العدد المتقدم		التخصص
	أنثى	ذكر		أنثى	ذكر	
٠	٠	٠	١١٠	٥٥	٥٥	هـ.مدنية/مواصلات وطرق وجسور
١	٠	١	٨٦	٢	٨٤	هـ.ميكانيكية/إنتاج صناعي
٠	٠	٠	٤١	٠	٤١	هندسة المناجم والتعدين
١	٠	١	٣٦	١٤	٢٢	هـ.مدنية/مساحة
٩	٠	٩	٣٢	٠	٣٢	ميكانيكية/سيارات (احتراق داخلي)
٧	٣	٤	٢١٧	٢٥	١٩٢	بقية التخصصات المبينة تفاصيلها بالملحق رقم (١)
<b>٢٤٥</b>	<b>٤٨</b>	<b>١٩٧</b>	<b>٥١٥٨</b>	<b>١٧٨٧</b>	<b>٣٣٧١</b>	<b>المجموع</b>

\* التخصصات التي يتجاوز أعداد المتقدمين فيها عن ٣٠ متقدمة ومتقدماً

\*هناك (١٦) شاغر ضمن المهن الهندسية المتبقية سيتم المباشرة بتعيينها بالتنسيق مع الدوائر والمؤسسات المعنية خلال الشهرين القادمين موزعة على النحو التالي :

هندسة مدنية / عام (شاغرين)

هندسة مدنية / انشاءات (شاغر واحد)

هندسة حاسوبات الكترونية (اربعة شواغر)

هندسة ميكانيك (شاغر واحد)

هندسة ميكانيك / سيارات (شاغر واحد)

هندسة كيماوية (شاغر واحد)

□ كانت أدنى نسبة تعيين في شعبة الهندسة الكيماوية حيث بلغت (٩٪) من إجمالي المتقدمين بطلب توظيف من ضمن هذه الشعبة، وأعلى نسبة كانت من المعينين في شعبة الهندسة الميكانيكية حيث بلغت (١١٪) من إجمالي المتقدمين ضمن هذه الشعبة وخصوصاً في تخصص الهندسة الصناعية .

## ثانياً: المهندسون العاملون في جهاز الخدمة المدنية

- بلغ إجمالي عدد المهندسين من حملة المؤهلات الجامعية العاملين في جهاز الخدمة المدنية ما مجموعه (٣٩١٠) مهندساً ومهندسة يشكلون ما نسبته (٦٪) تقريباً من إجمالي الموظفين الجامعين في جهاز الخدمة المدنية.
- يشكل حملة المهن الهندسية في الفئة العليا ما نسبته (١٩٪) من إجمالي موظفي هذه الفئة، وأكثر من ثلث موظفي الفئة الأولى وبنسبة بلغت حوالي (٣٨٪) من إجمالي موظفي تلك الفئة.
- أما بالنسبة للوظائف التخصصية في الفئة الثانية فإن المهندسين يشكلون نسبة متواضعة لا تتعدي (٤,٦٪) من إجمالي موظفي الفئة الثانية، ويعود ذلك إلى الشغل الكبير الذي يمثله حملة المهن التعليمية والصحية في الجهاز الحكومي مقارنة بباقي المهن الأخرى، حيث يشكل العاملون ضمن المهن التعليمية والصحية أكثر من ثلثي الجهاز الحكومي.

- بلغ عدد المهندسين من الذكور في الجهاز الحكومي ما مجموعه (٣٣٠٢) يشكلون ما نسبته حوالي (٨٤,٥٪) من إجمالي المهندسين، في الجهاز الحكومي، أما الإناث فقد بلغ عددهن (٦٠٨) مهندسة يشكلن ما نسبته حوالي (١٥,٥٪) من إجمالي المهندسين الأمر الذي يشير إلى محدودية مشاركة المرأة في الجهاز الحكومي ضمن الوظائف الهندسية.
- إن المهندسين الخاضعين لأحكام قانون التقاعد المدني من كلا الجنسين يبلغ (٢١٨٥) مهندساً ومهندسة يشكلون ما نسبته حوالي (٥٦٪) من إجمالي المهندسين في الجهاز الحكومي، أما المهندسين الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي فقد بلغ عددهم (١٧٢٥) مهندساً ومهندسة يشكلون النسبة المتبقية والبالغة (٤٤٪).

□ أما توزيع المهندسين حسب المؤهلات العلمية فإن البيانات تشير إلى وجود (٤٥٤) مهندساً ومهندسة من حملة مؤهلات الدراسات العليا منهم (٣٨) دبلوم عالي و(٢٥١) ماجستير و(١٦٥) دكتوراه والباقي هم من حملة شهادة البكالوريوس والبالغ عددهم (٣٤٥٦).

□ هناك أكثر من نصف المهندسين حوالي (٥٥%) يقعون ضمن الفئة العمرية من (٤٠ - ٤٩) سنة في حين بلغت نسبة المهندسين التي تتراوح أعمارهم بين (٤٠ - ٣٩) سنة (٣٢%). وهي الشريحة التي لا تزال أمامها سنوات طويلة للخدمة، في حين بلغت نسبة المهندسين التي قاربت خدمتهم على الإنتهاء (١٢%).

□ يتركز غالبية المهندسين في (٧) دوائر هي وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وسلطة المصادر الطبيعية، مع ملاحظة أن الجزء الرئيسي يعمل في وزارة التربية والتعليم وبلغ عددهم (٨٩٢) مهندساً ومهندسة.

□ يوجد حوالي (٤٠٦) مهندساً ومهندسة معاين داخلياً وخارجياً وخصوصاً للشركات التي تم خصخصتها وهناك (٣٨١) مهندساً يعملون خارج الجهاز الحكومي بسبب الإجازات بدون راتب وعلاوات.

### ثالثاً: مطالب المهندسين والرأي القانوني إزاءها ورؤيه الديوان حولها

الرأي القانوني ورؤيه الديوان حولها	المطلب
<p>□ إن تعين الموظفين ومن ضمنهم المهندسين يتم وفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية الساري المفعول عند التعين، حيث استقر الفقه والقضاء الإداري على عدم سريان الأنظمة بأثر رجعي وبما أن المهندسين الذين التحقوا بخدمة العلم قبل ١٩٨٥/٣/١ ١٩٨٥/٣/١ وأفهوا خدمة العلم عينوا بعد هذا التاريخ في ظل نظام الخدمة المدنية رقم (١٠) لسنة ١٩٨٥ الساري المفعول في ذلك الحين فإن تعينهم قد تم في السنة الأولى من الدرجة السادسة سنداً لأحكام هذا النظام وقد منح هؤلاء المهندسين زiadتين سنويتين على سنتي خدمة العلم بالإضافة إلى السنة الأولى من الدرجة السادسة علماً بأن هؤلاء المهندسين لم يكونوا على رأس عملهم عند سريان العمل بهذا النظام.</p>	<p>١. المهندسين الذين تم التحاقهم بخدمة العلم قبل تاريخ ١٩٨٥/٣/١:- ومشكلة هؤلاء المهندسين أن زملاءهم من المهندسين الذين لم يلتحقوا بخدمة العلم كانوا يعينون براتب السنة الأولى من الدرجة الخامسة بينما عين المهندسين الذين التحقوا بخدمة العلم براتب السنة الأولى من الدرجة السادسة بعد تاريخ ١٩٨٥/٣/١ (أي بفرق درجة كاملة).</p>

الرأي القانوني ورؤيه الديوان حوالها	المطلب
<p>□ طبقاً لأحكام النظام المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم (٣٧) لسنة ١٩٩١ والذي يُعد العمل به اعتباراً من تاريخ ١٩٩١/١٢/١ فقد تم تعديل المادة (٢٦) من نظام الخدمة المدنية بحيث أصبح حامل الشهادة الجامعية الأولى في الهندسة يتم تعيينه في السنة الأولى من الدرجة السادسة بينما كان قبل التعديل يجري تعيين حملة الشهادة الجامعية الأولى في جميع التخصصات عدا الطب والتي تستغرق مدة الدراسة الالزمة للحصول عليها أربع سنوات بالسنة الثالثة من الدرجة السابعة.</p> <p>■ يرى الديوان بأنه على الرغم من عدم سريان النظام بأثر رجعي إلا أنه لتضرر هذه الفئة ومحدودية عددها البالغ (٧٢) مهندساً ومهندسة، فإنه يقترح قيام النقابة بمخاطبة مجلس الخدمة المدنية لمنح هذه الفئة (٣) زيادات سنوية على وضعهم الحالي لدراسته ورفع التوصية المناسبة لمجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنهم.</p>	<p>٢. مطالبة المهندسين الذين كانت مدة دراستهم (٤) سنوات والذين كانوا قد عينوا في الفترة من ١٩٨٨/١/١ - ١٩٩١/١٢/١ ليتم تعينهم براتب السنة الأولى من الدرجة السادسة:-</p> <p>- حيث أن هنالك عدد من المهندسين كان قد تم تعيينهم براتب السنة الثالثة من الدرجة السابعة على أساس بـ كالوريوس هندسة مدة الدراسة فيه (٤) سنوات خلال الفترة من ١٩٩١/١٢/١ - ١٩٨٨/١/١ ويطالبون بتعيينهم براتب السنة الأولى من الدرجة السادسة أسوة بزملائهم الذين عينوا بعد هذا التاريخ.</p>

المطلب	الرأي القانوني ورؤيه الديوان حوالها
<p>□ تم تعديل المادة (٣٢) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٧) لسنة ١٩٩١ بحيث أصبح الموظف يمنح زيادة سنوية واحدة عن كل سنة من سنوات الخبرة التي أمضتها في الوظائف الحكومية أو الأعمال الأخرى بينما كان قبل التعديل يمنح الموظف زيادة سنوية واحدة عن كل سنتي خبرة من غير الوظائف الحكومية وأن هذا النص طق على كافة شرائح الموظفين الذين عينوا خلال هذه الفترة ومن ضمنهم المهندسين، علماً بأن النظام الحالي قد توسع في ضبط عملية احتساب الخبرة في القطاع الخاص بتحديد سقف أعلى لها لا يتجاوز (٥) سنوات فقط.</p>	<p>٣. مطالبة المهندسين باحتساب كامل مدة الخدمة (الخبرة) عند التحاقهم بوظائف حكومية والتي عملوها بالقطاع الخاص قبل ١٩٩١/١٢/١.</p> <p>- حيث أن هنالك عدداً من المهندسين تم احتساب نصف مدة الخدمة (الخبرة) عند التحاقهم بوظائف حكومية والتي عملوها في القطاع الخاص قبل ١٩٩١/١٢/١.</p>

المطلب	الرأي القانوني ورؤيه الديوان حوالها
<p>□ إن تعيين العاملين بالأجور اليومية بمحض عقود غير شاملة لكافة العلاوات أو على وظائف دائمة يتم وفقاً لأسس وقواعد انتقاء وتعيين الموظفين المعمول بها وحسب أولويتهم على كشوفات التنافس المعتمدة لدى ديوان الخدمة المدنية شأنهم شأن طالبي التوظيف من حملة نفس المؤهلات العلمية على ضوء الوظائف الشاغرة المتوفرة لدى الدوائر.</p>	<p>٤. طلب المهندسين العاملين بالأجور اليومية في وزارة الأشغال العامة والإسكان بتعيينهم بمحض عقود غير شاملة لكافة العلاوات أو على وظائف دائمة .</p>
<p>■ ولمعالجة أوضاع العاملين بالأجور اليومية في جميع الدوائر ومن ضمنهم المهندسين العاملين بالأجور اليومية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعمليات التعيين خارج جدول تشكيلات الوظائف وقانون الموازنة العامة فإن الموضوع قيد الدراسة بناء على مخاطبات الديوان المتكررة لمعالجة هذا الأمر، وسيتم عرضه على لجنة التنمية في رئاسة الوزراء لمناقشته ورفع التوصيات المناسبة بشأنه على مجلس الوزراء.</p>	

المطلب	الرأي القانوني ورؤيه الديوان حولها
<p>□ طبقاً لأحكام المواد (١٢٨، ١١١، ١٠٥) فإن أحكام هذه المواد الخاصة ( بالإجازات بدون راتب والإجازات الدراسية والبعثات) لا تطبق على الموظف الذي يعمل بموجب عقد.</p> <p>■ والديوان يؤكّد على الإبقاء على النص الحالي، كون وظيفة الموظف بعد تعيينه من الوظائف المؤقتة التي لا يجوز الاستثمار فيها، ويتم التعيين عليها لحاجة الدائرة لسد النقص من الموظفين المجازين والمعارين والمشاريع والتي يتم استخدامهم لفترات محددة سلفاً إضافة إلى أن العقد ينظم لمدة عام فقط ويمكن للمرجع المختص عدم تجديده في حين أن الإجازة بدون راتب أو البعثة تكون مدتها في الغالب أكثر من سنة.</p>	<p>٥. طلب المهندسين العاملين بموجب عقود مساوائهم بزملائهم العاملين في وظائف دائمة فيما يتعلق ( بالإجازات بدون راتب ، الإجازات الدراسية ، البعثات)</p>

المطلب	الرأي القانوني ورؤيه الديوان حوالها
<input type="checkbox"/> تم إعادة هؤلاء المهندسين إلى الدرجات والرواتب التي كانوا يشغلونها قبل فصلهم من الخدمة المدنية وتم احتساب خبرتهم إذا كان لديهم خبرات من تاريخ فصلهم إلى تاريخ عودتهم إلى الوظيفة العامة ، ولا يجوز احتساب الفترة الفاصلة ما بين فصلهم من الخدمة وعودتهم إليها خدمة مقبولة للتقاعد لتعارض ذلك مع أحكام قانون التقاعد المدني الذي لا يحظر احتساب أية خدمات إلا إذا كانت خدمة فعلية في الوظائف الحكومية.	٦. إنصاف المهندسين الذين تضرروا لأسباب أمنية وذلك من حيث الدرجات ومدة التقاعد حيث لم تتحسب مدة فصلهم لغايات تحديد الدرجات بالإضافة إلى عدم احتساب مدة الفصل الخاضعة للتقاعد.
<input type="checkbox"/> طبقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ في المادة (٣٢) منه فإنه لا يجوز الجمع بين العلاوة المنصوص عليها في البند (١) من الفقرة (ج) والتي من ضمنها منح المهندسين علاوة بنسبة (٢٠٪) من الراتب الأساسي وعلاوة صعوبة العمل وعلاوة التعليم وأي علاوة أخرى يستحقها الموظف بوجوب أي تشريع آخر، وهذا النص يطبق على كافة فئات الموظفين المهنية.	٧. احتساب علاوة الإدارة للمهندسين العاملين في مجال الإدارة أسوة بالموظفين الآخرين.
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وتجدر الإشارة هنا، إلى أن مشروع النظام الذي أعده الديوان قد أجاز الجمع بين العلاوات المقررة في هذا المشروع.</li> </ul>	٨. مطالبة المهندسين العاملين في وزارة التربية والتعليم بمنحهم علاوة التعليم أسوة بالموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم.

الرأي القانوني ورؤية الديوان حولها	المطلب
<p>□ اعتباراً من تاريخ صدور نظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية للسنة المالية ١٩٩٦ لم يعد الموظف بوجب عقد يمنحك علاوة العقد والبالغة (٢٥٪) من الراتب الأساسي حيث نص النظام المشار إليه أعلاه بعدم جواز منح الموظف الذي يعين بعقد اعتباراً من تاريخ العمل بهذا النظام أي علاوة غير منصوص عليها في نظام العلاوات الموحدة أو أي نظام آخر ، كما تضمنت أنظمة التشكيلات الصادرة بعد عام ١٩٩٦ نفس النص المشار إليه أعلاه ، كما أكد نظام الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ في المادة (٣٦) منه على أن يعامل الموظف بعقد معاملة الموظف الماثل له في الراتب الأساسي لغايات منحه أي علاوة من العلاوات المنصوص عليها في هذا النظام.</p>	<p>٩. مطالبة المهندسين العاملين بوجب عقود بمنحهم علاوة العقد أسوة بزمائهم المهندسين العاملين بوجب عقود على حساب المشاريع الرأسمالية حيث يتم منحهم (٢٥٪) من الراتب الأساسي.</p>
<p>■ واستثنى من ذلك بوجب قرار مجلس الوزراء الصادر بتاريخ ١٩٩٨/٧/٢١ الموظفين العاملين بعقود على حساب المشاريع الرأسمالية، وذلك في ضوء المذكورة الموقعة ما بين نقابة المهندسين ووزير الأشغال العامة والإسكان.</p>	

المطلب	الرأي القانوني ورؤيه الديوان حوالها
<input type="checkbox"/> إن علاوة الميدان تصرف لجميع الموظفين من فيهم المهندسين إذا كانت طبيعة عملهم تقتضي القيام بالعمل الميداني ووفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد (٤، ٥، ٦، ٧) من نظام علاوات الميدان الموحدة رقم (٥٧) لسنة ١٩٨١، ولا يوجد أي نص قانوني يمنع صرفها إذا كانت طبيعة الوظيفة تستدعي العمل الميداني	<p>١٠. طلب المهندسين العاملين في وزارة الشؤون البلدية بصرف علاوة الميدان.</p>
<input type="checkbox"/> تحقيقاً لمبدأ العدالة والمساواة ونظراً لانخفاض رواتب المهندسين عند إحالتهم للتقاعد كون العلاوات الإضافية تشكل الجزء الأكبر من رواتبهم الإجمالية، فإن الديوان يرى الأخذ بهذا المطلب وتعديل تعليمات علاوة غلاء المعيشة حسب الإجراءات والمراحل القانونية المعتمدة بهذا الخصوص.	<p>١١. طلب المهندسين باحتساب علاوة غلاء المعيشة عند التقاعد أسوة بزملائهم الأطباء. - حيث يمنح الطبيب البشري وطبيب الأسنان المتocado من وزارة الصحة علاوة غلاء معيشة مقدارها (١٢٠) دينار إذا كانت خدمته (٢٠) سنة فأقل ويعن (٥) دنانير عن كل سنة مقبولة للتقاعد تزيد عن (٢٠) سنة بحيث لا تتجاوز هذه العلاوة (١٧٠) دينار في جميع الأحوال.</p>

## رابعاً: التعديلات المقترحة في مشروع نظام الخدمة المدنية

لقد عاچ مشروع نظام الخدمة المدنية العديد من المسائل ذات التماس بشؤون الموظف العام من مختلف الفئات الوظيفية والتخصصات المهنية بما في ذلك حملة المهن الهندسية من حيث احتساب الرواتب والعلاوات والحقوق التقاعدية بشكل يكفل تحقيق العدالة والمساواة بين الموظفين سواء خاضعين لقانون التقاعد المدني أو قانون الضمان الاجتماعي ويشمل ذلك ما يلي:-

- تحسين مستوى الراتب بالنسبة للموظفين نظراً لمرور سنوات عديدة على ثبات الراتب الأساسية مع مراعاة انسجام هذا التحسين مع برامج وأهداف التطوير ورفع كفاءة الأداء.
- تحقيق العدالة في تحديد الراتب والعلاوات بين فئات الموظفين بما يتناسب وأهمية الوظائف والمؤهلات وطبيعتها.
- التفريق في درجات سلم الراتب وفقاً لتقسيم الفئات الوظيفية ومستوياتها ومسؤولياتها ووضع سلم تصاعدي للرواتب يتناسب مع الفئة والدرجة بعكس واقع سلم الراتب الحالي الذي يعطي رواتب موحدة للدرجة بغض النظر عن الفئة وطبيعة الوظائف والمؤهلات والخبرات فيها.

- التقليل من الفجوة الحاصلة في قيمة الرواتب التقاعدية للمعدين على قانون التقاعد المدني مقارنة بالمعينين على قانون الضمان الاجتماعي.
- توحيد العلاوات الذي تمنح لكافة الموظفين وتحديدها بثلاثة علاوات (علاوة أساسية، علاوة غلاء معيشية، علاوة مواصلات) وتحفيض نسبتها وقيمتها لتناسب مع مقدار الارتفاع في الرواتب الأساسية وتحافظ على زيادة معقولة في إجمالي الراتب.
- توحيد وهيكلة وتنظيم العلاوات الإضافية التي تمنح لفئة أو المهنة أو الوظيفة وإعادة احتساب نسبتها لتأخذ بعين الاعتبار الزيادات على الرواتب الأساسية وتحافظ في نفس الوقت على ما يسمى بالحقوق المكتسبة للموظفين وإجازة الجميع بين أنواع العلاوات الإضافية المختلفة.
- إعادة تنظيم عملية احتساب الدرجات والرواتب المستحقة وفقاً للمؤهل العلمي وسنوات الدراسة ومستوياتها (الدرجة العلمية) عند التعيين بما يتلائم وهيكلية سلم الرواتب الجديد ويحقق التقدم الوظيفي السريع للموظف المتميز.

- إجراء تعديلات على بعض الزيادات السنوية بما يتناسب وضرورة زيادتها من جهة وتناسب تدرجها بحسب الفئات والدرجات من جهة أخرى.
- تحفيز الموظفين المتميزين ورفع دافعيتهم من خلال حزمة متكاملة من الحوافر المادية والمعنوية وبكلف مالية معقولة.
- إدراج مفاهيم حديثة في عملية تقييم الأداء الفردي وربطه ما أمكن بالأداء المؤسسي من خلال منح الموظفين الذين تفوز دوائرهم بجائزة الملك عبد الله الثاني المعظم لتميز الأداء والشفافية حوافر إضافية لترسيخ مؤسسية هذه الجائزة الهدفية إلى زيادة التنافسية بين الدوائر والموظفين.
- مراجعة وتنظيم الصالحيات بما يكفل مؤسسة عملية اتخاذ القرارات في الأجهزة الحكومية وتبسيط الإجراءات.

- إعادة تنظيم الإجراءات التأديبية على نحو يخفف من الأثر المالي للعقوبة، ويتيح للموظف تجاوز آثار العقوبة إذا تحسن أدائه وسلوكه، مع إدخال مفهوم تصاعدية العقوبة لمن يكرر ذات المخالفة وصولاً إلى إنهاء الخدمة بهدف إعادة تأهيل الموظف أو التمكين من الاستغناء عن خدمات الذين يثبت عدم صلاحيتهم للوظيفة العامة.
- إعادة تنظيم عملية انفكاك الموظف عن عمله وضبطها بالشكل الذي يوفر للموظف إمكانية العمل خارج المملكة لفترة مناسبة على أن لا تزيد مدة انقطاع الموظف عن عمله أكثر من (١٠) سنوات، إضافة إلى ضبط إجراءات منح الإجازات المرضية بما يكفل عدم إساءة استخدامها.
- معالجة حالات الحراك والدوران الوظيفي للموظفين بما يمكن الأجهزة الحكومية من الاستفادة الأمثل من مواردها البشرية، مع مراعاة بعض المتطلبات التي تليها برامج التخصاصية من حيث التعامل بمحرونة مع إجراءات الموظفين الوظيفية.
- رفع دافعية الموظفين ذوي الأداء المتميز وتسريع فرصة تقدمهم إلى الواقع القيادي بما يسهم في خلق قيادات شابة لغايات برامج التعاقب الوظيفي.

**الملحق رقم (١)**  
**إحصاء المتقدمين بطلبات توظيف والمعينين من حملة الشهادة الجامعية المهن الهندسية خلال الفترة من ٢٠٠٤/١/١ ولغاية ٢٠٠٤/١٠/١**

المنشأة	الإحصاء				
	العدد المقدم	العدد المعتمد	العدد المنشئ	النوع	المجموع
	ذكر	إناث	الإلكتروني	الكتابي	المجموع
هـ/هندسة مدنية	٢٧٥	٢٢٨	٥٠٣	٣٧	٣٧
هـ/هندسة إنشاءات	١٦٧	٨٩	٢٥٦	٧	٨
هـ/هندسة مياه ومجاري	٧٥	١٢٤	١٩٩	٣	٢
هـ/هندسة مواصلات وطرق وجسور	٥٥	٥٥	١١٠	٠	٠
هـ/هندسة/لديانات وأشغال عامة	٢	٢	٤	٠	٠
هـ/هندسة/هندسة مواد	٢	٠	٢٢	٠	١
هـ/هندسة/ادارة مشاريع	٥	٢	٧	٠	٠
هـ/هندسة/مساحة	٢٢	١٤	٣٦١	١	١
هـ/هندسة شارعية/مأواة عماره	٩٤	١٤٠	٢٣٤	٨	٠
هـ/هندسة كهربائية	١٨٣	٢٩	٢١٢	٤	١
هـ/كهربائية/اتصالات	٣٠٩	١٠١	٤١٥	١	٠
هـ/كهرب:/الكترونياتنظم	٢١٢	٣٨	٢٥٠	١	١
هـ/الحاسبات الكهرونية	٣١٤	١٣٧	٤٥١	١٥	٠
هـ/الكترونيه/طبيه(اجهزه قوم عادات)	٨٠	٣١	١١١	٩	٤
هـ/كهربائية/قوى وتحكم الى	١٨٦	٣٨	٢٢٤	١٥	٠
هـ/هندسة قوى/شبكات توليد	١	٠	١	٠	٠
هـ/كهربائية/تعليم هندسي	١	٠	١	٠	٠
هـ/كهربائية/الكترو مكانيكيه	١١٤	٢٧	١٤١	٠	٠
هـ/كهربائية/صيانة اجهزة الطيران	٢	١	٣	٠	٠
هـ/كهربائية/طاقة شمسية(طاقة متعددة)	١	٠	١	٠	٠
هـ/هندسة وانظمة الطاقة	١	٠	١	٠	٠
هـ/هندسة ميكانيكيه	٢٨٨	٢١	٣٥٩	٢٨	٠
هـ/ميكانيكيه/سيارات (احراق داخلي)	٣٢	٠	٣٢	٩	٠
هـ/ميكانيكيه/قوى والات حرارية	٢٠٩	٨	٢١٧	٠	٠
هـ/ميكانيكيه/انتاج صناعي	٨٤	٢	٨٦	١	٠
هـ/ميكانيكيه/تحكم الى	٠	١	١٠	٠	٠

**الملحق رقم (١)**  
**أعداد المتقدمين بطلبات توظيف والمعينين من حملة الشهادة الجامعية المهن الهندسية خلال الفترة من ٢٠٠٤/١/١ ولغاية ٢٠٠٤/١٠/١**

المجموع	العدد المقدم		العدد المعتمد		التخصص
	ذكر	إناث	ذكر	إناث	
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكانيكية/نكرار نقط
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكانيكية/تصميم
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكانيكية/مكان
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكانيكية/بيانات
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكا. /تصنيع مواد (بتلوروجي)
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكانيكية/بحريه
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكانيكية/الات
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكانيكية/صيانه وتشغيل
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكانيكية/طاقة
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكانيكية/كهروميكانيك
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكانيكية/هندسة المواد
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	هـ ميكانيكية/بقال
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	ميكانيكية/ميكانيونيك
٥٣٧	٣٦٨	١٦٩	٣٦٣	١٣٥	ميكانيكية/ماكنات وتقنيات المعالجة
٨٨	٣٥	٤٤	٥٩٦	٢٤٨	هندسه كيماويه
٨٨	٣٥	٤٤	٥٩٦	٢٤٨	هندسه الكترونيه
٨٨	٣٥	٤٤	٥٩٦	٢٤٨	هندسه المقاومات والتغذيات
٩١	٠	١	١٨	٠	هندسه بيروول
٩١	٠	١	١٨	٠	هندسه بحريه
٩٢	٠	٢	٢١٩	٤	هندسه بيولوجي
٨٣	٣٥	٤٨	١٢٧	٦٤	هندسه صناعيه
٨٣	٣٥	٤٨	١٢٧	٦٤	هندسه طبيه
٩٢	٠	٢	٧	١	هندسه اداريه
٩٢	٢	٠	٧	١	هندسه بيئه
٩٢	٠	٢	٩	٩	هندسه طيران

## الملحق رقم ( ١ )

أعداد المتقدمين بطلبات توظيف والمعينين من حملة الشهادة الجامعية المهن الهندسية خلال الفترة من ٢٠٠٤/١٠/١ ولغاية ٢٠٠٤/١/١

المجموع	الجنس		العدد المقدم	الجنس		المجموع	
	ذكور	إناث		ذكور	إناث		
	٠	١	١	١	٠	كتلوجيا / كتalogia كيماوية	
	٠	١	١	٠	١	أنظمة ملاحية / اليوكترونiki	
٢٤٥	٤٨	١٩٧	٥١٥٨	١٧٨٧	٣٣٧١	المجموع	

\* هناك ( ١٦ ) شاغر ضمن المهن الهندسية متبقية سيتم المباشرة بتعيينها بالتنسيق مع التوازن والمؤسسات المعنية خلال الشهرين القادمين موزعة على النحو التالي :

هندسة مدنية / عام ( شاغرين )

هندسة مدنية / إنشاءات ( شاغر واحد )

هندسة حاسوبات الكترونية ( اربعة شواغر )

هندسة ميكانيك ( شاغر واحد )

هندسة ميكانيك / سيارات ( شاغر واحد )

هندسة كيماوية ( شاغر واحد )