

نظام معدل لنظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام - رقم (15) لسنة 2025

المادة: (1)

يسمى هذا النظام (نظام معدل لنظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام لسنة 2025) ويقرأ مع النظام رقم (33) لسنة 2024، المشار إليه في ما يلي بالنظام الأصلي نظاماً واحداً ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة: (2)

تعديل المادة (2) من النظام الأصلي على النحو التالي: -

أولاً: - بإضافة عبارة (المستخدم بدوام جزئي أو) بعد عبارة (ولا يشمل الشخص) الواردة في المعنى المخصص لتعريف (الموظف) الوارد فيها.

ثانياً: - بإلغاء عبارة (نظام الخدمة المدنية) الواردة في المعنى المخصص لتعريف (الراتب) الوارد فيها والاستعاضة عنها بعبارة (الفصل الثاني من هذا النظام).

المادة: (3)

يعدل النظام الأصلي بإضافة العنوان التالي إليه قبل عنوان المادة (3) الوارد فيه: -

الفصل الأول

الأحكام المتعلقة بإدارة الموارد البشرية

في القطاع العام

المادة: (4)

تعديل الفقرة (ب) من المادة (3) من النظام الأصلي بإلغاء عبارة (نظام الخدمة المدنية) الواردة فيها والاستعاضة عنها بعبارة (الفصل الثاني من هذا النظام).

المادة: (5)

أ- تعديل المادة (8) من النظام الأصلي على النحو التالي:-

أولاً:- باعتبار ما ورد فيها الفقرة (أ) منها وإعادة ترقيم الفقرات من (أ) الى (و) الواردة فيها لتصبح البنود من (1) الى (6) منها على التوالي.

ثانياً:- بإضافة الفقرات (ب) و(ج) و(د) إليها بالنصوص التالية:-

ب- تشكل في الهيئة لجنة تسمى (لجنة تخطيط الموارد البشرية في القطاع العام) برئاسة رئيس الهيئة وعضوية كل من:-

1. أمين عام وزارة التخطيط والتعاون الدولي.
 2. أمين عام وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة.
 3. مدير عام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
 4. المدير التنفيذي في الهيئة المسمى لممارسة صلاحيات الأمين العام.
 5. مدير عام دائرة الموازنة العامة.
 6. مدير عام معهد الإدارة العامة.
 7. اثنين من خبراء الموارد البشرية من خارج القطاع العام يسميهما رئيس الهيئة.
- ج- تتولى اللجنة المنصوص عليها في الفقرة (ب) من هذه المادة المهام والصلاحيات التالية:-

1. دراسة احتياجات الدوائر من الموارد البشرية بما في ذلك مشروع جدول التشكيلات ومدى توافقها مع الضوابط والمعايير التي تضعها الهيئة لهذه الغاية.
 2. دراسة حجم الموارد البشرية في القطاع العام وسبل تعزيز مستويات إنتاجيته.
 3. أي مهام أخرى تتعلق بتخطيط الموارد البشرية يحيلها رئيس اللجنة إليها.
- د- تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها مرة واحدة في الشهر على الأقل ويكون اجتماعها قانونياً بحضور أغلبية أعضائها على أن يكون رئيس اللجنة من بينهم وتصدر توصياتها بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين وفي حال تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس اللجنة.

المادة: (6)

تعديل الفقرة (أ) من المادة (9) من النظام الأصلي على النحو التالي: -

أولاً: - بإلغاء عبارتي (قاضي القضاة) و(مدير عام مكتب رئيس الوزراء) الواردتين في البند (1) منها.
ثانياً:- بإضافة عبارة (مدير عام مكتب رئيس الوزراء) بعد عبارة (أمين سر مجلس الوزراء) الواردة في البند (2) منها.

nashashibi law office

المادة: (7)

تعديل المادة (12) من النظام الأصلي على النحو التالي:-

أولاً:- بإضافة عبارة (على موقع الإعلانات الحكومية و) بعد عبارة (الوظيفة الشاغرة) الواردة في البند (2) من الفقرة (أ) منها.

ثانياً:- بإلغاء عبارة (وبمقتضى تعليمات يصدرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب الهيئة) الواردة في آخر الفقرة (ب) منها والاستعاضة عنها بعبارة (على أن يتم الإعلان عن الوظيفة الشاغرة في مركز الدائرة على مستوى المملكة).

- المادة: (8)

تعديل المادة (13) من النظام الأصلي بإلغاء عبارة (وفق أسس تحددها الهيئة لهذه الغاية) الواردة في آخرها والاستعاضة عنها بعبارة (والتي يتم تحديدها وفق أسس تصدرها الهيئة لهذه الغاية).

- المادة: (9)

يعديل النظام الأصلي بإلغاء عبارة (تطوير الأداء المؤسسي) حيثما وردت فيه والاستعاضة عنها بعبارة (التطوير المؤسسي).

- المادة: (10)

تعديل المادة (15) من النظام الأصلي على النحو التالي:-

أولاً:- بإلغاء نص الفقرة (أ) منها والاستعاضة عنه بالنص التالي:-

أ-1- تقوم الدائرة بعقد اختبارات لتقييم الكفايات الوظيفية للمرشحين الذين انطبقت عليهم شروط إشغال الوظيفة في المركز المعني بتقييم الكفايات في الهيئة وتحديد القائمة النهائية للمرشحين للمقابلات الشخصية.

2- في حال عدم توافر الاختبار لتقييم الكفايات الوظيفية لدى المركز المعني لتقييم الكفايات في الهيئة، يجوز للدائرة الاستعانة بأي جهة أخرى لإجراء هذا التقييم .

ثانياً:- بإضافة عبارة (أو من يسميه الوزير من موظفي الدائرة على أن لا تقل رتبته عن مدير) بعد عبارة (الأمين العام) الواردة في البند (1) من الفقرة (ب) منها.

ثالثاً:- بإلغاء نص الفقرة (د) منها والاستعاضة عنه بالنص التالي:-

د- في حال تساوي نتائج التقييم بين مرشحين أو أكثر يتم إجراء المفاضلة من قبل اللجنة التي عقدت المقابلة وفقاً لمعايير المفاضلة التي تصدرها الهيئة لهذه الغاية.

رابعاً:- بإلغاء عبارة (ترفع اللجان المشار إليها في هذه المادة) الواردة في الفقرة (هـ) منها والاستعاضة عنها بعبارة (تجتمع اللجان المشار إليها في هذه المادة بكامل أعضائها وترفع).

- المادة: (11)

تعديل المادة (18) من النظام الأصلي على النحو التالي:-

أولاً:- بإلغاء نص الفقرة (أ) منها والاستعاضة عنه بالنص التالي:-

أ- مع مراعاة أحكام الفقرتين (أ) و (ب) من المادة (20) من هذا النظام، يكون التعيين بموجب عقود سنوية على وظائف شاغرة ومدرجة في جدول التشكيلات وفقاً لتعليمات استقطاب وتعيين الموظفين في القطاع العام الصادرة عن مجلس الوزراء بناءً على تنسيب الهيئة.

ثانياً:- بإلغاء نص الفقرة (ج) منها والاستعاضة عنه بالنصوص التالية:-

ج- للمرجع المختص تجديد عقد الموظف لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات شريطة حصوله على تقديرات أداء لا تقل عن (إنجاز المهام بالمستوى المطلوب) من بينها تقدير (إنجاز المهام بتميز) لمرة واحدة على الأقل في آخر ثلاثة تقييمات أداء متتالية تسبق تاريخ التجديد.

د- يجوز للدائرة استخدام أشخاص بدوام جزئي لأداء مهمة محددة وفق عقد استخدام على أن تنظم الإجراءات والأحكام الخاصة بالاستخدام بموجب تعليمات تصدرها الهيئة لهذه الغاية.

هـ- ينشئ معهد الإدارة العامة بالتنسيق مع الهيئة قاعدة بيانات للخبرات الإدارية وعلى الدوائر إنشاء قاعدة بيانات للخبرات التخصصية وفقاً لطبيعة عملها للعمل بدوام جزئي.

المادة: (12)

تعديل المادة (20) من النظام الأصلي على النحو التالي:-

أولاً:- بإضافة عبارة (باستثناء من تم النص على تعيينه بموجب تشريعات أخرى) الى آخر الفقرة (أ) منها.

ثانياً:- بإلغاء البند (2) من الفقرة (ب) منها وإلغاء ترقيم البند (1) الوارد في الفقرة (ب) منها.

ثالثاً:- بإلغاء عبارة (المشار اليهم في البند (2) من الفقرة (ب) من هذه المادة) الواردة في الفقرة (هـ) منها .

المادة: (13)

تعديل المادة (23) من النظام الأصلي على النحو التالي:-

أولاً:- بإلغاء عبارة (كبار الموظفين في الدائرة) الواردة في الفقرة (ج) منها والاستعاضة عنها بعبارة (موظفي الدائرة لا تقل رتبته عن مدير).

ثانياً:- بإضافة الفقرة (ز) اليها بالنص التالي:-

ز- تعطى الأولوية لتحويل صفة تعيين الموظف المعين وفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية على حساب رواتب الموظفين المنفكين عن العمل بسبب الإعارة أو الإجازة دون راتب وعلاوات على الوظائف الشاغرة في أي دائرة في تاريخ 12/31 من كل عام إلى وظيفة بعقد شريطة أن لا يقل تقديره عن (إنجاز المهام بالمستوى المطلوب) للسنة السابقة وخلو سجله من العقوبات التأديبية لمدة سنتين باستثناء عقوبة التنبيه على أن يتم تقييمها وفق تعليمات التقييم والتحليل الكمي والموضوعي للوظائف في

القطاع العام على أن لا يقل راتبه عن الراتب الذي يتقاضاه حالياً بقرار من الوزير بناءً على تنسيب الأمين العام.

المادة: (14)

تعديل المادة (25) من النظام الأصلي بإلغاء عبارة (في وظيفته ويجوز إنهاء خدماته خلال تلك المدة دون بيان الأسباب) الواردة فيها والاستعاضة عنها بعبارة (فعلياً في وظيفته ويجوز للمرجع المختص ولأسباب مبررة إنهاء خدماته خلال تلك المدة).

المادة: (15)

تعديل الفقرة (و) من المادة (26) من النظام الأصلي بإضافة عبارة (أو بسبب حصوله على إجازة) بعد عبارة (بعذر مشروع) الواردة فيها.

المادة: (16)

يعدل النظام الأصلي بإلغاء كل من عبارة (إنجاز المهام دون المستوى المطلوب) وعبارة (عدم إنجاز المهام لنقص المهارات والمعرفة) وعبارة (عدم القدرة على إنجاز المهام) حيثما وردت فيه والاستعاضة عنها بعبارة (إنجاز المهام بمستوى متوسط) وعبارة (إنجاز المهام بمستوى دون المتوسط) وعبارة (إنجاز المهام بمستوى ضعيف) على التوالي.

المادة: (17)

تعديل المادة (31) من النظام الأصلي بإضافة الفقرة (و) إليها بالنص التالي:-
و- لا يجوز ان يزيد تقدير الموظف على (إنجاز المهام بالمستوى المطلوب) في حال حصوله على عقوبة إنذار فأعلى خلال سنة التقييم.

المادة: (18)

تعديل المادة (32) من النظام الأصلي على النحو التالي:-
أولاً:- بإضافة الفقرة (و) إليها بالنص التالي:-
و- يراعى عند تقييم أداء الموظف ما يلي :-
1. أن لا تزيد نسبة الحاصلين من الموظفين بما في ذلك موظفي الإدارة الوسطى على تقدير (إنجاز المهام بتميز) على (10%).

2. أن لا تزيد نسبة الحاصلين من الموظفين باستثناء موظفي الإدارة الوسطى على تقدير (إنجاز المهام بالمستوى المطلوب) على (40%).

ثانياً:- بإلغاء نص الفقرة (ز) منها والاستعاضة عنه بالنص التالي:-

ز- على الرئيس المباشر تزويد الوحدة التنظيمية المعنية بالموارد البشرية والتطوير المؤسسي في الدائرة بالوثائق والمعززات التي استند إليها عند تقييم الموظف في أي من الحالتين التاليتين:-

1. إذا كان تقدير الموظف ضمن وظائف الإدارة الوسطى (إنجاز المهام بمستوى متوسط).
2. إذا كان تقدير الموظف ضمن الوظائف التخصصية أو الوظائف الإدارية والمهنية المساندة (إنجاز المهام بمستوى ضعيف).

ثالثاً:- بإعادة ترقيم الفقرتين (و) و (ز) الواردتين فيها لتصبحا الفقرتين (ز) و (ح) منها على التوالي.

المادة: (19)

يلغى نص الفقرة (أ) من المادة (33) من النظام الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:-

أ- للموظف ضمن وظائف الإدارة الوسطى الحاصل على تقدير (إنجاز المهام بمستوى متوسط) أو للموظف ضمن الوظائف التخصصية أو الوظائف الإدارية والمهنية المساندة الحاصل على تقدير (إنجاز المهام بمستوى ضعيف) الاعتراض على تقييم أدائه خلال سبعة أيام عمل من اليوم التالي لتبلغه التقييم وفق النموذج المعد من الهيئة لهذه الغاية.

المادة: (20)

تعدل الفقرة (ج) من المادة (36) من النظام الأصلي بإلغاء عبارة (المعين بعد نفاذ أحكام هذا النظام) الواردة في مطلعها والاستعاضة عنها بعبارة (في ضوء نتائج تقييم أدائه المعتمدة بعد سريان أحكام تعليمات إدارة وتقييم الأداء الصادرة بموجب أحكام هذا النظام).

المادة: (21)

يلغى نص المادة (37) من النظام الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:-

المادة 37-

أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة، يمنح الموظف المعين قبل نفاذ أحكام هذا النظام المكافآت والحوافز المقررة له وفقاً لأحكام تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي الخدمة المدنية لسنة 2017 الصادرة بمقتضى نظام الخدمة المدنية.

ب- على الرغم مما ورد في الفصل الثاني من هذا النظام، تمنح الزيادة السنوية للموظف المعين قبل 2024/7/1 في ضوء نتائج تقييم أدائه السنوي على النحو التالي:-

التقدير الزيادة السنوية

- إنجاز المهام بتميز.
- إنجاز المهام بالمستوى المطلوب. وفقاً لأحكام الفصل الثاني من هذا النظام.
- إنجاز المهام بمستوى متوسط.
- إنجاز المهام بمستوى دون المتوسط. لا يمنح زيادة سنوية.

المادة: (22)

تعديل المادة (38) من النظام الأصلي بإضافة الفقرة (د) اليها بالنص التالي:-
د- يتم ابتعاث الموظفين وتنظيم الأحكام المتعلقة بالابتعاث والحقوق المالية وسائر الشؤون المتعلقة بهم بموجب تعليمات يصدرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب الهيئة.

المادة: (23)

يعدل البند (1) من الفقرة (ب) من المادة (41) من النظام الأصلي بإضافة عبارة (يتم تقييمها وفقاً لتعليمات التقييم والتحليل الكمي والموضوعي للوظائف في القطاع العام) الى آخره.

المادة: (24)

تعديل المادة (42) من النظام الأصلي بإضافة الفقرة (د) اليها بالنص التالي:-
د- مع مراعاة أحكام هذه المادة والمادة (41) من هذا النظام، تنظم أحكام الترقية بناءً على أسس وضوابط تصدرها الهيئة لهذه الغاية.

المادة: (25)

تعديل المادة (43) من النظام الأصلي على النحو التالي:-
أولاً:- بإضافة عبارة (ضمن التصنيف والمستوى الإداري ذاته) بعد عبارة (إلى أخرى) الواردة في البند (1) من الفقرة (أ) منها.

ثانياً:- بإلغاء نص الفقرة (ب) منها والاستعاضة عنه بالنص التالي:-

ب- يجوز إلحاق الموظف لمدة لا تزيد على سنة واحدة للموظف ذاته وللجهة ذاتها وتحدد في قرار الإلحاق الجهة التي سيتقاضى منها الموظف راتبه وفق الصلاحياتين التاليتين :-

1. للوزير بناء على تنسيب الأمين العام للعمل لدى أي دائرة.

2. لرئيس الوزراء للعمل لدى أي جهة غير خاضعة لأحكام هذا النظام وفق أحكام المادة (140) من هذا النظام.

ثالثاً:- بإلغاء نص البند (1) من الفقرة (ج) منها والاستعاضة عنه بالنص التالي:-

1. لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير وفي حالات خاصة ومبررة إعارة الموظف الذي لا تقل مدة خدمته عن خمس سنوات فعلية الى أي حكومة أخرى أو أي منظمة دولية أو إقليمية أو شركة تدير مرفقا عاما أو شركة مملوكة للحكومة أو شركة ناجمة عن عملية التخصيص، وذلك بناء على طلب تلك الجهات، ويتم تجديدها سنة فسنة أو لأي جزء منها على ان لا تزيد على خمس سنوات طيلة مدة خدمة الموظف في القطاع العام.

رابعاً:- بإضافة البند (3) الى الفقرة (ج) منها بالنص التالي:-

3- يبدأ احتساب مدة خمس السنوات المشار اليها في البند (1) من هذه الفقرة للموظفين المعارين قبل نفاذ أحكام هذا النظام، من تاريخ سريان أحكام هذا النظام المعدل.

خامساً:- بإضافة عبارة (على أن يلتزم الموظف الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي بتسديد اشتراكاته) الى آخر البند (1) من الفقرة (د) منها.

المادة: (26)

تعديل المادة (44) من النظام الأصلي على النحو التالي:-

أولاً:- بإلغاء نص الفقرة (أ) منها والاستعاضة عنه بالنص التالي:-

أ- تحدد الدائرة الفائض والنقص في أعداد الموظفين بناءً على نتائج تخطيط الموارد البشرية ودراسات عبء العمل وترفعها للهيئة.

ثانياً:- بإلغاء عبارة (في الفقرة (أ)) الواردة في الفقرة (ب) منها والاستعاضة عنها بعبارة (في الفقرة (ب) منها).

ثالثاً:- بإضافة الفقرة (ب) اليها بالنص التالي، وإعادة ترقيم الفقرة (ب) الواردة فيها لتصبح الفقرة (ج) منها:-

ب- تقوم الهيئة بدراسة الفائض والنقص في الدوائر لإعادة توزيع الفائض والنقص بين الدوائر بالتنسيق مع دائرة الموازنة العامة والتنسيق بذلك للمرجع المختص في الدائرة.

المادة: (27)

تعديل المادة (47) من النظام الأصلي على النحو التالي:-

أولاً:- بإلغاء عبارة (لمجلس الوزراء) الواردة في مطلع الفقرة (أ) منها والاستعاضة عنها بعبارة (الرئيس الوزراء).

ثانياً:- بإضافة الفقرة (ب) اليها بالنص التالي:-

ب- لمجلس الوزراء بناءً على تنسيب مبرر من الوزير زيادة النسبة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ذلك وتوافر المخصصات المالية اللازمة.

ثالثاً:- بإعادة ترقيم الفقرات (ب) و(ج) و(د) الواردة فيها لتصبح الفقرات (ج) و(د) و(هـ) منها على التوالي.

المادة: (28)

تعديل المادة (49) من النظام الأصلي على النحو التالي:-

أولاً:- بإلغاء كلمة (لا) الواردة في البند (2) من الفقرة (ب) منها.

ثانياً:- بإضافة الفقرة (د) اليها بالنص التالي:-

د- لا يستحق الموظف الإجازات السنوية في الحالتين التاليتين :-

1. عن المدة التي يكون فيها في إجازة دون راتب أو مبعوثاً أو موقوفاً عن العمل أو معاراً.

2. إذا كان قد استفاد من الإجازة المدرسية الصيفية.

المادة: (29)

يلغى نص المادة (56) من النظام الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:-

المادة 56-

أ- يجوز للمرجع المختص منح الموظف إجازة دون راتب بناءً على طلبه وفقاً للشروط التالية:-

1. أن لا تؤثر الإجازة على سير العمل.
 2. أن لا تقل خدمة الموظف قبل سريان الإجازة عن خمس سنوات.
 3. أن لا تقل خدمة الموظف المتبقية لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة وفق قانون الضمان الاجتماعي أو راتب التقاعد وفق قانون التقاعد المدني عن خمس سنوات.
 4. أن لا يترتب على الإجازة دون راتب أي تضارب في المصالح.
- ب-1- على الموظف تقديم المعززات التي تثبت استمرارية تسديد اشتراكاته الشهرية في الضمان الاجتماعي خلال فترة الإجازة.
- 2- باستثناء الإجازة المنصوص عليها في الفقرتين (ح) و (ط) من هذه المادة، لا يجوز بأي حال من الأحوال ان يزيد مجموع إجازات الموظف دون راتب داخل المملكة وخارجها على خمس سنوات.
- ج- تكون مدة الإجازة دون راتب للحاصلين على عقد عمل ساري المفعول كما يلي:-
1. سنة واحدة طيلة مدة خدمة الموظف للعمل داخل المملكة.
 2. خمس سنوات حداً أقصى طيلة مدة خدمة الموظف للعمل خارج المملكة.
- د- تكون مدة الإجازة دون راتب لغايات الدراسة للحصول على مؤهل علمي أو مهني كما يلي:-
1. سنتين طيلة مدة الخدمة داخل المملكة.
 2. خمس سنوات طيلة مدة الخدمة حداً أقصى خارج المملكة.
- هـ- تكون مدة الإجازة دون راتب حداً أعلى خمس سنوات لمرافقة الزوج أو الزوجة اذا كان احدهما يعمل أو يدرس أو معاراً لجهة خارج المملكة شريطة تقديم المعززات التي تثبت ذلك.
- و- للمرجع المختص وضع ضوابط إضافية لغايات تنظيم حصول الموظف على إجازة دون راتب.
- ز- يجوز بقرار من المرجع المختص قطع الإجازة دون راتب في حالات استثنائية ومبررة وبما لا يتعارض مع مصلحة العمل وتوافر الشاغر.
- ح- يجوز منح الموظف إجازة دون راتب لحالات استثنائية طارئة ومبررة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر في السنة الواحدة وبما لا يتجاوز اثني عشر شهراً طيلة مدة خدمته.
- ط- يجوز منح الموظف إجازة دون راتب للعناية بأحد الوالدين أو أحد أفراد الأسرة حتى الدرجة الثانية لمدة سنتين طيلة مدة الخدمة شريطة تقديم معززات صادرة عن مرجع طبي مختص.
- ي- لا تعتبر مدة الإجازة دون راتب خدمة مقبولة للتقاعد المدني أو لاستحقاق الزيادة السنوية أو الترفيع الوظيفي.
- ك- على الرغم مما ورد في الفقرة (ي) من هذه المادة، يستحق الموظف الزيادة السنوية في أي من الحالتين التاليتين:-
1. إذا أمضى خدمة فعلية لا تقل مدتها عن عشرة أشهر في السنة التي حصل فيها على الإجازة دون راتب وان لم يكن على رأس عمله في تاريخ استحقاقها.

2. للموظف الحاصل على إجازة دون راتب لغايات الترشح لعضوية مجلس النواب أو المجالس البلدية أو أمانة عمان الكبرى أو مجالس المحافظات على أن لا تتجاوز مدتها في أي حال من الاحوال ثلاثة أشهر في السنة.

ل- تمنح الإجازة دون راتب وفقاً للصلاحيات التالية: -

1. بقرار من رئيس الوزراء للمجموعة الأولى من الفئة العليا.

2. بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب الوزير للمجموعة الثانية من الفئة العليا.

3. بقرار من الوزير بناءً على تنسيب الأمين العام لباقي الموظفين.

م- على الرغم مما ورد في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة، للمرجع المختص الموافقة على تمديد الإجازة دون راتب للموظف الحاصل عليها قبل نفاذ أحكام هذا النظام لمدة لا تزيد على سنة إذا كانت داخل المملكة وللمدد التالية إذا كانت خارجها:-

الفترة المتبقية لاستحقاق الراتب التقاعدي او أي جزء منها مدة التمديد

8 سنوات فأكثر 3 سنوات حداً أعلى

7 سنوات سنتان حداً أعلى

6 سنوات فأقل سنة واحدة

ن- تعتبر الإجازة دون راتب الممنوحة بعد تاريخ 1/7/2024 مستمرة لمدة ثلاثين يوماً من تاريخ نفاذ أحكام هذا النظام المعدل شريطة ما يلي :-

1. أن يقدم الموظف طلباً لتمديد الإجازة دون راتب .

2. أن لا يكون الموظف قد باشر عمله حتى تاريخ نفاذ أحكام هذا النظام المعدل.

المادة: (30)

تعديل المادة (58) من النظام الأصلي على النحو التالي :-

أولاً: بإلغاء كلمة (شهرين) وعبارة (للأشهر الثلاثة) الواردين في الفقرة (ج) منها والاستعاضة عنهما بعبارة (أربعة أشهر) وعبارة (للأشهر الأربعة) على التوالي .

ثانياً: بإلغاء كلمة (شهرين) الواردة في البند (1) من الفقرة (د) منها والاستعاضة عنها بعبارة (أربعة أشهر).

ثالثاً: بإلغاء كلمة (شهرين) الواردة في الفقرة (و) منها والاستعاضة عنها بعبارة (أربعة أشهر).

المادة: (31)

يعدل النظام الأصلي بإضافة المادة (64) مكرر اليه بالنص التالي:-

المادة (64) مكرر

أ- باستثناء شاغلي وظائف المجموعة الأولى من الفئة العليا وما في حكمها يسمح للموظفين المعيّنين في وظائف مدرجة على جدول التشكيلات بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي وفقاً للشروط التالية:-

1. الحصول على موافقة مسبقة من المرجع المختص وفقاً للصلاحيات المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة.

2. القيام بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي المحددة في الدائرة.

3. أن لا يؤثر العمل على أداء الموظف لواجباته ومسؤولياته أو على إنتاجيته وعلى أداء الدائرة مهامها.

4. أن لا يكون العمل لدى أي من الجهات التي لها علاقة أو مصلحة أو ارتباط بعمل الدائرة.

5. أن لا يترتب على العمل أي تضارب في المصالح.

ب- تكون الموافقة وفقاً للصلاحيات التاليتين:-

1. بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب الوزير فيما يتعلق بشاغلي وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا.

2. بقرار من الوزير بناءً على تنسيب لجنة برئاسة الأمين العام وعضوية مدير الوحدة التنظيمية المعنية بالموارد البشرية والتطوير المؤسسي في الدائرة ومدير الوحدة التنظيمية التي يعمل فيها الموظف فيما يتعلق بباقي الموظفين.

ج- يجب أن تكون الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي خطية وأن تحدد فيها الجهة التي سيعمل لديها الموظف ومدة العمل على أن لا تتجاوز سنة واحدة قابلة للتجديد وفقاً للشروط المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة.

د- في حال مخالفة الموظف لأي من أحكام البنود (1) و(4) و(5) من الفقرة (أ) من هذه المادة تتخذ بحقه الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام ويتم استرداد أي مبلغ حصل عليه لمصلحة الخزينة.

هـ- في حال مخالفة الموظف الذي حصل على موافقة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي لأي من أحكام البندين (2) و(3) من الفقرة (أ) من هذه المادة تلغى الموافقة وتتخذ بحقه الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام.

المادة: (32)

تعديل الفقرة (ي) من المادة (67) من النظام الأصلي بإضافة عبارة (خلافًا لأحكام المادة (64) مكرر من هذا النظام) إلى آخرها.

المادة: (33)

تعديل الفقرة (أ) من المادة (68) من النظام الأصلي بإضافة البند (5) إليها بالنص التالي وإعادة ترقيم البندين (5) و(6) الواردين فيها ليصبحا البندين (6) و(7) منها على التوالي:-
5- حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات.

المادة: (34)

يعدل البند (1) من الفقرة (أ) من المادة (72) من النظام الأصلي بإلغاء عبارة (في البندين (4) و(5)) الواردة فيه والاستعاضة عنها بعبارة (في البنود (4) و(5) و(6)).

المادة: (35)

تعديل الفقرة (ج) من المادة (77) من النظام الأصلي بإلغاء عبارة (أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده) الواردة فيها.

المادة: (36)

يعدل البند (1) من الفقرة (ب) من المادة (86) من النظام الأصلي بإلغاء عبارة (المادة(112)) الواردة فيه والاستعاضة عنها بعبارة (المادة(148)).

المادة: (37)

تعديل المادة (87) من النظام الأصلي بإضافة الفقرة (ج) إليها بالنص التالي:-
ج- لا يعتد لأي غاية من الغايات المقصودة في هذا النظام بأي عقوبة تأديبية فرضت على الموظف وتم تنفيذها بحقه بعد مرور سنة على ارتكابها.

المادة: (38)

تعديل المادة (91) من النظام الأصلي على النحو التالي:-
أولاً:- بإضافة عبارة (على ان يتم تزويد الموظف المتظلم بنسخة من طلب التظلم مختومة بخاتم الدائرة) الى آخر الفقرة (أ) منها.
ثانياً:- بإضافة الفقرة (د) إليها بالنص التالي:-

د- يجوز للموظف التقدم بتظلم للهيئة خلال سبعة أيام عمل في حال لم تتم الإجابة على تظلمه المقدم وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من هذه المادة، وتقوم الهيئة بالتحقق من صحة التظلم المرفوع إليها وعلى الدائرة تزويد الهيئة بالوثائق ذوات الصلة كافة بناء على طلب الهيئة، وترفع الهيئة تنسيبها بشأن التظلم الى الوزير لاتخاذ القرار المناسب بشأنه.

المادة: (39)

تعديل الفقرة (ح) من المادة (93) من النظام الأصلي بإلغاء عبارة (المادة(107)) الواردة فيها والاستعاضة عنها بعبارة (المادة(143)).

المادة: (40)

تعديل المادة (95) من النظام الأصلي بإضافة الفقرة (ج) اليها بالنص التالي:-
ج- إحالة الموظف على الاستيداع او التقاعد المبكر اذا كان مستوفياً لشروط الإحالة .

المادة: (41)

تعديل الفقرة (أ) من المادة (104) من النظام الأصلي على النحو التالي:-
أولاً:- بإضافة عبارة (والتقاعدية) بعد عبارة (حقوقه المالية) الواردة في مطلعها.

ثانياً:- بإلغاء عبارة (المادة (107)) الواردة في البند (3) منها والاستعاضة عنها بعبارة (المادة (143)).

ثالثاً:- بإضافة عبارة (او الاستيداع) الى آخر البند (4) منها.

رابعاً:- بإضافة البند (7) اليها بالنص التالي:-
7- الاستقالة.

المادة: (42)

تعديل الفقرة (أ) من المادة (107) من النظام الأصلي بإلغاء عبارة (أو استحداث وحدات تنظيمية جديدة فيها) الواردة فيها والاستعاضة عنها بعبارة (نتيجة تغيير في مهامها الأساسية).

المادة: (43)

يلغى نص الفقرة (ج) من المادة (110) من النظام الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:-

ج- 1- مع مراعاة أحكام البند (2) من هذه الفقرة، يستحق الموظف عن عضويته في مجالس إدارة المؤسسات المكافآت والبدلات المقررة بموجب تعليمات يصدرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب الهيئة.

2- يستحق الموظف عن عضويته في مجالس إدارة الشركات المكافآت والبدلات المنصوص عليها في التشريعات والأنظمة الداخلية لتلك الشركات.

المادة: (44)

تعدل الفقرة (ب) من المادة (112) من النظام الأصلي بإلغاء عبارة (المادة(111)) الواردة فيها والاستعاضة عنها بعبارة (المادة(147)).

المادة: (45)

يلغى نص المادة (113) من النظام الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:-

المادة 113

باستثناء القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء أو رئيس الوزراء، إذا اتخذ قرار بموجب هذا النظام وتبين أن هذا القرار مخالف لأحكامه أو غير متفق مع نظام تشكيلات الوظائف في الوزارات والدوائر الحكومية فعلى رئيس الهيئة أن يطلب من المرجع المختص تصويب القرار خلال مدة لا تزيد على اسبوعين من تاريخ الطلب، وفي حال عدم استجابة المرجع المختص للطلب يوقف رئيس الهيئة ذلك القرار ويرفع الأمر الى رئيس الوزراء للبت فيه.

المادة: (46)

تعدل الفقرة (أ) من المادة (118) من النظام الأصلي بإضافة عبارة (وموظفي الهيئات والمؤسسات الرسمية العامة والمؤسسات العامة غير الخاضعة لأحكام هذا النظام) اليها بعد عبارة (الموظفين العموميين) الواردة فيها.

المادة: (47)

يعدل النظام الأصلي على النحو التالي:-

أولاً:- بإضافة العنوان التالي اليه بعد المادة (104) الواردة فيه:-

الفصل الثاني

الأحكام الخاصة بالخدمة المدنية

ثانياً:- بإضافة المواد من (105) الى (137) اليه بالنصوص التالية:-

المادة 105-

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

الفئة : مجموعة من الوظائف ذوات درجات ورواتب ومواصفات ومسؤوليات محددة
: بمقتضى أحكام هذا الفصل.

الدرجة : مستوى وظيفي متدرج ضمن الفئة الواحدة ذات رواتب وسنوات ومواصفات محددة
: وفق أحكام هذا الفصل.

الراتب الأساسي : الراتب الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهام وظيفته التي يشغلها ولا يشمل العلاوات من أي نوع كانت.

الراتب الأساسي : الراتب الأساسي مضافا إليه علاوة غلاء المعيشة.
الإجمالي

الراتب الإجمالي : الراتب الأساسي الإجمالي مضافا إليه العلاوات الشهرية المحددة جميعها بموجب
: أحكام هذا الفصل.

المادة 106-

تسري أحكام هذا الفصل على الموظفين المعينين في الدوائر وفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية.

المادة 107-

يقسم الموظفون إلى:-

أ- موظفين دائمين: وهم المعينون في وظائف دائمة ذوات فئات ودرجات محددة في جدول التشكيلات قبل تاريخ 2014/1/1 بما في ذلك الموظفون الذين تقرر تشيبتهم بموجب قرار مجلس الوزراء قبل ذلك التاريخ.

المادة 108-

ب-مع مراعاة أحكام المادة (147) من هذا النظام ، لا يدفع لأي من شاغلي وظائف الفئة العليا أي بدل أو علاوة أخرى غير منصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة مهما كان اسمها أو نوعها أو مقدارها باستثناء العلاوة العائلية.

المادة 109-

سلم الرواتب الأساسية للفتتين الأولى والثانية

السنة في الدرجة

الفئة	المستوى	الدرجة	الزيادة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
الأولى	الاولى	10	خاصة 12	30	31	32	33	34	35	36									
				2	2	2	2	2	2	2	2								
				5	7	9	1	3	5	7	9	1	3	5	7	9	1	3	59

										29	28	27	26	26	ثانية 8	
										2	4	6	8	0		
										25	24	24	23	22	ثالثة 6	
										2	6	0	4	8		
										22	21	21	20	20	رابعة 5	
										2	7	2	7	2	الثاني	
										19	19	18	18	18	خام 4	
										7	3	9	5	1	سة	
										17	17	17	16	16	ساد 3	
										7	4	1	8	5	سة	
										16	15	15	15	15	الثالث	
										2	9	6	3	0	سابعة 3	
35	34	34	33	32	32	31	31	30	29	29	28	28	27	26	اولى 6	
3	7	1	5	9	3	7	1	5	9	3	7	1	5	9		
										26	25	25	24	24	ثانية 5	
										3	8	3	8	3	الاول	
										23	23	22	22	21	ثالثة 5	
										8	3	8	3	8		
										21	20	20	20	19	رابعة 4	
										3	9	5	1	7		
										19	18	18	18	17	خام 4	
										3	9	5	1	7	الثاني	
										17	17	16	16	16	ساد 3	
										3	0	7	4	1	سة	
										15	15	15	14	14	سابعة 3	
										8	5	2	9	6		
										14	14	13	13	13	ثامنة 2	
										3	1	9	7	5	الثالث	
										13	13	12	12	12	تاسعة 2	
										3	1	9	7	5		

ب- اعتبارا من سريان أحكام هذا النظام المعدل ، يعدل وضع كل من يشغل راتب السنة الثامنة فأعلى من الدرجة الأولى من الفئة الأولى الى ادنى مربوط الدرجة الخاصة.

ج- تحدد المستويات والدرجات والرواتب الأساسية والزيادة السنوية لموظفي الفئة الثالثة وفقاً لسلم الرواتب المبين تالياً:-

سلم الرواتب الأساسية للفئة الثالثة

السنة	المستوى الدرجة	اولى	ثانية	ثالثة
الزيادة السنوية 5				
1	145	129	120	3
2	150	133	123	
3	155	137	126	
4	160	141	129	
5	165	145	132	
6	170	149	135	
7	175	153	138	
8	180	157	141	الثالث
9	185	161	144	
10	190	165	147	
11	195	169	150	
12	200	173	153	
13	205	177	156	
14	210	181	159	
15	215	185	162	
16	220	189	165	

168 193 225 17

171 197 230 18 الثاني

174 201 235 19

177 205 240 20

180 209 245 21

183 213 250 22

186 217 255 23

189 221 260 24

192 225 265 25

195 229 270 26

198 233 275 27

201 237 280 28

204 241 285 29

207 245 290 30

210 249 295 31

213 253 300 32

216 257 305 33

219 261 310 34

222 265 315 35 الأول

225 269 320 36

228 273 325 37

231 277 330 38

234 281 335 39

237 285 340 40

مكتب النشاشيبي للمحاماة
nashashibi law office

د- على الرغم مما ورد في الفقرتين (أ) و(ج) من هذه المادة، إذا بلغ الموظف أعلى مربوط الدرجة الخاصة من الفئة الأولى أو أعلى مربوط الدرجة الأولى من الفئة الثانية أو أعلى مربوط أي درجة من درجات الفئة الثالثة يستمر في تقاضي الزيادة السنوية المقررة لتلك الدرجة وحسب مقتضى الحال.

المادة 110-

أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة ولغايات توفيق الأوضاع وتحديد الرواتب الأساسية للوظائف الطبية والرعاية الصحية والطبية المساندة في وزارة الصحة وفي مستشفى الأمير حمزة والوظائف التعليمية والتربوية في وزارة التربية والتعليم التي يتم التعيين عليها بعد نفاذ أحكام هذا النظام تحدد الدرجات والفئات على النحو التالي:-

1- المؤهلات العلمية:-

المؤهل العلمي/التخصص السنة الدرجة الفئة

1. شهادة كلية المجتمع الفني التي تكون مدة الدراسة للحصول عليها سنتين 2 9 2
حدا أدنى بعد شهادة الثاني ثانوي أو ما يعادلها بنجاح.
2. شهادة كلية المجتمع الشامل أو المعهد لسنتين دراسيتين بعد الثانوية العامة. 3 9 2
3. شهادة كلية المجتمع الشامل أو المعهد لثلاث سنوات دراسية بعد الثانوية العامة. 1 8 2
4. شهادة كلية المجتمع الشامل أو المعهد لسنتين دراسيتين بعد الثانوية العامة في التخصصات المهنية والتطبيقية. 1 8 2
5. شهادة كلية المجتمع الشامل أو المعهد لثلاث سنوات دراسية بعد الثانوية العامة في التخصصات المهنية والتطبيقية. 3 8 2
6. الشهادة الجامعية الأولى في جميع التخصصات بالانتساب. 1 7 1
7. الشهادة الجامعية الأولى بالانتظام في جميع التخصصات عدا الطب البشري أو طب الأسنان أو الطب البيطري أو الصيدلة أو الهندسة غير الزراعية. 3 7 1
8. الشهادة الجامعية الثانية في التخصصات الواردة في البند (7) من هذه الفقرة 1 6 1
9. الشهادة الجامعية الثالثة في التخصصات الواردة في البند (7) من هذه الفقرة. 5 6 1
10. الشهادة الجامعية الأولى في تخصصات الطب البيطري و الصيدلة والهندسة والشهادة الجامعية الأولى في العلوم الطبية المساندة التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن خمس سنوات. 1 6 1
11. الشهادة الجامعية الأولى في تخصصات طب الاسنان ودكتور صيدلة التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن ست سنوات. 2 6 1

12. الشهادة الجامعية الثانية في التخصصات الواردة في البند (10) من 3 6 1 هذه الفقرة.
13. الشهادة الجامعية الثالثة في التخصصات الواردة في البند (10) من 2 5 1 هذه الفقرة.
14. الشهادة الجامعية الثانية في التخصصات الواردة في البند (11) من 4 6 1 هذه الفقرة.
15. الشهادة الجامعية الثالثة في التخصصات الواردة في البند (11) من 3 5 1 هذه الفقرة.
16. الشهادة الجامعية الأولى في الطب البشري. 3 6 1
17. الشهادة الجامعية الثانية في الطب البشري وشهادة الاختصاص العالي. 2 5 1
18. الشهادة الجامعية الثالثة في الطب البشري. 1 4 1

2-شهادات الاختصاص:-

- | الشهادة | السنة | الدرجة | الفئة |
|--|-------|--------|-------|
| 1. شهادة الاختصاص من المجلس الطبي الاردني او ما يعادلها. | 1 | 4 | 1 |
| 2. شهادة الاختصاص الفرعي من المجلس الطبي الاردني او ما يعادلها. | 1 | 4 | 3 |
| 3. شهادة الاختصاص من المجلس الطبي الاردني في طب الاسنان او ما يعادلها. | 1 | 5 | 2 |
- 3-يمنح حامل شهادة الدبلوم التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن سنة واحدة بعد الشهادات الجامعية الأولى المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة إضافة إلى ما يستحقه زيادة سنوية واحدة وزيادتين سنويتين إذا كانت مدة الدراسة لا تقل عن سنتين.
- 4- لغايات تحديد سنوات الدراسة للحصول على الشهادات المنصوص عليها في البنود (1) و(2) و(3) من هذه الفقرة يعتمد الحد الأدنى لسنوات الدراسة المقررة في الكلية أو المعهد أو الجامعة التي تخرج فيها الطالب ولا يعتمد عدد السنوات الفعلية التي قضاه للحصول على الشهادة.
- ب- لغايات أحكام هذه المادة يراعى عند تحديد الدرجة التي يعين فيها أي شخص بأي وظيفة سنوات الخبرة التي أمضاها في الوظائف الحكومية أو البلدية أو في أي أعمال أخرى إذا كانت تتفق مع وصف الوظيفة التي سيعين فيها وكانت قد اكتسبت أو تمت بعد الحصول على المؤهل العلمي الذي سيعين في الوظيفة على أساسه ويمنح في هذه الحالة الزيادات السنوية التالية:-
- 1-زيادة سنوية واحدة عن كل سنة من سنوات الخبرة العملية في الوظائف الحكومية أو البلدية .

2- خمس زيادات سنوية حداً أعلى إذا كانت خبرة الموظف في غير الأعمال المشار إليها في البند (1) من هذه الفقرة على أن تكون مسجلة في الضمان الاجتماعي .

المادة 111-

يستحق الموظف من الفئات الأولى والثانية والثالثة علاوة غلاء معيشة شهرية مقدارها (135) ديناراً.

المادة 112-

أ- يستحق الموظف المتزوج علاوة عائلية شهرية مقدارها (20) ديناراً بما في ذلك الموظف الأرملة والمطلق إذا كان له أولاد لا تزيد أعمارهم على (18) سنة.

ب- تدفع العلاوة العائلية للموظفة إذا كان زوجها مقعداً أو كانت معيلة لأولادها أو مطلقة لا تتقاضى نفقة شرعية عن أولادها وكانت أعمارهم لا تزيد على (18) سنة.

المادة 113-

أ- تمنح العلاوات الإضافية المبينة أدناه بنسب من الراتب الأساسي تحدد بموجب تعليمات يصدرها مجلس الوزراء بناءً على تنسيب الهيئة ويجوز الجمع بينها:-

1- علاوة فنية.

2- علاوة إشرافية.

3- علاوة مؤسسة.

4- علاوة موقع العمل.

5- أي علاوة إضافية أخرى تحددها التعليمات الصادرة عن مجلس الوزراء.

ب- تصرف العلاوات وفقاً للتعليمات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة بقرار من الوزير بناءً على تنسيب الأمين العام المستند إلى توصية الوحدة التنظيمية المختصة بالموارد البشرية والتطوير المؤسسي من تاريخ مباشرة الموظف عمله سواءً عن طريق التعيين أو النقل أو الترفيع أو تعديل الوضع.

ج- يوقف منح أي من العلاوات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة إذا زالت الأسباب الموجبة لمنحها.

د- لا يجوز تغيير المسمى الوظيفي لأي موظف لغايات منحه العلاوة الإضافية المنصوص عليها في البندين (1) و(2) من الفقرة (أ) من هذه المادة إلا إذا استدعت الحاجة نقله إلى ممارسة الوظيفة فعلياً

وكانت مؤهلاته العلمية وخبراته العملية تتناسب ومتطلبات إشغالها وأن يتطابق المسمى الوظيفي لوظيفته مع شروط إشغالها وممارسته الفعلية لها.

هـ- لا يجوز تعديل تعليمات منح العلاوات الإضافية المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة إلا بعد مرور ثلاث سنوات على الأقل على إقرارها ولأسباب مبررة.

المادة 114-

يعامل الموظف بعقد بفترة ودرجة معاملة الموظف المماثل له في الراتب الأساسي في الوظائف الدائمة لغايات منحه أي علاوة من العلاوات المنصوص عليها في هذا الفصل.

المادة 115-

أ- يتقاضى الموظف الذي يعمل خارج المملكة الراتب الإجمالي والعلاوة العائلية وبديل فرق التسكين إن وجد باستثناء الموظف الذي تسري عليه أحكام نظام السلك الدبلوماسي المعمول به فيتقاضى الراتب الأساسي الإجمالي والعلاوة العائلية فقط.

ب- لمجلس الوزراء بناءً على تنسيب رئيس الوزراء منح موظفي وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية ودائرة قاضي القضاة العاملين في القدس وسائر أنحاء فلسطين علاوة خاصة بنسبة من الراتب الأساسي.

المادة 116-

مع مراعاة أحكام هذا النظام:-

أ- يجوز منح الموظف المعين وفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية أي حافز أو مكافأة مادية أو معنوية أو كليهما وفقاً للأسس والشروط وحالات المنح المحددة بمقتضى التعليمات الصادرة عن مجلس الوزراء بناءً على تنسيب الهيئة شريطة أن لا تتجاوز هذه المكافآت والحوافز (100%) من الراتب الإجمالي باستثناء السقوف المحددة للمكافآت والحوافز المقررة بموجب التشريعات والتعليمات الخاصة ببعض الدوائر والمتعلقة بمنح المكافآت والحوافز وقرارات مجلس الوزراء الصادرة بهذا الشأن.

ب- على الرغم مما ورد في أي نظام آخر، لا تسري أحكام هذه المادة على الموظفين الذين تنظم شؤونهم بموجب أنظمة خاصة بهم.

nashashibi law office

المادة 117-

أ- يتم ترفيع الموظف وجوبياً من درجة إلى درجة أعلى منها وإلى الراتب الأساسي الأعلى من راتبه الأساسي مباشرة في الدرجة الأعلى ضمن الفئة الواحدة بقرار من الوزير بناءً على تنسيب الأمين العام المستند إلى توصية الوحدة المختصة بالموارد البشرية والتطوير المؤسسي.

ب- تتخذ جميع قرارات الترفيع اعتباراً من اليوم الأخير من شهر كانون الأول من كل سنة.

ج- تدرج الدرجات اللازمة لغايات الترفيع في جدول التشكيلات وفقاً لأحكام هذا الفصل.

المادة 118-

أ- يُرَفَّع الموظف من الفئتين الأولى والثانية وجوبياً من درجة إلى درجة أعلى منها وإلى الراتب الأساسي الأعلى من راتبه الأساسي مباشرة في الدرجة الأعلى ضمن الفئة الواحدة وفقاً للأحكام والشروط التالية:-

- 1- أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن ستة أشهر خدمة فعلية في أعلى مربوط درجته.
- 2- أن يكون قد شارك في برامج تدريبية مبنية على الكفايات الوظيفية وفقاً لأسس ومعايير تحددها الهيئة شريطة اجتيازه الامتحانات المخصصة لهذه الغاية باستثناء الموفد المتفرغ في بعثة والموظف المعار والموظف الملحق.
- ب- على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة، كل من يشغل راتب السنة الرابعة فأعلى من الدرجة في الفئتين الأولى والثانية وتمت إحالته على التقاعد أو الاستيداع أو إنهاء خدماته قبل تاريخ 12 / 31 يتم ترفيعه قبل هذا التاريخ في قرار إحالته على التقاعد أو الاستيداع أو إنهاء خدماته.

المادة 119-

مع مراعاة المادة (120) من هذا الفصل، تلتزم الدائرة بإلحاق الموظف بدورات تدريبية مبنية على الكفايات قبل سنة الترفيع على أن تقوم الوحدة المختصة بإدارة الموارد البشرية بحصر الاحتياجات التدريبية للموظفين تحت طائلة المساءلة التأديبية في حال ثبوت تقصير أي من موظفي وحدة الموارد البشرية والتطوير المؤسسي.

المادة 120-

- أ- يجوز اعتماد الدورات التدريبية المتصلة بعمل الدائرة التي تعقدتها أو تنفذها بعض الدوائر أو التي يشارك فيها موظفوها سواء كانت داخل المملكة أو خارجها لغايات الترفيع الوجوبي بقرار من الأمين العام المستند إلى توصية الوحدة المختصة بالموارد البشرية والتطوير المؤسسي.
- ب- يجوز عقد ورشات وبرامج تدريبية متخصصة داخل الدائرة من قبل موظفيها المختصين تعتمد لغايات الترفيع، شريطة اجتياز الامتحانات المخصصة لهذه الغاية وأن تكون هذه الورشات والبرامج معتمدة من معهد الإدارة العامة.

المادة 121-

إذا أُحيل الموظف إلى القضاء أو إلى المجلس التأديبي فلا ينظر في ترفيعه إذا كان مستحقاً للترفيع الوجوبي إلا بعد صدور القرار القضائي أو التأديبي بحقه واكتسابه الصفة القطعية، على أن تترك إحدى الدرجات شاغرة ليتم ترفيعه إليها إذا صدر القرار ببراءته أو الحكم بعدم مسؤوليته من التهمة الجزائية

أو المسلكية التي أسندت إليه، ويعتبر تاريخ ترفيعه في هذه الحالة من تاريخ ترفيع الموظف الذي يتساوى معه في حق الترفيع وكان قد رفع قبل صدور القرار القضائي أو التأديبي.

المادة 122-

تعتبر الأحكام والشروط المتعلقة بالإيفاد المنصوص عليها في هذا الفصل جزءاً من عقد الإيفاد سواء نظم مثل هذا العقد مع الموفد أو لم ينظم أو أغفل أي حكم أو شرط فيه لأي سبب من الأسباب.

المادة 123-

أ- يلتزم الموظف الموفد قبل نفاذ أحكام هذا النظام في بعثة أو دورة خارج المملكة بالخدمة لمدة تعادل ثلاثة أمثال المدة التي استغرقتها البعثة أو الدورة بما في ذلك أي مدة تم تمديدتها إليها.

ب- يلتزم الموظف الموفد قبل نفاذ أحكام هذا النظام في بعثة إلى إحدى الجامعات أو المعاهد الأردنية للحصول على درجة علمية أو شهادة أو مؤهل علمي تدريبي بعد أوقات الدوام الرسمي بالخدمة بعد انتهاء بعثته لمدة مساوية للمدة التي استغرقتها البعثة. أما إذا كان الموفد متفرغاً للبعثة فيكون التزامه بالخدمة لمدة تعادل مثلي المدة التي استغرقتها البعثة وفي كلتا الحالتين تدفع للموفد الرسوم الجامعية وأثمان الكتب والبدل الذي تحدده الهيئة لتتقلاته.

ج- يلتزم الموظف الموفد قبل نفاذ أحكام هذا النظام في دورة سواء كانت متصلة أو متقطعة داخل المملكة أو خارجها بكلفة تساوي أو تزيد على (1000) دينار بالخدمة لمدة ستة أشهر من تاريخ انتهاء الدورة وبخلاف ذلك تتم مطالبته بالمبالغ التي أنفقت عليه وفق أحكام هذا الفصل.

د- تطبق على الموفد أحكام نظام الانتقال والسفر المعمول به في الحالات التي لم يرد عليها نص في هذا الفصل.

هـ- يلتزم الموظف الموفد قبل نفاذ أحكام هذا النظام في دورة ولم يجتز متطلبات النجاح المقررة لها بدفع المبالغ التي أنفقت عليه.

المادة 124-

أ- يصرف شهرياً للموظف الموفد المتفرغ في بعثة أو دورة داخل المملكة أو خارجها خلال مدة الإيفاد كامل راتبه الإجمالي باستثناء العلاوة الإشرافية وعلاوة الموقع.

ب- إضافة إلى ما يستحقه الموظف الموفد المتفرغ في بعثة خارج المملكة بموجب أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة، للوزير بناء على تنسيب الهيئة صرف مبلغ مالي له وفق تصنيف الدولة الموفد إليها والمحدد بموجب نظام الانتقال والسفر.

المادة 125-

أ- على الموفد في بعثة أن يزود الدائرة التي أوفد منها بالوثائق التالية مصدقة من المؤسسة التي أوفد إليها في أسرع وقت بعد حصوله عليها:-

1- تقارير تثبت مواظبته المنتظمة في الدراسة والسير الدراسي على أن لا تزيد المدة الفاصلة بين التقرير والآخر على ستة أشهر.

2- النتائج النهائية التي يحصل عليها في كل فصل أو سنة دراسية.

ب- يحرم الموفد في بعثة من المخصصات والنفقات المقررة له بقرار من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام عن أي سنة إذا لم يكن قد قدم في السنة السابقة لها أو في أي سنة أخرى الوثائق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة.

ج- على الموفد في دورة تدريبية أن يزود دائرته بتقرير عن الدورة التي أوفد إليها معززا بالوثيقة التي حصل عليها من المؤسسة التدريبية وفي حال عدم تقديمها يحرم الموظف من إيفاده في أي دورة خلال ثلاث سنوات بقرار من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام.

المادة 126-

تحقيقاً للغايات المقصودة من المبالغ التي أنفقت على الموفد وللتوصل إلى مقدارها وأوجه صرفها تطبق بشأنها الأحكام الواردة في هذا الفصل وفي التشريعات الخاصة بالأموال العامة بما في ذلك ما يلي:-

أ- تكون المبالغ والنفقات التي تحددها الهيئة والجهات المعنية بالإيفاد بينة رسمية قاطعة على مقدارها وأسبابها وملزمة للموفد وكفيله، ولا يجوز لهما أو لأي منهما الطعن فيها بأي صورة من الصور أو إثبات ما يخالفها.

ب- إذا أنفقت على الموفد أي مبالغ أثناء وجوده في البعثة أو الدورة من جهة أخرى غير حكومة المملكة أو أي دائرة من دوائرها فتعتبر وكأنها دفعت من الخزينة العامة بمقتضى هذا الفصل وتطبق عليه أحكامه، وذلك بغض النظر عن مصدر الإنفاق على الموفد من تلك الجهة أو أسبابه.

المادة 127-

أ- للهيئة أن تعيد البعثة أو الدورة وتسمح للموفد بالاستمرار فيها إذا ثبت لها أن تقصيره في دروسه أو تدريبه أو رسوبه في الامتحانات أو في أي منها كان لأسباب صحية بناءً على تقرير طبي مصدق من المؤسسة التي أوفد إليها ومن القنصل الأردني إن وجد في البلد الذي توجد فيه تلك المؤسسة.

ب- يشترط لتطبيق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة وتحت طائلة عدم النظر في أي تقرير طبي أو إدعاء بالمرض أو بغيره من الأسباب ما يلي:-

1. أن يقدم التقرير الطبي مصدقاً إلى الهيئة خلال مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ صدور قرار إنهاء البعثة أو الدورة.

2. أن لا يكون الموفد قد تقدم لتلك الامتحانات أو لأي منها حسب مقتضى الحال.

المادة 128-

تحقيقاً للغايات المقصودة من المدة التي يلتزم الموظف بالخدمة فيها بعد عودته من البعثة أو الدورة التي أوفد إليها، فإنه لا تحسب من تلك الخدمة أي من المدد التالية:-

أ- المدة التي مددت إليها البعثة أو الدورة باعتبارها جزءاً من مدة الإيفاد وتطبق في هذه الحالة أحكام هذا الفصل بما في ذلك مدة الالتزام بالخدمة ودفع النفقات عنها في حال استحقاقها بمقتضى الأحكام التنظيمية والتعاقدية للإيفاد.

ب- المدة التي يقضيها الموظف بعد عودته من البعثة أو الدورة أثناء تكليفه أو إعارته إلى جهة غير حكومية أو في إجازة دون راتب وعلاوات.

ج- المدة التي يتغيب فيها الموظف بعد عودته من البعثة أو الدورة دون إجازة أو موافقة قانونية مسبقة.

المادة 129-

على الموظف أن يضع نفسه تحت تصرف الدائرة التي أوفد منها فور عودته إلى المملكة من البعثة أو الدورة سواء أنهى متطلباتها أو تقرر إنهاؤها قبل ذلك لأحد الأسباب المنصوص عليها في التعليمات الصادرة لهذه الغاية، ويعتبر مخالفاً بأحكام وشروط الإيفاد النظامية والتعاقدية إذا لم يتقدم إلى دائرته لممارسة مهام وظيفته فيها والوفاء بالخدمة التي يلتزم بها خلال مدة لا تزيد على شهر واحد للموظف في بعثة خارج المملكة وخلال عشرة أيام للموظف في دورة تدريبية من تاريخ إنهاء بعثته أو دورته لأي سبب من الأسباب.

المادة 130-

للهيئة بعد موافقة الدائرة التي كان الموظف قد أوفد منها في بعثة أو دورة أن تنقل التزامه بالخدمة إلى دائرة أخرى وفي هذه الحالات جميعها تبقى الأحكام والشروط النظامية والتعاقدية التي كان الموظف قد أوفد بموجبها سارية المفعول ويكون ملتزماً بها هو وكفيله.

المادة 131-

أ- يجوز قبول استقالة الموظف الملتزم بالخدمة بناء على طلبه قبل إتمام الخدمة التي التزم بها بسبب إيفاده في بعثة أو دورة بموجب هذا النظام والشروط الواردة في عقد إيفاده ، شريطة ان تتم تسوية قيمة المطالبة المالية عن المدة المتبقية من الالتزام قبل الموافقة على استقالته.

ب- يكون الموظف وكفيله ملزمين بدفع المبالغ التي أنفقت عليه أثناء وجوده في البعثة أو الدورة او بدفع المبالغ المترتبة عن المدة المتبقية من مدة التزامه بالخدمة في أي من الحالتين التاليتين:-

1. إذا انتهت أو أنهيت خدمة الموظف في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (132) من هذا الفصل .

2. إذا أحال نفسه على التقاعد لإتمامه مدة الخدمة التي تسمح له بذلك أو لتوافر الأسباب التي تمنحه ذلك الحق أو أحيل على التقاعد أو الاستيداع بناء على طلبه.

ج- إذا خالف أي حكم من أحكام هذا النظام أو أخل بأي شرط من شروط العقد التي أوفد بموجبها ورأت الهيئة في تلك المخالفة أو ذلك الإخلال ما يبرر إلزام الموظف وكفيله بتلك النفقات.

المادة 132-

يعفى الموظف وكفيله من دفع المبالغ التي أنفقت عليه أثناء وجوده في البعثة أو الدورة أو البرنامج التدريبي من الالتزام بالخدمة وذلك في أي من الحالات التالية:-

أ- الوفاة أثناء وجوده في البعثة أو الدورة أو بعد انتهاء مدة البعثة أو الدورة والتحاقه بوظيفته وفقاً لأحكام هذا الفصل.

ب- الانقطاع عن البعثة أو الدورة بسبب إصابته بعاقة أو مرض مقعد أو مزمّن يحول دون استمراره في البعثة أو الدورة أو الالتحاق بوظيفته أو الاستمرار فيها أو إذا انتهت خدمته بسبب المرض على أن تؤيد هذه الحالات بتقرير من اللجنة الطبية المختصة.

ج- إذا انتهت خدمة الموظف بسبب إكماله السن القانونية.

د- إذا انتهت خدمته بالتسريح وفقاً لأحكام هذا النظام.

المادة 133-

أ-1- لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير إحالة الموظف المعين قبل نفاذ أحكام هذا النظام على الاستيداع دون طلبه وللوزير بناء على تنسيب الأمين العام إحالة الموظف على الاستيداع بناء على طلبه إذا كانت المدة المتبقية لاستحقاقه راتب التقاعد المدني لا تتجاوز خمس سنوات، وكانت هذه المدة تؤدي إلى إكماله المدة المقررة للتقاعد بتاريخ صدور قرار إحالته على الاستيداع.

2- يجوز إحالة الموظف المعار إلى أي شركة ناجمة عن عملية التخصيص على الاستيداع وفقاً لتعليمات يصدرها مجلس الوزراء لهذه الغاية.

ب- يعتبر الموظف المحال على الاستيداع بحكم المحال على التقاعد ولا حاجة لإصدار قرار بذلك عند استكمال مدة الاستيداع.

ج- لا تحسب مدة الإحالة على الاستيداع لغايات الزيادة السنوية والترفيه.

د- إذا أحيل الموظف على الاستيداع دون طلبه فيتقاضى خلال مدة الاستيداع نصف راتبه الأساسي مع نصف علاوة غلاء المعيشة وكامل العلاوة العائلية، أما العلاوات الأخرى فلا يستحق أي شيء منها ويتم اقتطاع العائدات التقاعدية عن الراتب الأساسي للموظف قبل إحالته على الاستيداع.

هـ- إذا أحيل الموظف على الاستيداع بناءً على طلبه فإنه لا يتقاضى أي رواتب أو علاوات خلال مدة الاستيداع ويتوجب عليه دفع العائدات التقاعدية المستحقة خلال مدة الاستيداع.

و-1- لا يجوز إشغال شاغل الموظف المحال على الاستيداع.

2- على الرغم مما ورد في البند (1) من هذه الفقرة، لمجلس الوزراء إشغال وظيفة الموظف الذي يشغل أياً من وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا المحال على الاستيداع وفقاً لأحكام هذا النظام.

المادة 134-

أ- يستمر موظفو الدوائر الذين تم منحهم بدل فرق تسكين قبل نفاذ أحكام هذا النظام في تقاضي هذا البدل.

ب- يعتبر بدل فرق التسكين المقرر للموظف قبل نفاذ أحكام هذا النظام نهائياً وغير قابل للتعديل.

ج- لا يصرف بدل فرق التسكين للموظف في الحالات التي لا يتقاضى فيها راتبه الأساسي وعلاواته أو أي نسبة منهما لأي سبب من الأسباب التي ورد النص عليها في هذا النظام ولا يستحق بدل فرق التسكين بالنسبة ذاتها التي حسمت من راتبه الأساسي وعلاواته.

المادة 135-

أ- تصرف مكافأة نهاية الخدمة للموظفين الذين كانوا يستحقونها بموجب التشريعات الخاصة بدوائريهم قبل نفاذ أحكام النظام المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم (52) لسنة 2011 على أن تحسب هذه المكافأة وفقاً للتشريعات الخاصة بهم حتى تاريخ 2011/12/31 وحسب التعليمات الصادرة بهذا الخصوص.

ب- يستمر العمل بصناديق الادخار المعمول بها في الدوائر قبل نفاذ أحكام النظام المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم (52) لسنة 2011 وتكون مساهمة الدائرة في الصندوق بما لا يتجاوز (5%) من الراتب الأساسي للموظف، على أن تنظم جميع شؤون هذه الصناديق وفق التعليمات الصادرة بهذا الخصوص.

ج- يجوز تجديد اتفاقيات التأمين الصحي لموظفي الدوائر التي خضعت لأحكام نظام الخدمة المدنية بتاريخ 2012/1/1 بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب مشترك من وزير المالية ووزير الصحة.

د- يستمر اشتراك الموظفين في صناديق الإسكان المعمول بها في الدوائر التي خضعت لأحكام نظام الخدمة المدنية بتاريخ 2012/1/1 بالنسبة للموظفين المشتركين فيها قبل هذا التاريخ على أن تنظم سائر الشؤون الخاصة بهذه الصناديق وفقاً للتعليمات الصادرة بهذا الخصوص.

مكتب النشاشيبي للمحاماة

المادة 136-

أ- يبقى الموظفون المشمولون بأحكام قانون التقاعد المدني قبل تاريخ 2012/1/1 والخاضعون لأي من الأنظمة المبينة أدناه خاضعين لأحكام ذلك القانون على أن تحسم العائدات التقاعدية وفقاً للرواتب الأساسية الخاضعة للتقاعد المقررة في تلك الأنظمة:-

1. نظام موظفي مؤسسة الإقراض الزراعي رقم (83) لسنة 1998.

2. نظام موظفي وكالة الإنباء الأردنية رقم (17) لسنة 2010 فيما يختص بالموظفين الصحفيين.

3. نظام الخدمة للمتصرفين ومدراء الأقضية والموظفين العاملين في وزارة الداخلية من الدرجة الرابعة وحتى الدرجة الخاصة من الفئة الاولى رقم (70) لسنة 2008.

ب- تعتبر أي خدمة فعلية للموظف في الدائرة قبل تاريخ 2012/1/1 خدمة فعلية له لجميع الغايات المحددة وفقاً لأحكام هذا النظام .

ج- تحسم العائدات التقاعدية لموظفي الدوائر الذين خضعوا لأحكام نظام الخدمة المدنية بتاريخ 2012/1/1 والخاضعين لأحكام قانون التقاعد المدني من غير الدوائر المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة وفقاً للرواتب الأساسية التي كانت خاضعة للتقاعد قبل نفاذ أحكام نظام الخدمة المدنية شريطة أن تكون رواتبهم الأساسية أعلى من رواتبهم الأساسية المستحقة وفقاً لأحكامه.

د- مع مراعاة أحكام هذا النظام لا يعمل بالأنظمة والتعليمات الخاصة بالموظفين التي كانت مطبقة في أي دائرة أخضعت لأحكام نظام الخدمة المدنية بعد 31/12/2011 .

هـ- لا تصرف علاوة تحسين مستوى المعيشة والعلاوة العائلية المضافة للموظفين الخاضعين لأحكام نظام الخدمة المدنية اعتباراً من 1/1/2012 والمقررة بموجب نظام علاوة تحسين مستوى المعيشة والعلاوة العائلية المضافة رقم (27) لسنة 2009 والتعليمات الصادرة بموجبه.

المادة 137-

أ- ينتهي العقد الشامل لجميع العلاوات المبرم قبل نفاذ أحكام هذا النظام بانتهاء مدته وتلتزم الدائرة بإعادة تقييم الوظيفة في ضوء حاجتها لها ويتم تحديد الراتب وفقاً لتعليمات التقييم والتحليل الكمي والموضوعي للوظائف الصادرة عن مجلس الوزراء على أن لا يقل ما يتقاضاه الموظف عن متوسط اجمالي ما كان يتقاضاه في السنة العقدية الأخيرة.

ب-1- يتم توفير أوضاع الموظف الملتحق بالدراسة قبل نفاذ أحكام هذا النظام والحاصل على مؤهل علمي جديد أعلى من المؤهل الذي يحمله أو منحه الزيادات السنوية التي كانت مقررة بمقتضى أحكام نظام الخدمة المدنية شريطة أن يكون حاصلاً على الموافقة الخطية من الدائرة وأن يكون موضوع تخصصه متصلاً بحاجتها.

2-تنظم أحكام البند (1) من هذه الفقرة بمقتضى تعليمات يصدرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب الهيئة.

nashashibi law office