

ROYAUME DU MAROC



MINISTÈRE DE LA REFORME DE
L'ADMINISTRATION ET DE LA
FONCTION PUBLIQUE



CDL-UD(2019)009
Or. ar

**COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT
(COMMISSION DE VENISE)**

en coopération avec

**LE MINISTÈRE DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION ET DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU ROYAUME DU MAROC**

**Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration
UniDem Med**

**“ VERS UN SERVICE PUBLIC PLUS PROCHE DES CITOYENS :
MODELES ET BONNES PRATIQUES ”**

12 – 14 juin 2019

UNE ADMINISTRATION EFFICACE AU SERVICE DES ADMINISTRÉS

EXPERIENCE NATIONALE – PALESTINE¹

M. Jamal ABUSHANAB
(Conseil Général du Personnel)

Assurer la durabilité de la gouvernance démocratique et des droits de l'homme
dans le sud de la Méditerranée

Financé
par l'Union européenne
et le Conseil de l'Europe



Mis en œuvre
par le Conseil de l'Europe

¹ Cette dénomination ne saurait être interprétée comme une reconnaissance d'un État de Palestine et est sans préjudice de la position de chaque État membre du Conseil de l'Europe sur cette question.



دولة فلسطين

ديوان الموظفين العام

منظمة التوظيف الالكترونية

القوانين التي تنظم شؤون الخدمة المدنية :

- ▷ القانون الأساسي.
- ▷ قانون الخدمة المدنية واللوائح التنفيذية.
- ▷ مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة
- ▷ قانون التقاعد.

القانون الأساسي:

▪ نص القانون الأساسي المعدل لفلسطين لسنة 2003 على تنظيم شؤون الخدمة المدنية ودور ديوان الموظفين العام في هذا المجال و خاصة المواد 86 ، 87 حيث تضمنت ما يلي:

المادة (86)

▪ يكون تعيين الموظفين العموميين، وسائر العاملين في الدولة وشروط استخدامهم وفقا للقانون.

المادة (87)

▪ ينظم بقانون كل ما يتعلق بشؤون الخدمة المدنية، وعلى ديوان الموظفين بالتنسيق مع الجهات الحكومية المختصة العمل على الارتقاء بالإدارة العامة وتطويرها، ويؤخذ رأيه في مشروعات القوانين واللوائح الخاصة بالإدارة العامة، والعاملين بها.



نظم قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 وتعديلاته عام 2005، واللوائح التنفيذية الخاصة به كافة جوانب الخدمة المدنية، كالآتي:

مادة (6)

- 1- تنشأ دائرة مستقلة تسمى (ديوان الموظفين العام) تعني بشؤون الخدمة المدنية ويتولى إدارته رئيس يرتبط بمجلس الوزراء.
- 2- يعين رئيس الديوان بقرار من رئيس السلطة الوطنية بناء على تنسيب من مجلس الوزراء.
- 3- يمارس رئيس الديوان صلاحياته في إدارة الشؤون المتعلقة بالديوان وفقاً لحكام هذا القانون.
- 4- يقدم ديوان الموظفين مشروع هيكله التنظيمي لمجلس الوزراء لإصدار القرار بشأنه.

مادة (7)

تحقيقاً للغايات المقصودة من التنمية الإدارية في تطوير الجهاز الإداري في فلسطين،
يتولى الديوان المهام والمسؤوليات التالية:

1. الإشراف على تطبيق أحكام هذا القانون والتحقق من تطبيق الدوائر الحكومية لسائر تشريعات الخدمة المدنية بصورة سلمية.
2. المشاركة في إعداد وتنفيذ الخطط المتعلقة بالموظفين والعمل على تنمية قدراتهم عن طريق تنسيق التدريب والبعثات داخل فلسطين وخارجها.
3. المشاركة في وضع القواعد الخاصة بإجراء امتحانات تنافسية بين المتقدمين للتعيين في الحاجة إليها، وذلك بالتنسيق مع الدوائر الحكومية والجهات الأخرى المعنية.

مادة (7)

4. مراجعة القرارات الإدارية الصادرة من الدائرة الحكومية بالتعيين والترقية التي تلتزم بتبليغها للديوان خلال خمسة عشر يوماً من صدورها، وللديوان أن يعترض على ما يراه مخالفاً منها لأحكام هذا القانون واللوائح السارية بشأن الخدمة المدنية، ويبلغ أسباب اعتراضه إلى الدائرة الحكومية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بها، وفي حالة عدم الاتفاق بين الديوان والدائرة الحكومية المعنية يرفع الديوان الأمر إلى مجلس الوزراء لاتخاذ ما يراه مناسباً وفقاً لأحكام هذا القانون.
5. إعداد سجل مركزي لجميع موظفي الخدمة المدنية في فلسطين.
6. إعداد الإحصاءات عن الموظفين وأية إحصاءات أخرى تتطلبها مهام الديوان ومتابعة تلك الإحصاءات وتحديثها.
7. توثيق التشريعات والمراجع المتعلقة بالخدمة المدنية.
8. إعداد دليل للخدمة المدنية في فلسطين توضح فيه واجبات الموظفين وحقوقه التي يتضمنها هذا القانون وسائر التشريعات المعمول بها في فلسطين والتي يجب على الموظف الإلمام بها.



قرارات مجلس الوزراء على شكل لوائح تنفيذية كما هو موضح:

فيما يلي امثلة على اللوائح التنفيذية التي اصدرها مجلس الوزراء

- 1- لائحة نقل الموظفين الموجودين في الخدمة المدنية(الية نقل الموظفين وتسكينهم على قانون الخدمة المدنية).
- 2- لائحة علاوة طبيعة العمل والعلاوة الادارية.
- 3- لائحة العلاوة الاجتماعية.
- 4- نظام توظيف الخبراء وشغل الوظائف للقيام بأعمال بصفة مؤقتة أو عارضة أو موسمية.
- 5- بشأن صرف العلاوة الاشرافية للوظائف التي لم تدرج في اللائحة.
- 6- بشأن علاوة المخاطرة وطبيعة العمل الخاصة بالأطباء.
- 7- بشأن المصادقة على الاتفاقية الموقعة مع نقابة المهن الصحية.
- 8- لائحة طبيعة العمل الخاصة بالقانونين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية.

قانون التقاعد:

قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 و ينظم حقوق نهاية الخدمة لجميع موظفي القطاع العام وموظفي الهيئات المحلية ومؤسسات العمل الأهلي والمجتمع المدني المشتركين بنظام التقاعد وفقاً لأحكامه الذين تقل أعمارهم عن خمسة و أربعون عاماً.

انجز ديوان الموظفين العام العديد من الخطط الاستراتيجية خلال مسيرته الا ان الخطة الحالية "الخطة الاستراتيجية الوطنية للخدمة المدنية 2017-2022" والتي سميت "ادارة التطوير" تختلف عن سابقتها :

✓ خطة قطاعية للخدمة المدنية وليس لديوان الموظفين العام.

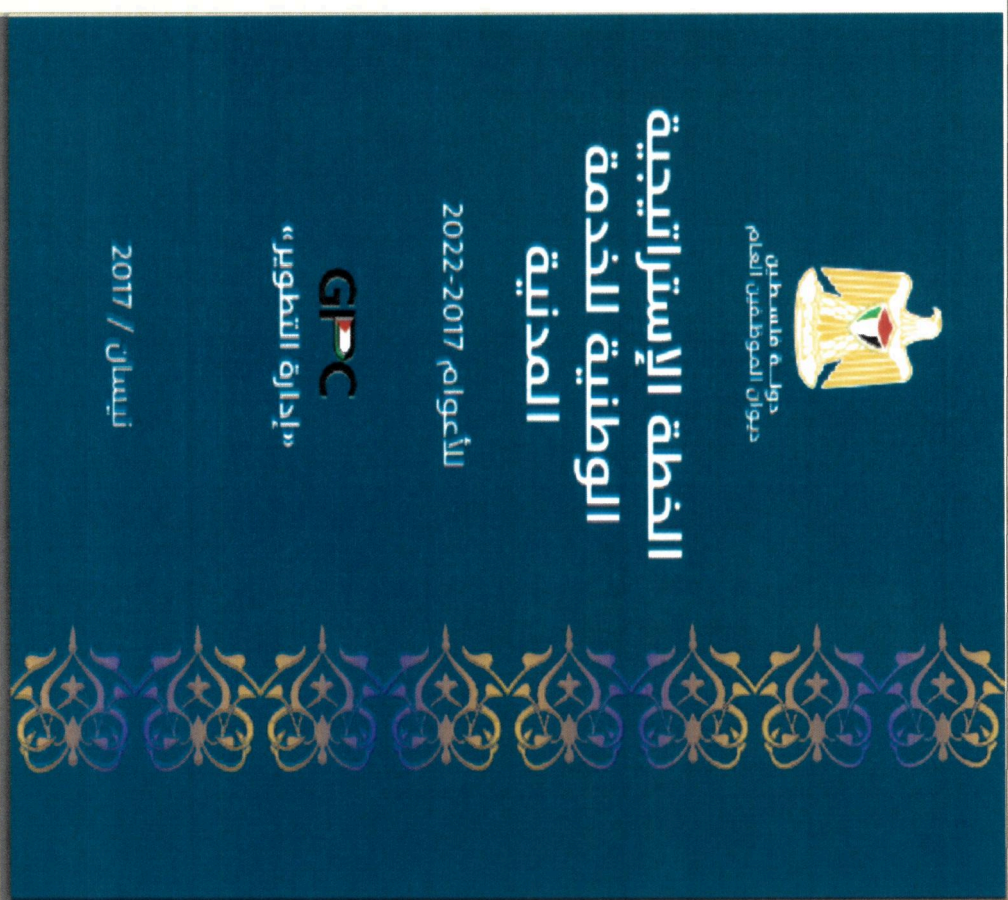
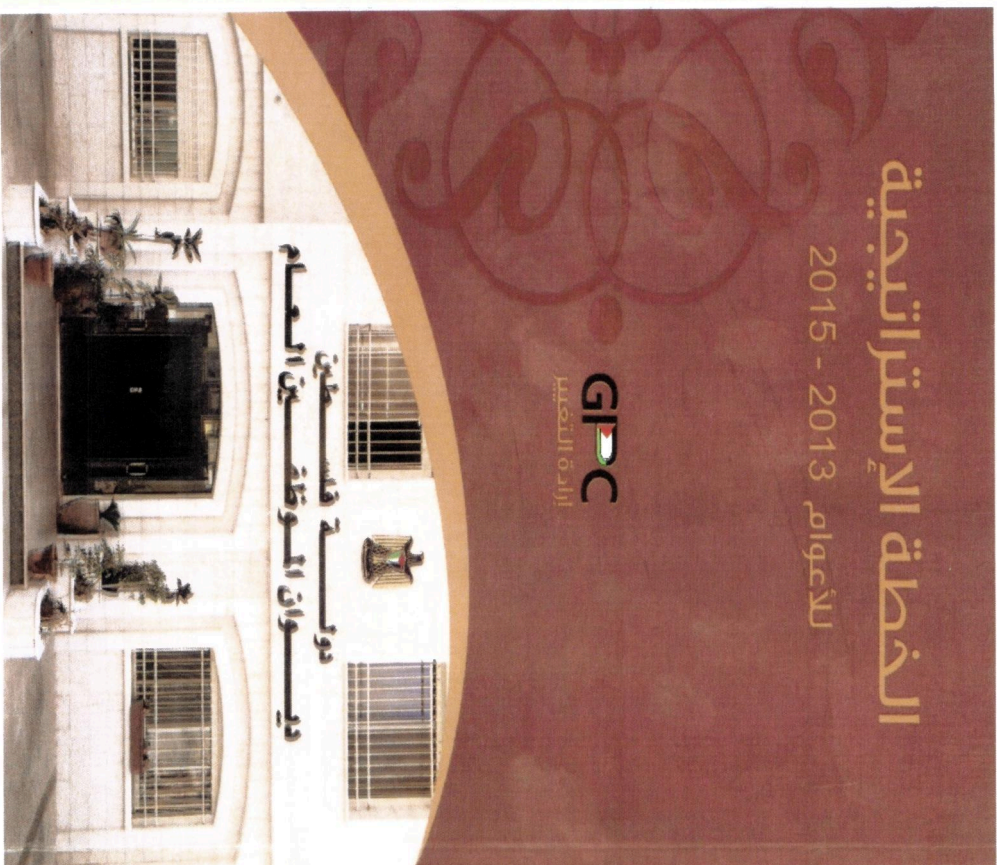
✓ تتسجم مع اجندة السياسات الوطنية 2017-2022.

✓ تحتوي في طبيعتها بالاضافة للروية والرسالة والاهداف الاستراتيجية والاهداف الفرعية والمشاريع على مؤشرات قياس وجهة المسؤولية والاقتراضات والمخاطر على مستوى الهدف الاستراتيجي والفترة الزمنية.

✓ تم اعدادها بمنهج تشاركي مع مختلف مكونات الخدمة المدنية وتم عقد العديد من ورش العمل الخاصة بذلك، وتم اعتمادها من مجلس الوزراء.



الخطة الاستراتيجية للخدمة المدنية 2017-2022



الخطة الاستراتيجية الوطنية للخدمة المدنية

للأعوام 2017-2022



نيسان / 2017

الرؤية

خدمة مدنية متميزة، مؤسسات دولة مستجيبة لأولويات المواطن
اللسطيني.

الرسالة

يسعى ديوان الموظفين العام مع شركائه للارتقاء بالخدمة المدنية والإدارة العامة، من خلال تطوير البيئة القانونية والمؤسسية من أجل إدارة و تنمية الموارد البشرية في الدوائر الحكومية، بهدف الارتقاء بالأداء والتميز في تقديم الخدمات وتطبيق الممارسات الإدارية الفضلى المستندة لمبادئ الحكم الرشيد.

القيم والمبادئ الموجهة للخدمة المدنية

ركيزة العمل الجاد لتحقيق المصلحة العامة للوطن والمواطن.	المواطنة والانتماء
الاحتكام الى القوانين المعمول بها كاساس العمل المتميز.	الشرعية والمهنية
اساس الاستحقاق هو الكفاءة كآلية لتحفيز والابداع.	الجدارة
الدولة تساهم في تعزيز ركائزها من خلال العدالة في تطبيق القانون واتاحة الفرص للجميع.	العدالة وتكافؤ الفرص
الوضوح والعناية في الاجراءات والغايات والاهداف في تأدية الموظف لعمله.	الشفافية
منظومة القيم المتعلقة بالصدق والامانة والاخلاص في العمل.	النزاهة
الجميع امام القانون متساوون، ضد كل انواع التمييز الاجتماعي او العرقي او السياسي او الديني.	المساواة
اساس الانطلاق في تحسين الاداء وزيادة الانتاجية.	رضا الموظفين
تهج المؤسسات المتقدمة الريادية.	الشراكة والتكاملية
نسعى لتعزيز الابداع والابتكار بما يؤدي للتميز.	التميز والابداع
تعكس التميز والتقدم المحرز في تحسين العمل المؤسسي واداء الموارد البشرية.	جودة الخدمات
اولويتنا المواطن الفلسطيني.	رضا المواطن

الاهداف الاستراتيجية

الهدف الاول : تطوير منظومة التشغيل والتشريعات والأنظمة وتعزيز الرقابة عليها لقطاع الخدمة المدنية.

الهدف الثاني: تطوير سياسات وأنظمة إدارة الموارد البشرية لتحقيق التميز المؤسسي لقطاع الخدمة المدنية.

الهدف الثالث: الاستثمار في تنمية وتأهيل رأس المال البشري لقطاع الخدمة المدنية.

الهدف الرابع: تطوير نظم المعلومات المتكاملة وأتمتة الخدمات الخاصة بإدارة الموارد البشرية لقطاع الخدمة المدنية.

الخطة التنفيذية حيث تم تحويل الاهداف الاستراتيجية الى اهداف فرعية والى مشاريع ومؤشرات قياس

الهدف الاستراتيجي الاول: تطوير منظومة التشريعات والانظمة وتعزيز الرقابة عليها لقطاع الخدمة المدنية

الهدف الفرعي 1.1: تطوير مستمر للتشريعات والانظمة على اساس عادل وحصري للخدمة المدنية

الفترة الزمنية	الافتراضات والمخاطر على مستوى الهدف الاستراتيجي	جهة المسؤولية	مؤشرات القياس	المخرجات المتوقعة	اسم المشروع
2022-2017	- التأخر في المصادقة على مشروع قانون الخدمة المدنية الجديد وإقراره في الخدمة المدنية. - قلة تعاون الجهات الحكومية ذات العلاقة. - عدم توفر التمويل.	ديوان الموظفين العام مجلس الوزراء ديوان الرئاسة الدوائر الحكومية	- عدد الأنظمة واللوائح التنفيذية المعتمدة والمصادق عليها للخدمة المدنية. - عدد الدوائر الحكومية المشاركة في اعداد اللوائح اللاقاعات والمشاركون في اعداد اللوائح - عدد اللوائح المنشورة في جريدة الوقائع التي تصدر عن ديوان التقوى والتشريع.	- منظومة قانونية عصرية للخدمة المدنية (القانون، اللوائح). - لوائح تنظيمية منجزة ومعتمدة ومشفورة تستجيب للعمليات التطويرية لإدارة وتنمية الموارد البشرية في قطاع الخدمة المدنية.	إعداد اللوائح التنظيمية الناظمة لمشروع قانون الخدمة المدنية الجديد.

الهدف الفرعي 2.1 : تحسين الوعي القانوني وتعزيز الالتزام بقوانين وأخلاقيات الوظيفة العامة

اسم المشروع	المخرجات المتوقعة	مؤشرات القياس	جهة المسؤولية	الافتراضات والمخاطر على مستوى الهدف الاستراتيجي	الفترة الزمنية
2. رفع الوعي القانوني لموظفي الخدمة المدنية حول القانون الجديد ولوائحه التنفيذية عبر اللقاءات والمنشورات والمتفرجات والتوعية حول الخدمة المدنية.	-الام الموظفين بالحقوق والواجبات والبيئة القانونية للخدمة المدنية. -ترسيخ ثقافة الخدمة المدنية.	-عدد موظفي الخدمة المدنية والمشاركين المستهدفين بالتوعية -نسبة انخفاض المخالفات القانونية على مستوى الخدمة المدنية -نسبة الساعات التدريبية على القانون من مجموع ساعات كل برنامج تدريبي -عدد اللقاءات الصحفية المنشورة في وسائل الاعلام المحلية -نسبة رضا موظفي الخدمة المدنية عن الانظمة والتشريعات	ديوان الموظفين العام مجلس الوزراء ديوان الرئاسة الدوائر الحكومية	-بناء على ما تقدم ستساهم هذه الاستراتيجية برفع الوعي القانوني للمبينة التنفيذية للخدمة المدنية وزيادة المعرفة والوعي لدى الموظفين مما سيشكل وسيلة ضمانة اضافية على متخذي القرار للتأكد من ان القانون المعدل لعام 2015 يلبي الاحتياجات التطويرية لقطاع الخدمة المدنية من حيث المارته وتنمية الموارد البشرية فيه	2017-2022

اسم المشروع	المخرجات المتوقعة	مؤشرات القياس	جهة المسؤولية	الافتراضات والمخاطر على مستوى الهدف الاستراتيجي	الفترة الزمنية	
3.	إبراج المواد القانونية واللوائح والدونات في برامج التدريب في المؤسسات التعليمية والمرسة الوطنية للدارة.	عدد المستهدفين بالتوعية نسبة ساعات التدريب على القانون من مجموع ساعات كل برنامج تدريبي عدد المواد التي يتم التدريب عليها	ديوان الموظفين العام مجلس الوزراء ديوان الرئاسة الدوائر الحكومية	عدد موظفي الخدمة المدنية الذين يتم تدريبهم وتأهيلهم -تسمية الانتخاض في المحافظات القانونية على مستوى الخدمة المدنية.	ديوان الموظفين العام هيئة مكافحة الفساد الدوائر الحكومية	2017-2022
4.	إستكمال التدريب على مدونة السلوك واخلاقيات الوظيفة العامة	إتمام الموظفين بالسلوكيات والواجبات والحقوق في الخدمة المدنية.	عدد موظفي الخدمة المدنية الذين يتم تدريبهم وتأهيلهم -تسمية الانتخاض في المحافظات القانونية على مستوى الخدمة المدنية.	ديوان الموظفين العام هيئة مكافحة الفساد الدوائر الحكومية	2017-2018	

الهدف الفرعي 3.1 : تطوير وتعزيز الرقابة على تطبيق وإنفاذ قانون الخدمة المدنية

الفترة الزمنية	الافتراضات والمخاطر على مستوى الهدف الاستراتيجي	جهة المسؤولية	مؤشرات القياس	المخرجات المتوقعة	اسم المشروع
2022-2017		ديوان الموظفين العام ديوان الرقابة الادارية والمالية الدوائر الحكومية	- عدد المعاملات الراجعة في الخدمة المدنية	- نظام رقابي متكامل. - تحسين الانضباط والامتثال للقانون واللوائح والتعليمات الصادرة بخصوص تنظيم قطاع الخدمة المدنية	تطوير نظام رقابي فعال تشاركي متكامل لقطاع الخدمة المدنية

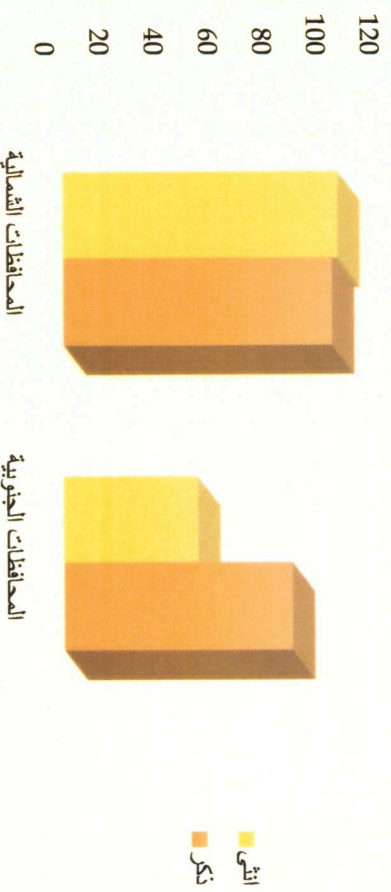
5.

احصائيات موظفي ديوان الموظفين العام - حسب منطقة العمل والجنس

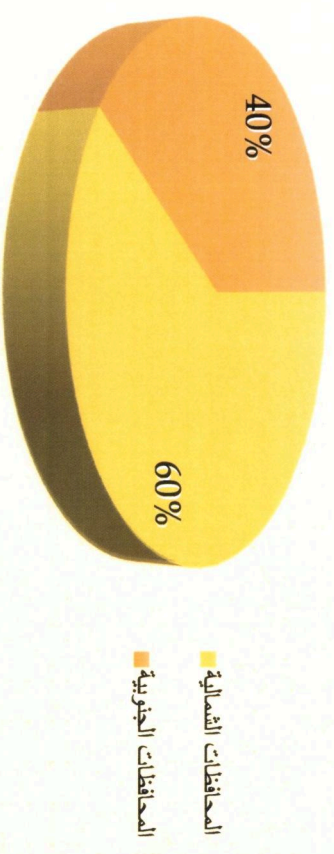


المجموع	ذكر	انثى	المنطقة
200	99	101	المحافظات الشمالية
133	84	49	المحافظات الجنوبية
333	183	150	المجموع

منطقة العمل والجنس



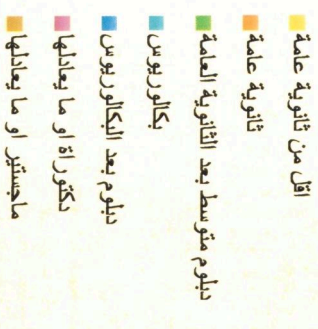
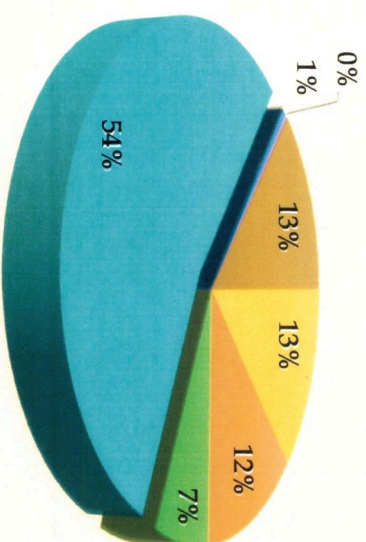
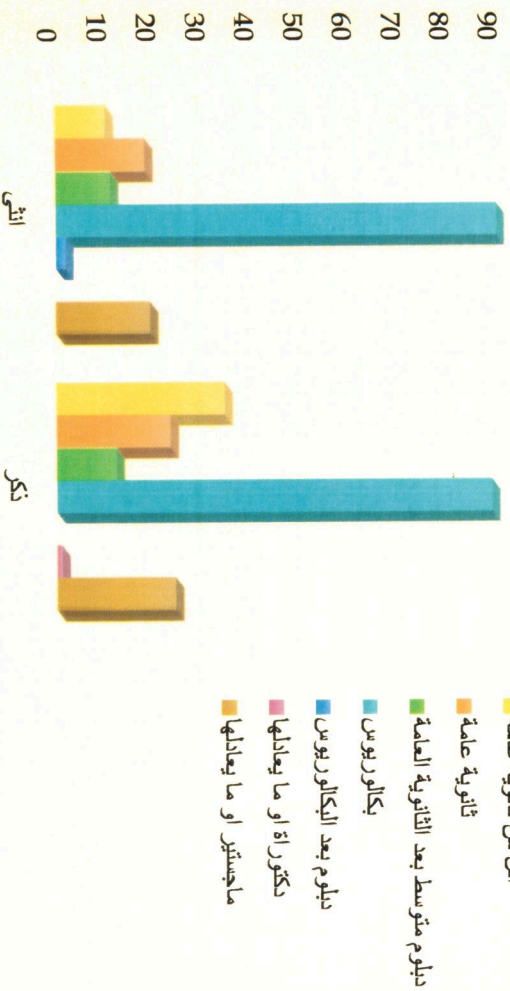
منطقة العمل



احصائيات موظفي الخدمة المدنية - حسب المؤهل العلمي والجنس



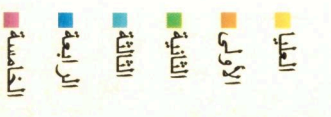
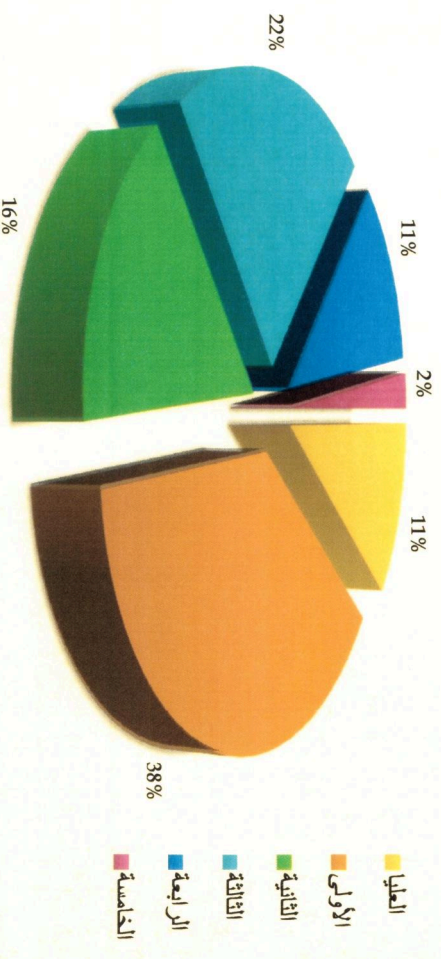
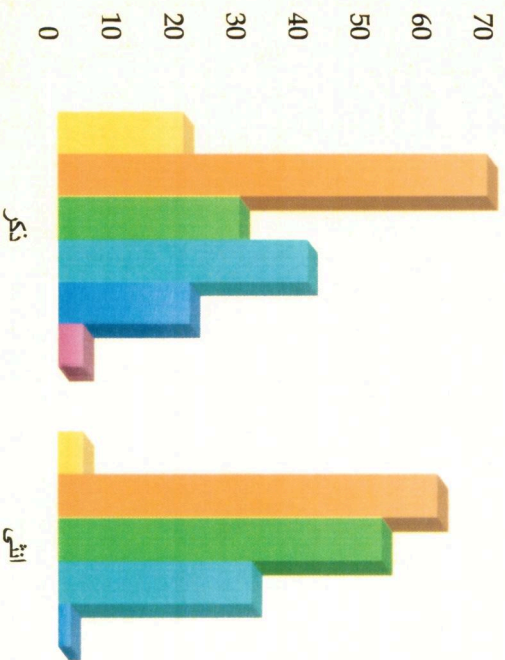
المؤهل العلمي	ذكور	إناث	المجموع
أقل من ثانوية عامة	10	34	44
ثانوية عامة	18	23	41
دبلوم متوسط بعد الثانوية العامة	11	12	23
بكالوريوس	90	89	179
دبلوم بعد البكالوريوس	2		2
دكتورة أو ما يعادلها		1	1
ماجستير أو ما يعادلها	19	24	43
المجموع	150	183	333



احصائيات موظفي ديوان الموظفين العام - الفئة الوظيفية والجنس



الفئة الوظيفية	ذكور	انثى	المجموع
العليا	20	4	24
الأولى	69	61	130
الثانية	29	52	81
الثالثة	40	31	71
الرابعة	21	2	23
الخامسة	4		4
المجموع	183	150	333

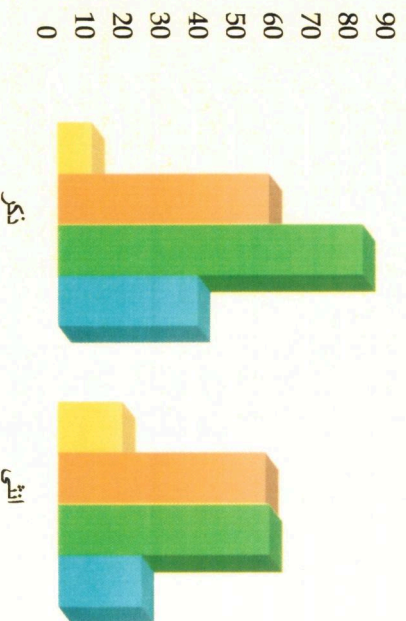


احصائيات موظفي ديوان الموظفين العام - الفئة العمرية والجنس

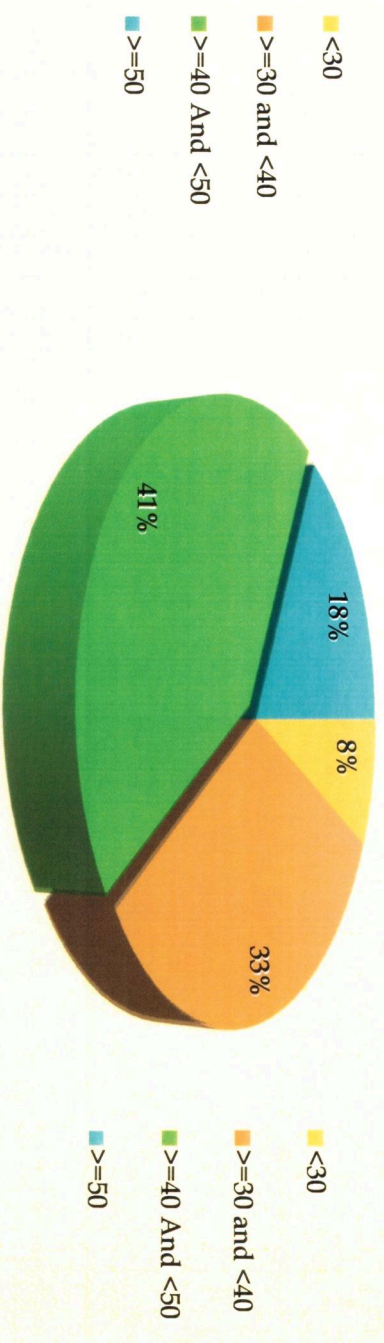


المجموع	انثى	ذكر	الفئة العمرية
26	17	9	<30
111	55	56	>=30 and <40
137	56	81	>=40 And <50
59	22	37	>=50
333	150	183	المجموع

الفئة العمرية والجنس



الفئة العمرية

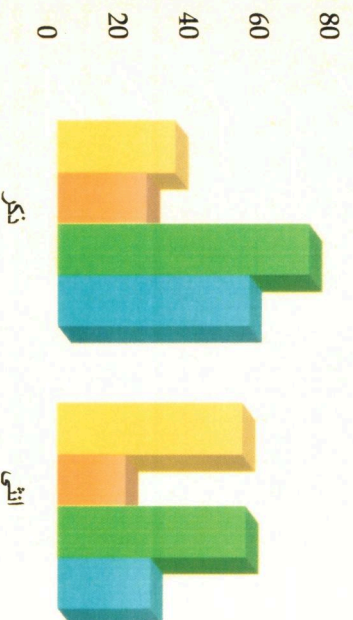


احصائيات موظفي ديوان الموظفين العام - سنوات الخدمة والجنس

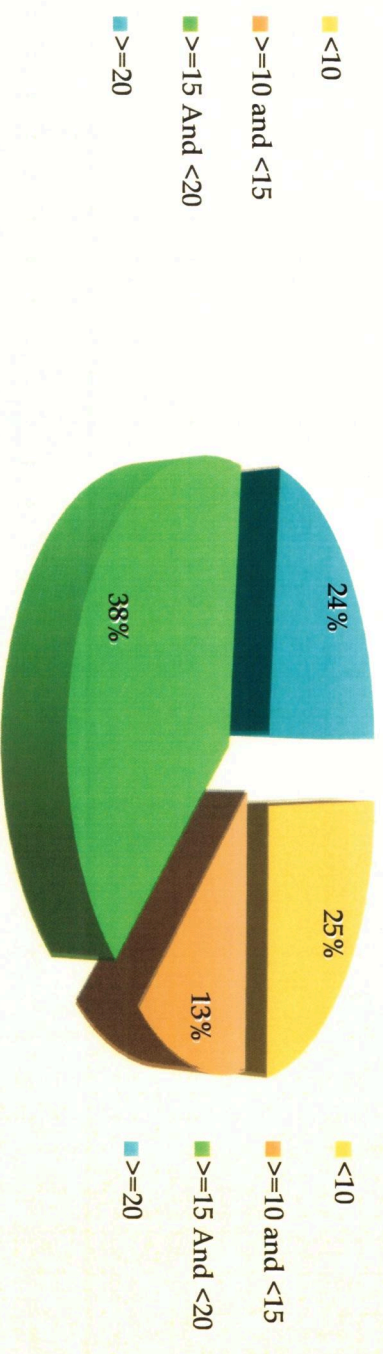


المجموع	انثى	ذكر	سنوات الخدمة
85	52	33	<10
44	19	25	>=10 and <15
129	53	71	>=15 And <20
80	26	54	>=20
333	150	183	المجموع

سنوات الخدمة والجنس



سنوات الخدمة

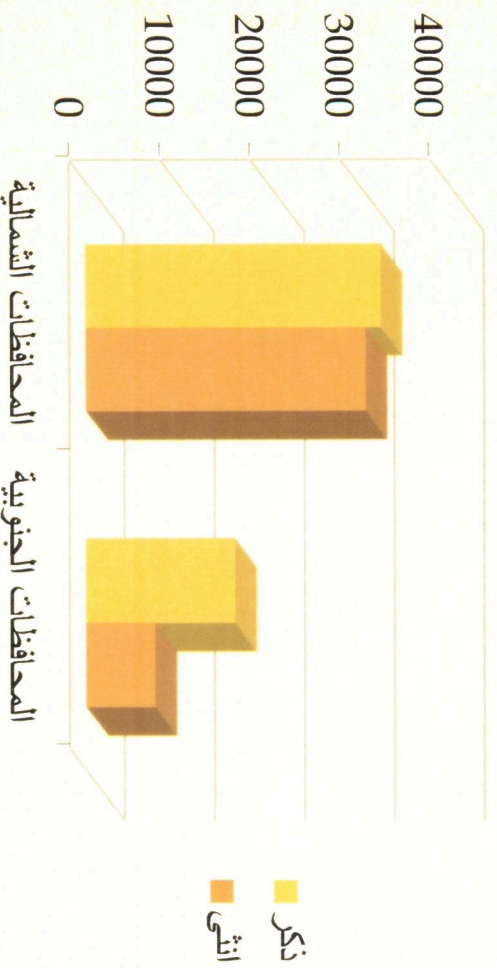


احصائيات موظفي الخدمة المدنية - حسب منطقة العمل و الجنس

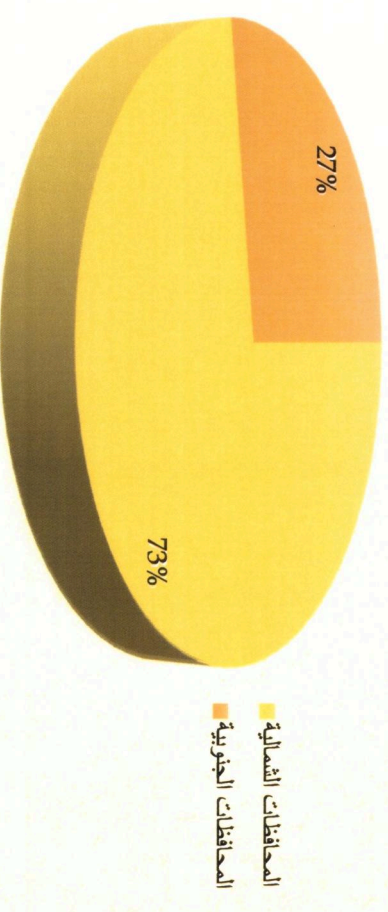


المجموع	انثى	ذكر	منطقة العمل
63706	31004	32702	المحافظات الشمالية
24023	7591	16432	المحافظات الجنوبية
87729	38595	49134	المجموع

منطقة العمل و الجنس



منطقة العمل

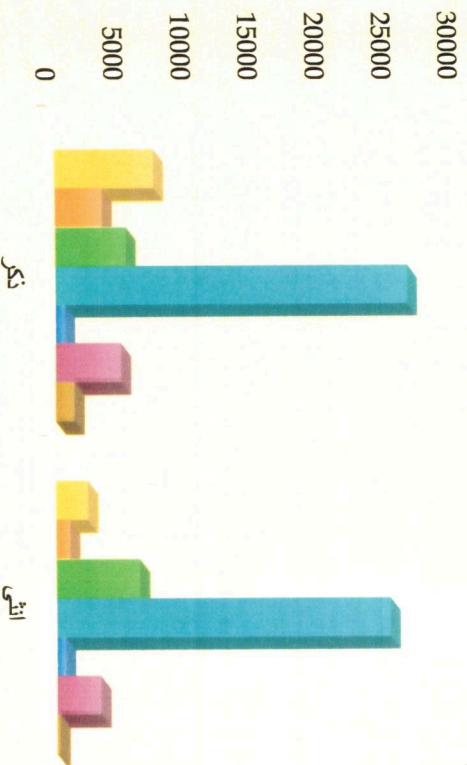


احصائيات موظفي الخدمة المدنية - المؤهل العلمي والجنس

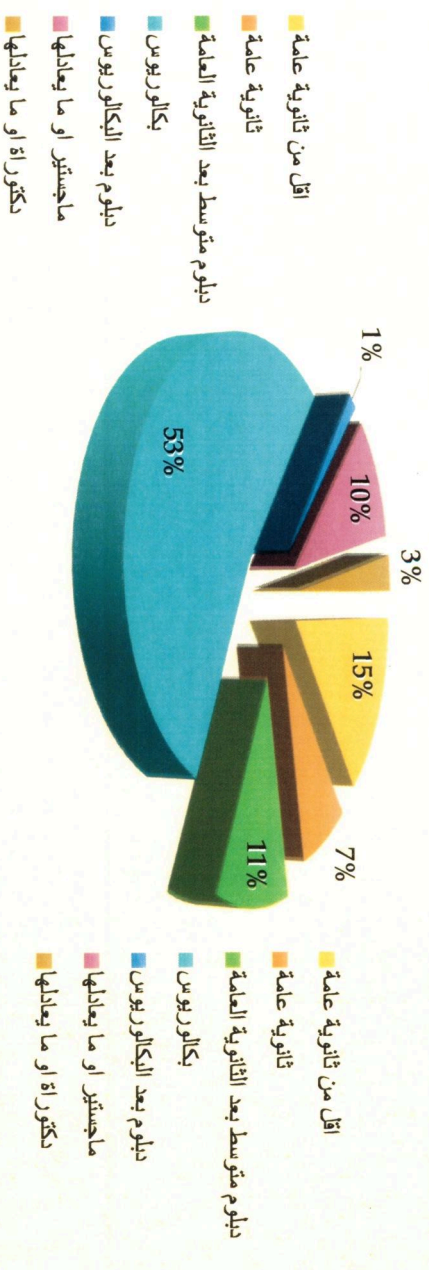


التصنيف	ذكور	انثى	المجموع
اقل من ثانوية عامة	7291	2344	9635
ثانوية عامة	3469	1020	4489
دبلوم متوسط بعد الثانوية العامة	5233	6182	11415
بكالوريوس	26214	24883	51097
دبلوم بعد البكالوريوس	720	683	1403
ماجستير او ما يعادلها	4828	3266	8094
دكتورة او ما يعادلها	1379	217	1596
المجموع	49134	38595	87729

المؤهل العملي والجنس



المؤهل العلمي

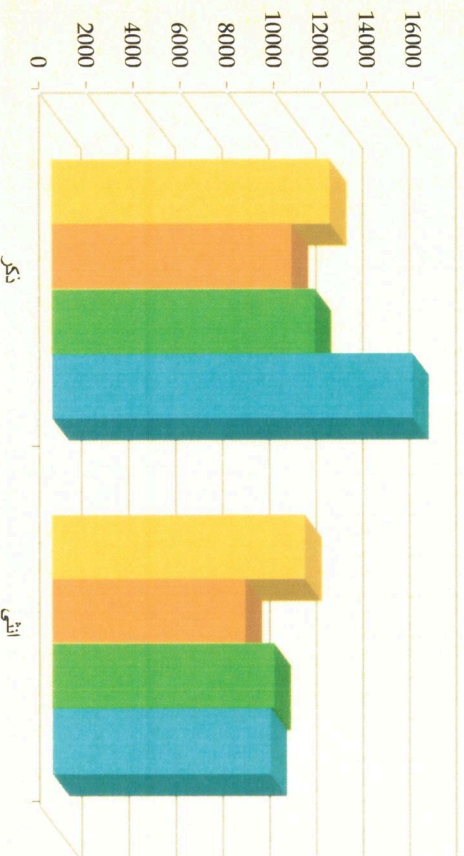


احصائيات موظفي الخدمة المدنية - حسب سنوات الخدمة والجنس

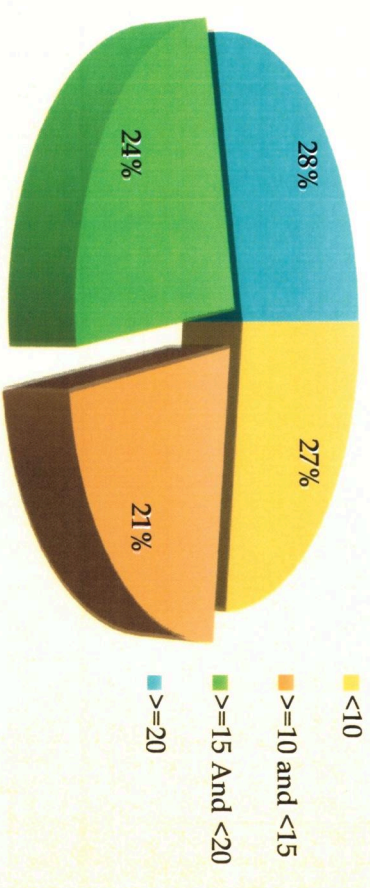


المجموع	انثى	ذكر	سنوات الخدمة
23650	11475	12175	<10
18585	8319	10266	>=10 and <15
20636	9511	11125	>=15 And <20
24858	9293	15565	>=20
87729	38598	49131	المجموع

سنوات الخدمة والجنس



سنوات الخدمة

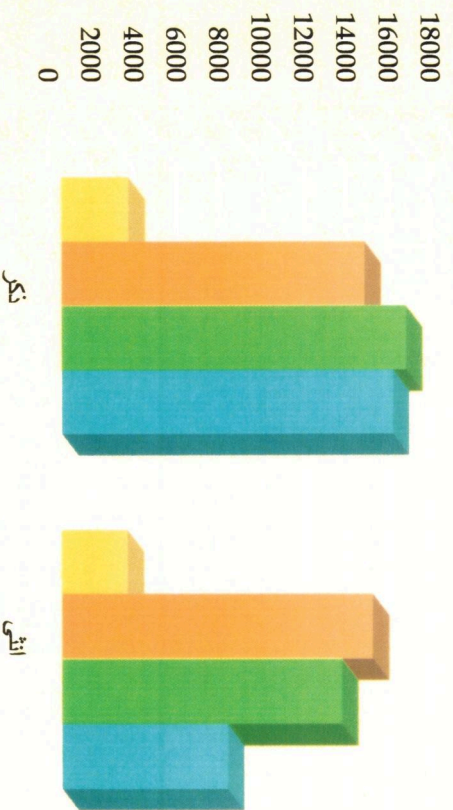


احصائيات موظفي الخدمة المدنية - حسب الفئة العمرية والجنس

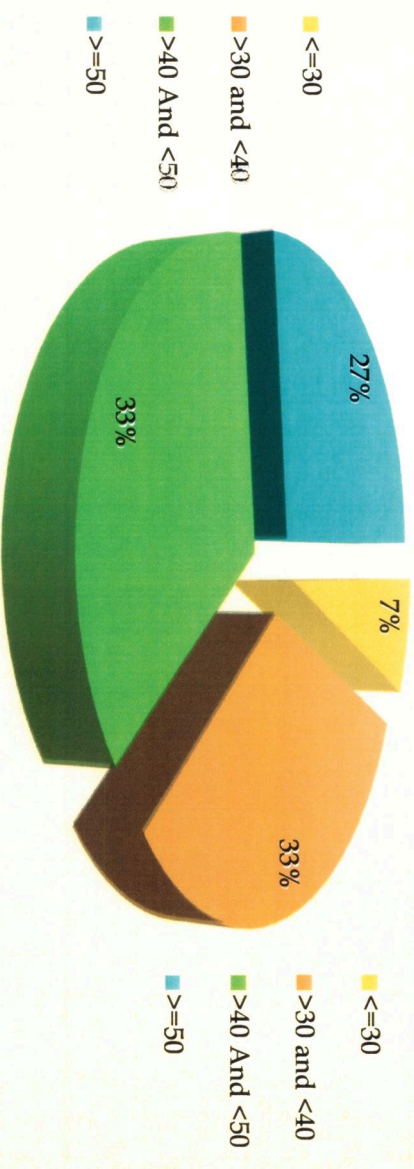


المجموع	انثى	ذكر	الفئة العمرية
6155	3046	3109	<=30
28853	14619	14234	>30 and <40
29361	13154	16207	>40 And <50
23360	7776	15584	>=50
87729	38595	49134	المجموع

الفئة العمرية والجنس

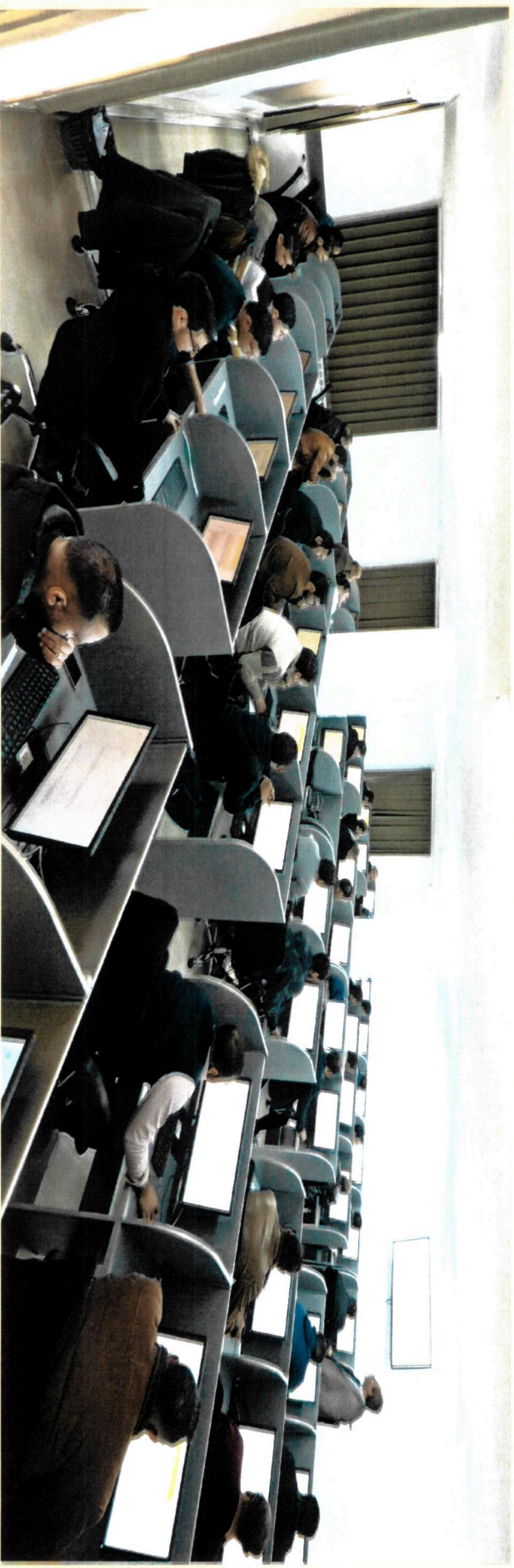


الفئة العمرية

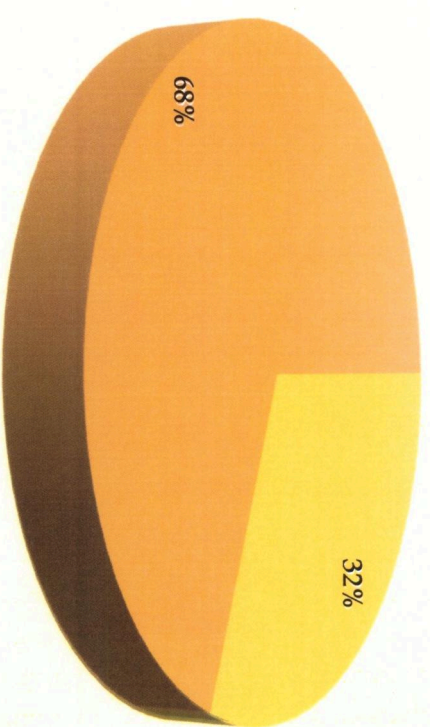
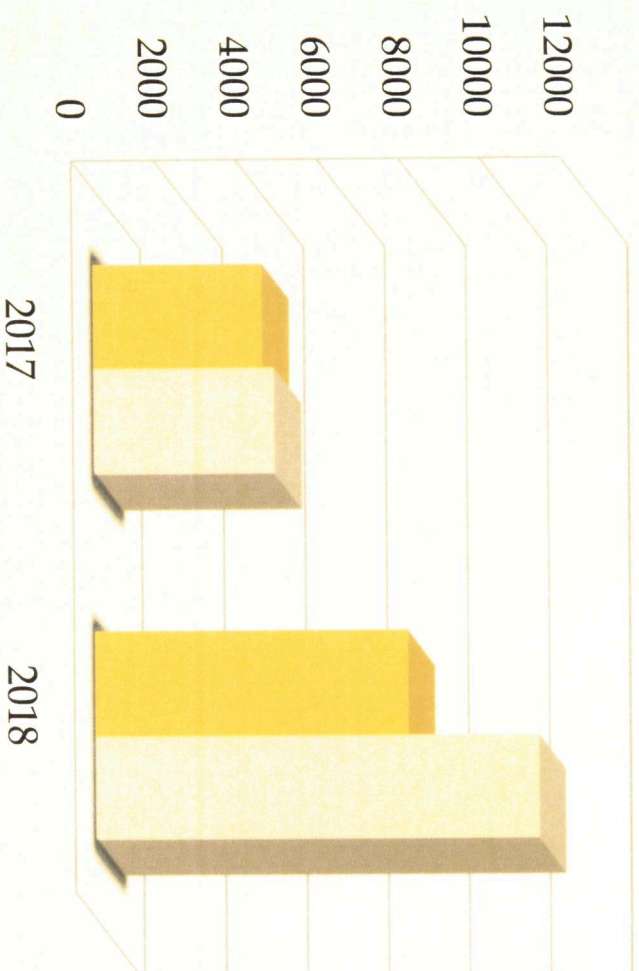


الإحصائية الخاصة بالامتحانات الالكترونية من تاريخ البدء بتنفيذها 2017

عدد المتقدمين للامتحانات	عدد الجلسات	عدد الامتحانات	عدد المؤسسات
27094	530	365	50



السنة	ذكر	انثى	المجموع
2017	4122	4414	8536
2018	7666	10892	18558
المجموع	11788	15306	27094

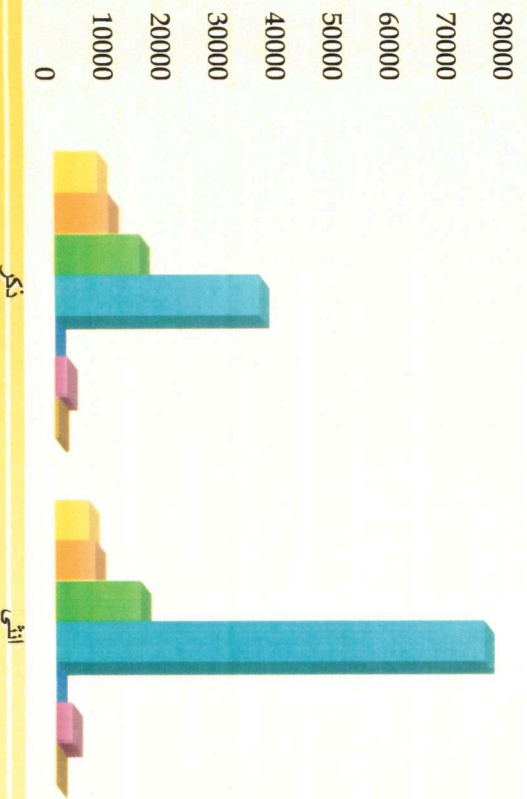


إحصائية البوابة الإلكترونية – خريجي الباحثين عن العمل حسب المؤهل العلمي والجنس

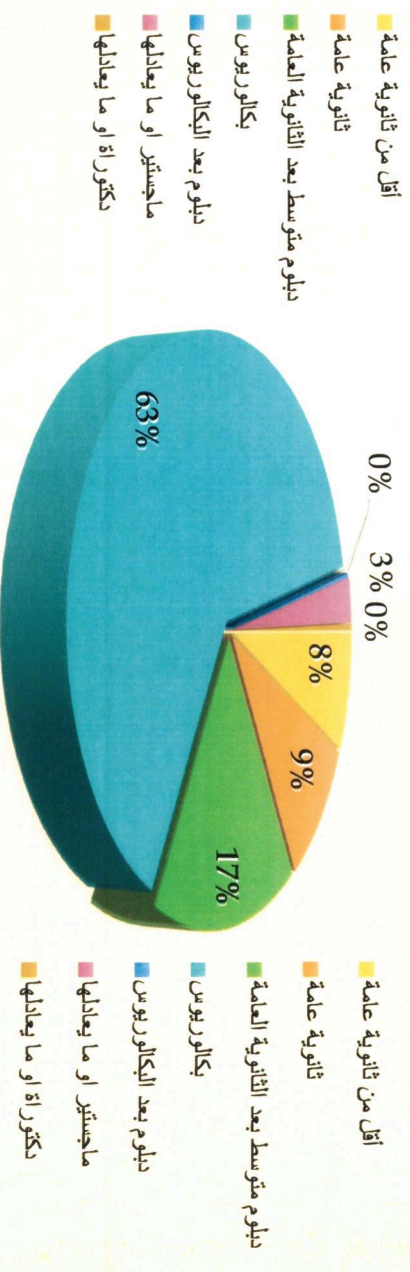


المجموع	انثى	ذكر	التصنيف
13179	5798	7381	أقل من ثانوية عامة
16216	6892	9324	ثانوية عامة
29414	14727	14687	دبلوم متوسط بعد الثانوية العامة
110330	74846	35484	بكالوريوس
492	269	223	دبلوم بعد البكالوريوس
794	170	624	دكتوارة أو ما يعادلها
4990	2842	2148	ماجستير أو ما يعادلها
175415	105544	69871	المجموع

المؤهل العلمي والجنس



المؤهل العلمي





ديوان الموظفين العام

شكرا،،،