



CDL- UD(2022)004

Engl. only.

EUROPEAN COMMISSION FOR DEMOCRACY THROUGH LAW
(VENICE COMMISSION)

in cooperation with

THE GENERAL PERSONNEL COUNCIL OF PALESTINE*

Under the auspices of H.E. the Prime Minister
Dr Mohammad SHTAYEH

Regional seminar for high level civil servants

15th UniDem Med

"PUBLIC SERVICE POLICIES: PARADIGMS FOR CHANGE"

Hybrid format: online and in Palestine*

17-18 May 2022

**NEW MODELS OF PUBLIC SERVICE POLICIES FOCUSED ON
STRENGTHENING HUMAN CAPITAL AND IMPROVING THE QUALITY OF
WORKING LIFE**

by

Mr Wael AL-RIMAWI

**(Director General of job planning and classification tables, General Personnel
Council, Palestine*)**



The Unidem Med project is implemented in the framework of the European Union/Council of Europe joint programme "Regional Support to Reinforce Human Rights, Rule of Law and Democracy in the Southern Mediterranean" (South Programme IV)

* This designation shall not be construed as recognition of a State of Palestine and is without prejudice to the individual positions of Council of Europe and European Union member States on this issue.

*This document has been produced as part of a programme co-funded by the European Union and the Council of Europe.
The views expressed herein can in no way be taken to reflect the official opinion of either party.*

دولة فلسطين
ديوان الموظفين العام



The General Personnel Council Palestine

Managing and developing human resources in the civil

service sector in Palestine

2020/2021

The Main Purpose of Public Administration in the “Civil Service”

- ❖ Serving citizens
- ❖ Development and reform in the civil service is a continuous necessity to improve performance and enhance citizens' confidence in governmental procedures.
- ❖ We will present a set of developing policies and procedures in the civil service.

First Policy

Updating the Civil Service Law (A Suitable Legislative Environment)



Identifying insufficiencies
in the law
"analysis"



Extensive consultation
campaign
(local/international)



Comparisons of Arab and
international practices



Second Policy

Formation of the High Administrative Reform Committee by Presidential Decree



مادة (3)

تتولى اللجنة أيضا دراسة العلاقة الوظيفية والبنوية ما بين مؤسسات وهيكلية الدولة من جهة، والمؤسسات التابعة لمنظمة التحرير الفلسطينية وفصائلها من جهة أخرى، لجهة إعادة ضبطها وتقنينها وإزالة التمايز فيما بينها.

مادة (4)

يكون للجنة في سبيل تحقيق أهدافها :-

- 1- تشكيل لجان فرعية متخصصة، على أن يرأس كل منها أحد أعضاء اللجنة الوطنية.
- 2- الإستعانة بمن تراه ضرورياً من ذوي الخبرة والإختصاص الفلسطينيين والأجانب.

مادة (5)

تتهي اللجنة أعمالها فيما لا يتجاوز السنة من تاريخ تشكيلها، وترفع تقاريرها وتوصياتها لرئيس الدولة شهرياً.

مادة (6)

على الجهات المختصة كافة، كل فيما يخصه، تنفيذ الحكم هذا المرسوم، ويعمل به من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر في مدينة رام الله بتاريخ: 18/10/2021 م

محمود عباس
رئيس دولة فلسطين
رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية



قرار رقم () لسنة 2021م

رئيس دولة فلسطين
رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية
استناداً للنظام الأساس لمنظمة التحرير الفلسطينية،
وللقانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته،
وبناء على الصلاحيات المخولة لنا،
وتحقيقاً للمصلحة العامة،

قررنا ما يلي :

مادة (1)

تشكيل لجنة وطنية للإصلاح، برئاسة المستشار القانوني لرئيس الدولة وعضوية كل من:

1. أمين عام مجلس الوزراء.
2. رئيس ديوان الموظفين العام.
3. رئيس ديوان الرقابة المالية والإدارية.
4. رئيس هيئة التقاعد العام.
5. رئيس هيئة التنظيم والإدارة.
6. وزير العدل.
7. ممثل عن الصندوق القومي الفلسطيني.
8. ممثل عن وزارة المالية.
9. ممثل عن وزارة الخارجية وشؤون المغتربين.
10. ممثل عن المخابرات العامة.

مادة (2)

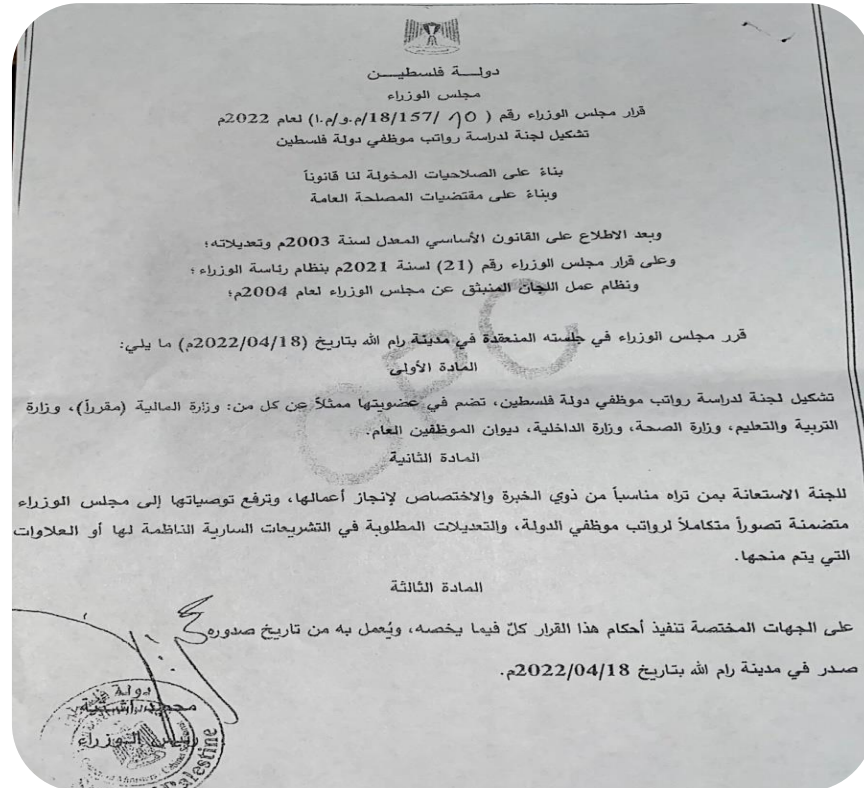
تتولى اللجنة دراسة القوانين والأنظمة والهيكلية التي يستند إليها البناء المؤسسي في الدولة، وكل ما يتعلق بالوظيفة العمومية، لجهة إصلاحها وتطويرها وترشيح هيكلية وترشيح نفقاتها وتحسين أدائها.

Third Policy

Formation of a committee to reform the salary scale of civil servants in accordance with the Council of Ministers' decree

Its Goal:-

Preparing an integrated vision for civil servants' salaries according to justice and equality bases Making the public job just and attractive



Fourth Policy

Formation of a specialized technical committee to modernize the organizational structures in the civil service in accordance with Council of Ministers' decree

1. Its objective is to set standards, legal, and administrative controls for building structure governmental regulatory.
2. Rationalizing the organizational structures of governmental departments in the civil service.
3. Building a practical basis for job replacement plans and supervisory tracks.

Achieved Progress:

**Governance of some government institutions
(cancellation, merging, annexation)**

Fifth Policy

Automation of administrative systems and teleworking and their impact on human resources management (the pandemic and trends for investment in information technology)

Electronic advertisement

Electronic Exam

Electronic archiving

Resources

The formation Table

Prize

Enhance the Administrative

Processes Governance

Facilitating monitoring and follow-up

Reducing the human intervention

Quality, Speed, Cost

The database is easy to analyze

Extracting reports

Systems Integration

الأرشيف الإلكتروني لديوان الموظفين العام



تسجيل الدخول

تسجيل الدخول

جدول تشكيلات الوظائف للدوائر الحكومية 2022

State Of Palestine
General Personnel Council
Job Classification Tables For Governmental
Institutions
The 4th Phase
2022



دولة فلسطين
ديوان الموظفين العام
جدول تشكيلات وظائف الدوائر الحكومية
الدورة الرابعة
2022



يهدىكم ديوان الموظفين العام أطيب التحيات ويضع بين ايديكم الرؤية الجديدة لمشروع جدول التشكيلات الوظيفية في دورته الرابعة للرؤية الوطنية وإيماناً منا بأهمية الإرتقاء وإدارة اهداف التنمية الشاملة والمستدامة والسعي لتحقيقها والتي تهدف الى استغلال الموارد البشرية لخدمة المواطن محور اهتمامنا. هذه العملية التطويرية للإدارة وإعداد التشكيلات الوظيفية للدوائر الحكومية تعتبر من أهم الخطوات شاملة ساهمت في إنجازها كافة الدوائر الحكومية بمشاركة عالية وتضافر للجهد للإرقى بالإدارة العامة في دولة فلسطين. نأمل من تعاونكم في القاعة الادارية الصلبة التي في ضوئها يتم تطوير وتحسين مختلف العمليات الادارية بما يجعل من مؤسساتنا الفلسطينية مؤسسات دولة قادرة على متكملة. تحافظ على مواردها البشرية وتنمي قدراتها ومهاراتها. تدعمكم الإدارة العامة للتخطيط الوظيفي وحوال التشكيلات الى استيفاء الجدول الخاصة بتخطيط الموارد البشرية في دائرتكم الحكومية واتباع التعليمات والمحددات الخاصة بجدول تشكيلات الوظائف.

تعمير الإدارة العامة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات © 2022







النظام الموحد لإدارة الموارد البشرية
(موارد)

المستخدم

كلمة المرور

اللغة Arabic

القائمة (1016)

وراء

مسار العمل : 1016

المقصود

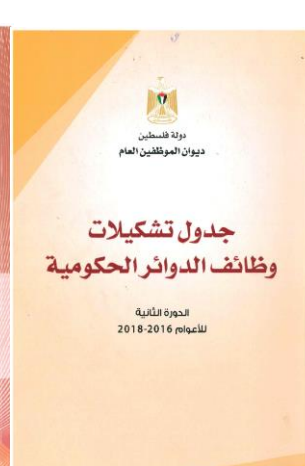
- المستخدم
- الدور
- التسكين
- توزيع الموارد
- التعدلات توزيع الموارد
- التقسيم
- ملف الموظف
- الموارد موظف
- الموظف
- توزيع الموظف
- توزيع الموظفين
- التقسيم
- عرض بيانات موظف
- توزيع مستخدم
- تعديل الملف
- مراجعة الدورات
- إلغاء الخدمة
- العمل
- الموظفات
- التقسيم
- توزيع الموظفين (نحس)

بماتمة

بحث

- التقسيم
- مهمة العمل
- توزيع الموظفين
- تعديل المسمى الوظيفي
- التقديرات
- المقالات
- تعديل حساب البنك
- التقسيم من الراتب
- الاجازات
- الدوام
- البيانات
- الاعارة
- الفترة الدراسية
- النسب
- تقسيم الآداء
- الدورة تدريبية

formations Tables in documents



Sixth Policy

Formation of the Supreme Administrative Court by presidential decree

Its relation is to increase integrity, transparency and justice area

Its purpose is to:–

- **Decide on administrative related issues to human resources in the civil service**
- **Protecting the of public officials' rights**

Seventh Policy

Achieving harmony between the main civil service's components

The Sub Policies:-

**Financial
Resources**

**Public
Administr
ation**

**General
Planning**

**Job planning and job
formations**

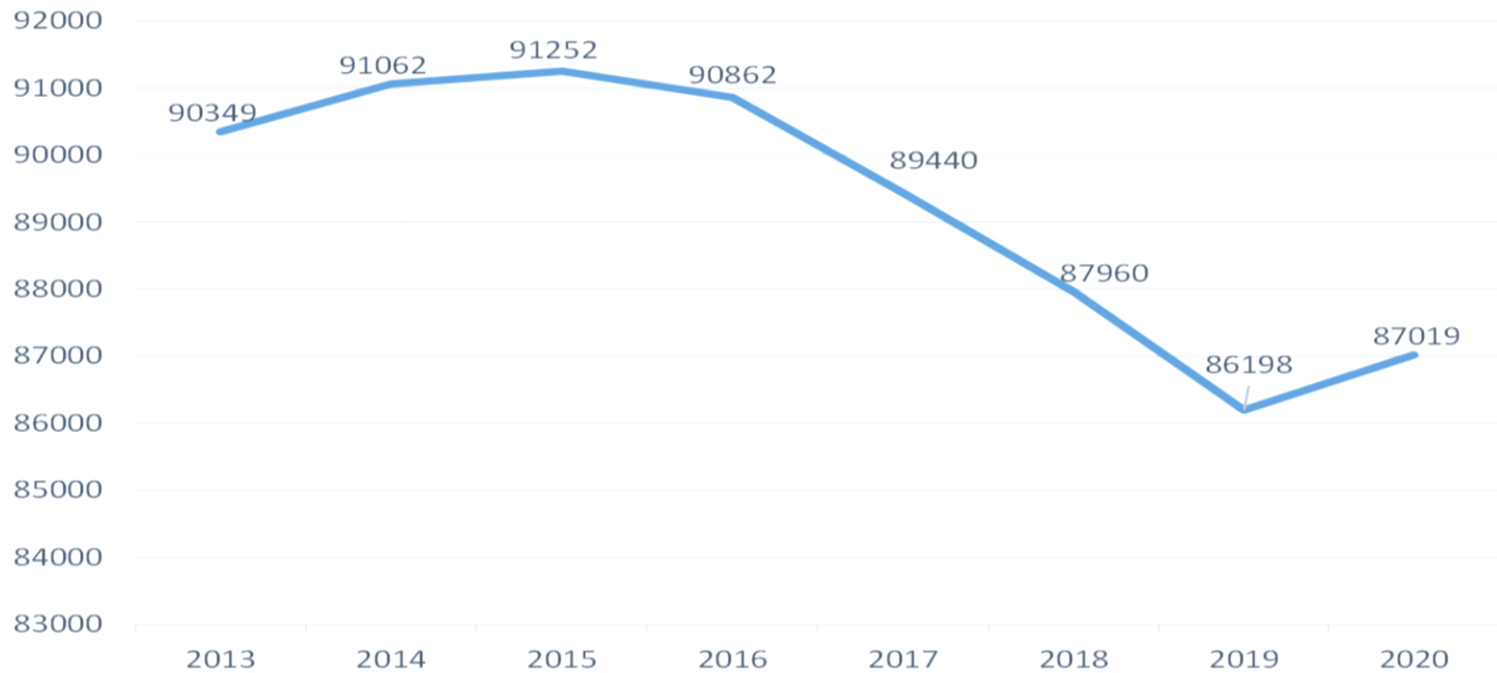
Seventh Policy "A"

Maintaining net vacancies of zero or less

1. Aiming of promoting optimal investment in existing human resources.
2. The number of new employees is equal to or less than the number of retiring employees in the civil service.
3. Reducing job slack and piling up unnecessary numbers.
4. The government is not the biggest employer of graduates.
5. The number of graduates annually is (40) thousand.

- Employing 8000 graduates annually in all sectors (governmental, private and National at a rate of one-fifth.
- The government employs 2500–3000 annually.
- (5000) the rest of the sectors.

Number of Employees in Civil Service During 2020- 2023



1.67 is the percentage of Civil Servants to Palestinian Population 2020

Percentage of Civil Servants in Some Chosen Countries

Country	The Percentage of Civil Servants to Population
Palestine	1.7%
Jordan	3.3%
Saudi Arabia	4.02%
Egypt	6.5%
France	3.8%
Germany	3.5%

Seventh Policy "B"

An administrative plan to reform the file of contracted employees in the civil service within 3 years

Minister's
staff
experts
Project staff
are not
positioned

72% of
contracted
employees
were positioned

Applying
the system
in formation
table for
2021/2022

Cabinet
approval of
the system
for hiring
experts and
filling
temporary,
casual or
seasonal
jobs No.
(10) for
2021

Seventh Policy (C)

"Expansion of the external circulation of human resources among governmental departments(external transport)

Replacement
by hiring new
human
resources

Optimum
investment in
human
resources

Reducing
the financial
costs of
salaries

External
circulation
is as
needed

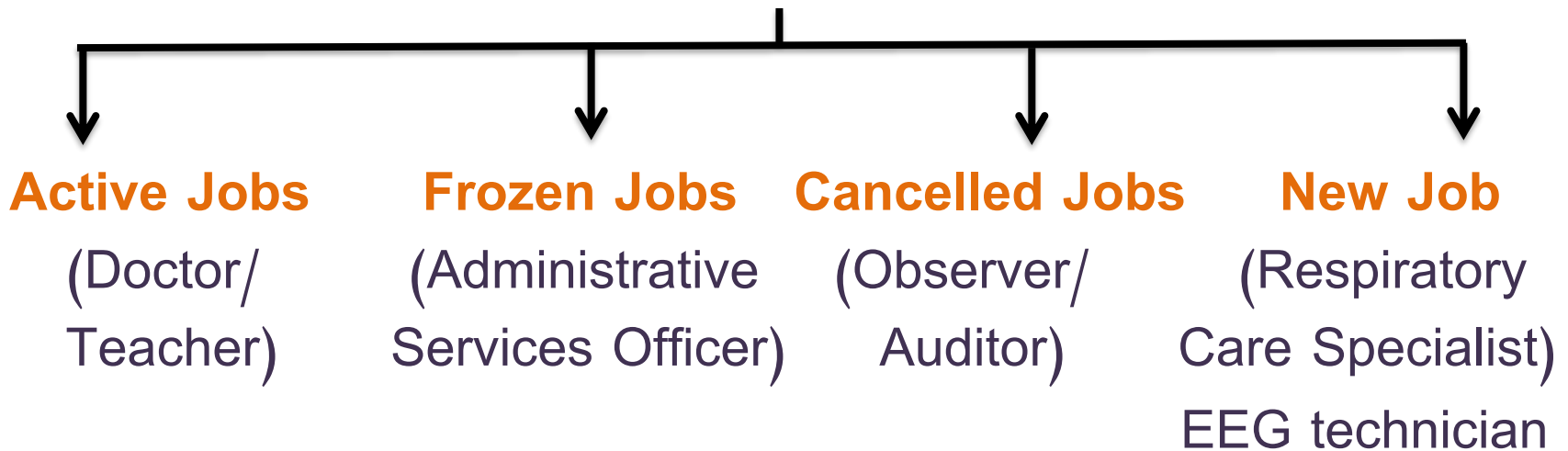
Focusing on the
surplus in the
specializations that
do not correspond
to work nature of
the department
such as: Social
work specialization
(archive employee)

We seek to
adopt
transparent, fair
and objective
national
standards for
surplus
management
from the
Council of
Ministers

Eighth Policy:

**Enforcement of job description cards in all civil service jobs
(functional and supervisory)**

Inventory of civil service jobs 2020



Job redesign (job analysis).

Updating the basic job description cards.

Example on a Job Description Card

جلسة مجلس الوزراء رقم
142

دولة فلسطين

12. العمل على توظيف مواهب الطلبة المتميزين في النشاطات الصفية واللاصفية.	
13. العمل على تيسير العملية التعليمية والتعلمية في المدرسة، بالتعاون مع إدارة المدرسة وزملائه المعلمين والطلبة.	
جهات الاتصال والتنسيق:	
حسب الهيكل التنظيمي والتعليمات الصادرة في المجال.	
المواصفات الوظيفية:	
المؤهل العلمي: بكالوريوس كحد ادنى (*).	سنوات الخبرة:
متطلبات أخرى:	• يفضل من يحمل مؤهل تربوي (**).
المهارات والقدرات:	• معرفة باللغة الإنجليزية.
	• مهارة في اللغة العربية
	• مهارة في اعداد التقارير.
	• مهارة في حل المشكلات.
	• مهارة في الاتصال والتواصل.
	• مهارة استخدام الحاسوب
	• القدرة على العمل ضمن فريق.
	• القدرة على تحمل ضغط العمل .
بنية العمل (مكتبي، ميداني، الاثنان معاً):	
مكتبي.	
اسم الموظف :	التوقيع الموظف
اعتماد المسؤول المباشر	

(*) كافة التخصصات التي تغل للتدريس في وزارة التربية والتعليم العالي.
(**) خريج كلية التربية او مؤهل تربوي بعد البكالوريوس (دبلوم، ماجستير، دكتوراه).

الاسئلة الشائعة، الإجابة
07-03-2017
مصادقة

2 | Page

39

مجلس الموظفين العام
المسؤول الإداري
مصادقة

جلسة مجلس الوزراء رقم
142

دولة فلسطين

بطاقة الوصف والتوصيف الوظيفي	
الدائرة الحكومية: وزارة التربية والتعليم العالي	
المسمى الوظيفي: معلم	رمز الوظيفة:
الإدارة:	الجهة الوظيفية: الثانية
الدائرة:	التدرج الوظيفي: 1-5
القسم:	المسؤول المباشر حسب الهيكلية:
الشعبة:	مدير المدرسة
عدد المرؤوسين:	المسميات الوظيفية التي تشرف عليها الوظيفة:
الاختصاص العام للوظيفة:	
القيام بمهام التدريس.	
المهام والمسؤوليات:	
1. إعداد الخطط المطلوبة في بداية العام الدراسي.	
2. الانضمام في الاجتماعات والدورات التدريبية التي تنظمها المدرسة أو العقود أو مديرية التربية أو الوزارة.	
3. المشاركة بفاعلية في اللجان المدرسية التي اختير لأن يكون عضواً فيها.	
4. المشاركة في اجتماعات لجنة البحث في المدرسة لدراسة حاجات معلمي التخصص ووضع خطة لذلك.	
5. المشاركة في النشاطات المنهجية التي تنظمها المدرسة أو العقود أو المديرية والوزارة.	
6. القيام بالزيارات التبادلية بين معلمي التخصص المشترك، ومعلمي التخصصات الأخرى إن لزم ذلك.	
7. التنسيق والتعاون مع مدير المدرسة والمعلمين الأول والخبير والمشرف التربوي فيما يتعلق بتطوير قدراته التربوية.	
8. توظيف التعليم الإلكتروني والتكنولوجيا بوسائلها وأنواعها المختلفة في العملية التعليمية.	
9. إعداد المواد الإثرائية وأوراق العمل والاختبارات وتحليلاتها وحفظها في ملف خاص.	
10. ضمان توظيف مرافق المدرسة في العملية التربوية من مكتبة ومختبر علوم ومختبر حاسوب وقاعات.	
11. استكشاف الطلبة الموهوبين وذوي الحاجات الخاصة ويطبقي التعلم وتزويد إدارة المدرسة بأسمائهم.	

الاسئلة الشائعة، الإجابة
07-03-2017
مصادقة

1 | Page

38

مجلس الموظفين العام
المسمى الوظيفي - معلم
07-03-2017
مصادقة

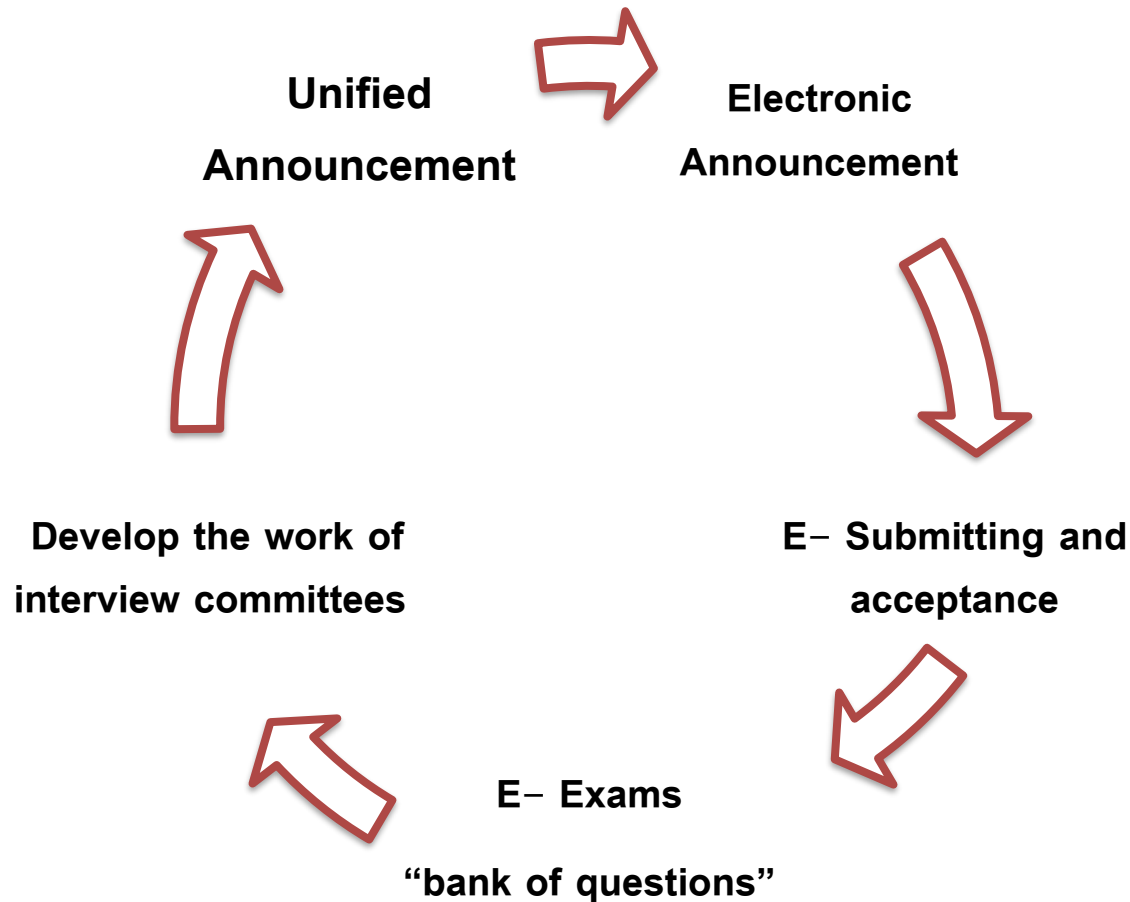
Eighth Policy

Enforcement of the job description card in all civil service jobs (functional and supervisory)

- ❖ Cabinet approval of the higher category cards based on competencies
- ❖ (General Manager, deputy/Assistant Deputy
- ❖ We have completed the Arab framework for the competencies of senior Jobs in the civil service (headed by Palestinian General Personnel Council
- ❖ We started working on building job description cards based on job competencies (localizing the Arab framework).
- ❖ So far, (13) thousand job description cards have been completed in the civil service, including (30) completed organizational structure.
- ❖ Adopting a scientific methodology that depends on participation, consultation, and consensus with governmental departments' teams.

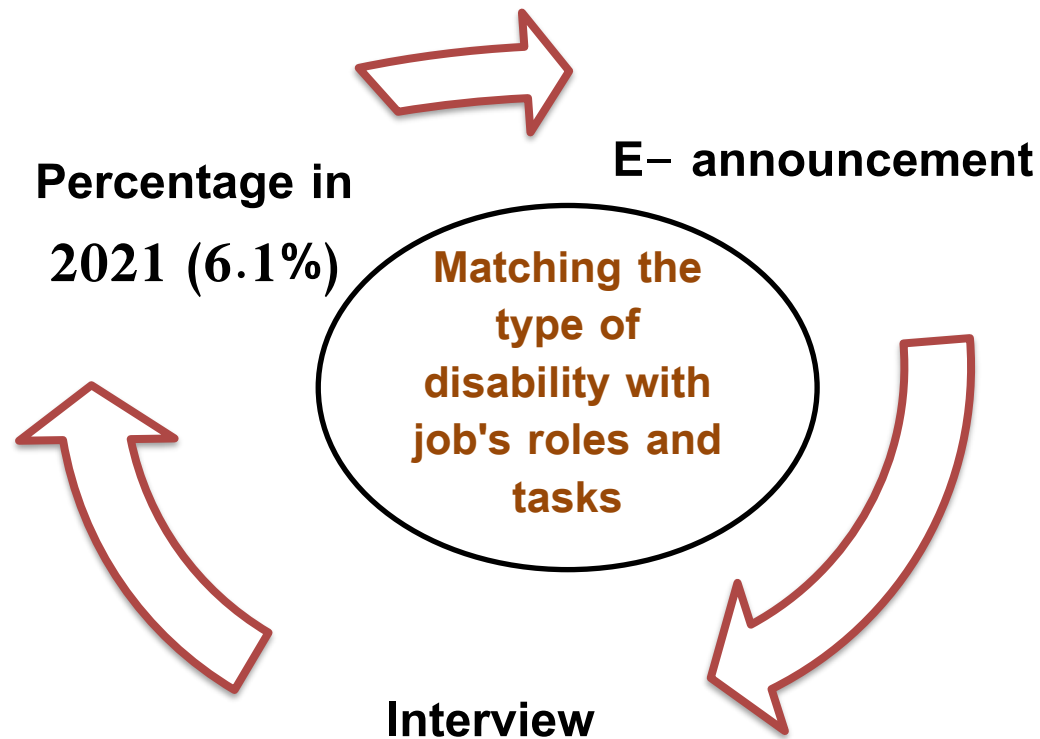
Ninth Policy

Announcement and competition for all civil service jobs listed on the formation schedule “Promoting transparency and justice in occupying public job



Tenth Policy

Employing people with disabilities at 5% of the number of jobs listed on the formation table for all governmental departments



- Developing: Building a computerized national database for people with disabilities

Eleventh Policy

Increasing the efficiency of institutional performance

- ❖ Through
- ❖ Raising the percentage of technical jobs (specialization) in governmental departments to 80%, compared to 20% for supportive jobs.
- ❖ Attracting specialized competencies (such as doctors, teachers...).
- ❖ Strong and effective institutions in line with the SDG (16) and the national plan.
- ❖ In order to improve the quality of provided service to the citizen.

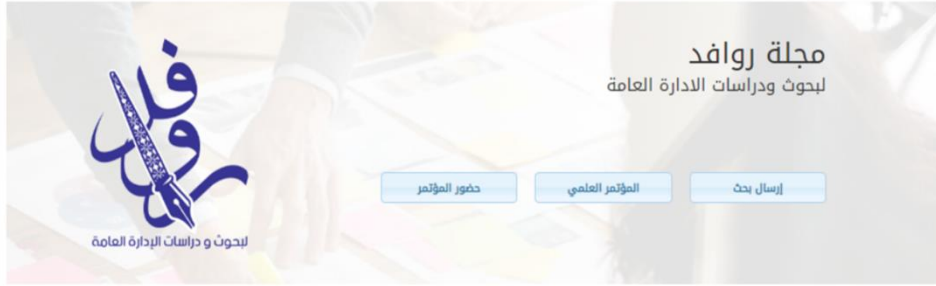
Twelfth Policy:

Employing administrative studies and research in the process of making and taking decisions related to human resources management.

Issuing a Refereed scientific journal

- Completion of the second volume "Civil Service in Numbers".
- Producing a set of published studies and research.
- Organizing panel discussions (the scientific conference to be held entitled “Towards Strengthening Governance and Digitization in Public Administration after the Corona Pandemic”).





لبحوث ودراسات الإدارة العامة

في هذه الصفحة
تعريف المجلة
دليل الباحث
أخلاقيات النشر
سياسات النشر في
المجلة

تعريف المجلة

هي مجلة علمية محكمة تصدر عن دائرة الدراسات ومشاريع الموارد البشرية في ديوان الموظفين العام في دولة فلسطين تسعى لنشر المعرفة النوعية في مجال الإدارة العامة وتبني قيم وأخلاقيات البحث والنشر العلمي. لتزيد



دليل الباحث



أخلاقيات النشر



سياسات النشر في المجلة

معلومات الاتصال

0997052907112 0

0997052907112 0

ديوان الموظفين العام - رام الله - فلسطين



دولة فلسطين
ديوان الموظفين العام

الخدمة المدنية في أرقام



2020-2019

Thirteenth Policy:

Absorbing the various scientific disciplines and employing them in the civil service through the project of inventorying scientific disciplines

- ❖ To increase specialization in civil service jobs.
- ❖ Improvement of job description cards.
- ❖ (Recommendation) to integrate new scientific disciplines into new jobs that advance the performance of the civil service.

By method:


1. Participation through a specialized national committee from different government departments.
2. Documents and literature (the International/Jordanian ESCWA, the Palestinian Accreditation and Quality Authority database).

Fourteenth Policy:

Keeping abreast of global developments in public administration and civil service issues

- Access to modern, advanced and successful experiences in the countries of the region and the world
- Determine the benefits of these experiences
- Localize these experiences through a systematic adaptation process
- Building partnerships with regional, Arab and international institutions and organizations, including:
 - 1- Civil service bureaus
 - 2- Relevant international organizations
(Mena Par, IISA, LAGPA, EGPA,...).
 - 3- Networking with donors
(UNDP, EU, OELC, ENA, Koreans and Japan).

Recommendations




A comprehensive review of the reality of the public administration and civil service in Palestine to identify strengths, weaknesses, gaps, and areas for improvement and development.

Electronic linkage in computerized programs between the Bureau and the Ministry of Finance and the Government Results Framework.

Updating the salary scale of civil servants according to fair and objective bases, and the process of evaluating the weight of the job.

Studying the work allowances for jobs and privileges granted to employees after the year 2005 and addressing the gaps in the allowances in order to achieve justice in the distribution of resources.

Recommendations



Marketing the professional competencies of graduates in Arab and regional forums.

Working on integrating technology more broadly and artificial intelligence in the development of operations on human resources.

Classifying jobs and building career paths based on an analysis of all civil service jobs.

Surveying the capabilities inventory of civil servants to recruit and rotate competencies to achieve excellence.