



وَزَارَةَ النِّقْلِ



الرصد الإعلامي



## التاريخ

الخميس 2024/7/11

## أبرز العناوين

التصنيف	رقم الصفحة	العنوان
خبر صحفي	3	نقابة اصحاب التاكسي " ترفض تحرير 50 مركبة .. والأمانة ترد
خبر صحفي	4	الدلايخ: تراجع عدد البواخر العابرة لباب المنذب وقناة السويس بنسبة 50 - 60%
موقع هيئة البحرية	5	اختتمت أعمال اللجنة الفنية الاردنية التونسية للنقل البحري
خبر صحفي	6	اللجوء السوري في حديث وزير الداخلية
خبر صحفي	9+8+7	الشريدة: لجنة وزارية لدراسة موضوع ازدواجية الوظيفة
خبر صحفي	10	الحوثيون: عملياتنا لن تتوقف إلا بوقف العدوان على غزة
خبر صحفي	11	اجواء حارة في اغلب المناطق اليوم وغداً وانخفاض الحرارة السبت



### نقابة اصحاب التاكسي " ترفض تحرير 50 مركبة .. والأمانة ترد

اعترض رئيس نقابة أصحاب السيارات العمومية بالإناابة محمد شحادة الحديد عن نية أمانة عمان الكبرى تحرير خمسين مركبة لصالح شركة اردنية عاملة بالنقل "التكسي". وجاء اعتراض الحديد على القرار المزمع اتخاذه خلال جلسة تعقدها الأمانة الخميس بداعي أنه يأتي رغم أنه "تم تحويل هذا الملف سابقا إلى هيئة مكافحة الفساد وتم رفض التحرير من قبل وزير النقل السابق وجيه العزايزة لوجود شبهة فساد في هذا الملف". وتساءل: كيف لمستثمر ان يحول مركباته لطبعات حرة وهي عقود استثمار؟ من جانبه أكد المدير التنفيذي للنقل والمشاريع في أمانة عمان الكبرى المهندس رياض الخرابشة أن هذا الحديث "غير دقيق البتة.. وأن هناك تدليس في الحثيات والنتائج". وقال الخرابشة إن الموضوع «مركب على أكثر من قضية أساسية؛ أهمها الالتزامات المستحقة على الشركة لأمانة عمان..» وأوضح أن الهدف من الإجراء «تحصيل حقوق الأمانة المالية والسماح للشركة بالاستمرار في عملها لأنه لا يمكن إجرائيا تحقيق ذلك ما لم تف الشركة بالتزاماتها المالية للأمانة، لكي تتمكن الأمانة من استكمال إجراءاتها التنفيذية التي تتوافق مع الإجراءات التي اتخذت من قبل هيئة تنظيم النقل في فترات سابقة ومنها تعديل الشروط الخاصة بخدمات مكاتب الاستثمار.» وشدد الخرابشة على أن التوصية «متوازنة» وحققت مصالح كل المعنيين بالقرار، فضلا عن استمرار الشركة في تقديم خدماتها ومساعدتها في تصويب أوضاعها القانونية والمالية التي تأثرت سلبا بعمل التطبيقات الذكية المرخصة وغير المرخصة. ولفت إلى أن المرخص من التطبيقات يزيد عن ١٣ ألف سيارة وتأثير الخمسين سيارة الموصى بها في قرار أمانة عمان «ثانوي جدا» مقارنة بسيارات التطبيقات الذكية. ورأى الخرابشة أن إحداث البلبلة وخلق المعطيات والنتائج "لن تفيد" وأن العمل مؤسسي والتوصية مكتملة المراحل والقرار سيعرض أصوليا على مجلس الأمانة ومن ثم مصادقته بحسب الأصول من مجلس الوزراء. وأكد أن جميع المعنيين يستطيعون فحص حثيات القرار والتأكد من مبرراته وأهدافه وصحة وسلامة الإجراءات. يذكر ان سعر طبعة التكسي في عمان بحدود 50 الف دينار وفي حال تحرير وتحويل طبعات التكسي للشركة المعنية وتحويلها لتاكسي اصفر ، ما سيرفع من قيمتها الشرائية وامكانية بيع طبعات التاكسي الخمسين للغير ، ما يعني تمكين الشركة من تحصيل حوالي 2.5 مليون دينار جراء عملية البيع بحسب عاملين في القطاع.



### الدلاييح: تراجع عدد البواخر العابرة لباب المنذب وقناة السويس بنسبة 50 - 60%

أكد امين عام نقابة الملاحة الكابتن محمد الدلاييح ان عدد البواخر السياحية القادمة الى المملكة خلال النصف الأول من عام 2024 (صفر) باخرة مقارنة مع 3 بوادر سياحية لنفس الفترة من العام الماضي. وأشار الدلاييح في تصريح الى الرأي ان عدد القادمون للمملكة خلال النصف الأول من عام 2024 عبر بوادر الجسر العربي 64206 مسافر مقارنة مع 51138 مسافر لنفس الفترة من العام الماضي أي بزيادة ما نسبته 25.6%. وبين الدلاييح ان هناك ارتفاعاً بمجموع البواخر الواردة للمملكة خلال النصف الأول من العام الحالي لتصل الى 1068 باخرة مقارنة مع نفس الفترة لعام 2023 والتي بلغت 934 باخرة أي بزيادة ما نسبته 14.3% نتيجة ارتفاع أعداد بوادر الركاب التابعة لشركة الجسر العربي. وعن حركة الملاحة الدولية عبر قناة السويس وباب المنذب والرجاء الصالح بين الدلاييح ان مجموع البواخر العابرة من خلال قناة السويس تراجع بما نسبته 50.3% خلال النصف الأول من العام الحالي وبمجموع 6661 باخرة مقارنة 13405 باخرة مع نفس الفترة من العام 2023. وقال الدلاييح ان مجموع البواخر العابرة من خلال باب المنذب بلغ خلال النصف الأول من العام الحالي 5377 باخرة بتراجع ما نسبته 60.2% مقارنة مع نفس الفترة لعام 2023 والتي بلغ فيها عدد البواخر ما يقارب 13525 باخرة. وأشار الدلاييح الى ارتفاع عدد البواخر العابرة من خلال رأس الرجاء الصالح بنسبه 79.2% خلال النصف الأول من العام الحالي ليبلغ مجموعها 14773 باخرة مقارنة مع نفس الفترة لعام 2023 والتي بلغت 8233 باخرة.

نبض



### اختتمت أعمال اللجنة الفنية الاردنية التونسية للنقل البحري

في اطار العمل المشترك والتعاون في مجال النقل البحري بين المملكة الاردنية الهاشمية والجمهورية التونسية، اختتمت أعمال اللجنة الفنية الاردنية التونسية للنقل البحري، والتي عقدت بتاريخ ٩-١٠ / ٧ / ٢٠٢٤ في مدينة مبنى الهيئة البحرية الاردنية في مدينة العقبة، حيث ترأس عن الجانب الاردني مدير عام الهيئة البحرية الاردنية المهندس عمر الدباس وترأس عن الجانب التونسي الاستاذة مريم أرناز الشريف كاهية مدير الحركة البحرية والتعاون في مجال النقل البحري والموانئ البحرية التجارية بوزارة النقل والتي تم من خلالها استعراض المستجدات التي يشهدها قطاع النقل البحري والموانئ في كلا البلدين ومناقشة التحديات، وتعزيز التعاون المشترك بين الادارات البحرية، وتبادل الخبرات ونقل المعرفة في مجالات النقل البحري، وتوسيع نطاق التعاون المشترك في التعليم والتدريب البحري من خلال الكليات والاكاديميات البحرية المعتمدة في البلدين وبحث سبل والية التعاون في التمارين وورش العمل الإقليمية المشتركة .

وتم بحث الية التطوير والتحديث لعدد من الاتفاقيات السابقة في مجال النقل البحري ومدى موائمتها لتواكب تطلعات البلدين، من خلال التطبيق الامثل للاتفاقيات الدولية ذات العلاقة



## اللجوء السوري في حديث وزير الداخلية

ربما يكون وزير الداخلية مازن الفراية الأكثر مباشرة في توصيف حالة الضغط التي يعاني منها الأردن جراء اللجوء السوري مع استمرار تجاهل المجتمع الدولي الذي يبدو انه بات يعتبر هذا اللجوء امرا واقعا.

المجتمع الدولي يتحدث بلغة مختلفة وهي توطين اللاجئين لكنه غير مستعد لتمويل تكلفة عودتهم وكان ضعيفا جدا في تمويل تكلفة ايوائهم. توطين اللاجئين في بلدان اللجوء غير مرغوب فيه، حتى في أوروبا التي بذلت وتبدل جهودا كبيرة لمنعه. في الأردن توطين أعداد كبيرة من اللاجئين ليس مقبولا لأسباب اقتصادية في بلد يعاني من شح المياه واستيعاب محدود في البنية التحتية وبطالة بدأت تتوطن لا تحتاج إلى عوامل منافسة اخرى تزيدها تأزيماً. تقوم وزارة التخطيط بوضع خطة استجابة لمتطلبات اللاجئين السوريين، وهي مهمة تتصدى لها منذ أكثر من عقد حتى أصبحت مملة ليس لأن الملف فيه ما فيه من تشابكات بل لأن الاستجابة لما يطلبه الأردن من تمويل تتناقص سنة بعد سنة. الاستجابة للزامة السورية من المجتمع الدولي لا تتجاوز ١٠٪، لماذا نكرر أنفسنا في هذا الملف ولماذا نطرب على الكلام الدولي المعسول بأننا دولة تقدم أكثر من إمكاناتها وتقضي على الجمر دون مقابل يغطي نصف ما ننفق! هذا الملف يجب أن يغلق بخطة تعيد هؤلاء اللاجئين إلى بلدهم في مواقع الاستقرار لتتحمل الدولة السورية مسؤوليتهم، والأمانة قد تم صونها والوديعة تستحق إرجاعها، وإن لم ينجح هذا الخيار فعلى المجتمع الدولي أن يشارك هذا العبء ويأخذ منهم ما يشاء دون انتقائية كما فعلت بعض دول أوروبا، وكما تفعل اليوم إذ تخص اللاجئين الأوكران دون غيرهم في تصنيف عنصري! عبء اللجوء يأتي في وقت تشهد المساعدات الدولية العادية جفافاً، فما بالك بتمويل استثنائي مثل قضية اللجوء السوري وقد مل المجتمع الدولي من قضية الصراع في سوريا فما بالك بنتائجها وأهمها اللجوء الذي يراهن المجتمع الدولي نفسه على تكيف الدول المستضيفة معه واستيعاب آثاره كما حصل في دول أوروبا التي أصبح السوريون فيها يحملون جنسياتها أو معالين لفترة من الوقت تسمح لهم بالاندماج في هذه المجتمعات. الأردن يتعامل بسخاء بما ينسجم مع رسالته وعاطفته ورسالته العروبية، وقرر أن يتحمل العبء الأكبر، فأبقى على الحدود مفتوحة بما يفوق قدراته وموارده لكنه يستحق أكثر من الشكر والإشادة! لا يعكس الأردن الأثر الاقتصادي لإعالة أكثر من مليون لاجئ سوري في موازناته ولا تعكسها مؤشرات الرئيسية مثل البطالة والنمو والفقر، وهذا لا يعني أنها غير موجودة، لكن سياسة الفصل في البيانات هذه ربما تكون قد أغرت المجتمع الدولي بالتباطؤ والصدود أحياناً على اعتبار أن الأوضاع على ما يرام وهو ما يحتاج إلى تفسير. تدخل المجتمع الدولي وبعض الدول في توجيه إدارة ملف اللجوء مرفوض، ونذكر كيف أن صندوق النقد الدولي مثلاً ضغط لشمول اللاجئين السوريين بدعم الخبز وربما الكهرباء، وكيف تضغط دول كثيرة لتوفير فرص عمل لهم وبعد ذلك مساكن وربما حقوق.



### الشريفة: لجنة وزارية لدراسة موضوع ازدواجية الوظيفة

عمان 11 تموز (بترا)- هبة العسوس وهيثم أبو حماد- صرح نائب رئيس الوزراء للشؤون الاقتصادية ووزير دولة لتحديث القطاع العام ناصر الشريفة، في مؤتمر صحفي، أمس الأربعاء، أن رئيس الوزراء وجه الحكومة لتشكيل لجنة وزارية تعنى بدراسة الأثر لمنع ازدواجية الوظيفة للموظف الحكومي، والذي دخل حيز النفاذ في الأول من تموز الحالي، مؤكداً انفتاح الحكومة لأخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة بحيث تضمن عدم المساس بالجانب المعيشي للمواطن الذي يعتبر أولى أولويات جلالة الملك عبدالله الثاني وسمو الأمير الحسين بن عبدالله الثاني، ولي العهد.

وأضاف الشريفة أن نظام الموارد الجديد ومعدل الخدمة المدنية جاء بهدف المحافظة على الحقوق المالية المكتسبة للعاملين المعيّنين قبل دخول النظام حيز التنفيذ، ولم يكن القصد منه المساس بحقوق الموظفين المعيشية، بل تحسين الخدمات المقدمة للمواطن وسهولة حصوله عليها. وبين أن اللجنة الوزارية المشكلة لدراسة الأثر ستأخذ بعين الاعتبار إذا ما كان منع الجمع بين وظيفتين سيؤثر على الكوادر من ناحية اكتساب المعرفة والمهارات الجديدة من خلال عملهم في القطاع الخاص من جهة أو نقل خبراتهم للقطاع الخاص من جهة أخرى، وسيتم الإعلان عن التوجهات النهائية عند الانتهاء من هذه الدراسة.

وأوضح الشريفة أنه قبل دخول النظام حيز النفاذ كان هناك قرار مركزي حول شؤون الموظفين كافة وآلية الاختيار والتعيين، بالتشاور مع الوزارات والمؤسسات المعنية، مشيراً إلى أن النظام الجديد أوكل لهيئة الخدمة والإدارة العامة التي تعتبر المسؤولة عن إعداد السياسات والتشريعات وضمان امتثال الوزارات، عملية الرقابة والتنظيم، وفصلها عن الجانب التنفيذي لعمل شؤون الموظفين، من خلال رقابة مباشرة لضمان الشفافية والعدالة في تطبيق هذه السياسات والتشريعات المرتبطة بنظام الموارد البشرية، لخلق نموذج مميز قادر على تحقيق العدالة والحد من الوساطات. وأضاف أن التحديث الإداري في رؤية التحديث الشاملة التي أطلقها جلالة الملك في بداية المنوية الثانية هو رافعة أساسية للوصول إلى التحديث السياسي والاقتصادي من خلال قطاع عام ممكن وفعال، ولتحسين خدمة الوطن والمواطن، مبيناً أن ما سعت إليه خارطة تحديث القطاع العام تصب في تحقيق ما يطمحون له من خلال الأنظمة التي تم إطلاقها مؤخراً، في تحسين نوعية الخدمات المقدمة والتطوير المنشود في إعادة هيكلة الوزارات والمؤسسات، وما رافق ذلك من إعادة النظر في التشريعات التي تحدد وتنظم العلاقة مع الموارد البشرية، والتي أسست لنظام الموارد البشرية الجديد ومعدل الخدمة المدنية.

وبين أن إطلاق هذا النظام يهتم بتطوير الأداء الفردي والأداء المؤسسي، ورسم السياسات، ورفع تنافسية الرواتب والكفاءات وجاهزيتها، وتعزيز الثقافة المؤسسية، وإلزام المؤسسات بالعمل على تحسين بيئة العمل للابداع والابتكار والإنتاج.

وبين الشريفة أن النتائج المرجوة من نظام الموارد البشرية الجديد هو تطوير الأداء الفردي كون العنصر البشري أحد أهم مكونات التحديث الإداري، وإدراج مفهوم التدريب والتعليم المستمر، بالإضافة إلى إيجاد وظيفة جديدة تحت مسمى "مرشد وظيفي" يتولاها أحد أبناء الوزارة أو المؤسسة الذي يمتلك خبرة متقدمة، ويستطيع نقلها إلى زملائه لمساعدتهم بأداء عملهم بالشكل المطلوب.

وفيما يخص الإجازات بدون رواتب، أوضح الشريفة أن الأنظمة الجديدة جاءت لتنظيمها كونها تسمح للموظف بأخذ إجازة تصل إلى أربع أشهر كحد أقصى في السنة الواحدة، ولمدة 12 شهراً طويلة فترة عمل الموظف، مؤكداً حرص الحكومة على إيجاد توازن بين ما تقتضيه الحاجة الشخصية، وبين ما تحتاجه الوزارات والمؤسسات في المحافظة على كفاءاتها واستقطاب كفاءات جديدة، لتتمكن من أداء خدماتها بالمستوى المطلوب.



ولفت أن ما يقارب 13 ألف موظف حاصلين على إجازات بدون راتب من أصل 220 ألف موظف، وهناك 8 آلاف موظف من الحاصلين على إجازات بدون راتب يعملون خارج الأردن وداخله، وعند النظر لهذه الأرقام تم رصد بعض الإجازات التي تجاوزت مدتها من 15 إلى 20 عامًا، موضحًا أن ذلك يحجز شاغرا وظيفيا لمدة طويلة، ويحرم طالبي الوظائف منها في ظل مستوى البطالة المرتفعة في المملكة. وأضاف أن حجز الشاغر يؤثر على أداء المؤسسة ومستوى الخدمات التي تقدمها، وعدم وجود أشخاص لديهم الخبرة التي كان يقوم بها الشخص المجاز بدون راتب، مؤكداً أن المصلحة العامة تقدم على المصالح الضيقة، وفي نفس الوقت للموظف الخيار بالبقاء بوظيفته الأخرى أو العودة إلى عمله في القطاع العام حسب ما تقتضيه مصلحته لكن دون حرمان أحد من هذه الفرص.

وفيما يخص إشراك مؤسسات المجتمع المدني في إطلاق النظام الجديد، أوضح الشريدة أن اللجنة المعنية أغلب أعضائها من ممثلي المجتمع المدني، ووضعت ورقة مفاهيمية حول مكون الموارد البشرية جاء ضمن المكونات السبعة للتحديث الإداري وهي تطوير الموارد البشرية، والهيكل التنظيمي والحوكمة، ورسم السياسات وصنع القرار، والثقافة المؤسسية، والإجراءات والرقمنة، والتشريعات، والخدمات الحكومية، مبينا أنها منشورة على الموقع الخاص بالتحديث الإداري، وفي ضوء هذه الوثيقة التي انطلقت منذ مطلع عام 2023 بدأ العمل على تطوير استراتيجية للموارد البشرية في القطاع العام بالتشاور مع مختلف المعنيين من ذوي الخبرة والشأن الإداري في إعدادها وتطويرها.

وأضاف أنه تم إقرارها من قبل مجلس الوزراء في آب الماضي، وأنه تم عكس المبادئ الواردة في استراتيجية الموارد البشرية في النظام الجديد والاستراتيجية والتي تهدف بمجملها إلى التطوير والتحديث والموازنة بين الاهتمام بالمؤسسات والوزارات، وبين الموظفين، كما أنها وازنت بين الاهتمام بتطوير الأداء المؤسسي والأداء الفردي، ووفرت العديد من الأدوات والمرونة في تحفيز أداء الموظف العام، ومكنت من وضع الإطار المناسب للكفاءات واستقطابها للعمل في القطاع العام، وتوفير الأطر التشريعية لهذه الغاية.

وفيما يخص التقاعد المبكر والشيخوخة، أشار الشريدة إلى أنه لم يتغير شيء في قواعدها، وهي محكومة بقانون الضمان الاجتماعي، ولكن أشارت إليها بعض بنود النظام الجديد، ومعدل الخدمة المدنية، ولم يأتيا بجديد عليها، مشيرا إلى أن حجم القطاع العام مناسب ولا يوجد نية لتخفيضه، وهو بحاجة للكوادر الموجودة فيه للقيام بالمهام الموكلة إليه.

وأكد الشريدة أن هذا النظام جاء نتاجا لفكر أبناء هذا الوطن، وليس مستوردا من الخارج، بل عملت اللجان بجهد كبير على مدار سنة ونصف لدراسة المتطلبات والآثار السابقة واللاحقة لمجمل أجزاء النظام.

وفيما يخص الرواتب، أشار الشريدة إلى أن توحيد الرواتب في القطاع العام من أهم ما يميز النظام الجديد، حيث تصرف الرواتب للوظائف وليس للأشخاص حسب الأهمية النسبية للوظيفة، من خلال تبني آلية تقييم فني وكمي تحدد أهميتها والكفايات المطلوبة لإشغالها وآلية التعيين المبني على آلية شفافة لاختيار وتعيين الأشخاص القادرين على أداء الوظائف، لافتا إلى أن إعطاء الأهمية للوظيفة وتطوير الأداء الفردي هو ما سينعكس على التطوير المؤسسي والخدمات المقدمة.

وعن الابتعاث، أكد الشريدة عدم إلغائه، وإنما أعيد إسناده إلى مكانه الأصلي لدى وزارة التخطيط، التي ستبني تنفيذ برنامج الابتعاث للخارج لإتمام الدراسة في تخصصات مطلوبة في سوق العمل، وتلبي الوظائف المستقبلية، وما يسعون لتطبيقه.

بدورها، قالت وزير دولة للشؤون القانونية نانسي نمروقة: إن نظام إدارة الموارد البشرية سيطبق على الموظفين كافة؛ سواء المعيّنين قبل نفاذ النظام أو الذين يعينون بعد نفاذه، بينما يطبق النظام المعدل لنظام الخدمة المدنية على من تم تعيينهم قبل نفاذ نظام الموارد البشرية، وذلك لحماية حقوقهم المالية المرتبطة بالرواتب والزيادات والعلاوات والترفيح الوجوبي والمكافأة والحوافز.

وبينت أن هناك تعليمات تنفيذية ستصدر قريباً بخصوص العديد من المواد التي وردت في نظام الموارد البشرية، مبينة أنه إلى حين صدور هذه التعليمات، سيضمن النظام الإبقاء على نفاذ التعليمات الحالية.

وأشارت نمروقة إلى أن ما يميز نظام الموارد البشرية، احتوائه على إجراءات واضحة وبسيطة وشفافة تشمل العديد من الضمانات للموظف، كأن يتم تقييم أدائه بشفافية وبعدالة ووفقاً لأدائه دون أن يكون هناك أي اعتبارات أخرى، بالإضافة إلى أن النظام جاء بمفهوم جديد ولأول مرة ضمن أنظمة الخدمة المدنية، "وهو تحفيز الأداء الاستثنائي من خلال صرف حوافز تشجيعية للموظفين تشابه المكافآت أو راتب الثالث عشر والرابع عشر.





وقالت إن الهدف الأساسي من الحوافز التشجيعية في نظام إدارة الموارد البشرية هو تحسين العمل وتحفيز الأداء الاستثنائي للموظف خلال عمله بما ينعكس إيجاباً على الخدمة التي تقدمها الدائرة ومستوى الخدمات التي تقدمها للمواطنين، مؤكدة في هذا الصدد أنه لا يمكن إعطاء حافز استثنائي للجميع، بل يجب أن يعطى هذا الحافز للموظف الذي يقدم أداءً مميزاً واستثنائياً، ويعتمد على تقييم الأداء. وأشارت نمروقة إلى أن النص الموجود في نظام الموارد البشرية حول الانتماء للأحزاب هو نفسه موجود في نظام الخدمة المدنية عام 2020، "ولم يأت نظام الموارد بجديد فيما يخص الأحزاب."

وبينت أن المادة (6) من قانون الأحزاب السياسية لسنة 2022 حددت بعض الفئات القليلة من شاغلي الوظائف التي يمنع انتسابها للأحزاب منعا للتجاذبات السياسية والحزبية، باستثناء ذلك يسمح لباقي موظفي القطاع العام وفق الدستور وقانون الأحزاب، الانتماء وتشكيل الأحزاب. واستعرضت نمروقة عدداً من الإيجابيات الجديدة لنظام إدارة الموارد البشرية، من أبرزها، وجود عدة أشكال من التعيين كمفهوم الدوام الجزئي الذي يعني تعيين الموظف لتحقيق غاية معينة من خلال العمل لساعات محددة في اليوم أو الأسبوع أو الشهر، مؤكدة أن هذا النوع من التعاقد لم يكن موجوداً في جميع أنظمة الخدمة المدنية السابقة. وأضافت أن نظام إدارة الموارد البشرية يشمل الأدوات القانونية التي يستطيع من خلالها الموظف أن يعترض على تقييم أدائه، إضافة للفصل المتعلق بالتظلم.

أما بخصوص الأداء الاستثنائي، بينت نمروقة أن نظام الموارد البشرية يمنح 150 بالمئة من الراتب الشهري للموظف الذي يحصل على تقدير إنجاز المهام بتميز لسنتين، بينما يمنح الموظف الذي يأتي بإنجاز بتميز لسنة واحدة يسبقها سنة أداء استثنائي نسبة 100 بالمئة من الراتب الشهري، في المقابل يمنح الموظف الذي يقوم بأداء واجباته وفقاً للمستوى المطلوب 50 بالمئة من راتبه الشهري لسنة واحدة سابقة لسنة الأداء الاستثنائي. من ناحيته، قال وزير الاتصال الحكومي الدكتور مهند المبيضين: إن هذا المؤتمر جاء بتوجيه من رئيس الوزراء الدكتور بشر الخصاونة للرد على الاستفسارات والأسئلة الواردة حول نظامي إدارة الموارد البشرية والمعدل للخدمة المدنية، وتقديم المعلومات الدقيقة للمواطنين ووسائل الإعلام. وأضاف: "الحكومة أخذت على عاتقها تصحيح الأوضاع وإن كان هناك خطأ نعتزف فيه ونعود عنه، وعلينا أن نكون واضحين فيما يتعلق بمصائر وطننا واحتياجات مجتمعنا، وأن نكون صريحين مع الإعلام الذي نعتمد عليه باعتباره رافعة من روافع التحديث الإداري" وأشار المبيضين إلى أن الحكومة أولت اهتمامها بمسارات التحديث الثلاثة؛ السياسي والاقتصادي والإداري، لافتاً في هذا الصدد إلى أن خارطة طريق تحديث القطاع العام مرت بعامين من العمل والدراسة من قبل خبراء وممثلين عن مؤسسات المجتمع المدني ومدراء سابقين في الموارد البشرية، ووزراء حاليين وسابقين، كما أنها أطلقت بوجود وسائل الإعلام. ولفت إلى أن القطاع العام شهد تراجعاً في العقد الماضي، الأمر الذي تطلب تدابير جديدة تنقذ هذا التراجع وبعض الخلل الموجود في القطاع "الذي نؤمن بأنه قطاع مهم يخدم المواطنين ولديه نجاحات وإنجازات". كما أكد أن الحكومة تستجيب لملاحظات المواطنين ولا تبتعد عنهم، وأن ما يطرح من أسئلة هي مشروعة، "لكن لا أحد يشكك بنزاهة ووطنية من عمل على التحديث الإداري، وهو جهد أردني واضح". من جهته، قال رئيس هيئة الخدمة والإدارة العامة سامح الناصر: إن هدف الإصلاح الأساسي رفع مستوى الأداء الذي يعتبر أمان الموظف في المرحلة المقبلة وحصوله على حوافزه وترقيته، مبيناً أن المملكة في مرحلة تطوير شاملة وأن التحديث الإداري هو رافعة التحديث السياسي والاقتصادي. وأكد أن الحكومة تعمل بكل جهد لتنفيذ الرؤية الملكية، حسب خارطة تحديث القطاع العام ونظام الموارد البشرية، لافتاً إلى أنه سيتم إصدار النماذج والتعليمات اللازمة لإنفاذ هذه الأنظمة في المرحلة القادمة وتقييمها بالشكل المطلوب. وأشار إلى أنه في نهاية الشهر الحالي سيتم النظر في التعليمات الأساسية من قبل مجلس الوزراء، مؤكداً العمل على تطوير مهارات وقدرات العاملين، ورسم السياسات، وإنفاذ ما تضمنته أحكام نظام الموارد ومعدل الخدمة المدنية مطلع الشهر القادم.

بترا



### الحوثيون: عملياتنا لن تتوقف إلا بوقف العدوان على غزة

خبرني - قال الناطق العسكري باسم أنصار الله ( الحوثيين ) العقيد يحيى السريع ، مساء الثلاثاء ، بان القوات المسلحة نفذت 3 عمليات استهدفت سفينتين أمريكية وإسرائيلية وأخرى تابعة لشركة ميرسك.  
وتابع : عملياتنا لن تتوقف إلا بوقف العدوان على غزة ورفع الحصار عن القطاع.

[خبرني](#)



### اجواء حارة في اغلب المناطق اليوم وغداً وانخفاض الحرارة السبت

عمان 11 تموز (بترا)-تسجل درجات الحرارة العظمى اليوم الخميس، أعلى من معدلاتها العامة لمثل هذا الوقت من السنة بحوالي (3-4) درجات مئوية؛ ويكون الطقس حارًا في أغلب المناطق، وحرارًا جدًا في البادية والأغوار والبحر الميت والعقبة، وتكون الرياح شمالية غربية معتدلة السرعة تنشط أحياناً.

وتحذر دائرة الأرصاد الجوية في تقريرها من، خطر التعرض لأشعة الشمس المباشرة وحدوث الجفاف وقت الذروة، ومن ترك الاطفال بالمركبات المغلقة ولو لفترة قصيرة، ومن خطر ارتفاع درجات الحرارة على المرضى وكبار السن، داعيةً الى توخي الحذر بسبب ارتفاع درجات الحرارة مما يزيد من خطر اندلاع الحرائق في الأماكن الحرجية.

يطرأ يوم غد الجمعة، انخفاض طفيف على درجات الحرارة؛ ويكون الطقس حارًا في أغلب المناطق، وحرارًا جدًا في الأغوار والبحر الميت والعقبة، وتكون الرياح شمالية غربية معتدلة السرعة تنشط أحياناً.

ويطرأ يوم السبت، انخفاض آخر على درجات الحرارة، ويكون الطقس صيفياً عادياً في أغلب المناطق، وحرارًا في البادية والأغوار والبحر الميت والعقبة، وتكون الرياح شمالية غربية معتدلة السرعة تنشط أحياناً.

توالي درجات الحرارة إنخفاضها الأحد، ويكون الطقس صيفياً معتدلاً فوق المرتفعات الجبلية والسهول وحرارًا في الأغوار والبحر الميت والعقبة، مع ظهور بعض الغيوم على ارتفاعات منخفضة في شمال ووسط المملكة، وتكون الرياح شمالية غربية معتدلة السرعة تنشط على فترات.

وتتراوح درجات الحرارة العظمى والصغرى في شرق عمان اليوم ما بين 37 - 25 درجة مئوية، وفي غرب عمان 35 - 23، وفي المرتفعات الشمالية 34 - 21 وفي مرتفعات الشراة 33 - 20، وفي مناطق البادية 42 - 26 وفي مناطق السهول 37 - 25، وفي الأغوار الشمالية 44 - 27، وفي الأغوار الجنوبية 46 - 31، وفي البحر الميت 45 - 29، وفي خليج العقبة 44 - 30 درجة مئوية.

[بترا](#)