

حكومة عجمان

Government of Ajman

الجريدة الرسمية  
لإمارة عجمان

لشهر نوفمبر

رقم العدد (11) / 2025

تاريخ النشر: 2025.12.01



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الجريدة الرسمية

لإمارة عجمان

2025م

عن شهر نوفمبر

العدد (11) / 2025

تاريخ النشر: 01.12.2025

تصدر عن:

دائرة الشؤون القانونية لحكومة عجمان



## الفهرس

الصفحة	البيان	م
قرار رئيس المجلس التنفيذي		
5	قرار رئيس المجلس التنفيذي رقم (24) لسنة 2025 بشأن القرارات التنفيذية اللاحقة لاجتماع المجلس التنفيذي لإمارة عجمان لشهر نوفمبر من عام 2025	1
قرار ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية		
11	القرار رقم (19) لسنة 2025 م بشأن اعتماد الإطار العام لكفاءة التعيين في حكومة عجمان	1
قرار رئيس دائرة الأراضي والتنظيم العقاري		
22	قرار إداري رقم (161) لسنة 2025 بشأن تحديث ضوابط إثبات الملاءة المالية للمطور العقاري	1

# قرار رئيس المجلس التنفيذي



قرار رئيس المجلس التنفيذي رقم (24) لسنة 2025  
بشأن القرارات التنفيذية اللاحقة لاجتماع المجلس التنفيذي لإمارة عجمان  
لشهر نوفمبر من عام 2025

نحن، عمار بن حميد النعيمي، رئيس المجلس التنفيذي.  
بعد الاطلاع على المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2014 بشأن إعادة تنظيم المجلس التنفيذي لإمارة  
عجمان وتعديلاته؛  
وبناء على ما جرت مناقشته والاطلاع عليه في اجتماع المجلس التنفيذي لإمارة عجمان المنعقد في إطار  
الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات في أبوظبي، يوم الأربعاء الموافق 5 نوفمبر 2025.  
ولما ارتأينا فيه تحقيق المصلحة العامة،،،  
أصدرنا القرار الآتي:

المادة (1)

اسم القرار وبدء العمل به

يسمى هذا القرار "قرار رئيس المجلس التنفيذي رقم (24) لسنة 2025 بشأن القرارات التنفيذية  
اللاحقة لاجتماع المجلس التنفيذي لإمارة عجمان لشهر نوفمبر من عام 2025" ويُعمل به من تاريخ  
التوقيع عليه.

المادة (2)

التعريفات

لأغراض تطبيق أحكام هذا القرار يُقصد بالكلمات التالية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقض  
سياق النص بخلاف ذلك:

"الدولة"	: دولة الإمارات العربية المتحدة.
"الإمارة"	: إمارة عجمان.
"المجلس التنفيذي"	: المجلس التنفيذي للإمارة.
"رئيس المجلس"	: رئيس المجلس التنفيذي.
"الحكومة"	: حكومة الإمارة.
"الأمانة العامة"	: الأمانة العامة للمجلس التنفيذي.

"الأمين العام"

: الأمين العام للمجلس التنفيذي.

"الجهات الحكومية المحلية"

: جميع الدوائر الحكومية وشبه الحكومية والأجهزة والمؤسسات والهيئات والإدارات العامة والمركزية، وما في حكمها، التابعة للحكومة حتى لو كانت تتمتع بالاستقلال المالي والإداري وفقاً لأحكام المراسيم الصادرة بإنشائها.

"الخدمة العامة"

نشاط منظم يهدف إلى تحقيق منفعة عامة مستمرة، ويخضع لإشراف الحكومة ومساءلتها، سواء تم تقديمه مباشرة من الجهات الحكومية أو من خلال شركاتٍ مع القطاع الخاص أو المجتمعي.

### المادة (3)

#### الإطار المفاهيمي للخدمات العامة

3(1)- بموجب هذا القرار يُعتمد "الإطار المفاهيمي للخدمات العامة" المعدّ من جانب الأمانة العامة، وبنصه الوارد في ملحق هذا القرار، بما تضمنه من تعريف للخدمة العامة وتصنيفات لها من المنظور الوظيفي ومنظور المستفيد، ومن أهداف وغايات عمادها أن تصبح الإمارة نموذجاً في الخدمات العامة المتمحورة حول الإنسان، بتحول كل خدمة حكومية إلى تجربة إنسانية عادلة وسهلة ومتصلة بحياة الناس اليومية.

3(2)- تُفوض الأمانة العامة باتخاذ ما تراه لازماً، بالتعاون والتنسيق مع الجهات الحكومية المحلية المعنية، لتطوير التوجهات المستقبلية في مجال الخدمات العامة في الإمارة، ومن ذلك على سبيل الأمثلة لا الحصر:

(أ)- إدارة عملية إعداد السياسات العامة والخطط والاستراتيجيات والبرامج التنفيذية ذات الصلة بتطوير الخدمات العامة ورفع كفاءتها وتحسين جودتها وتجربة المستفيد منها، والإشراف على تنفيذها بعد اعتمادها.

(ب)- إعداد وتحديث الأدلة والمنهجيات والمعايير المتعلقة بتصميم الخدمات العامة وتقديمها، وقياس أدائها وأثرها الاجتماعي والاقتصادي على حياة الأفراد والمجتمع، والإشراف على تنفيذها بعد اعتمادها.

(ج)- إعداد الدراسات والتقارير الدورية عن واقع الخدمات العامة وتوجهاتها المستقبلية، واستطلاعات الرأي وقياس رضا المستفيدين، ورفع ما يلزم من توصيات في هذا الشأن لرئيس المجلس.

(د)- إدارة عملية إنشاء أو اعتماد منصات ومختبرات الابتكار في الخدمات العامة، وتنظيم البرامج والمبادرات وورش العمل اللازمة لبناء القدرات في مجال تصميم الخدمات وتجربتها وتحسينها.

(هـ)- إعداد القرارات التنظيمية ذات الصلة بتطوير منظومة الخدمات العامة ورفعها لرئيس المجلس للنظر في الاعتماد، والإشراف على تنفيذها بعد اعتمادها.

### 3(3)- يلتزم برنامج عجمان للتميز بالآتي:

(أ)- اتخاذ ما يلزم لدمج تصنيفات الخدمة العامة المشار إليها في الملحق رقم(1) بهذا القرار ضمن أطر التقييم المعتمدة لديه، وتقييم الخدمات العامة التي تقدمها الجهات الحكومية المحلية، ومنها على سبيل الأمثلة: خدمات النقل العام والمرافق العامة وغيرها من الخدمات التي تمس حياة سكان الإمارة مباشرة.

(ب)- تطوير أدوات برنامج المتسوق السري وتوسيع نطاقه خارج حدود مراكز الخدمات الحكومية وصولاً للخدمات الميدانية وغيرها من الخدمات المشمولة ضمن الإطار المفاهيمي للخدمات العامة، والتركيز في عملية تقييم الخدمات العامة على وجه الخصوص قياس كفاءة وجودة الخدمات العامة من وجهة نظر المتعامل، وعلى أن تشمل - ضمن أمور أخرى يراها البرنامج لازمة - تجربة المتعامل، ومدى إسهام الخدمة العامة المعنية في خلق قيمة عامة، وذلك يقاس أثرها في تحسين جودة الحياة وتعزيز الرضا العام في الإمارة.

(ج)- تطبيق النسخة المحدثة من برنامج المتسوق السري في دورة عمله لعام 2026.

(د)-إطلاق برنامج المحاكاة الواقعية، والاعتماد بشكل جوهري في تنفيذه على اختبار تجربة المستفيدين على أرض الواقع بحيث يعمل البرنامج على تصميم سيناريوهات محاكاة ميدانية تحاكي استخدامات واقعية للخدمات أو المرافق، تشمل الحركة، والتنقل، والتفاعل مع الفضاءات العامة، والبنية التحتية، والخدمات الذكية. وتهدف هذه المحاكاة إلى اكتشاف الثغرات وعدم الاتساق والتحديات الدقيقة التي قد لا تظهر إلا عبر التجربة المباشرة.

(هـ)- إعداد خطة تفصيلية لتنفيذ الالتزامات سالفه الذكر، ورفعها للأمانة العامة في موعد لا يتجاوز(20) يوم عمل من تاريخ صدور هذا القرار مبيناً فيها على وجه الخصوص الإطار الزمني ومراحل التنفيذ فضلاً عن تحديد أي تحديات وسبل مواجهتها.

3(4)- تلتزم جميع الجهات الحكومية المحلية بالتقيد بما تضمنه "الإطار المفاهيمي للخدمات العامة" المعتمد بموجب الفقرة (1) من هذه المادة من تعريفات وتصنيفات وأهداف وغايات. كما يجب عليها الالتزام بالآتي:

(أ)- تنفيذ ما يصدر عن الأمانة العامة من قرارات أو تعاميم أو تكليفات أو أدلة أو منهجيات تنفيذية في هذا الشأن.

(ب)- اتخاذ ما يلزم من ترتيبات تنظيمية وتشغيلية لضمان إدماج المفاهيم المعتمدة في الإطار المشار إليه في الفقرة (1) من هذه المادة في السياسات والخطط والبرامج والمبادرات والخدمات التي تقدمها.

(ج)- التعاون التام مع الأمانة العامة وبرنامج عجمان للتميز في عمليات المتابعة والتقييم وقياس الأثر ذات الصلة بتنفيذ أحكام هذه المادة وما يصدر تنفيذاً لها من قرارات أو برامج أو مبادرات.

3(5)- على الأمانة العامة رفع تقرير تفصيلي لرئيس المجلس بعد انقضاء (6) أشهر من تاريخ صدور هذا القرار مبيناً فيه واقع الالتزام بتنفيذ الإطار المفاهيمي للخدمات الحكومية من جانب الجهات الحكومية المحلية المعنية، ونتائج ومخرجات التنفيذ، وما تراه الأمانة العامة من توصيات ذات صلة.

#### المادة (4)

##### استراتيجية التمكين الحضري لأصحاب الهمم

- 4(1)- يُفوض الأمين العام بتشكيل فريق عمل من ذوي الاختصاص لإعداد "استراتيجية التمكين الحضري لأصحاب الهمم 2025 - 2030"، بحيث تستهدف الاستراتيجية من بين غايات أخرى ذات صلة: إتاحة إمكانية الوصول الشامل إلى المرافق والخدمات العامة؛ وتهيئة الخدمات الداعمة التي تعزز جودة الحياة وتمكّن فئات المجتمع من المشاركة الكاملة.
- 4(2)- يجب أن يُحدد قرار التشكيل المنصوص عليه في الفقرة (1) من هذه المادة - من بين أمور أخرى - مهام الفريق، وآلية عمله، ومستهدفات ومخرجات الاستراتيجية، ومؤشرات قياسها.
- 4(3)- يجب على الفريق رفع المسودة النهائية للاستراتيجية للمجلس التنفيذي من خلال الأمانة العامة في موعد لا يتجاوز شهرين من تاريخ صدور هذا القرار.

#### المادة (5)

##### المشروعات الاستراتيجية والخطط المستقبلية في مجال البيئة

- 5(1)- تُكلف دائرة البلدية والتخطيط برفع تصور لإعداد دراسة فنية متخصصة حول جودة مياه الخيران في عجمان، بحيث تشمل الدراسة بالإضافة إلى المعايير والمقاييس البيئية، دراسة خيارات نقل خط تصريف المياه المعالجة للصرف الصحي الذي يصب في خور عجمان. ويجب أن يتضمن التصور على وجه الخصوص: بياناً بمنهجية الدراسة، ومحاورها الرئيسية، والتكلفة التقديرية لإعدادها، والشركات أو بيوت الخبرة المقترحة لإنجازها. وعلى الدائرة رفع التصور للأمانة العامة خلال موعد أقصاه (20) يوم عمل من تاريخ صدور هذا القرار.
- 5(2)- على الأمين العام إصدار قرار بتشكيل فريق عمل متخصص؛ لجذب واستقطاب الاستثمارات في مجال البيئة كفريق منبثق عن مجموعة عمل جذب واستقطاب الاستثمارات إلى إمارة عجمان المشكلة بموجب قرارنا (14) لسنة 2025؛ وذلك للعمل على تشجيع وجذب واستقطاب الاستثمارات في مجال المشاريع البيئية الداعمة لتنفيذ التوجهات والأهداف الإستراتيجية لرؤية عجمان 2030. ويجب أن يتأسس الفريق أحد القيادات المختصة من دائرة البلدية والتخطيط بما يضمن توفير الخبرة الفنية والإشراف المهني اللازم لتنفيذ التكليف وتحقيق أهدافه.
- وعلى أن يُحدد قرار التشكيل دونما حصر أهداف ومهام وآلية عمل الفريق. وعلى الأمانة العامة رفع نسخة من القرار المعني إلى العضو المفوض بمسؤولية متابعة أعمال المجموعة وتوجيهها في موعد أقصاه (20) يوم عمل من تاريخ صدور هذا القرار.
- وعلى الفريق أن يرفع للعضو المفوض خطة عمله ومستهدفاتها ومخرجاتها المتوقعة في موعد لا يتجاوز شهرين من تاريخ صدور قرار تشكيله.

## المادة (6)

### المتابعة والإشراف

6(1)- تكون الأمانة العامة هي الجهة المختصة بالإشراف على متابعة تطبيق أحكام هذا القرار، وعلى الأمين العام رفع تقرير مفصل بشأن مجريات ونتائج ذلك التنفيذ لرئيس المجلس؛ لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن ما يرد فيه من مسائل.

6(2)- يُخول الأمين العام بصلاحيات تمديد المدد الزمنية المحددة في هذا القرار لرفع مخرجات التنفيذ بموجب أحكامه وذلك حال توافرت أسباب سائغة للتمديد.

## المادة (7)

### نشر القرار وتعميمه

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للإمارة ويُعمم على جميع الجهات المعنية للعمل بمقتضاه، كل فيما يخصه.

صدر عنا بتوقيعنا عليه في مكتبنا بالديوان الأميري بعجمان في هذا اليوم الخميس الموافق 29 من شهر جمادى الأولى سنة 1447 هجرية الموافق 20 من شهر نوفمبر سنة 2025م ميلادية.

عمار بن حميد النعيمي  
رئيس المجلس التنفيذي



# قرار ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية



## القرار رقم (19) لسنة 2025م

### بشأن اعتماد الإطار العام لكفاءة التعيين في حكومة عجمان

نحن أحمد بن حميد بن راشد النعيمي، ممثل الحاكم للشؤون الإدارية والمالية، بعد الاطلاع على المرسوم الأميري رقم (4) لسنة 2017م بإصدار قانون الموارد البشرية في حكومة عجمان ولائحته التنفيذية وتعديلاتهما،

وعلى المرسوم الأميري رقم (22) لسنة 2017م بشأن إعادة تنظيم دائرة الموارد البشرية في حكومة عجمان وتعديلاته، وبناءً على ما عرضه علينا مدير عام دائرة الموارد البشرية لحكومة عجمان بشأن إعطاء أفضلية التعيين في الحكومة للمواطنين ذوي الخبرة في القطاع الخاص، ولتعزز الاستفادة من الكفاءات الوطنية التي اكتسبت خبرات عملية متنوعة في بيئات العمل التنافسية،  
قررنا الآتي:

#### المادة (1)

##### اعتماد النظام

يُعتمد الإطار العام لكفاءة التعيين في حكومة عجمان الملحق بهذا القرار بما جاء فيه من معايير، وأحكام، وشروط، وضوابط، وإجراءات.

#### المادة (3)

##### التعميم والقرارات التنفيذية

تتولى دائرة الموارد البشرية الإشراف المباشر على كافة الإجراءات اللازمة لتنفيذ هذا القرار واتخاذ ما يلزم لضمان التطبيق الأمثل، وذلك بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية بما في ذلك إصدار التعميم والقرارات التنفيذية والنماذج والملاحق وتعديلها من وقت لآخر حسبما قد تكون لازمة لضمان تنفيذ الأحكام الواردة في هذا القرار بشرط ألا تتعارض مع الأحكام الواردة في الإطار العام لكفاءة التعيين في حكومة عجمان الملحق بهذا القرار.

#### المادة (4)

##### السريان والنشر والتعميم

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، ويُعمم على كافة الجهات المعنية به للعمل بموجبه، كل فيما يخصه.

أحمد بن حميد النعيمي

ممثل الحاكم للشؤون الادارية والمالية

صدر بتاريخ 27 / أكتوبر / 2025م

## الإطار العام لكفاءة التعيين في حكومة عجمان

مرفق بالقرار رقم (19) لسنة 2025م

2025



## المقدمة:

في ظل سعي حكومة إمارة عجمان المستمر لتحقيق التميز المؤسسي واستدامة الأداء الحكومي، تبرز كفاءة التعيين كأحد العوامل الداعمة التي تسهم في رفع جاهزية الجهات الحكومية وتعزيز قدرتها على استقطاب الكفاءات الوطنية المؤهلة. وانطلاقاً من رؤية عجمان 2030 والتي تولي اهتماماً على تعزيز قابلية الكوادر المواطنة للتوظيف في الحكومة ومشاركتهم الفعالة في تحقيق تطلعات الإمارة. ويأتي إصدار هذا الدليل ليكون إطاراً تنظيمياً داعماً لترسيخ مبادئ التعيين القائم على الكفاءة والاستحقاق.

وبناءً على التوجهات الحكومية بشأن قرار مجلس الوزراء رقم (5/25) لسنة 2024 بشأن إعطاء أفضلية التعيين في الحكومة الاتحادية للمواطنين ذوي الخبرة في القطاع الخاص، يستجيب هذا الإطار للتحديات المرتبطة بجذب المهارات المتخصصة إلى القطاع الحكومي، وتعزز الاستفادة من الكفاءات الوطنية التي اكتسبت خبرات عملية متنوعة في بيئات العمل التنافسية.

ويهدف هذا الإطار إلى توضيح المعايير والضوابط والإجراءات الفنية اللازمة لتفعيل مبدأ كفاءة التعيين عند اجراءات التعيين، مما يعزز من فعالية عملية التعيين في الجهات الحكومية. كما يمثل هذا الإطار أداة تمكن الجهات الحكومية في إمارة عجمان من في اختيار الكفاءات الملائمة، وتدعم استدامة الأداء الحكومي من خلال بناء منظومة تعيين ترتكز على الجدارة والمواءمة مع متطلبات الوظائف المستقبلية.

## أهداف الإطار العام

- تقديم منهجية موحدة توضح أسس ومعايير كفاءة التعيين في الجهات الحكومية في الإمارة
- تعزيز تنافسية ومرونة سوق العمل، وزيادة جاذبية القطاع الحكومي للمواهب الوطنية من خلال تعيين كفاءات ذات الخبرات المتنوعة.
- تعزيز قدرة الجهات الحكومية على مراقبة فعالية عمليات التعيين واتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة.

## نطاق تطبيق الإطار العام

يطبق الإطار العام على جميع الجهات الحكومية المحلية في إمارة عجمان والتي تسري عليها أحكام قانون الموارد البشرية ولائحته التنفيذية وتعديلاتها.

## الأدوار والمسؤوليات

الأدوار والمسؤوليات	الأطراف المعنية
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعريف بالإطار العام لكفاءة التعيين في حكومة عجمان والتوعية بما جاء فيها من آليات واجراءات.</li> <li>- تقديم الدعم الإستشاري اللازم للجهات الحكومية فيما يخص تطبيق الإطار العام لكفاءة التعيين في حكومة عجمان.</li> <li>- اجراء التحديثات المطلوبة على الإطار العام وفق أفضل الممارسات المعمول بها والتي تتناسب مع احتياجات الجهات الحكومية.</li> <li>- اعداد ورفع تقارير دورية حول نتائج تطبيق معايير كفاءة التعيين في الجهات الحكومية.</li> </ul>	دائرة الموارد البشرية
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الالتزام بتطبيق معايير كفاءة التعيين وتفعيل الاليات والإجراءات الواردة فيه ضمن خطط الموارد البشرية المعتمدة.</li> <li>- الالتزام بتطبيق المعايير الفنية المعتمدة في تقييم المرشحين، بما يضمن مواءمة التعيينات مع متطلبات الوظائف ، وتحقيق مستهدفات مؤشرات كفاءة التعيين ، ودعم استدامة الأداء المؤسسي في الجهات الحكومية.</li> </ul>	الجهة الحكومية

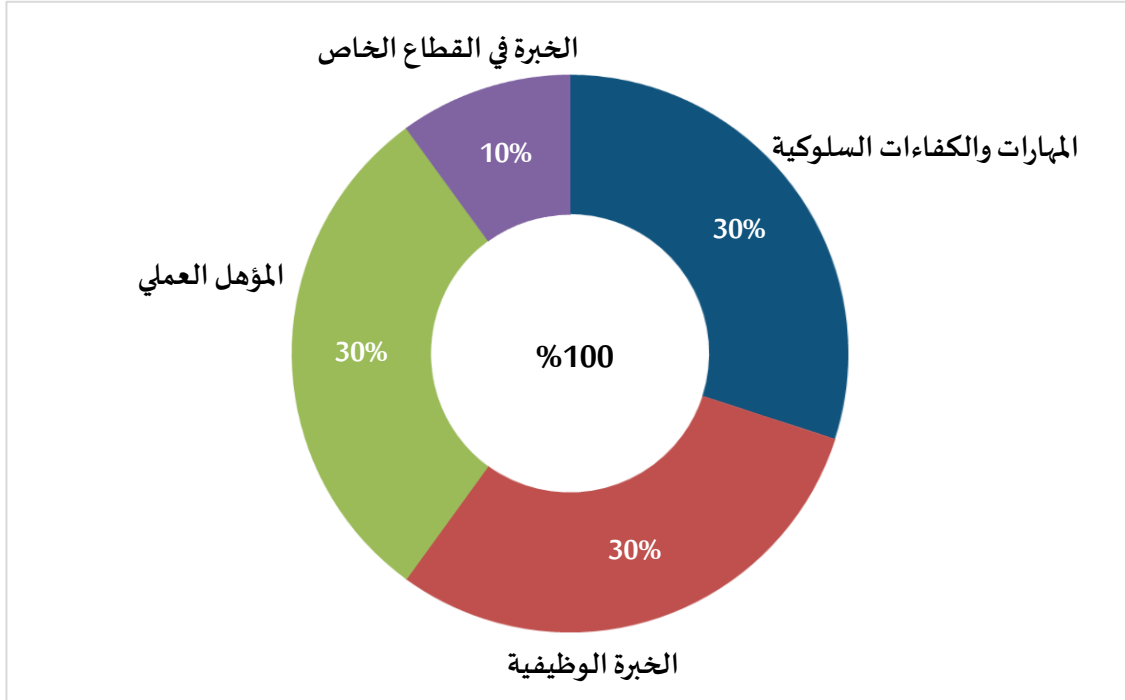
## مفهوم كفاءة التعيين

على أنها عملية التعيين المبنية على أسس ومعايير تضمن الموازنة بين مؤهلات وخبرات المرشحين واحتياجات الوظائف ضمن إطار زمني محدد ، بما يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز جودة الأداء الحكومي.

وتعد كفاءة التعيين عنصراً أساسياً في تطوير منظومة الموارد البشرية الحكومية، حيث تساهم في ضمان الموازنة بين قدرات الموظف ومتطلبات الوظيفة، وتدعم استمرارية الأداء المؤسسي من خلال تعيين موارد بشرية ذو كفاءات تتواءم مع احتياجات الجهات الحكومية لتحقيق نتائج كفؤة وفعالة. وتعزيز مستوى مرونة الجهات الحكومية في التعامل مع المتغيرات والتحديات في سوق العمل، وتقليل فجوات الكفاءة التي لها تأثير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهات الحكومية، وجودة الخدمات المقدمة، واستمرارية الأعمال.

## معايير كفاءة التعيين

يعتمد تحديد كفاءة التعيين على أربعة معايير رئيسية، تم تخصيص وزن نسبي لكل معيار يعكس مدى جاهزية المرشح وقدرته على تلبية متطلبات الوظائف الحكومية بكفاءة، ودعم قرارات التعيين بما يعزز استدامة الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.



## المعيار الأول: المؤهل العلمي (30%)

يُقصد بالمعيار المؤهل العلمي هو الدرجة الأكاديمية التي يحصل عليها المرشح من مؤسسة أكاديمية معتمدة داخل أو خارج الدولة، والتي تعكس المستوى التعليمي الأكاديمي لتولي المهام المطلوبة في الشاغل الوظيفي بكفاءة، كما يُعد مؤشرًا على قدرته على فهم متطلبات الوظيفة من منظور تخصصي وتم تحديد وزن نسبي لهذا المعيار 30% ، وذلك وفقًا لمستويات التقييم التالية:

### المؤهل العلمي متوائم مع متطلبات الوظيفة بنسبة 100%

يشير إلى أن التخصص الدراسي للمرشح يتطابق بشكل مباشر مع طبيعة الوظيفة، مما يعزز من قدرته على أداء المهام المطلوبة بكفاءة دون الحاجة إلى تأهيل مكثف. ويمثل هذا النوع من المؤهلات أولوية في عمليات التعيين، خاصة في الوظائف الفنية أو التخصصية.

✦ ويُعتمد في التقييم على درجة ثابتة يتم إسنادها وفقًا لتوافق المؤهل مع الوظيفة:

- موائمة المؤهل العلمي للمرشح مع متطلبات الوظيفة = 100 X وزن المعيار (30%).
- عدم موائمة المؤهل العلمي للمرشح مع متطلبات الوظيفة = 0 X وزن المعيار (30%).

## المعيار الثاني: الخبرة الوظيفية (30%)

يُقصد بالمعيار الخبرة الوظيفية إجمالي عدد السنوات التي قضاها المرشح في ممارسة العمل في مجال معين، حيث تُمثل تراكمًا للمعرفة والمهارات المكتسبة. وتُعطي الخبرة دلالة على مدى النضج المهني والقدرة على التعامل مع متطلبات الوظيفة، كما ترتبط بشكل مباشر بدرجة توافقها مع الخبرة المطلوبة في بطاقة الوصف الوظيفي. ويُعد هذا المعيار أحد العوامل المؤثرة في دعم جاهزية المرشح وتطوير قدرته على التكيف مع بيئة العمل. وتم تحديد وزن نسبي لهذا المعيار 30%، مستويات التقييم التالية:

### 1. سنوات الخبرة تتوائم مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة 100%

يشير إلى تطابق تام بين خبرات المرشح والمهام مع الكفاءات الفنية المطلوبة للوظيفة.

### 2. سنوات الخبرة تتوائم مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة 75%

تدل على توفر معظم الخبرات والكفاءات الفنية المطلوبة، مع وجود بعض الكفاءات الفنية المحدودة التي تتطلب تطويرها.

### 3. سنوات الخبرة تتوائم مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة 50%:

تدل على توفر بعض من الخبرات والكفاءات الفنية المطلوبة، مع وجود بعض الكفاءات الفنية التي تتطلب تطويرها مع المتابعة

### 4. سنوات الخبرة تتوائم مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة أقل من 50%

تعكس فجوة واضحة بين الخبرة الفعلية ومتطلبات الكفاءات الفنية المطلوبة للوظيفة، مما يقلل من مستوى جاهزية المرشح للشاغل.

✦ ويُعتمد في التقييم على درجة تفصيلية تُسند وفقاً لنسبة توافق سنوات الخبرة الوظيفية للمرشح مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

- توافق الخبرة الوظيفية للمرشح مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة  $100\% = 100 \times \text{وزن المعيار } (30\%)$ .
- توافق الخبرة الوظيفية للمرشح مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة  $75\% = 75 \times \text{وزن المعيار } (30\%)$ .
- توافق الخبرة الوظيفية للمرشح مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة  $50\% = 50 \times \text{وزن المعيار } (30\%)$ .
- توافق الخبرة الوظيفية للمرشح مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة أقل من  $50\% = 0 \times \text{وزن المعيار } (30\%)$ .

### المعيار الثالث: المهارات والكفاءات السلوكية (30%)

يُقصد بهذا المعيار الكفاءات والمهارات الواردة في إطار الكفاءات السلوكية لموظفي حكومة عجمان والمطلوب توفرها لدى الموظف لأداء مهامه الوظيفية، ولها دور في تحديد مدى قدرة المرشح على الاندماج ضمن بيئة العمل الحكومي، والاتصال بفعالية مع الزملاء والمتعاملين، والالتزام بالقيم المؤسسية. ويُركّز هذا المعيار على مجموعة من السلوكيات الجوهرية التي تعكس مستوى النضج والجاهزية السلوكية للمرشح، لما لها من أهمية في دعم الأداء الجماعي وتعزيز الانضباط والاحترافية في بيئة العمل. وتم تحديد وزن نسبي لهذا المعيار 30%، وذلك وفقاً لمستويات التقييم التالية

وُيعتمد في التقييم على درجة تُسند وفقاً لنسبة توافق المهارات والكفاءات السلوكية للمرشح مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي، وذلك كالتالي:

#### 1. المهارات والكفاءات تتواءم مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة 100%

لدى المرشح المهارات والكفاءات السلوكية المطلوبة، مع وجود قدرة عالية للتكيف والتعامل مع المتغيرات في بيئة العمل الحكومي.

#### 2. المهارات والكفاءات تتواءم مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة 75%

لدى المرشح معظم المهارات المطلوبة، مع وجود قدرة متوسطة للتكيف والتعامل مع المتغيرات في بيئة العمل الحكومي ويتطلب تعزيز بعض المهارات والكفاءات السلوكية المحدودة

#### 3. المهارات والكفاءات تتواءم مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة 50%

لدى المرشح بعض المهارات المطلوبة، مع وجود قدرة مقبولة للتكيف والتعامل مع المتغيرات في بيئة العمل الحكومي، ويتطلب تطوير المهارات والكفاءات السلوكية مع المتابعة

#### 4. المهارات والكفاءات تتواءم مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة أقل من 50%

يعكس وجود فجوة ملحوظة بين قدرات المرشح ومتطلبات الوظيفة السلوكية، ولا يمتلك المرشح المهارات والكفاءات السلوكية الكافية للتكيف والتعامل مع المتغيرات في بيئة العمل الحكومي مما يحدّ من جاهزيته لشغل الوظيفة بشكل فعال.

✦ ويتم تقييم هذا المعيار بناءً على مدى توافق مهارات المرشح السلوكية مع متطلبات الوظيفة وفقاً لما ورد في بطاقة الوصف الوظيفي، وتشمل التقييمات التفصيلية ما يلي:

- توافق المهارات والكفاءات السلوكية للمرشح مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة  $100\% = 100 \times$  وزن المعيار (30%).
- توافق المهارات والكفاءات السلوكية للمرشح مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة  $75\% = 75 \times$  وزن المعيار (30%).
- توافق المهارات والكفاءات السلوكية للمرشح مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة  $50\% = 50 \times$  وزن المعيار (30%).
- توافق المهارات والكفاءات السلوكية للمرشح مع متطلبات بطاقة الوصف الوظيفي بنسبة أقل من  $50\% = 0 \times$  وزن المعيار (30%).

## المعيار الرابع: الخبرة في القطاع الخاص (10%)

يُقصد بمعيار الخبرة في القطاع الخاص عدد السنوات التي قضاها المرشح في العمل ضمن منشآت في القطاع الخاص، نظراً لما توفره من مهارات عملية ومهنية مكتسبة في بيئات تنافسية ومتغيرة. وتعد هذه الخبرة ركيزة مهمة في تطوير أداء الجهات الحكومية، وإثراء بيئة العمل من خلال إدخال ممارسات وخبرات مختلفة، مما يعزز جاهزية الكوادر الوطنية ويدعم التحول المؤسسي عبر نقل أفضل الممارسات وأساليب العمل المرنة. وتم تحديد وزن نسبي لهذا المعيار 10%، وذلك مستويات التقييم التالية:

### 1. خبرة في القطاع الخاص لمدة ثلاث سنوات وأكثر:

لدى المرشح خبرة كافية من الإنخراط لقطاع الخاص، تدل على قدرته على التفاعل مع الشركاء والاستجابة لمتطلبات العمل المؤسسي بفعالية.

### 2. خبرة في القطاع الخاص لمدة سنة إلى سنتين:

لدى المرشح خبرة متوسطة من الإنخراط في القطاع الخاص، ويظهر استعداداً جيداً للتكيف وتقديم أداء مهني في الوظائف الحكومية

### 3. خبرة في القطاع الخاص لمدة سنة أو أقل:

لدى المرشح خبرة محدودة من الإنخراط في القطاع الخاص ولا يمتلك المرشح المهارات الكافية للتعامل مع التحديات الوظيفية

✦ ويُعتمد في التقييم على درجة تُسند وفقاً لمدة خبرة المرشح في القطاع الخاص، وذلك كما يلي:

- خبرة المرشح في القطاع الخاص لمدة ثلاث سنوات أو أكثر  $100 \times$  وزن المعيار (10%).
- خبرة المرشح في القطاع الخاص لمدة سنة إلى سنتين  $50 \times$  وزن المعيار (10%).

- خبرة المرشح في القطاع الخاص لمدة سنة أو أقل = 0 X وزن المعيار (10%).

## مستويات كفاءة التعيين

تُصنّف الجهات الحكومية وفقاً لنتائجها في تطبيق معايير كفاءة التعيين إلى ثلاثة مستويات رئيسية، تهدف إلى تسليط الضوء على مدى التزام كل جهة بتطبيق المعايير المعتمدة، وذلك على النحو التالي:

النتيجة	وصف المستوى	المستوى
80% وأكثر	يعكس هذا المستوى التزاماً متقدماً في تطبيق معايير كفاءة التعيين	مستوى عالي
من 60% ولغاية 79%	يعكس هذا المستوى التزاماً جيداً في تطبيق معايير كفاءة التعيين	مستوى متوسط
59% وأقل	يعكس هذا المستوى التزاماً منخفضاً في تطبيق معايير كفاءة التعيين	مستوى منخفض



## القياس والمتابعة

يعد من الضروري الالتزام بقياس مؤشرات الأداء المرتبطة بعملية التعيين بناء على معايير كفاءة التعيين بهدف متابعة كفاءة تطبيق الإطار العام، وضمان تحقيق أهدافه في دعم استدامة الكفاءات وضمان استمرارية الأعمال الحيوية. ويوضح الجدول التالي مؤشرات الأداء:

م	مؤشر الأداء	معادلة القياس	المستهدف	دورية القياس
1	نسبة كفاءة التعيين في حكومة عجمان	متوسط نتائج معايير كفاءة التعيين في حكومة عجمان	%80	سنوي
2	نسبة كفاءة التعيين في الجهة الحكومية	متوسط نتائج معايير كفاءة التعيين في الجهة الحكومية	%80	سنوي
3	نسبة الجهات الحاصلة على مستوى كفاءة تعيين عالية في حكومة عجمان	عدد الجهات الحكومية الحاصلة على %80	احصائي	سنوي
4	نسبة الجهات الحاصلة على مستوى كفاءة تعيين متوسطة في حكومة عجمان	عدد الجهات الحكومية الحاصلة على %60 ولغاية %79	احصائي	سنوي
5	نسبة الجهات الحاصلة على مستوى كفاءة تعيين متخفضة في حكومة عجمان	عدد الجهات الحكومية الحاصلة على %59 وقل	احصائي	سنوي
6	نسبة تعيين مرشحين من ذوي الخبرة في القطاع الخاص في الجهة الحكومية	(عدد المرشحين المعيّنين من ذوي الخبرة في القطاع الخاص لمدة لا تقل عن ثلاثة سنوات / إجمالي التعيينات السنوية) × 100	احصائي	سنوي

قرار رئيس دائرة  
الأراضي والتنظيم العقاري



## قرار إداري رقم (161) لسنة 2025 بشأن تحديث ضوابط إثبات الملاءة المالية للمطور العقاري

بصفئنا رئيس الدائرة، وبعد الإطلاع على المرسوم الأميري رقم (7) لسنة 2017 بشأن دائرة الأراضي والتنظيم العقاري في عجمان، وعلى المرسوم الأميري رقم (18) لسنة 2017 بتعيين رئيس دائرة الأراضي والتنظيم العقاري، وعلى القانون رقم (2) لسنة 2020 بشأن تنظيم التطوير العقاري في إمارة عجمان، وعلى القانون رقم (3) لسنة 2020 بشأن تنظيم شؤون الملاك في إمارة عجمان وتعديلاته، وعلى القرار الإداري رقم (92) لسنة 2022 بشأن معايير وضوابط إثبات الملاءة المالية للمطور العقاري، وعلى القرار الإداري رقم (80) لسنة 2025 بشأن معايير وضوابط إثبات الملاءة المالية للمطورين العقاريين في (حي العالية)، ولتقتضيات ومصصلحة العمل قررنا ما يلي:

### المادة رقم (1)

- أ. مع مراعاة أحكام المادة (6) بشأن شروط قيد المطورين العقاريين الواردة في القانون رقم (2) لسنة 2020 بشأن تنظيم التطوير العقاري في إمارة عجمان، يُشترط لقيد المطور العقاري في سجل المطورين العقاريين إثبات الملاءة المالية بإحدى الوسائل الآتية:
1. تقديم ما يثبت توفر الملاءة المالية بقيمة لا تقل عن (5) مليون درهم، على أن يكون المبلغ مودعاً في حساب المستثمر أو في حساب إحدى الشركات المملوكة له، وذلك في أحد المصارف أو البنوك العاملة داخل الدولة.
  2. أن يكون المبلغ مملوكاً بالكامل للمستثمر، وليس على سبيل القرض أو التمويل، وأن يُقدم ما يثبت ذلك.
  3. تقديم سند ملكية للأرض التي سيقام عليها مشروع التطوير العقاري، تعود ملكيتها للمستثمر، وخالية من أية حقوق عينية، على أن لا تقل قيمتها عن (5) مليون درهم.
  4. تقديم ما يثبت امتلاك المستثمر لأسهم أو سندات أو ودائع مالية بقيمة لا تقل عن (5) مليون درهم.
- ب. يُشترط أن تكون جميع المستندات المقدمة من المستثمر لإثبات الملاءة المالية حديثة ومعتمدة رسمياً من الجهات المختصة.

## المادة رقم (2)

إستثناءً من أحكام الفقرة (أ) من المادة رقم (1) الواردة أعلاه، يُشترط لتقيد المطور العقاري في سجل المطورين العقاريين ضمن (حي العالية) إثبات الملاءة المالية وفقاً للضوابط الآتية:

1. تقديم ما يثبت توفر الملاءة المالية بقيمة لا تقل عن (500) ألف درهم، على أن يكون المبلغ مودعاً في حساب المستثمر لدى أحد المصارف أو البنوك العاملة داخل الدولة.
2. أن يكون المبلغ مملوكاً بالكامل للمستثمر، وليس على سبيل القرض أو التمويل، وأن يُقدم ما يثبت ذلك.
3. تقديم سند ملكية للأرض التي سيقام عليها مشروع التطوير العقاري، تعود ملكيتها للمستثمر، وخالية من أية حقوق عينية.

## المادة رقم (3)

يُعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ صدوره، و يُلغى ما قبله من قرارات في ذات الشأن، و يُعمم على كل من يلزم لتنفيذه.

عبدالعزیز بن حمید النعیمی  
رئيس الدائرة

صدر بتاريخ: 03/11/2025

