



**ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ**

**គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ**



**កម្មវិធីជាតិ**

**កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ**

**២០១៥ - ២០១៨**

**បានទទួលការឯកភាពពី**

**គណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គ**

**នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥**

**ចក្ខុវិស័យ**

“ប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឲ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងជាដៃគូអភិវឌ្ឍដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន សំដៅបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង”

**គោលបំណង**

**ទី១-** សេវាសាធារណៈ ប្រកបដោយគុណភាព មានភាពសាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន ភាពឆាប់រហ័ស ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា មានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ។

**ទី២-** ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឲ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្មោះត្រង់ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដោយប្រកាន់ក្លាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ធនៈម្ចាស់ការ កិត្តិភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ។

**ទី៣-** ប្រព័ន្ធបៀវត្ស ដែលបានធានានូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងធានាបាននូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។

**គោលដៅ**

- ១- សេវាសាធារណៈ**
- ធានាភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលយកសេវាទៅប្រើប្រាស់
  - ផ្តល់សេវាដែលផ្តោតទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
  - ផ្តល់សេវាឲ្យចំទឹកនៃផ្ទះដែលមានសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
  - លើកកម្ពស់តម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវា
  - កែលម្អគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវា ។

- ២- ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល**
- រៀបចំគ្នាទី ការកិច្ច របៀបគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារឲ្យមានភាពច្បាស់លាស់
  - គ្រប់គ្រងជំនាញ និងចំនួនមន្ត្រីឲ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ
  - លើកកម្ពស់គុណភាព និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
  - អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
  - ពង្រឹងសីលធម៌ និងវិន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។

**៣- បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ**

- រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានានូវសមធម៌ដោយបង្រួមគម្លាតបៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមា
- ធានាបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការទាន់ពេលវេលា ដល់ដៃនិងគ្រប់ចំនួន
- ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកលើសមិទ្ធកម្មព្រមទាំងគាំទ្រដល់វិស័យអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដូចជាវិស័យអប់រំ និងសុខាភិបាល
- កែលម្អចរនាសម្ព័ន្ធបៀវត្ស ដើម្បីធានាសង្គតិភាពរវាងបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងបៀវត្សកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ
- បង្កើនបៀវត្សប្រកបដោយចីរភាព ផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកា។

**យុទ្ធសាស្ត្រ**

- ១- សេវាសាធារណៈ**
- ជំរុញឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទស្សនទានក្នុងក្របខណ្ឌនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់មន្ត្រីរាជការពីអ្នកគ្រប់គ្រងទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា។
  - ជំរុញការកែទម្រង់របៀបរបបការងារពីរចនាសម្ព័ន្ធការងារទៅជារចនាសម្ព័ន្ធប្រតិបត្តិការដោយលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាផ្នែកជូនព្រមទាំងបង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកទ្រទ្រង់។

- ២- ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល**
- ធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធការងារក្នុងអង្គភាពនិងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី
  - ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
  - អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណភាព
  - ប្រើប្រាស់ឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវសមត្ថភាពការងារដែលមានស្រាប់ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារថ្មី
  - ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងលើកកម្ពស់គុណភាពការបណ្តុះបណ្តាល។

- ៣- បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ**
- រៀបចំប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់ និងតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មី ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗដើម្បីគាំទ្រដល់ការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ
  - កាត់បន្ថយគម្លាតបៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមាឲ្យមកត្រឹម ៣ ទៅ ៣,៥ដង
  - រៀបចំសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់នគរបាលជាតិ យោធិនឲ្យមានលក្ខណៈដូចគ្នានិងប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
  - ដំឡើងប្រាក់បៀវត្សដោយផ្អែកលើផលិតភាពកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងស្ថេរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។

# ផែនការសកម្មភាព ២០១៥-២០១៨

## សេវាសាធារណៈ

- ១- រៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈក្នុងវិស័យនីមួយៗ
- ២- ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈព្រមទាំងជំរុញ ការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាសាធារណៈជាពិសេសតាម ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច
- ៣- កែលម្អនីតិវិធី និងយន្តការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈសំខាន់ៗ ដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ទៅនឹងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដូចជា វិស័យ សុខាភិបាល អប់រំ ពាណិជ្ជកម្ម សាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ការចុះបញ្ជី ដីធ្លី និងសំណង់ អត្រានុកូលដ្ឋាន លិខិតឆ្លងដែន និង អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ជាដើម
- ៤- ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងរំហូរការងារសម្រាប់សេវាសាធារណៈ ដែលមានផលប៉ះពាល់ផ្ទាល់លើមន្ត្រីរាជការដូចជា ការបើកផ្តល់ប្រាក់ របសកម្ម ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ដល់និវត្តន៍ជាដើម
- ៥- កែលម្អនីតិវិធី និងយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលអនុវត្ត ដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ឬស្ថាប័នទទួលសមត្ថកិច្ច តាមរយៈយន្តការ ផ្សេងៗដូចជា គ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាល សហគ្រាសសាធារណៈ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស និងការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ជាដើម
- ៦- រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និង បណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈនៅតាមយន្តការផ្តល់សេវា សាធារណៈទាំងអស់ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៧- សិក្សា និងជំរុញការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មាន វិទ្យា។

### ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ/លេខាធិការដ្ឋាន

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវវត្តអង្គតាមិញ ភូមិគោកចំបក់ សង្កាត់ចោមចៅ  
ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : +៨៥៥ ២៣ ៨៦៦ ៥០១/ +៨៥៥ ២៣ ៨៦៦ ៥០៥  
គេហទំព័រ : <http://www.mcs.gov.kh>

## ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

- ១- រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការបណ្តុះបណ្តាល ជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ ក្រោមជាតិ
- ២- រៀបចំអង្គមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខ តំណែងក្នុងមុខងារសាធារណៈ
- ៣- រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងប្រព័ន្ធ លើកទឹកចិត្តនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៤- កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែបបទការងារ និងការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៥- កែលម្អនីតិវិធី និងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅ ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៦- ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាម ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៧- អភិវឌ្ឍ និងពង្រីកការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោម ជាតិ
- ៨- បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ។

**សូចនាករ** ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃខ្លួនភាពប្រចាំឆ្នាំនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ សូចនាករ គោលនៃសមិទ្ធកម្មត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

- ១- មុខងារសាធារណៈទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំជាអង្គវិជ្ជាជីវៈ និងមានការកំណត់មុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែង ច្បាស់លាស់
- ២- ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការមានប្រសិទ្ធភាព និងមានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃច្បាស់លាស់
- ៣- ប្រព័ន្ធរៀបចំមន្ត្រីរាជការមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងគាំទ្រផលិតភាព
- ៤- ការវិភាគមុខងារ និងការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួងស្ថាប័នត្រូវបានអនុវត្ត និងធ្វើវិចារណកម្ម
- ៥- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលការងារ និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ
- ៦- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត
- ៧- ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន
- ៨- ការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានពង្រីកជាលំដាប់
- ៩- ការកើនឡើងនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងមុខងារសាធារណៈ និងក្នុងកំរិតគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

## ម្លៀសប្រាក់ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ

- ១- រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តការបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជូន មន្ត្រីរាជការ តាមធនាគារ ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច
- ២- រៀបចំដាក់បញ្ចូលប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាទៅក្នុងប្រព័ន្ធ ទិន្នន័យរួមរបស់មន្ត្រីរាជការ និងដាក់ឱ្យបើកប្រាក់តាមប្រព័ន្ធធនាគារ
- ៣- រៀបចំ និងកែសម្រួលប្រព័ន្ធរៀបចំបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដោយផ្ដោត លើការកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ផ្សេងៗសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ឱ្យមានសង្គតិភាព សមធម៌ និង ឆ្លើយតបនឹងអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលព្រមទាំងគាំទ្រដល់ផលិតភាព និងការផ្តល់សេវា
- ៤- រៀបចំកែសម្រួលសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បំណាច់ មុខងារអតិបរមា និងអប្បបរមារបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យស្របជា មួយនឹងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- ៥- រៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុក បុគ្គលិក។



**MINISTRY OF CIVIL SERVICE  
COMMITTEE FOR PUBLIC ADMINISTRATIVE REFORM**



**National Program  
For  
Public Administrative Reform  
2015 - 2018**

**Approved by the Council of Ministers  
09 January, 2015**

**Vision**

“To Transform the Public Administration into an Effective Public Service Provider and a Reliable Partner towards Serving People Better”

**Goals**

- 1- Promote the Delivery of Public Service which is high quality, simple, effective, reliable, prompt and responsive to needs and easy to access with active participation from service users.
- 2- Strengthen human resources management and development to improve civil servant's performance, activeness, effectiveness and reliability in the delivery of public service with strict adherence to the culture of service, motivation, loyalty and professionalism.
- 3- Improve the pay system to ensure equity, improve productivity and effectiveness as well as to ensure coherence and consistency of compensation between civil servants and the armed forces.

**Objectives**

- 1- **Public Service**
  - Ensure accessibility of Public Service
  - Provide Public Services based on the actual needs of service users
  - Provide Public Services at the location of needs
  - Promote transparency and accountability of public service delivery
  - Improve quality and efficiency of public service delivery
- 2- **Human Resources Management and Development**
  - Clearly identify terms of reference (job description) and operational line management
  - Manage the number and competency of civil servants for improved effectiveness
  - Improve the performance and responsibility of civil servants
  - Build the capacity of civil servants
  - Strengthen the code of ethics of civil servants

**3 - Pay and Remuneration**

- Develop a Pay system that ensures equity through narrowing the gap between the highest and the lowest salary
- Ensure accurate and on-time payment of salaries to civil servants
- Improve the Pay system to provide performance-based allowances and also to support priority sectors such as education and health
- Improve the Pay structure to ensure coherence and consistency between the salaries of civil servants and the armed forces
- Increase salaries sustainably based one economic growth and budget affordability

**Strategies**

**1- Public Service**

- Promote the change of mindset of civil servants within the framework of Public Service Delivery from the administrator to the service providers
- Improve the organizational structure into the operational structure to enable improved service quality at front lines and strengthen the capacity of service deliver units.

**2- Human Resources Management and Development**

- Enhance the system for organization and management of the workforce
- Strengthen the Human Resource Management Process
- Implement a Performance Management System
- Enhance and better use existing competencies and develop new skills
- Provide training and improve it quality

**3- Pay and Remuneration**

- Develop a new classification and salary index system and revise functional and other allowance of civil servants to support improved performance
- Narrow the gap between the highest and the lowest salary to only 3 to 3.5 times
- Revise basic salary index and functional allowance for police and the armed forces to ensure coherence and consistency with civil servants
- Increase salary based on productivities, economic growth and macro-economic stability

## Action Plan 2015-2018

### Public Service

- 1- Develop and implement a monitoring and evaluation system for assessing the quality and effectiveness of Public Service
- 2- Update the Public Service Compendiums and disseminate via electronic systems, and provide public service capacity building (training)
- 3- Revise mechanisms and procedures for key Public Service that directly link to citizen's standard of living such as health, education, commerce, public transportation, land titling, construction and civil registration, passport and identification card (ID) issuance, etc.
- 4- Conduct functional and operational reviews of Public Service that directly link to civil servants including the provision of a mission allowance and other allowances, pensions, etc.
- 5- Revise mechanisms and procedures for Public Service Delivery through delegated or authorized institutions such as Public Administration Establishments, Public Enterprises, Special Operating Agencies (SOA), and One Window Service (OWS)
- 6- Establish and implement feedback and complaint mechanisms for service users at Public Service Delivery points at national and sub-national level
- 7- Assess and promote the use of ICT in Public Service Delivery

### Ministry of Civil Service/ Secretariat

Address : Wat Angtaminh Street, Kork Cham Bork Village, Sangkat chom Chao, Khan Posenchey, Phnom Penh, Cambodia  
Tel / Fax : +855 23 866 501 / +855 23 866 505  
Website : <http://www.mcs.gov.kh>

### Human Resource Management and development

- 1- Develop and implement a regulatory framework for mandatory training of civil servants and improve the training curriculum and human resource development in ministries/institutions at nation and sub-national level
- 2- Develop civil service bodies as defined by Particular Statutes, position, and position descriptions for civil servants
- 3- Implement a Performance Management System (PMS) and Reward System in ministries/institutions at national and sub-national level
- 4- Review and improve management structures, operational management and capacity development of the human resource units of ministries/institutions at national and sub-national level
- 5- Review and improve human resource management process and procedures at national and sub-national level
- 6- Conduct functional and operational reviews of ministers/ Institutions at national and sub-national level
- 7- Develop and implement ICT-based human resource management for ministries/institutions national and sub-national level
- 8- Mainstream gender issues in the civil service

**Indicators :** To monitor and evaluate annual progress of the NPAR 2015-2018, indicators for achievement are set as follow:

- 1- The civil service at both national and sub-national levels have civil service bodies as defined by Particular Statues, clear terms of reference and position descriptions for key positions
- 2- Capacity building of civil servants is more effective and has a proper evaluation system
- 3- The civil servant payroll system is consistent, equitable, and supports improved productivity
- 4- Functional and operational reviews of ministries/institutions are conducted and rationalized
- 5- A performance management system (PMS) and Reward System are introduced and implemented
- 6- A Public Service Quality and Effectiveness monitoring and evaluation system is introduced and implemented
- 7- ICT-based human resources management is introduced and implemented in every ministry and institution
- 8- ICT-based Public Service Delivery is gradually expanded
- 9- The number female civil servants has increased for managerial position and across the civil service in both national and sub-national administration.

### Pay and Remuneration

- 1- Implement the payment of civil servant salaries through the banking system using ICT
- 2- Prepare the payment of contractual staff salaries into the civil servant common database and issue payments through the banking system
- 3- Revise the civil servant pay system by reviewing basic salaries, functional allowances and other allowances to ensure consistency, equity, productivity and responsiveness to RGC priorities as well as to support service delivery and improved productivity
- 4- Revise the basic salary index and (minimum and maximum) functional allowances for police and the armed forces to ensure consistency with civil servants
- 5- Develop and implement a budget forecasting system for personal costs