



සමූහ සේවකයින් හිමිකම් කිරීමේ 2009

නිර්වින්දන සම්මන්ත්‍රණය 5/2007 දී 24 වැනි දින



සමූහ සේවකයින්
හිමිකම් කිරීමේ සම්මන්ත්‍රණය

مۆلۈمەت

سۈرۈش	مۆلۈمەت
1	1 ئۆزۈم
3	2 سۈرۈش سۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
4	2.1 سۈرۈش سۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
5	2.2 سۈرۈش سۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
7	3 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
8	4 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
8	4.1 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
9	4.2 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
11	4.3 2009 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
11	4.4 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
12	4.5 2009 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
13	4.6 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش (BEST)
15	5 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
15	5.1 A تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
15	5.2 B تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
16	5.3 C تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
16	5.4 2009 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
17	5.5 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
18	5.6 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
18	5.7 65 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
19	5.8 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
19	5.9 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
20	5.10 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
21	5.11 سۈرۈش سۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
21	5.12 سۈرۈش سۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
23	5.13 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
23	5.13.1 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
25	6 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
25	6.1 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
26	6.2 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
26	6.3 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
28	6.4 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
29	6.5 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
30	6.6 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
31	7 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
31	7.1 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش
31	7.2 تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش تۈرۈش

32	2009	7.3	7.3.1	7.3.2	7.3.3	7.3.4	7.3.5	7.3.6	7.3.7	7.3.8	7.3.9	7.3.10	7.3.11	7.3.12	7.3.13	7.3.14	8	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	9	9.1	9.2	9.3	10	10.1	11	
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	42	43	43	44	44	45	46	47	47	48	49	49	51	52	52	54	55	57	57	58	58	58	58	58
34	34																																	

1. قۇتۇب:

ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى قۇبەر ئاللى سەھىر سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى.

بۇ ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى 5/2007 "قۇبەر سۈرۈشچىسى ئۇيغۇر" 24 نۆمۈر بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى.

بۇ ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى 1 نۆمۈر 2008 نۆمۈر "قۇبەر سۈرۈشچىسى ئۇيغۇر" سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى.

قۇبەر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى. ئۇيغۇر سۈرۈشچىسى سۈرۈشچىسى بىلەن بىرلىكتە سۈرۈشچىسى.

[illegible]

2.1. سوونج سۈرۈش ئارقىلىق سۇيۇقلۇقنىڭ تەبىئىي يۆنىلىشى:

[illegible]

۴. د بڼو د څرګندولو
د شتون د څرګندولو



۴. اَبَدُ قَرْنٍ دَرِ سَوَرِ دَرِ اَبَدِ قَرْنِ
نَادِ سَوَرِ سَرِ سَرِ سَرِ سَرِ



اَعُوْذُ بِسُورَةِ الزُّمَرِ الرَّحْمٰنِ
مَلِكِ مَلَكُوْتِ دُوْنِ



اَللّٰهُمَّ اِنِّىْ اَسْأَلُكَ بِرَحْمَتِكَ
وَبِحَبْلِكَ وَبِقُدْرَتِكَ وَبِعِزَّتِكَ



اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلٰى نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ
وَعَلٰى اٰلِهِ وَاَصْحَابِهِ

- [illegible]

4. اِنَّ حَسْبَ الْوَجِّكَرِ الْفَوْسَرُ اَسْرَرُ اَمْرًا سَرَرًا سَرَرًا:

[illegible]

4.1. χ^2 مۆلچەر ۋە دىسپېرسىيە مۆلچەر:

[illegible]

2009 نويس ايسر سويو سويو تادم ستر جويس سيج اير ميج اير

دُرُز سِرْزَسَر دُرُز سِرْزَسَر

دَس	اِسْتَقْدِرَس	دُو	وَرَدَس	مَرَدَس	اِرْدَارَس	فَزَارَس	مَو	مَكُونَس	مَوْنَاوَس	مَرَكَس	سَدَس	نِي دَوَس
نِي سَرَس	37	0	5	3	3	102	20	1244	1	4	661	2080
مَو مَرَس	40	0	4	1	3	207	17	30	0	4	620	926
دَو مَو	34	0	22	4	0	135	29	705	0	1	805	1735
اِرْدَار مَو	48	0	13	5	5	184	30	1001	0	1	779	2066
دَر	44	0	8	2	6	140	22	691	0	2	575	1490
مَر مَو	47	2	2	0	2	177	26	585	0	2	732	1575
نِي مَر	30	0	0	15	0	147	17	1165	0	1	653	2028
اِرْدَار مَو	23	0	28	3	4	137	28	689	0	0	692	1604
سَو مَر مَو	22	0	1	10	1	117	17	510	0	0	504	1182
اِرْدَار مَو	31	0	1	12	0	143	22	781	0	0	657	1647
مَر مَو مَو	24	0	1	12	4	118	22	668	0	1	463	1313
بِ سَو مَو	38	0	234	31	7	123	34	332	0	0	522	1321
نِي دَوَس	418	2	319	98	35	1730	284	8401	1	16	7663	18967

344,380.00 ڊالرن جي ٽن ڏينهن جي اندر (مهروري ۽ ٻين رڳو ٻن ڏينهن جي اندر) ڏنو.
 153,819.20 ڊالرن جي ٽن ڏينهن جي اندر (مهروري ۽ ٻين رڳو ٻن ڏينهن جي اندر) ڏنو.
 31 ڊسمبر 2009 تي، ڊسٽريڪٽ ۽ ٻين رڳو ٻن ڏينهن جي اندر (مهروري ۽ ٻين رڳو ٻن ڏينهن جي اندر) ڏنو.
 2009 ۾ ٽن ڏينهن جي اندر (مهروري ۽ ٻين رڳو ٻن ڏينهن جي اندر) ڏنو.
 311,098.99 ڊالرن جي ٽن ڏينهن جي اندر (مهروري ۽ ٻين رڳو ٻن ڏينهن جي اندر) ڏنو.
 58,750.00 ڊالرن جي ٽن ڏينهن جي اندر (مهروري ۽ ٻين رڳو ٻن ڏينهن جي اندر) ڏنو.
 92,031.01 ڊالرن جي ٽن ڏينهن جي اندر (مهروري ۽ ٻين رڳو ٻن ڏينهن جي اندر) ڏنو.
 922,350.60 ڊالرن جي ٽن ڏينهن جي اندر (مهروري ۽ ٻين رڳو ٻن ڏينهن جي اندر) ڏنو.
 UNDP ۽ ٻين رڳو ٻن ڏينهن جي اندر (مهروري ۽ ٻين رڳو ٻن ڏينهن جي اندر) ڏنو.

5.3. 5.3. C ۽ ٽرڊي رڳو ۽ ٽريڊنگ:

1. ڊسٽريٽيٽ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
2. ڊسٽريٽيٽ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
3. ڊسٽريٽيٽ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
4. ڊسٽريٽيٽ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
5. ڊسٽريٽيٽ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
6. ڊسٽريٽيٽ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
7. ڊسٽريٽيٽ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ

5.4. 5.4. ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ 2009 ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ:

1. ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ، ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
2. ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ، ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
3. ٽريڊنگ 65 ۽ ٽريڊنگ 55 ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
4. ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
5. ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ (ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ) ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
6. ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ
7. ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ ۽ ٽريڊنگ

5.5. وَجَّعَ عَيْنَهُمَا، وَجَّعَ فِيهِ

2009 2,672
 2009
 2009

[illegible][illegible]

[illegible]

5.13. התקנת מערכת מידע לניהול תהליכי העבודה

בשנת 2009 הוקמה מערכת מידע לניהול תהליכי העבודה, המאפשרת למנהלים ולעובדים לעקוב אחר התקדמות העבודה, לזהות בעיות ולתקן אותן. מערכת זו היא חלק מהמערכת המידעית של החברה, ומאפשרת למנהלים ולעובדים לעקוב אחר התקדמות העבודה, לזהות בעיות ולתקן אותן. מערכת זו היא חלק מהמערכת המידעית של החברה, ומאפשרת למנהלים ולעובדים לעקוב אחר התקדמות העבודה, לזהות בעיות ולתקן אותן.

5.13.1 "פיק" - מערכת מידע לניהול תהליכי העבודה

המערכת "פיק" היא מערכת מידע לניהול תהליכי העבודה, המאפשרת למנהלים ולעובדים לעקוב אחר התקדמות העבודה, לזהות בעיות ולתקן אותן. מערכת זו היא חלק מהמערכת המידעית של החברה, ומאפשרת למנהלים ולעובדים לעקוב אחר התקדמות העבודה, לזהות בעיות ולתקן אותן. מערכת זו היא חלק מהמערכת המידעית של החברה, ומאפשרת למנהלים ולעובדים לעקוב אחר התקדמות העבודה, לזהות בעיות ולתקן אותן.

המערכת "פיק" היא מערכת מידע לניהול תהליכי העבודה, המאפשרת למנהלים ולעובדים לעקוב אחר התקדמות העבודה, לזהות בעיות ולתקן אותן. מערכת זו היא חלק מהמערכת המידעית של החברה, ומאפשרת למנהלים ולעובדים לעקוב אחר התקדמות העבודה, לזהות בעיות ולתקן אותן. מערכת זו היא חלק מהמערכת המידעית של החברה, ומאפשרת למנהלים ולעובדים לעקוב אחר התקדמות העבודה, לזהות בעיות ולתקן אותן.

ئۇيغۇر سەھىيە ئىنسانىيەت زىددىيەتلىرىنىڭ ئىككىنچى قىسمىدا، ئۇ ئاساسەن بىر قىسىم ئۇيغۇر ھەممىسىنىڭ
 قىزىق بىلگۈچى سەھىيە ئىنسانىيەت زىددىيەتلىرىنىڭ بىرى، ئۇ ئاساسەن بىر قىسىم ئۇيغۇر ھەممىسىنىڭ ئۇيغۇر.
 ئۇيغۇر، ئۇ ئاساسەن بىر قىسىم ئۇيغۇر ھەممىسىنىڭ 2010 يىلى ئۇيغۇر ئىنسانىيەت زىددىيەتلىرىنىڭ بىرى، ئۇ ئاساسەن ھەممىسىنىڭ
 قىزىق بىلگۈچى سەھىيە ئىنسانىيەت زىددىيەتلىرىنىڭ بىرى، ئۇ ئاساسەن بىر قىسىم ئۇيغۇر ھەممىسىنىڭ ئۇيغۇر.

6.2. گڏيل سرڪاري ۽ غير سرڪاري رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح:

هر ٻه سالن جي ڀيٽ ۾ 74 هزار ڏانهن وڌيڪ رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو، ۽ گڏيل رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو. 2008 ۾ 1 لک 79 هزار ۽ 90 سئو ڪروڙ ۾ رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو، ۽ گڏيل رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو. 2009 ۾ 29 لک 29 هزار ۾ رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو، ۽ گڏيل رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو.

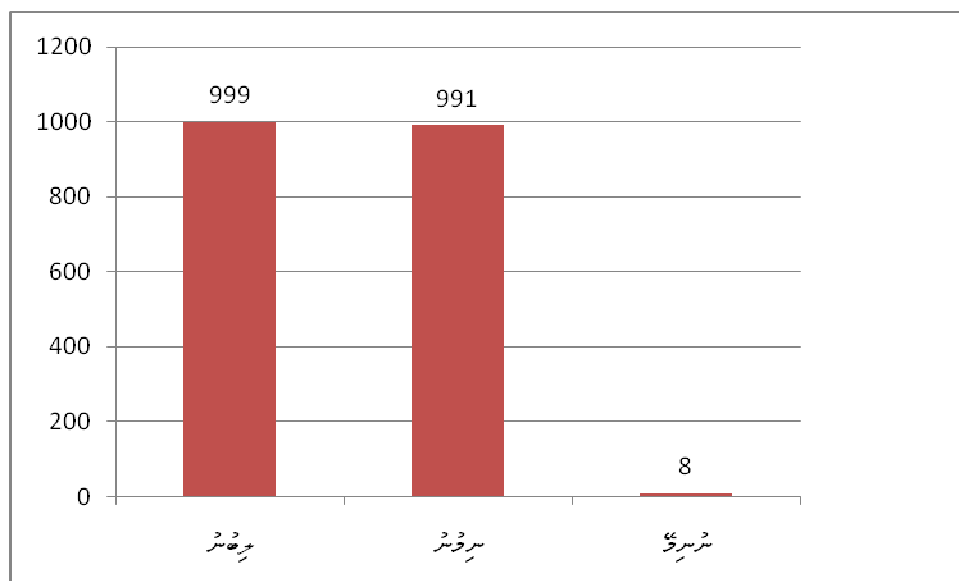
گڏيل رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو، ۽ گڏيل رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو. 2009 ۾ 29 لک 29 هزار ۾ رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو، ۽ گڏيل رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو.

6.3. رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح:

2009 ۾ 29 لک 29 هزار ۾ رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو، ۽ گڏيل رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح ۾ اضافو ٿيو.

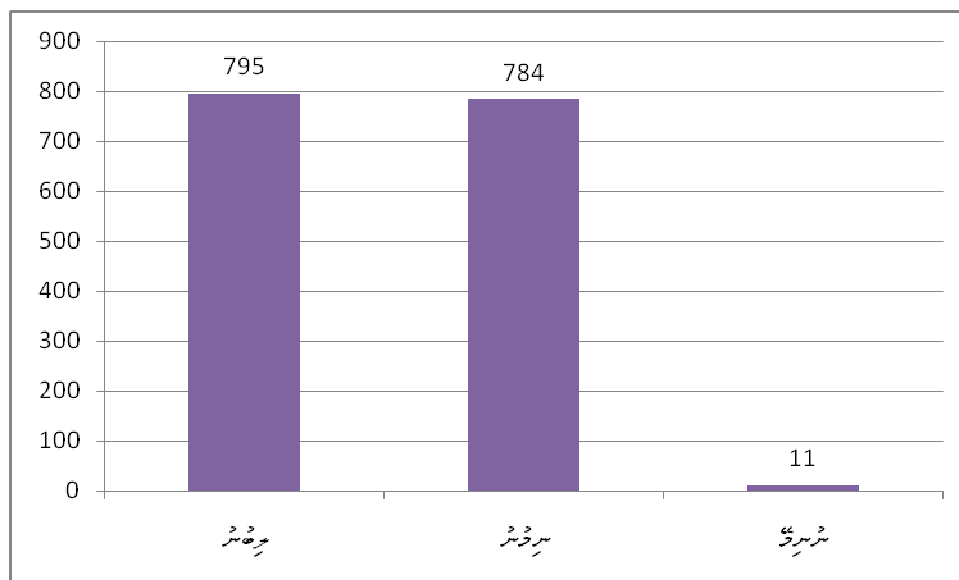
رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح	رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح	رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح	رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح	رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح	رٽائرڊ ٿيڻ جي شرح
1794	999	776	1775	19	98.94

سەمەنلەرنىڭ تەكشۈرۈلۈش نەتىجىسىگە ئاساسلانغاندا، 2009 - يىلى



تەكشۈرۈلگەن نەتىجىسىگە ئاساسلانغاندا، 2009 - يىلى

سۈپەتلىك، سۈپەتسىز، تەكشۈرۈلگەن - 2009

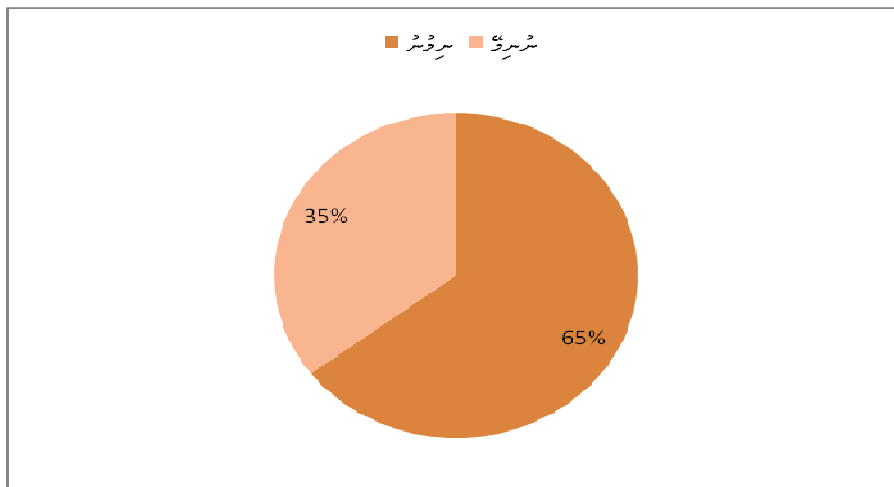


6.4. قېمەتلىرىنىڭ ئۆزگىرىشى ۋە ئىسپاتىنىڭ ئۆزگىرىشى:

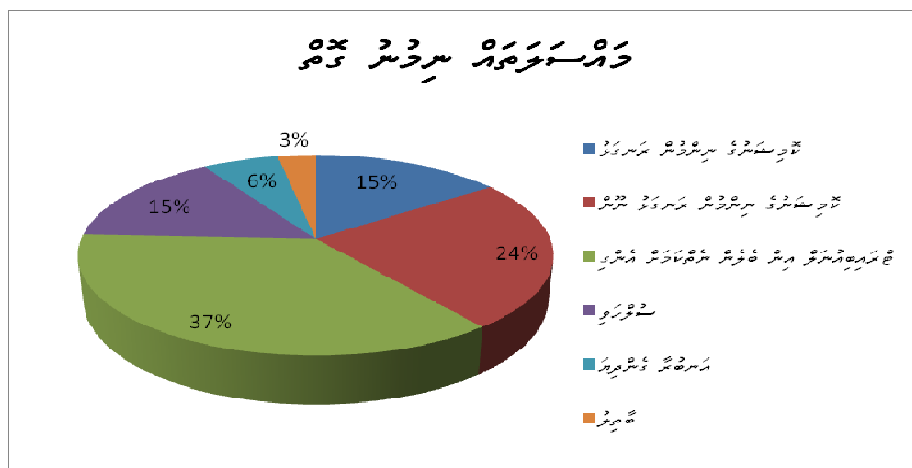
2009 يىلى 12 ئاي ئىچىدىكى سېتىش نىسبىتىنىڭ ئۆزگىرىشىنىڭ رېجىستىرلىنىشى 51 دانىسىنى قىچىقۇرغان قېمەتلىرىنىڭ ئۆزگىرىشى ۋە ئىسپاتىنىڭ ئۆزگىرىشى 33 دانىسىنى قىچىقۇرغان. 12 ئاي ئىچىدىكى 18 دانىسىنىڭ ئۆزگىرىشى.

قېمەتلىرىنىڭ ئۆزگىرىشى ۋە ئىسپاتىنىڭ ئۆزگىرىشى

سېتىش نىسبىتىنىڭ ئۆزگىرىشى - 2009



2009 يىلى 12 ئاي ئىچىدىكى سېتىش نىسبىتىنىڭ ئۆزگىرىشى



[illegible]

داسانامیٰ قُورقور قُورقور دِ سِرِجِ دِ، دَوَاجِ قُورقور قُورقور داسانامیٰ قُورقور قُورقور
 قُورقور، داسانامیٰ قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور، اِترِ اِ
 داسانامیٰ قُورقور دَوَاجِ قُورقور اِ داسانامیٰ قُورقور دَوَاجِ قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور
 سِرِجِ دِ دِ. دَوَاجِ قُورقور داسانامیٰ قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور.
 اِترِ قُورقور داسانامیٰ قُورقور قُورقور دِ سِرِجِ دِ قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور، دِ
 قُورقور قُورقور دِ قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور، دِ قُورقور قُورقور
 داسانامیٰ قُورقور قُورقور قُورقور قُورقور.

[illegible]

7.3.1. عَمَّ سَوْدٌ قَرَنَهُ فُجَيْسٌ سِرْسُرٌ دَبْرَجَدٌّ تَرْبَدِيٌّ جَعْلَرٌ سِرْسِرَى نَجْمَتِي مَكْرَى:

[illegible]

۱. ۲۰۲۰ ۲۰۲۱ ۲۰۲۲ ۲۰۲۳ ۲۰۲۴ ۲۰۲۵ ۲۰۲۶ ۲۰۲۷ ۲۰۲۸ ۲۰۲۹ ۲۰۳۰
 ۲۰۳۱ ۲۰۳۲ ۲۰۳۳ ۲۰۳۴ ۲۰۳۵ ۲۰۳۶ ۲۰۳۷ ۲۰۳۸ ۲۰۳۹ ۲۰۴۰ ۲۰۴۱
 ۲۰۴۲ ۲۰۴۳ ۲۰۴۴ ۲۰۴۵ ۲۰۴۶ ۲۰۴۷ ۲۰۴۸ ۲۰۴۹ ۲۰۵۰ ۲۰۵۱ ۲۰۵۲

[illegible][illegible][illegible]

اگرچه در این زمینه نیز تلاش‌ها در حال انجام است. با این حال، به نظر می‌رسد که این امر نیازمند همکاری بیشتر بین بخش‌های مختلف است. در ادامه، به بررسی سایر جنبه‌های این موضوع خواهیم پرداخت.

در ادامه، به بررسی سایر جنبه‌های این موضوع خواهیم پرداخت:

در ادامه، به بررسی سایر جنبه‌های این موضوع خواهیم پرداخت. به نظر می‌رسد که این امر نیازمند همکاری بیشتر بین بخش‌های مختلف است. در ادامه، به بررسی سایر جنبه‌های این موضوع خواهیم پرداخت. به نظر می‌رسد که این امر نیازمند همکاری بیشتر بین بخش‌های مختلف است. در ادامه، به بررسی سایر جنبه‌های این موضوع خواهیم پرداخت.

در ادامه، به بررسی سایر جنبه‌های این موضوع خواهیم پرداخت:

2009

تاریخ	شرح	موضوع	تاریخ	تاریخ
14 شهریور 1388	جلسه بررسی و تصمیم‌گیری	در خصوص	18 شهریور 1388	تاریخ
19 شهریور 1388	جلسه بررسی و تصمیم‌گیری	در خصوص	23 شهریور 1388	تاریخ
16 شهریور 1388	جلسه بررسی و تصمیم‌گیری	در خصوص	18 شهریور 1388	تاریخ
06 شهریور 1388	جلسه بررسی و تصمیم‌گیری	در خصوص	10 شهریور 1388	تاریخ
27 شهریور 1388	جلسه بررسی و تصمیم‌گیری	در خصوص	31 شهریور 1388	تاریخ

7.3.5. در ادامه، به بررسی سایر جنبه‌های این موضوع خواهیم پرداخت:

در ادامه، به بررسی سایر جنبه‌های این موضوع خواهیم پرداخت. به نظر می‌رسد که این امر نیازمند همکاری بیشتر بین بخش‌های مختلف است. در ادامه، به بررسی سایر جنبه‌های این موضوع خواهیم پرداخت. به نظر می‌رسد که این امر نیازمند همکاری بیشتر بین بخش‌های مختلف است. در ادامه، به بررسی سایر جنبه‌های این موضوع خواهیم پرداخت.

[illegible]

7.3.8 $\frac{1}{x^2} = x^{-2}$ $\frac{d}{dx} x^{-2} = -2x^{-3} = -\frac{2}{x^3}$

[illegible][illegible][illegible]

سیرج ڈار د اسی سرے سرے کرسرے گارڈا سرے سرے.

8.2. د فواید د تجربی د سیمو د سیمو د سیمو:

[illegible]

مَوْجٌ مَعَهُ اَرٌ اَسْمَكُ اَرٌ دَقُّ دَرٍّ دَسُوْهُ اَمْرٌ عَسْرٌ دَرْمَكُ هَسْرٌ رَجَحٌ اَسْرُ اَعْدُوْ.

نَسْرَدَ دَنَزْدَانَرُوو نَجْمِرَاد مَرْجَبُورِ وَجَمْعُ هَامِسَرِ مَرَارَتَرِ نَحْوَرِ.

[illegible][illegible]

۱. دود و سجده و دعا

س۔ دَیْدُ رَدَسُّ زَحْرَدُوْیْ جَرَجِرِیْ یَعْدِسُّ قُرُوْ "اَلْمَوْحُوْہُ اَرْخَوُسُوْہُ"

س. فوج تہ ارتہر لاکر بر خرمیہ و سرلار ترو ارتہر سر ارتہر موی

8. 4 رَجُلٌ مِمَّنْ هُوَ فِي هَذِهِ السُّورَةِ يَكْفُرُ بِنِعْمَةِ اللَّهِ عَظِيمًا

سرسر سر سر سر سر

9. ان بر خورای دسویانو دوزخ نرسد و سحرهای فکری و خیالی نیز به آن راه ندارد

[illegible]

8.4. دَنْزُؤْ دَنْزِئُؤْ دَنْزِئُؤْ دَنْزِئُؤْ دَنْزِئُؤْ دَنْزِئُؤْ دَنْزِئُؤْ دَنْزِئُؤْ

[illegible]

8.5. دسوم رڼه د خوږو سره مرستې د پېچېدو پېچېدو لخوا:

1. 16 2009 17 01 2009

[illegible]

9. **פרק שני: מדיניות הממשלה בנושא**

הממשלה מודעת למחשבות המגוונות של הציבור, ומשתדלת להבטיח את חירות הביטוי. הממשלה מודעת גם לכך שהחופש הביטוי הוא זכות בסיסית, והיא מודעת לכך שהחופש הביטוי הוא חלק מהחופש הפרטי. הממשלה מודעת גם לכך שהחופש הביטוי הוא חלק מהחופש הפרטי.

הממשלה מודעת גם לכך שהחופש הביטוי הוא חלק מהחופש הפרטי. הממשלה מודעת גם לכך שהחופש הביטוי הוא חלק מהחופש הפרטי. הממשלה מודעת גם לכך שהחופש הביטוי הוא חלק מהחופש הפרטי.

9.1 **הממשלה מודעת למחשבות המגוונות של הציבור**

בשנת 2009, הממשלה מודעת למחשבות המגוונות של הציבור. הממשלה מודעת למחשבות המגוונות של הציבור. הממשלה מודעת למחשבות המגוונות של הציבור. הממשלה מודעת למחשבות המגוונות של הציבור. הממשלה מודעת למחשבות המגוונות של הציבור.

[illegible]

#	دسته‌های تزیین	سربر	دکمه
1	چسبیده به آتش و پیرسش و آتش و پیرسش و آتش و پیرسش	آتش و پیرسش و پیرسش و آتش	چسبیده به سربر و سربر و سربر و سربر
2	چسبیده به آتش و آتش و آتش و آتش	آتش و پیرسش و آتش و پیرسش	چسبیده به سربر و سربر و سربر و سربر
3	چسبیده به آتش و آتش و پیرسش و آتش و پیرسش	آتش و پیرسش و آتش و پیرسش	چسبیده به سربر و سربر و سربر و سربر
4	چسبیده به آتش و آتش و آتش و آتش و آتش و آتش	آتش و پیرسش و آتش و پیرسش	چسبیده به سربر و سربر و سربر و سربر
5	چسبیده به آتش و آتش و آتش و آتش و آتش و آتش	آتش و پیرسش و آتش و پیرسش	چسبیده به سربر و سربر و سربر و سربر

9.2. $\mathbb{R}^n$ ۾ ڊگھي ۽ پکيڙ

[illegible][illegible][illegible][illegible]

9.3. סוגי סכמים ו דמי נזק והתשלום סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק

2009 סמך רמת נזק סוגי סכמים ו דמי נזק

1. סוגי סכמים ו דמי נזק רמת נזק והתשלום סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק
מסייע נזק נזק סוגי סכמים ו דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק
דמי נזק 2009 סמך רמת נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק
מסייע נזק דמי נזק.

2. קריטריונים דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק
מסייע נזק דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק

3. א קריטריונים דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק
מסייע נזק דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק
מסייע נזק דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק

4. א קריטריונים דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק
מסייע נזק דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק

5. סוגי סכמים ו דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק
מסייע נזק דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק
מסייע נזק דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק

6. סוגי סכמים ו דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק
מסייע נזק דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק

7. סוגי סכמים ו דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק
מסייע נזק דמי נזק סוגי סכמים ו תשלום מסייע נזק

رَاغَزِي سِي دِي قَرِي رِي دِي قَوْقُولِي 2009 قَوَسِ رَاغَزِي دِي قَوْقُولِي 2010 قَوَسِ رَاغَزِي دِي قَوْقُولِي سَاغَزِي
 رَاغَزِي دِي قَرِي رِي دِي قَوْقُولِي دِي قَرِي رِي دِي قَوْقُولِي دِي قَرِي رِي دِي قَوْقُولِي دِي قَرِي رِي دِي قَوْقُولِي دِي قَرِي رِي دِي قَوْقُولِي
 دِي قَرِي رِي دِي قَوْقُولِي دِي قَرِي رِي دِي قَوْقُولِي دِي قَرِي رِي دِي قَوْقُولِي دِي قَرِي رِي دِي قَوْقُولِي دِي قَرِي رِي دِي قَوْقُولِي

2010 28

نادر شومری بحرر سو

1

(سورة الفاتحة)

THE STRATEGIC FOCUS AREAS

The Strategic focus areas are:

1. Institution building of the commission
2. Legal improvements
3. Protecting the interest and welfare of civil servants
4. Managing human resources in the civil service effectively and efficiently
5. Develop skills for the civil service
6. Communicate with key stakeholders and the public

THE STRATEGIC AND SPECIFIC OBJECTIVES ARE:

1. IMPROVE THE PERFORMANCE OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION

Specific Objectives:

- a. Define an implementation plan with time frame for the Capacity Assessment.
- b. Revise the structure of the organization based on key mandates, including the appeals function, the civil service management function and the Commissioner's responsibilities and relation with its stakeholders
 - i. Define which functions can be devolved to MDAs (Ministries, Departments and agencies) and other government institutions/levels and prepare relevant documents (see 2 B)
 - ii. Define functions and outputs for all levels of the organization, units and sections. Determine number and content of posts. Move existing staff to posts
 - iii. Introduce a decision making/taking chart
- c. Re-define the role and responsibilities of the Advisory Board and how it should interact with the Commission
- d. Establish links with overseas civil service commissions and other relevant organisation for learning and exchange.

2. ESTABLISH A STRONG LEGAL BASIS FOR THE COMMISSION

Specific Objectives:

- a. Establish technical coordination mechanism consisting of technical experts preparing for the Revisions to both the Civil Service and Employment Acts

- b. Devolve some of the functions of the Commission to the MDA's and other levels of Government and monitor the implementation.

3. PROTECT THE INTEREST AND WELFARE OF CIVIL SERVANTS

Specific Objectives:

- a. Develop internal, equitable rules and procedures for all civil servants and develop a procedure for appeals management.
- b. Protect civil servants from unwarranted interference through strengthening the position of HR Departments, Permanent Secretaries and other Responsible Officer.
- c. Improve the appeals management function in coordination with the function of the Employment Tribunal

4. MANAGE THE HUMAN RESOURCES IN THE CIVIL SERVICE EFFECTIVELY AND EFFICIENTLY

Specific Objectives:

- a. Implement a Civil Service restructuring program, including reviewing the relevant organizations.
- b. Deliver transparent and accountable Human Resources policies and procedures based on the Civil Service Regulation and ensure appropriate enforcement and monitoring.
- c. Complete the establishment of the HR data base and link with the with the pay data base (MoF).
- d. Develop in coordination with MoF and President's Office a research/analysis unit for management of the establishment of the civil service.
- e. Revise and implement flexible model for (re) structuring MDA's and other levels of government.
- f. Introduce modern HR practices based on job evaluation

5. BUILD SKILLS FOR THE CIVIL SERVICE: CLOSE THE GAP BETWEEN REQUIRED AND AVAILABLE SKILLS

Specific Objectives:

- a. Develop a medium term skills development policy for the civil service to assist the Government with implementing its policies
- b. Conduct a skills needs assessment in the CS and define a framework for implementation based on priorities
- c. Develop and conduct courses to provide civil servants with essential skills based on priority needs

6. DELIVER AN OUTREACH PROGRAMME TO ENSURE THE COMMISSION'S MANDATE IS UNDERSTOOD AND COMMUNICATION WITH STAKHOLDERS IS EFFECTIVE

Specific Objectives:

- a. Prepare and implement a communication strategy for the Commission based on its mandate, structure, division of labor, roles and responsibilities and establish efficient communication with key stakeholders
- b. Build awareness among all stakeholders and the general public about the Commission and its function.

The above objectives are interlinked and multiple activities will have to be initiated at the same time to make progress towards achieving the objectives. Making progress will also require that the Commission improves its relationship with some of the key stakeholders. This constitutes an important prerequisite for implementing the strategic plan.

In particular, the Commission needs to

- Re-Institutionalize the triangle consisting of the President's Office, the Ministry of Finance and the Commission, and:
- Define a work programme with the Permanent Secretaries. Clarify the roles and responsibilities of the Permanent Secretaries within the CSC, including their roles as implementation agents in devolved functions and functioning as principles change agents.¹

¹ Currently the Advisory Committee consists of members of the Commission and Permanent Secretaries but other public, private or other non-governmental representatives could be included.
