

أقرأ

في هذا العدد

مقتطفات من حياة الصحابي
 (أبو ذر الغفاري)
 زعيم المعارضة

أبرز فتاوى التنظيم
 والإدارة ومجلس الدولة
 لأكثر الموضوعات
 اهتماما لدى الموظف

(مدي احقية الموظف المُعاد تعيينه
 بالمؤهل الاعلى في الاحتفاظ بالاجر
 الاكبر الذي كان يتقاضاه اثناء فترة
 خضوعه لقانون المهن الطبية /
 مدي احقية الجهة بالامتناع عن
 منح الموظف المُعاقق للاعفاء
 المقررة بـ ٥٠% من قيمة ضريبة
 الدخل / مدي احقية الموظف بالتقدم
 للترشح لشغل اكثر من وظيفة
 قيادية بالاعلان الواحد / مدي جواز
 انتهاء خدمة الموظف الصادر ضده
 حكم نهائي بالسجن ثم صدر قرار
 بوقف التنفيذ للتصالح / ...) ؟

الجريدة الرسمية

والوقائع المصرية

سؤال وجواب

في مجال الخدمة

المدنية

(ما مدي جواز الموافقة علي طلب
 عودة الموظف للعمل بعد قرار
 احالته للمعاش المبكر / مدي
 احقية الموظفة في اجازة وضع في
 حال وقوع الوضع اثناء سريان
 الاجازة المرضية / الاجراء المتبع
 حال تأخر الجهات المعنية بالرد
 علي مدي صلاحية المرشح لشغل
 وظيفة قيادية / المقصود بالاجر
 الاساسي الذي يُحسب عليه المقابل
 النقدي للاجازات الاعتيادية غير
 المستفذه للمُعلمين / ...) ؟

نشرة المعلومات

نشرة دورية ربع سنوية تصدر عن إدارة نظم المعلومات
 بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج



العدد الأول - خريف ٢٠٢٤ م

إعداد القيادة الإدارية ودورها في احداث التغيير

زيادة المقابل النقدي لتذاكر السفر من الدرجة السادسة للرابعة

يمكنكم متابعة نشرة المعلومات فور صدورهما عبر موقع منبر التحرير /
 جريدة انباء سوهاج / ...

يمكنكم متابعة كافة إصدارات نشرة معلومات التنظيم والإدارة بسوهاج عبر موقع بوابة
 سوهاج الإلكترونية / و موقع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

لمعرفة خطوات الوصول للأعداد السابقة لنشرة المعلومات انظر الصفحة رقم ٤٧ من هذا العدد





الاحتفال بنصر أكتوبر ١٩٧٣م



نشرة المعلومات

مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

العدد الأول - أكتوبر ٢٠٢٤م

إعداد وتقديم

• مصطفى محمد يوسف *** باهنت إدارة نظم المعلومات

و بمشاركة السادة الزملاء *** بقسم العلاقات العامة

الأستاذة/ هبة رمضان *** الأستاذ/ عماد عارف الشيمي

مراجعة قانونية

الدكتور/ محمد أحمد عباس *** مدير إدارة الفتاوى والاستشارات

إشراف ومراجعة عامة

الأستاذ/ عبد الناصر السيد محمود *** مدير إدارة نظم المعلومات

الإشراف العام والتوجيه

الأستاذ/ أحمد محمد عزت *** مدير مديرية التنظيم والإدارة

فهرست العدد

م	الموضوع	الصفحة
١	مقتطفات من حياة الصحابي ابو ذر الغفاري (زعيم المعارضة العاقلة)	٤
٢	أبرز فتاوي التنظيم والإدارة ومجلس الدولة لأكثر الموضوعات اهتماما لدي الموظف (.....)	٨
٣	خطوة نحو التنمية البشرية (خطوات اعداد القيادات الادارية ودورها في احداث التغيير)	١١
٤	الجريدة الرسمية والوقائع المصرية (تشريعات)	١٩
٥	نبذه عن إنجازات مديرية التنظيم والإدارة الربع سنوية	٣١
٦	سؤال وجواب في مجال الخدمة المدنية	٣٧
٧	صورة في معلومة	٤١
٨	مُجتمع العاملين بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج	٤٢
٩	أبرز تصريحات التنظيم والإدارة بالصحف المصرية	٤٥

الهدف من اعداد النشرة

- ١- مد القيادات والعاملين بالجهاز الإداري للدولة بكافة المعلومات وحدث التشريعية والفتاوى القانونية التي تخدم مجال العمل .
- ٢- كما تتناول نشرة المعلومات عدد من الموضوعات محل اهتمام شريحة واسعة من العاملين بالجهاز الإداري لدولة وابداء الرأي القانوني فيها (التعريف بحقوق وواجبات الموظف) .
- ٣- السعي للارتقاء بأسلوب العمل الاداري وتنمية المهارات .

تتقدم ادارة نظم المعلومات بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في اعداد ومراجعة هذا العدد

على رأسهم :- الأستاذ/اسماعيل ضيف الله اسماعيل *** مدير عام الإدارة العامة للخدمة المدنية

الأستاذ/رفعت محمد الرحابي *** الباحثة بإدارة التفتيش - وأمين سر

اللجنة الفنية للموارد البشرية بالمديرية

مقتطفات من حياة أبو ذر الغفاري زعيم المعارضة

نتناول في هذا الباب عدة نقاط من حياة الصحابي (أبو ذر الغفاري) بعد إسلامه وهي :-

١ - من هو الصحابي أبو ذر الغفاري - وبما وصفه النبي **صلي الله عليه وسلم** - بعد إسلامه

٢ - تحذير النبي **صلي الله عليه وسلم** - لأصحابه عند توليهم الإمارة أو الولاية قائلاً :-
(إنها أمانه وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها)

٣ - من أقوال أبو ذر - عجبته لمن لا يجد القوت في بيته كيف لا يخرج علي الناس شاهراً سيفه

٤ - **وصية النبي صلي الله عليه وسلم** - لأبو ذر الغفاري
(... ، أولاً أدلك علي خيرٍ من ذلك - اصبر حتى تلقاني)

٥ - من أقوال أبو ذر - أمير القوم و وليهم هو أول من يجوع إذا جاعوا وآخر من يشبع إذا شبعوا

المرجع

كتاب رجال حول الرسول
الطبعة الاولى ١٩٨٤م

من هو الصحابي أو ذر الغفاري وبما وصفه النبي صلى الله عليه وسلم بعد إسلامه

ينتمي أبو ذر إلى قبيلة غفار من القبائل العربية التي سكنت وادي الصفراء بين مكة والمدينة المنورة وكانت تشتهر تلك القبيلة بأنهم من عمالقة السطو غير المشروع وقاطعي طريق .

- وكان الإسلام لا يزال في الخطوات الأولى للدعوي إليه ، حينما جاء أبو ذر يبحث عن رسول الله صلى الله عليه وسلم بمكة رغبةً منه في أن يتعرف أكثر عن الدين الذي يدعو لعبادة إله واحد وليس عبادة الاصنام التي كانت سائده في الجاهلية .

- وعندما سأله النبي صلى الله عليه وسلم - قانلاً ممن انت يا أبا العرب ؟ فاجابه ابو ذر بانه من قبيلة غفار ، فابتسم النبي صلى الله عليه وسلم - ووجهه ملئ بالدهشة والعجب - فضحك ابو ذر لانه يعلم السر الذي تعجب منه رسول الله صلى الله عليه وسلم - لانه رجل من غفار ، حيث كانت تلك القبيلة يُضرب بها المثل في السطو وانهم حلفاء الليل وقاطعي طريق ، فكيف يجيء رجل منهم اليوم ليُسلم ولا يزال الرسول صلى الله عليه وسلم في بداية الدعوة الي الله - ثم يقول النبي صلى الله عليه وسلم (أن الله يهدي من يشاء) .

ماذا قال النبي صلى الله عليه وسلم - عند وصفه لأبو ذر الغفاري ولماذا ؟

ولعل احدي المواقف التي حدثت من ابو ذر بعد إسلامه مباشرة والتي جعلت النبي صلى الله عليه وسلم - يصفه بتلك العبارة (ما أقلت الغبراء - الصحراء - وما أظلت الخضراء اصدق لهجةً من أبو ذر) هو معارضة ابو ذر وتمرده علي الباطل مهما كانت النتائج المترتبة علي ذلك .

- حيث انه بعدما إتقي بالنبي في مكة وسمع منه بعض آيات القرآن الكريم واعلن اسلامه ، ارد ابو ذر حينها ألا يغادر مكة قبل ان يجهر باسلامه متحدياً كبرياء قريش متحماً ما يلاقيه من أذى قريش في سبيل اعلان الحق ، فدخل المسجد الحرام ونادي باعلي صوته (بالشهادتين) وكانت تلك اول صيحة تعلن عن الاسلام علانية تحت كبرياء قريش وقرعت سمعها - صاحبها رجل غريب ليس له حسب اونسب بمكة ، وحينها احاط به مشركوا مكة وضربوه حتي صرعوه .

- وحين ترامي النبأ للعباس بن عبد المطلب عم النبي جاء مسرعاً لينقذه من بين أيابهم بحيلة وذكاء قانلاً :- يا معشر قريش انتم تجار وطريقكم علي غفار وهذا رجل منهم - إن يُحرَض قومهم عليكم يقطعوا علي قوافلكم الطريق ، فانتبهوا لذلك وتركوه .

- وحينها أدرك النبي صلى الله عليه وسلم طبيعة تلميذه الجديد بعد إسلامه وقدرته علي مواجهة الباطل مهما تلقى من أذى .

وصية النبي **صلي الله عليه وسلم** - لأبو ذر الغفاري
(... ، أولاً أدلك علي خير من ذلك - أصبر حتى تلقاني)

★ ألقى النبي **صلي الله عليه وسلم** - ذات يوم سؤال ابو ذر قائلاً :- (يا أبا ذر كيف أنت إذا أدركت أمراء يستأثرون بالفئ) أي يستحذون عليه ويخصصونه لانفسهم ؟
والفئ هو :- ما أخذه المسلمون من الكفار الحربيين من غير قتال ويوضع في بيت مال المسلمين .
- فأجابه أبو ذر قائلاً :- إذا والذي بعثك بالحق لأضربن بسيفي .
فقال له النبي **صلي الله عليه وسلم** (أفلا أدلك علي خير من ذلك ... أصبر حتى تلقاني) أي يصبر علي فعلهم هذا حتى يلقي النبي يوم القيامة .
- وحافظ أبو ذر علي وصية الرسول **صلي الله عليه وسلم** ، فلم يحمل السيف الذي توعد به الأمراء الذين يستحذون علي مال الأمة - ولكن النبي **صلي الله عليه وسلم** لم ينهه عن إعلان الحق علي لسانه البتار ، وهذا ما حدث منه .

من أقوال أبو ذر - عجبْتُ لمن لا يجد القوت في بيته كيف لا يخرج علي الناس
شاهراً سيفه

★ ومضي عهد رسول الله **صلي الله عليه وسلم** - وعصر ابو بكر- و طال عهد عمر بن الخطاب فارضاً علي الولاة المسلمين وأمرائهم وأغنيائهم زهداً وتقشفاً وعدلاً .
- حتي وإن والياً من ولاته في العراق والشام لا يكاد يأكل نوعاً من الحلوي لا يجد عامة الناس القدرة علي شرائه ، حتي يكون الخبر وصل الي عمر بعد ايام ، فيصدر اوامره باستدعاء ذلك الوالي ليلقي حساباه العسير .
★ وكان لا يضايق ابو ذر الغفاري في حياته شيئاً مثلما يضايقه استغلال السلطة واحتكار الثروات .
- وبعد رحيل عمر ابن الخطاب عن الدنيا - واستمرار الفتوحات الاسلامية من بعده لبلاد اخري ، رأي ابو ذر ان السلطة التي ترتد من هول حسابها أفئدة الأبرار تتحول لسبيل للسيطرة والثراء والترف المُدمر - فراح ابو ذر يمد يمينه للسيف فهز به الهواء فمزقه ونهض ليواجه هذا الامر بسيفه - ثم سرعان ما يتذكر وصية الرسول له بالصبر فما كان له أن يرفع السيف في وجه مُسلم متذكراً قول الله تعالى :-

{ وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ أَنْ يَقْتُلَ مُؤْمِنًا إِلَّا خَطَأً } .

- ليس دوره اليوم ان يُقتل ... بل أن يعترض ويقاوم الباطل ويعلي كلمة الحق والعدل .

- فليس السيف أداة التقويم والتغيير - بل الكلمة الصادقة الأمينة والعدالة التي لا تُرهب عواقبها .



وبناءً على ذلك خرج أبو ذر إلى معاقل السلطة والثروة يغزوها بمعارضته ، وخلال أيام معدودة أصبح أبو ذر الراية التي يلتفت حولها الجماهير الكادحة مرددين عبارة كان يذكرها أبو ذر كثيراً

" بَشْر الكَنَازِين الَّذِينَ يَكْنِزُونَ الذَّهَبَ وَالْفِضَّةَ بِمَكْوَاةٍ مِنْ حَدِيدٍ تُكْوِي بِهَا جِبَاهَهُمْ وَجَنُوبَهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ "

- فتوجه ابو ذر الي الشام حيث كان (معاوية بن ابي سفيان) والياً علي الشام فهي اكثر بلاد الاسلام خصوبةً وخيراً - فعلم أنه يعطي من الاموال بغير حساب ليتألف بها الناس ممن لهم مكانه لديه ويؤمن بها مستقبله .
★ فعندما وصل الي الشام استقبله العامه والتفوا من حوله ، فألقي نظرة فاحصه فرأي أن اغلبهم من الفقراء والمساكين ، ثم ألقى ببصره بعيداً فرأي القصور والضياع (البساتين) - فصاح بالحافين به من الناس قاتلاً :-

" عجبت لمن لم يجد القوات في بيته ، كيف لا يخرج علي الناس شاهراً سيفه "

★ ثم تذكر حينها أبو ذر وصية رسول الله صلى الله عليه وسلم - حين قال له (اصبر حتي تلقاني) ، فترك لغة الحرب وعاد للغة المنطق والإقناع - فقال أن الناس جميعاً شركاء في الرزق وأن

" وأن أميرُ القومِ ووليهمُ هو أول من يجوع إذا جاعوا وآخر من يشبع إذا شبعوا "

- فخلق بكلامه هذا رأياً عاماً في بلاد الإسلام يهدف إلي عدم ظهور طبقات مستغلة للسلطة ومحتكرة للثروات .

- ثم توجه الي معاوية بن ابي سفيان يسأله بغير خوفٍ او مداراه عن ثروته قبل ان يصبح حاكماً وعن ثروته اليوم ويذكره بقول الله تعالى { وَالَّذِينَ يَكْنِزُونَ الذَّهَبَ وَالْفِضَّةَ وَلَا يَنْفِقُونَهَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَبَشِّرْهُمْ بِعَذَابٍ أَلِيمٍ } سورة التوبة

★ ولم يكن يخفي علي ابو ذر حين يري بعض المولعين بايقاد نار الفتنة مُتخذين من كلماته ستار لمكاندهم وذلك حينما جاءه ذات يوم وهو بالربذه وفد من الكوفة يدعونه بان يرفع راية الثورة ضد الخليفة فزجرهم قائلاً :

" والله لو أن عثمان صلبنى علي أطول خشبة أو جبل لسمعت وأطعت وصبرت واحتسبت ورأيت ذلك خيراً لي "

- ومن خلال حياة ابو ذر الغفاري ندرك انه رجل لا يريد غرض من الدنيا فقد زهد فيها - كما أنه يدرك ما تنطوي عليه الفتنة المُسلحة من وبال وخطر فتحاشاها .

- كما أنه أدرك ما ينطوي عليه الصمت عن الحق والعدل من وبال وخطر فتحاشاها أيضا ، لذلك تفرغ للمعرضة الأمينة العاقلة - حيث أنه سمع النبي صلى الله عليه وسلم - يحذر أصحابه من إغراء الإمارة والولاية قائلاً :-

((إنها أمانه وإنما يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها))

أبرز فتاوى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ومجلس الدولة لأكثر الموضوعات اهتماماً لدى الموظف

سؤال :

- ما مدي احقية الموظف الخاضع لقانون المهن الطبية ٢٠١٤/١٤م - وتم اعادة تعيينه بالمؤهل الاعلي الحاصل عليه اثناء الخدمة وأصبح خاضع لقانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١م - في الاحتفاظ بالاجر الاكبر الذي كان يتقاضاه قبل التسوية وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٩/٧١٤ ؟



الجواب :-

- تناول كتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٧٢١١٠٧ في ٢٠٢٤/٨/٧م ما انتهى إليه رأي الجمعية العمومية للفتوى بمجلس الدولة بعد دراسة حاله مماثله بالتبليغ رقم ٧٤٤ بتاريخ ٢٠٢٤/٥/١٨ والمتضمن :-

- أن المركز القانوني للموظف العام هو مركز قانوني يخضع للتعديل وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ، وأن المقصود بالاجر والبدلات الجائز الاحتفاظ بها وفقاً للقرار سالف الذكر هو ما كان متفقاً في طبيعته مع الوظيفة المنقول إليها او المعاد تعيينه عليها ، أما البدلات والحوافز الاخرى التي كانت تمنح له لاسباب تتعلق بمباشرته لوظيفته السابقه طبقاً لقواعد منظمة لها فهي تختلف اختلافاً بيناً عن الوظيفة التي تم اعادة تعيينه عليها .

- وبناء عليه : ١- احقية الموظف في تلك الحال بالاحتفاظ بالاجر الاكبر الذي كان يتقاضاه مضافاً إليه ما يرتبط به من مزايا ماليه تتفق مع طبيعة الوظيفة المعاد تعيينه عليها .

٢- عدم احقية المذكور بالاحتفاظ بالمزايا الماليه التي كان يتقاضاها خلال خضوعه لقانون ٢٠١٤/١٤م المتمثله في (البدلات / النوبتجيات / الحوافز) ، نظراً لاختلاف طبيعة العمل قبل وبعد التسوية بالمؤهل الاعلى .



سؤال :

- ما المقصود بالاجر الاساسي الذي يحسب عليه المقابل النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية للمُعلمين الخاضعين لقانون ٢٠٠٧/١٥٥م والذي لم يستنفذوه قبل انتهاء خدمتهم الوظيفية ؟



الجواب :-

- إنتهى رأي الجمعية العمومية للفتوى بمجلس الدولة بالتبليغ رقم ٢٨٠ بتاريخ ٢٠٢٤/٢/٢١ بعد دراسة حاله مماثله حاصله علي حكم قضائي باحقية الصرف وفقاً لاجر الاساسي الي :-

١- أن الاجر الاساسي المعول عليه عند صرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية بالنسبه للمعلمين هو الاجر الاساسي مضاف اليه العلاوات الخاصة عند انتهاء خدمة المعلم .

٢- أما في حالة أن حيثيات الحكم القضائي الصادر للمعلم حدد قيمة او تاريخ للاجر الاساسي الذي يُحسب عليه المقابل النقدي بمبلغ (..... جنيهاً) مثلاً - ففي هذه الحالة يُحسب المقابل النقدي علي اساس هذا المبلغ او التاريخ وليس الاجر الاساسي عند انتهاء خدمة المعلم .





سؤال :

هل يحق للجهة الادارية اتخاذ اجراء مُعين في حالة تأخر الجهات المعنية بالرد بشأن مدي صلاحية المُرشح للتعيين أو التجديد لشغل وظيفة قيادية ؟



الجواب :-

- أنتهي رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بعد دراسة حالة مماثلة في هذا الشأن بكتابه رقم ٧٠٩٠٠٠ بتاريخ ٢٣/٥/٢٠٢٤م إلي :-

- ١- أنه من شروط التعيين أو التجديد لشغل وظيفة قيادية التأكد من توافر صفة النزاهة للمُرشح - من الجهات المعنية .
- ٢- ويتعين علي الجهة الادارية الالتزام بالنص القانوني وانتظار نتيجة رد الجهات المعنية في هذا الشأن .



سؤال :

- ما مدي جواز قيام الجهة الادارية بنقل العامل / الموظف المُعين لديها ضمن نسبة الـ ٥ % لذوي الاعاقة الي جهة عمل اخري - في حالة وجود اكثر من عامل أو موظف مختص في ذات العمل بالجهة الاولي وجميعهم من ذوي الاعاقة ، وعدم وجود عامل أو موظف واحد بالجهة الثانية (التي تتبع ادارياً في الاصل الجهة الاولي) ؟



الجواب :-

- إنتهى رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بكتابه رقم ٧٢٠٩٠٦ بتاريخ ٦/٨/٢٠٢٤م بعد دراسة حالة مماثلة في هذا الشأن إلى :-

- أنه يجب الالتزام بنص المادة رقم ١٠٦ من اللائحة التنفيذية لقانون ٢٠١٦/٨١م المتضمنه (علي الوحدة نقل الموظف من ذوي الاعاقة داخل الوحدة بناءً علي طلبه - إلي اقرب مكان عمل من محل اقامته - مادام يوجد بهذا المكان وظيفة تناسب حالته) .
- وبناءً عليه :- فإنه لا يحق للوحدة نقل الموظف المُعاق الي مكان عمل اخر يبعد عن محل اقامته مقارنة بمكان عمله الحالي القريب من سكنه .



سؤال :

- هل يحق للجهة الادارية الامتناع عن منح الموظف من ذوي الاعاقة احقية في الاعفاء بنسبة ٥٠% من القيمة المقررة للضريبة علي الدخل / تخفيض ساعة يومياً من ساعات العمل لاعاقته الوارده بقانون ٢٠١٨/١٠ لذوي الاعاقة ؟

الجواب :-

- انتهى رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بكتابه رقم ٦٣٣٩٣١ بتاريخ ٢٠٢٤/١١/١٥ م إلى :-

- يلتزم كلاً من الموظف من ذوي الإعاقة وكذلك جهة العمل بما ورد نصه بالمادة (٣) من قانون ٢٠١٨/١٠ لذوي الإعاقة وكذلك المادة (١٠) من اللائحة التنفيذية لذات القانون المتضمنة (يشترط لاستحقاق أي من الخدمات المقررة بهذا القانون توافر شرط - أن يكون الشخص المعاق لديه بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة) .
- كما حدد المادة (١١) من اللائحة التنفيذية لقانون ٢٠١٨/١٠ م كيفية الحصول على بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة .



سؤال :

- ما مدي جواز الموافقة علي طلب عودة الموظف السابق للعمل - وذلك بعد صدور قرار باحاليته للمعاش المبكر ؟

الجواب :-

- انتهى رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بكتابه رقم ٧٢٢٢٢١ بتاريخ ٢٠٢٤/٨/١٤ م إلى تنفيذ ما انتهى إليه رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة رقم ١٦٩٨ بتاريخ ٢٠٢٣/١٢/١٢ م المتضمن :-
- جواز سحب قرار انتهاء خدمة الموظف المحال للمعاش المبكر وعودته للعمل ، و عدم استحقاقه للمعاش في تلك الحالة إلا بعد بلوغه سن الستين .



خطوة نحو التنمية البشرية

★ إعداد القيادة الإدارية ★
ودورها في إحداث التغيير

المراجع
الدورة الثانية عشر
لمؤتمرات القادة الإداريين
بالجهاز المركزي للتنظيم
والإدارة ١٩٦٩ م

المراجع
كتاب القائد الاداري
والمتطلبات الادارية
للإصلاح ١٩٦٩ م

١- عمل حصر
دقيق للقيادات
الحالية
والمستقبلية

٩- تحفيز
العاملين
ومساندتهم عند
تعثر العمل أو
حدوث خطأ غير
مقصود

٧- قدرة القائد
الإداري علي
جذب الكفاءات
- والوقوف
علي الحياد بين
العاملين

٢- تحديد
الصفات
ومواظن القوي
التي يمتاز بها
القائد الإداري
وتتميتها

إعداد القيادة
الإدارية ودورها
في إحداث
التغيير للأفضل

٦- لباقة وخبرة
القائد عند عقد
وإدارة
الاجتماعات

٣- عدم انعزال
القائد الإداري
عن العاملين
والمعاملين
بالوحدة

٥- قدرة القائد
علي مواجهة
المشاكل
وعقبات العمل

٤- مدي انتظام
العمل حال
حضور القائد او
عند غيابة

- أصبح ضرورة ملحة أن تضع الدول النامية في أول اعتبار لها خطط التنمية للقادة الإداريين وزيادة قدرتها علي الأساليب العلمية في حل المشاكل التي تواجهها .

عمل حصر دقيق للقيادات الإدارية



- وفي سبيل رفع مستوي القيادات الادارية لابد من عمل حصر دقيق للقيادات الإدارية بالجهة سواء الحالية أو المستقبلية كما نقوم به من جرد فعلي لحصر الممتلكات والاصول ، والعمل علي تنمية مواطن القوي لديهم بالتدريب ، حيث أن عملية الحصر تلك تضع امام مُتخذي القرار خرائط واضحة بالشخصيات التي يمكن الاعتماد عليها حالياً ومستقبلاً كبديل لقيادات سابقة ، وبالتالي تكون الجهة استطاعة ان توفر علي المدي البعيد كوادر قيادية قادرة علي الادارة والتغيير للافضل .



تحديد مواطن القوي والضعف التي يمتاز بها القائد



★ وتعتبر من الركائز الاساسية في عملية اعداد القادة الاداريين وتنميتها وجعل لها دور في احداث تغيير شامل نحو التنمية (اقتصادياً / سياسياً / اجتماعياً / ...) هي أن يتم رفع مستوي اداء القيادة من خلال استكشاف نواحي الشخصية التميز بها القائد (الذي يتم اختياره وفقاً لشروط ومواصفات معينة) ومعرفة مواطن القوي (الصفات المتميزة) لديه التي يمكن صقلها وتنميتها والاستفادة منها نحو التغيير للافضل في مجال العمل.

★ وفي سبيل رفع مستوي القيادة الادارية نشير الي انه إذا لوحظ علي القيادة الادارية بعض مواطن القوي فيمكن تنميتها والاستفادة منها ، أما إذا كانت فيه مواطن للضعف فيجب وضعه في العمل المناسب الذي لا يتعرض فيه لمواقف واحداث يمكن أن تؤثر نقاط الضعف تلك علي قراراته

★ يقتضي شغل المنصب القيادي القدرة علي السيطرة علي الاخرين بالعمل ، لذلك من الطبيعي ان تكون السيطرة علي الذات اول مراتب حسن الادارة .

((كرون خاصة للقيادات الادارية))

السن تاريخ التعيين
الاسم ... : محمد ابراهيم
مدة الخدمة
الوظيفة الحالية ... : مدير المبيعات
مستوى الأداء ... : ممتاز - زاد المبيعات رغم المنافسة القوية
امكانياته ... : مخطط ممتاز - يشجع مرؤسيه - اتصالاته ممتازة
نقط الضعف ... : لا يحاول تفهم صعوبات الانتاج
يمكن الترقى الى ... : نائب المدير العام لتسويق
التدريب اللازم قبل الترقية ... : حضور الاجتماعات بالادارة العليا
حضور دراسات عن التسويق
تعريفه بمشاكل الأقسام الأخرى
للحصول على خبرة أكبر

رسم رقم (٣)

عوامل تحديد الشخصية

جوانب الاختيار

الدرجة القياسية	الدرجات القياسية من عشرة		الدرجة وصف أقل درجة
	المتوسط	وصف أعلى درجة	
منزل ، غير ودود	اجتماعي ، ودود	...	منزل ، غير ودود
غبي ، بليد	نبه فطن	...	غبي ، بليد
مبهزوز ، غير متزن	ناصح ، هادئ	...	مبهزوز ، غير متزن
خضوع ، مستسلم	متحكم ، متسلط	...	خضوع ، مستسلم
صامت ، متجهوم	ثرثار ، متحضر	...	صامت ، متجهوم
متقلب ، ولا يعتمد عليه	حى الضمير ، مثابر	...	متقلب ، ولا يعتمد عليه
نجبول ، أليف	دغامر ، صفيق الوجه	...	نجبول ، أليف
واقعي ، خشن الطباع	حساس ، رقيق	...	واقعي ، خشن الطباع
واقف بالناس ، يتألف	متشكك ، غيور	...	واقف بالناس ، يتألف
عملي ، منظم	بوهيمي ، مستهتر	...	عملي ، منظم
بسيط ، خام	متجشع ، مصقول التجربة	...	بسيط ، خام
واقف من نفسه ، رزين	قلق ، مضطرب	...	واقف من نفسه ، رزين
محافظ	متطرف ، مندفع	...	محافظ
متفاني ، معتمد على الغير	مبتكر ، مكثفي ذاتيا	...	متفاني ، معتمد على الغير
رنخو ، متردد	حاكم لتصرفاته دقيق	...	رنخو ، متردد
عديم المبالاة ، كاسل	سريع الانفعال ، متوتر الأعصاب	...	عديم المبالاة ، كاسل

★ لابد أن يمتلك القيادي صفة الاتزان - حيث أنها تجعل صاحبها أكثر تماسكاً عند مواجهة الاحداث ، فلا يهتز ويضعف إذا ألمت به كارثة - ولا تأخذه النشوة إذا حالفة النجاح .



خطوات يجب علي القائد مراعاتها ليحظى بالنجاح

★ تناولنا في العدد السابق لنشرة المعلومات بعض اسباب نجاح او فشل المدير - وهناك نشير الى بعض الخطوات يجب علي القائد مراعاتها ليحظى بالنجاح ومنها :-

أولاً :- يجب ان يراعي أنه يتعامل مع افراد وليس الآلات وادوات فقط ، فالطاقة البشرية التي يتعامل معها القائد تختلف نزعاتها وتفكيرها وقدراتها ، فعلي القائد الإداري أن يتعامل مع هذه التشكيلة المختلفة .

- فعليه أن يتحلي بقدر كبير من المرونة وسعة الصدر وضبط النفس والاتزان العاطفي والهدوء والذكاء / ... وتلك الصفات تساعده علي النجاح .

ثانياً :- إذا كان القائد من النوع الذي يغلق عليه باب مكتبة ويعتبر اللقاء الكثير مع العاملين يمس هيئته وكرامته ، فهذا سيؤدي الي عدم انتظام وانجاز العمل وفقاً للمطلوب ومع طول الفترة تبدأ الشكاوي التي تنتهي باستبداله ، وربما يجد شخص اخر من العاملين بالوحدة بدء بالظهور في ميدان العمل يواجه المشاكل ويسعي لحلها ويلقي قبول واهتمام من العاملين والمتعاملين وبالتالي يحل محل القائد الأصلي .



★ حيث أن إنعزال القائد عن العمل بهذا الشكل يُشجع علي أنفصال مجموعات العمل داخل الوحدة ويبدء كل شخص من العاملين يجعل لنفسه مركزاً للقوي وتتكون تحالفات تنتهي بصراعات داخلية بالوحدة .

ثالثاً :- يجب علي القائد الإداري أن يسعي لجذب من يمتاز بالجديّة والكفاءة بالعمل ، ويسعي من فترة الي اخري بإطلاق الشرارة التي تُفجر لدي العاملين طاقات وافكار اضافية يحققون بها انجازات وتميُز في العمل .

★ كما يجب علي القائد أن يلتزم بتنفيذ ما وعد به العاملين من مكافآت عند نجاحهم في تحقيق الأهداف التي ألهم حماسهم من قبل لانجازها .





انتظام العمل عند حضور القائد أو حال غيابه

- يعتبر مقياس نجاح القائد الاداري في وحدته هو انتظام العمل بنفس الدرجة في غيابه كما لو كان في مكتبه ، وهذا المقياس لا يتحقق إلا إذا كان القائد قد نجح في تكوين قيادات معاونه له تسود بينهم حاله من الود والتعاون قادرة علي تسيير عجله العمل حال غيابه .



قدرة القائد علي مواجهة المشاكل وعقبات العمل



تحفيز العاملين ومساندتهم عند تعثر العمل أو حدوث خطأ غير مقصود



لتشكيل قيادات معاونه للقائد الاداري في العمل عليه ان يواجه مشاكل ومعوقات العمل سواء (فنية / ادارية / مالية) بعقد اجتماع عائلي مُصغر يجتمع فيه الفنيين والاداريين والماليين ، حيث أن كل مشكلة مالية لها انعكاس علي الناجاتب الفني والاداري .



- وفي هذه الاجتماعات يتزود فيها ويستفيد المالي والاداري والفني كل منهم بجوانب عمل الاخر ، فيحدث تبادل للافكار بينهم وارتقاء في قدراتهم .

فمثلاً إذا واجه القائد مشكلة حدثت من احد العاملين في مستوي معين بالوحده ، وقرر أن يعقد اجتماع مُصغر لبحث المشكلة وكيفية الوصول لحل لها ، فليس من الضروري تقديم من وقع منه الخطأ في الاجتماع علي انه خطأ (فلان) ويجب معاقبة ، بحيث يكون هذا الامر فيه احراج شديد له ، وربما يعتقد ان القائد يحاكمه علي الملأ خاصة إذا كان هذا الخطأ قد وقع منه بغير قصد وكان معروف بالوحده بالكفاءة والانضباط - فينتج عن ذلك ان القائد يفقد حالة الود والتعاون مع هذا الموظف للنهاية - فيري أن الوحده لم تقدر جهده السابق ولم تسانده في محنته .

- ولكن هناك طريقة اخري تتسم بالفطنه عند عرض مثل هذه المشكلة بالاجتماع وما نتج عنها دون ان ينسبها لشخص معين للوصول لحل دون تصيد لاططاء من الاخرين .



لباقة وخبرة القائد عند عقد وإدارة الاجتماعات

★ **قبل كل شيء: يجب على القائد الإداري أن يفكر في مدى احتياجه إلى عقد اجتماع أصلا؟**



- فعندما تقوم بحشد عدد كبير من الموظفين في توقيت معين وفي مكان معين، وتعطلّ جبرا مسار العمل العام في الشركة أو القسم أو القطاع، فمن الضروري أن يكون لهذا الاجتماع قيمة حقيقية حتى لو كان الاجتماع دوريا. ومن الضروري أيضا التأكد أن هذه القيمة لا يمكن إيصالها للموظفين سوى بهذه الوسيلة الجماعية وأن بقية الوسائل لا تؤدي الغرض نفسه، كما انه من الضروري ان يتم اخطار كل عضو سيشترك في الاجتماع بالهدف منه والموضوعات التي سيتم مناقشتها بوقت كافٍ قبل عقد الاجتماع .

و بشكل عام، تحديد أهمية والغرض من الاجتماع هو أمر شديد الأهمية ، فإذا عُقدت اجتماعات دورية بلا جدوى، فستكون الاجتماعات من أكثر الأشياء المكروهة لدى الموظفين، و سيعتبرونها إضاعة للوقت .

★ **أفضل الاجتماعات التي يُمكن أن تُعقد** يحضرها عدد محدود ما بين ٥ - ٧ أشخاص بالمتوسط، وبالتالي يكون أمام كل فرد من حاضري الاجتماع الفرصة للمشاركة وطرح أفكاره ، أما الاجتماعات التي يحضرها عدد كبير من الموظفين هي اجتماعات قد يكون لها تأثير سلبي علي الحاضرين بأن عددهم الكبير سيققل من مستوى التركيز بشكل حاد، كما يزيل من عليهم عبء الاهتمام بالمشاركة والمساهمة بالاجتماع .

قبل الانتهاء من الاجتماع من الضروري الإجابة علي الاسئلة الثلاثة التالية :-

(من يفعل وماذا يفعل ومتى؟) تحديد عناصر تنفيذ التوصيات او قرارات الاجتماع التي من المفترض تنفيذها، وأيضا تحديد المهام لكل شخص من الذين حضروا الاجتماع ، وكذلك موعد البدء في التنفيذ وموعد انجاز الاعمال ، وإلا فإن الاجتماع ككل ليس ذا جدوى حقيقية.



★ يجب علي القائد الاداري قبل ان يعقد مثل هذا الاجتماع أن يكون قد درس وفكر في هذه المشكلة وسيبتين له ان هناك اكثر من حل لها .

- ولكي يساعد في حل المشكلة أثناء الاجتماع يمكن ان يذكر الحلول الممكنة التي توصل اليها ، ويا حبذا إذا لم ينسبها لنفسه – ولكن يقول جاءتني آراء من حضراتكم (كذا وكذا) ونريد أن نتفق علي أنسب الحلول ، وما إذا كانت لديكم حلول أفضل منها .

- وبذلك يكون جنب المجموعة الاخذ برأى نابع منه نتيجة المجاملة أو النفاق ممن حوله .

★ حيث أن ادارة النقاش تحتاج للباقة وخبرة القائد ، كما أن هناك موضوعات يكون القائد فيها هو آخر من يبدي رأيه في موضوع النقاش المطروح بالاجتماع ، وإلا لو بدء برأيه الشخصي لأثر في آراء المجموعة .

★ كما أننا نجد في بعض الاجتماعات بعض المشاركين يتميز بالانطواء علي النفس ويبتعد عن المشاركة في النقاش – فهل من الحكمة أن نترك مثل هؤلاء الافراد دون اشراكهم ؟

أم علي القائد أن يدعوه ويحثه علي المشاركة برأيه ويحفزه ، حيث يكون بذلك أزال الحاجز النفسي لدي الزميل ويصل لاكتساب شخص مفكر كانت المجموعة محرومة من قدراته الذهنية

★ كما أن القائد الاداري إذا جلس باجتماع فيه مستويات وظيفية مختلفة عليه أن يدير النقاش وأن يشجع الاصغر سناً ومركزاً في أبداء رأيه ثم يتدرج في المستويات الحاضرة حتي يصل لرأي الاكبر سناً ومركزاً – ثم يتم اختيار الآراء المناسبة والقابلة للتطبيق ثم ترجيح أفضلها للتنفيذ .



★ نختتم هذا الموضوع بكلمة قالها (روبرت ماكنار) وزير الحربية الأسبق للولايات المتحدة – في مجال الصراع

بينهم وبين الاتحاد السوفيتي (أن الولايات المتحدة تمتلك

إمكانيات تكنولوجية عالية جداً وكذلك الاتحاد السوفيتي –

لكن الذي سيحسن المعركة هو الإدارة السليمة لتلك

الإمكانيات) ، فما الفائدة من انك تمتلك الامكانيات

والادوات ولكن ليس لديك المهارة والقدرة علي استغلال

واستثمار تلك الامكانيات – والصورة خير دليل .

(فالقيادة السليمة الرشيدة مثل الملح للطعام)



الجريدة الرسمية والوقائع المصرية

أهم القوانين و القرارات التي صدرت خلال الفترة من يوليو وحتى سبتمبر ٢٠٢٤ م
بإصدارات الجريدة الرسمية والوقائع المصرية



رقم الصفحة	جهة النشر	الموضوع	م
	الصفحة الرسمية للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة	قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (٥٩٨) لسنة ٢٠٢٤ بشأن ترقية الموظفين	١
	الجريدة الرسمية	قرار رئيس الجمهورية ٢٦٨٦ / ٢٠٢٤ تفوض السيد رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في اختصاصات الوزير المعني بالخدمة المدنية	٢
	الجريدة الرسمية	قرار رئيس الجمهورية ٣٤٥ / ٢٠٢٤ بتعيين وكيلاً لرئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة	٣
	مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج	نشرة المديرية رقم ٣ لسنة ٢٠٢٤ زيادة المقابل النقدي لتذاكر السفر من الدرجة السادسة للرابعة	٤
	جريدة الدستور	فتوي مجلس الدولة و التشريع ٢٠٢٣ بجواز سحب طلب المعاش المبكر و الرجوع للعمل	٥

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٣٤٥ لسنة ٢٠٢٤

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ؛
وعلى قانون إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الصادر بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ ؛
وعلى القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٧ بشأن التفويض في الاختصاصات ؛
وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ؛
وعلى ما عرضه رئيس مجلس الوزراء ؛

قرر :

(المادة الأولى)

يعين السيد/ حاتم نبيل عبد الحميد مصطفى - وكيلاً للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، لمدة عام اعتباراً من ٢٠٢٤/٨/١٥ ، ويتولى معاونة رئيس الجهاز في مباشرة اختصاصاته وفي الإشراف الفني والإداري على سير العمل بالجهاز ، ومباشرة الاختصاصات التي يفوض بشأنها من رئيس الجهاز ، ويحل محله في حالة غيابه .

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية .

صدر برئاسة الجمهورية في ١٣ صفر سنة ١٤٤٦ هـ

(الموافق ١٨ أغسطس سنة ٢٠٢٤ م) .



عبد الفتاح السيسي

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٢٦٨٦ لسنة ٢٠٢٤

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛
وعلى قانون إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الصادر بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ ؛
وعلى القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٧ بشأن التفويض في بعض الاختصاصات ؛
وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية ؛
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٨ لسنة ٢٠٢٤ بتشكيل الوزارة ؛
وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣١٢٧ لسنة ٢٠١٩ بالتفويض في بعض الاختصاصات ؛

تسرى :

(المادة الأولى)

يفوض رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في مباشرة اختصاصات الوزير المعني بالخدمة المدنية أينما وردت في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية عدا الاختصاصات الواردة في المواد (٤١ ، ٧٣ ، ٧٥) من القانون المذكور والمسود المتعلقة بها في لائحته التنفيذية .

(المادة الثانية)

يلغى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣١٢٧ لسنة ٢٠١٩ المشار إليه ، كما يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .
صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٧ صفر سنة ١٤٤٦ هـ
(الموافق ٢٢ أغسطس سنة ٢٠٢٤ م) .

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ مصطفى كمال مديبول

طبعت بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية

رئيس مجلس الإدارة

محاسب/ أشرف امام عبد السلام

رقم الإيداع بدار الكتب ٦٥ لسنة ٢٠٢٤

٥٥٩ - ٢٠٢٤/٨/٢٦ - ٢٠٢٤/٢٥١٦٨



مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

محافظة سوهاج
مديرية التنظيم والإدارة
الإدارة العامة لشئون الخدمة المدنية

نشرة المديرية رقم (٣) لسنة ٢٠٢٤م

السيد

نتشرف بالاحاطة : انه وفقا لكتاب الهيئة القومية لسكك حديد مصر والمقيد بالمديرية برقم ١٦٧١ بتاريخ ٢٠٢٤/٨/١٨م بخصوص أسعار تذاكر السفر للسادة العاملين بدارة عموم محافظة سوهاج للدرجات الوظيفية من السادسة حتى الدرجة الرابعة من القاهرة إلى سوهاج بمبلغ ٧٥ جنيه كوامل ، ومبلغ ٤٠ جنيه النصف بطارات الثالثة تهوية وذلك اعتبارا من ٢٠٢٤/٨/١ . وهذا ما استقرت عليه المديرية وفقا لما تضمنه كتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٦٣٢٥٧٠ في ٢٠١٨/٨/١٩م والمقيد بالمديرية برقم ٦١٥ بتاريخ ٢٠١٨/٩/٢٠م والمنتهي إلى ان مديرية التنظيم والإدارة بمتوهاج هي صاحبة الاختصاص في الرد على الاستفسارات الواردة لها من الجهات التي تقع في دائرة اختصاصها وابداء الرأي بشأنها . وقد أبدت المديرية المالية بسوهاج طلب الجهاز سالف الذكر بكتابها رقم ٣٩٥٨ في ٢٠١٨/٩/١٢م والمنتهي إلى أن الأمر متروك لمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج لابداء رايها في هذا الشأن . وفيما يلي : جدول بقيمة التذكرة من الدرجة السادسة حتى الدرجة الرابعة لسنة ٢٠٢٤م على ان يتم تطبيق تلك النشرة اعتبارا من ٢٠٢٤/٨/١م مع صرف الفروق المستحقة من هذا التاريخ .

العدد	القيمة	العدد	القيمة
نصف	١١,٦٦٦	تذكرة	٢١,٨٧٥
تذكرة ونصف	٣٣,٥٤١	تذكرة ونصفين	٤٥,٢٠٧
تذكرتين	٤٣,٧٥٠	تذكرتين ونصف	٥٥,٤١٦
ثلاث تذاكر	٦٥,٦٢٥		

ملحوظة : السن القانوني لاستحقاق نصف التذكرة من سن ٤ إلى سن ٩ سنوات .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

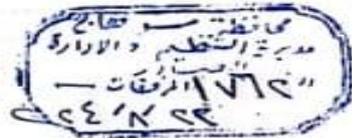
تحريرا في ٢٠٢٤/ ٨/٢١م

مدير المديرية
أحمد محمد عزت

المدير العام
إسماعيل صيف الله إسماعيل

مدير إدارة الاستفسارات
محمد أحمد عباس

محمد إسماعيل عز
١٤١



قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

رقم (٥٩٨) لسنة ٢٠٢٤

بشأن ترقية الموظفين

المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣؛

وعلى قانون الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الصادر بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤؛

وعلى قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها الصادر

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢؛

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩؛

وعلى قانون تنظيم شئون أعضاء المهن الطبية العاملين بالجهات التابعة لوزارة الصحة والسكان

من غير المخاطبين بقوانين أو لوائح خاصة الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠١٤، ولائحته

التنفيذية؛

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية؛

وعلى قانون شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠٢١؛

وعلى قرار معايير توصيف وتقييم الوظائف الصادر بقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم

والإدارة رقم ٢٥ لسنة ٢٠١٩؛

وبناء على ما عرضه رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء بجلسته المعقودة بتاريخ ٢٠٢٤/٨/٢٩.

أقرر

والعاملين بالهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذي يعد قانون الخدمة المدنية المشار إليه
الشريعة العامة لهم.

(المادة الثانية)
يرقى الموظفون الذين أتموا في مستوياتهم الوظيفية حتى ٢٠٢٤/٦/٣٠ مدداً لا تقل عن المدد
البيئية المحددة قرين كل مستوى وظيفي إلى المستويات التي تعلوها وفقاً للجدول التالي وذلك
اعتباراً من ٢٠٢٤/٧/١، مع احتفاظهم بالأقدمية بالمستوى الوظيفي بعد الترقية، على ألا تتعدى
ترقية الموظف مستوى وظيفي واحد، شريطة التأكد من تسكين هؤلاء الموظفين طبقاً للوضع
في ٢٠١٦/١١/٢ استناداً إلى المادة الرابعة من قانون الخدمة المدنية المشار إليه ووفقاً للجدول
أرقام (١، ٢، ٣) المرفقة له.

مجموعة الوظائف الجرفية والخدمة المعاونة		مجموعة الوظائف الكتابية والفنية	مجموعة الوظائف التخصصية	المستوى الوظيفي
الجرفية	الخدمة المعاونة	_____	_____	الأول (أ)
_____	_____	٢ سنوات	سنة	الأول (ب)
_____	_____	٢ سنوات	٢ سنوات	الثاني (أ)
_____	٢ سنوات	٣ سنوات	٢ سنوات	الثاني (ب)
_____	٢ سنوات	٢ سنوات	٣ سنوات	الثالث (أ)
٢ سنوات	٢ سنوات	٢ سنوات	٢ سنوات	الثالث (ب)
٢ سنوات	٢ سنوات	٢ سنوات	٢ سنوات	الثالث (ج)
٢ سنوات	٢ سنوات	٢ سنوات	_____	الرابع (أ)
٢ سنوات	٢ سنوات	٢ سنوات	_____	الرابع (ب)
٢ سنوات	٢ سنوات	_____	_____	الخامس (أ)
٢ سنوات	٣ سنوات	_____	_____	الخامس (ب)
٢ سنوات	٢ سنوات	_____	_____	السادس (أ)
٢ سنوات	٢ سنوات	_____	_____	السادس (ب)

(المادة الثالثة)

يستحق الموظف المرقى اعتباراً من ٢٠٢٤/٧/١، الأجر الوظيفي المقرر للوظيفة المرقى إليها، أو أجره السابق مضافاً إليه علاوة ترقية بنسبة (٥%) من هذا الأجر الوظيفي أيهما أكبر محسوبة على أجره في ٢٠٢٤/٦/٣٠.

ويستحق شاغل إحدى وظائف المستويات الوظيفية التالية من غير الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية، ومضى على شغله لذلك المستوى الوظيفي ثلاث سنوات حافز بنسبة (٥%) من أجره الوظيفي في ٢٠٢٤/٦/٣٠ بحد أدنى مبلغ ١٠٠ جنيهاً ويحد أقصى ١٥٠ جنيهاً شهرياً:

المستويات الوظيفية	الوظائف
- كبير (لشاغليها قبل العمل بقانون الخدمة المدنية) - الأول (i) (تكراري)	التخصصية
- كبير (لشاغليها قبل العمل بقانون الخدمة المدنية) - الأول (i)	الكتابية والفنية
- الدرجة الأولى (لشاغليها قبل العمل بقانون الخدمة المدنية)	الحرفية أول الإعلاني
- الثاني (i)	الخدمة المعاونة

(المادة الرابعة)

الترقيات طبقاً لأحكام هذا القرار وقتية، وتنته بالنسبة لمن توافرت فيه الشروط ولم يتوافر فيهم مانع من موانع الترقية في ٢٠٢٤/٦/٣٠ وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، وكذا أحكام قانون شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها المشار إليهم حتى ولو زال المانع أو توافرت الشروط بعد هذا التاريخ.

(المادة الخامسة)

تكون الترقية وفقاً لأحكام هذا القرار باستخدام المستويات الوظيفية أو الدرجات الممولة والشاغرة المدرجة بنهاية استمارة موازنة وظائف الوحدة عن طريق إعادة التوزيع والتمويل الذاتي، بحسب الأحوال. وفي حالة عدم توافر مستويات أو درجات ممولة وشاغرة يتم تمويل الوظائف المرقى إليها خصماً على الاحتياطي العام بموازنة الباب الأول وفقاً للتأشيرات

العامّة للموازنة العامّة للدولة والتأشيرات العامّة للهيئات الاقتصادية، على أن يوضح عدد المستفيدين في كل مستوى وظيفي ومجموعة وظيفية ونوعية، ويرسل مقترح الوحدة في هذا الشأن إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لإعمال شؤونه.

(المادة السادسة)

تتولى كل وحدة اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصماً على الاعتمادات المدرجة بالباب الأول بموازنتها وفقاً للتأشيرات العامّة للموازنة العامّة للدولة وللتأشيرات العامّة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ٢٠٢٤/٢٠٢٥، وفي حالة عدم كفايتها يتم الرجوع إلى وزارة المالية لإعمال شؤونها.

(المادة السابعة)

تصدر السلطة المختصة قرار الترقية طبقاً للقواعد السابقة تحت مسؤوليتها في ضوء ما هو ثابت لديها بملفات خدمة الموظفين.

(المادة الثامنة)

يصدر رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة القواعد التنفيذية لهذا القرار

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر في: / ٢٠٢٤م

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

أ.د/ صالح الشيخ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جمهورية مصر العربية
مجلس الدولة
رئيس الجمعية العمومية للتشريعات
المستشار النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رقم التبليغ:	١٦٩٨
بتاريخ:	٢٠٢٣/١٢/١٢
الملف رقم:	٤٠٧/٢/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة، وبعد،

فقد اطلعنا على كتابكم رقم (٥٩٠١٣٩) المؤرخ ٢٣/٥/٢٠٢٢ الموجه إلى السيد الأستاذ المستشار/ رئيس مجلس الدولة بطلب الرأي بخصوص مدى جواز سحب قرارات وكيل وزارة الموارد المائية والري أرقام: (٢١٧٢) بتاريخ ٢٦/٨/٢٠٢٠ و(٢٢٤٣) بتاريخ ٦/٩/٢٠٢٠ و(٢٤٧٢) بتاريخ ١١/١٠/٢٠٢٠ بإنهاء خدمة المعروضة حالاتهم لإحالتهم للمعاش المبكر.

وحاصل الوقائع- حسبما يبين من الأوراق- أن كلا من: الدكتور/ رأفت صموئيل ووصف عبد الملك، ويشغل وظيفة كبير مهندسين بدرجة مدير عام بمصلحة الري، والمهندس/ إيهاب عبد الله محمد الحمادي، ويشغل وظيفة كبير مهندسين مدني بالمصلحة، والمهندس/ يحيى زيدان عقل جويلي، ويشغل وظيفة كبير مهندسين مدني بدرجة مدير عام بالهيئة المصرية العامة لمشروعات الصرف، تقدموا بطلبات لإنهاء خدمتهم وإحالتهم للمعاش المبكر طبقاً لحكم المادة (٧٠) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، فأصدر وكيل وزارة الموارد المائية والري المشرف على مكتب الوزير- بعد موافقة السلطة المختصة بالمصلحة والهيئة المذكورتين- القرار رقم (٢١٧٢) بتاريخ ٢٦/٨/٢٠٢٠ بإنهاء خدمة الأول اعتباراً من ١/٩/٢٠٢٠، والقرار رقم (٢٢٤٣) بتاريخ ٦/٩/٢٠٢٠ بإنهاء خدمة الثاني اعتباراً من ٥/٩/٢٠٢٠، والقرار رقم (٢٤٧٢) بتاريخ ١١/١٠/٢٠٢٠ بإنهاء خدمة الثالث اعتباراً من ١/١٠/٢٠٢٠، مع تسوية حقوقهم التأمينية وفقاً لأحكام المادة (٧٠) المشار إليها، غير أنه بتواريخ ١٠/٩/٢٠٢٠ و١٥/٩/٢٠٢٠



و٢٨/١٠/٢٠٢٠ تقدم المعروضة حالاتهم- على الترتيب- بطلبات يلتزمون فيها سحب قرارات إنهاء خدمتهم لما ظهر لهم بعد صدور تلك القرارات من عدم استحقاقهم صرف المعاش وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ إلا بعد بلوغ سن الستين، فعرضت الوزارة بموجب كتابها رقم (٣٨٨) بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٠ طلبات العدول على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، فأثير لدي الأخير خلاف في الرأي حول مدى جواز سحب تلك القرارات، بين رأيين: أجاز أولهما سحبها لوقوع المعروضة حالاتهم في غلط أدى إلى طلبهم الإحالة للمعاش المبكر في ضوء حكم المادة (٧٠) سائلة الإشارة دون إدراكهم القيد الذي أورده المادة (٦/٢١) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات مما أدى إلى عدم صرفهم المعاش على غير ما اتجهت إليه إراداتهم عند طلب إنهاء الخدمة، في حين تمسك أنصار الرأي الثاني بعدم جواز سحب تلك القرارات كونها قد صدرت صحيحة ومرتبطة مراكز قانونية يتمتع المساس بها بعد تحصنها واستنفاد السلطة المختصة لسلطتها بشأن تلك القرارات؛ لذا تطلبون الرأي.

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لعملي الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة بتاريخ (٢٢) من نوفمبر عام ٢٠٢٣ الموافق (٨) من جمادى الأولى عام ١٤٤٥هـ، فتبين لها أن قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ ينص في المادة (٧٠) على أن: "للموظف الذي جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته للمعاش المبكر ما لم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية، ويتعين على الوحدة الاستجابة لهذا الطلب وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية، وفي هذه الحالة تُسوى حقوقه التأمينية على النحو الآتي: ١- إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عاماً ومضى على شغله الوظيفة أكثر من سنة، فيعتبر مُرَقَّى إلى الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته للمعاش، وتُسوى حقوقه التأمينية بعد ترقّيه على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافاً إليها خمس سنوات. ٢- إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية عشرين عاماً، فتُسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل. ولا يجوز تعيين من يُحال للمعاش المبكر وفقاً لأحكام هذه المادة في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون". وأن القانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ينص في المادة الرابعة على أن: "يستمر العمل باللوائح



بيرره، ذلك أن لكل قاعدة قانونية عنصرين، هما: السبب، والحكم، ولا محل لحكم زال سببه، ولقد كان واضحاً أن دافع المعروضة حالاتهم وسبب تقدمهم بطلب الإحالة للمعاش المبكر هو توافر شروط استحقاقهم المعاش وانتفاء ما يحول دون تسويته، وكان أساس هذا الدافع توهماً كاذباً واعتقاداً خاطئاً أدى إلى فساد رضائهم عند الطلب، وكان ذلك في مسألة يشق فهمها على المتخصصين، وتحتاج إلى دراية خاصة بأحكام القانون، وهو أمر ينأى بطبيعته عن سلوك الشخص المعتاد حسن النية، فلا تكليف بغير استطاعة وفقاً لما جرى به إفتاء الجمعية العمومية، فلولا اعتقاد المعروضة حالاتهم توافر شروط حصولهم على المعاش لما تقدموا بهذا الطلب، بما يعيب إراداتهم وينال من صحتها، ويُفضي إلى افتقار القرارات التي أجابت هذه الطلبات إلى مزاها إلى صحيح أسبابها، ولما كانت هذه القرارات قد صدرت عن سلطة مقيدة ولم ترتب حقوقاً مكتسبة يُمتنع المساس بها، وصدرت مشوية بمخالفة القانون لتعيب سببها القائمة عليه، فإن لمصدرها أن يقوم بسحبها دون التقيد بميعاد الستين يوماً.

ولا يفوت الجمعية العمومية أن تشير إلى أنه لما كان استحقاق المعاملين بنظام المعاش المبكر معاشهم- وفق المادة (٧٠) من قانون الخدمة المدنية- لم يتطلب ما اشترطه قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ من توافر مُدد الاشتراك التي تغطي الحق في معاش لا يقل عن الحد الأدنى المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات وهو ما قد يصعب تحقيقه في كثير من الحالات، فتكون فعالية وجدي نظام المعاش المبكر على المحك، وهو أمر محل نظر لسببين، أولهما: مخالفته توجه المشرع في قوانين التأمين الاجتماعي من عدم الانقاص من المزايا والحقوق التأمينية والمعاشية المكتسبة وفقاً لتشريعات سابقة، تحقيقاً لرغبته في تحسين مستوى المعيشة لأصحاب المعاشات ومساعدتهم على تحمل تكاليف الحياة. وثانيهما: أن مقتضى ما تقدم أن يوقف عملياً تسوية المعاش في حالات المعاش المبكر، دون إلغاء هذا النظام أو تعديله بما لا يضمن تحقيق الغرض منه، فضلاً عن بقاء الحظر المقرر على أرباب تلك الفئة من الرجوع إلى العمل تحت أي مُسمى بأي جهة من الجهات الداخلة في الموازنة العامة للدولة، فاجتمع عليهم ضرران، حيث توقفت تسوية معاشاتهم، وكذلك منعوا من العودة إلى شغل وظائفهم بأي سبيل كان. مما تُناشد معه الجمعية العمومية المشرع سرعة التدخل للمحافظة على بقاء وفعالية نظام الإحالة للمعاش المبكر لضمان تحقيقه الغايات والأهداف المرجوة منه.



ولا يفوت الجمعية العمومية أيضاً أن تنوه بأن إفتاءها مستقر على أن الاختصاص المعقود لها بإبداء الرأي في المسائل القانونية التي تُحال إليها بسبب أهميتها، بإحدى الطرق المقررة قانوناً، إنما يقع بحسب الأصل على حالة واقعية بعينها مشفوعة بأوراقها، بما تتطوي عليه من ظروف وملابسات وغيرها من الاعتبارات، على وفق الأنظمة القانونية الحاكمة لها، ومن ثم فإن الأصل أن ما يستقر عليه رأى الجمعية العمومية في هذه الحالة يقتصر عليها ولا يتعداها إلى غيرها من الحالات، بيد أن ذلك الأصل العام لا يغلّ يد الجهة الإدارية عن استصحاب الرأي ذاته على حالات أخرى لم يصدر الإفتاء بشأنها، بشرط تماثلها في الظروف والملابسات وغيرها من الاعتبارات والأنظمة القانونية الحاكمة للحالة التي صدر في خصوصها، وتقدير ذلك التماثل يمكن أن تقوم به جهة الإدارة في نطاق مسؤوليتها الإدارية بما تفرضه عليها من وجوب السعي الحثيث للوقوف على صحيح حكم القانون واجب الأعمال في كل حالة، فإن غمّ عليها الأمر كان لها اللجوء إلى الجهة صاحبة الولاية في الفئيا لاستظهار الرأي القانوني الصحيح في هذا الشأن.

لذلك

لنتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى جواز سحب القرارات محل طلب الرأي المائل بإنهاء خدمة المعروضة حالاتهم لإحالتهم للمعاش المبكر، وذلك على الوجه المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً في: ١٩ / ١٢ / ٢٠٢٢

رئيس
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
المستشار
أحمد عبد الغواب حمزة موسى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



بعض إنجازات مديرية التنظيم والإدارة
بسوهاج الربع سنوية



- توضح المخططات التالية ما تم تحقيقه بالمديرية
من إنجازات بشكل موجز خلال الفترة من شهر
(يوليو وحتى نهاية سبتمبر ٢٠٢٤ م)

التنظيم والإدارة بسوهاج تساهم بمدونة السلوك الوظيفي في فعاليات المبادرة الرئاسية "بداية"



بدأت مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج اليوم الثلاثاء الموافق ٢٠٢٤/١٠/١١ بتنفيذ مساهمتها بالدورة التدريبية "مدونة السلوك الوظيفي"، والتي يشارك فيها أكثر من ٣٠ دارسا من العاملين بالديوان العام ومديريات الخدمات وبعض الجهات المركزية.



أفتتح الدورة التدريبية وحاضر فيها أحمد محمد عزت مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج، وحاضر فيها أيضا الدكتور محمد أحمد عباس مدير إدارة الفتاوى والاستفسارات بالإدارة العامة لشئون الخدمة المدنية بالمديرية، ويتم تنفيذها بقاعة التدريب المركزي رقم ١

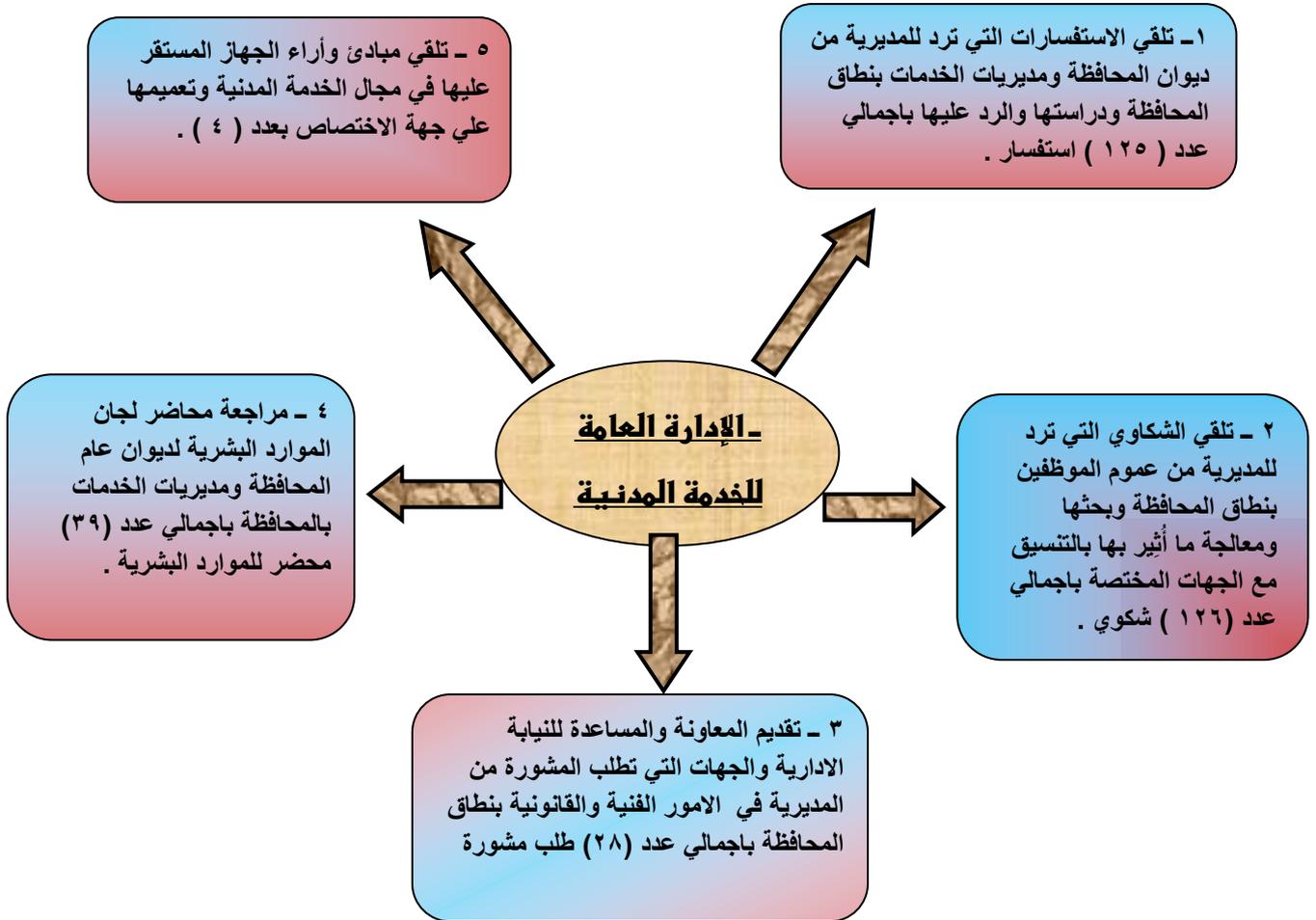
تحت رعاية السيد اللواء الدكتور / عبد الفتاح سراج محافظ سوهاج وتوجيهات السيد الدكتور /محمد عبدالهادى نائب المحافظ قامت مديرية التنظيم والإدارة بقيادة /احمد محمد عزت - مدير المديرية بتقديم الدعم الفنى فى مجال التفتيش المالى والإدارى ومجالات الموارد البشرية لإدارة طهطا التعليمية اليوم الأحد ٢٩/٩/٢٠٢٤م



حيث قامت إدارة التفتيش والشكاوى بالمديرية تحت إشراف الاستاذ /سيد ابو حاسوب بالزيارة الميدانية لإدارة طهطا التعليمية والمرور بالتقسيمات التنظيمية المختلفة بالإدارة لتقديم الدعم الفنى فى مجال الخدمة المدنية .



خلال الفترة من يوليو وحتى نهاية سبتمبر ٢٠٢٤ م



إدارة التفتيش

تم اجراء التفتيش المفاجئ علي اعمال الموارد البشرية خلال ٢٠٢٤ م علي

خلال سبتمبر

- ١- ادارة طهطا التعليمية
- ٢- ادارة تموين جهينة

خلال اغسطس

- ١- مديرية التربية والتعليم بسوهاج
- ٢- ادارة ظما التعليمية

خلال يوليو

- ٣- الشئون الصحية بسوهاج

خلال يوليو

- ١- ادارة الشباب والرياضة باخميم
- ٢- مديرية الطرق والنقل

الشكاوي
الجاري
دراستها ١٧

عدد ما تم
انجازه ٨٥

اجمالي عدد
الشكاوي ١٠٣



مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

- تم الانتهاء من إعداد الجزء الخامس من ملف مجمع الفتاوي والتشريعات القانونية التي تخص الشئون الوظيفية بصيغة الكترونية بنسبة ١٠٠ % وإمداد الإدارات المختصة بالمديرية بنسخة للاستفادة بها في مجالات العمل المختلفة لما تمثله من سهوله ويسر في الوصول للتشريع بدلاً من البحث الورقي .
- وبذلك يصل إجمالي ما تم تجميعه وإمداد الإدارات به الي ٩٧١ ملف تشريعي الكتروني بصيغة الـ pdf .

- جاري متابعة العمل بالمرحلة الثالثة التحديث الدوري لبيانات العاملين إلكترونياً دورياً .
- تم جمع وتسجيل بيانات المعلمين بنظام التعاقد بمسابقة ٣٠ الف معلم إلكترونياً واخطار الجهاز .
- تم استقبال عدد من الشكاوي الالكترونية ودراستها واحالتها للإدارات المختصة بالمديرية والتي قامت بفحص ودراسة الشكاوي وايداء الرأي القانوني فيها بشكل نهائي باجمالي ١٣ شكوي بنسبة انجاز ٨٥ %

- تم انجاز العمل علي نظام الارشيف الالكتروني بشقيه (صادر / واررد) لتبادل المكاتبات مع الإدارات المركزية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - بنسبة انجاز تخطت ٩٩,٥ % وذلك بعد توفير بعض الاجهزة اللازمة واختيار عناصر بشرية ذات كفاءة وتدريبها لانجاز العمل .

إدارة نظم
المعلومات
والتحول
الرقمي



- تم تحديث الهياكل التنظيمية لديوان المحافظة ومديريات الخدمات بسوهاج
باجمالي عدد ١٢ هيكل تنظيمي

- تم دراسة مقترحات استحداث وتقييم بعض الوظائف بديوان المحافظة ومديريات الخدمات بسوهاج
باجمالي عدد ٣١ مقترح

- تم تقديم المعونة الفنية لجميع اجهزة المحافظة في مجال ترتيب الوظائف
باجمالي عدد ٤٦ طلب معونة

- تم دراسة مقترح تمويل بعض الوظائف التنظيمية لديوان المحافظة ومديريات الخدمات بسوهاج
باجمالي عدد ٢٠٠ مقترح تمويل

الإدارة العامة للتنظيم وترتيب الوظائف

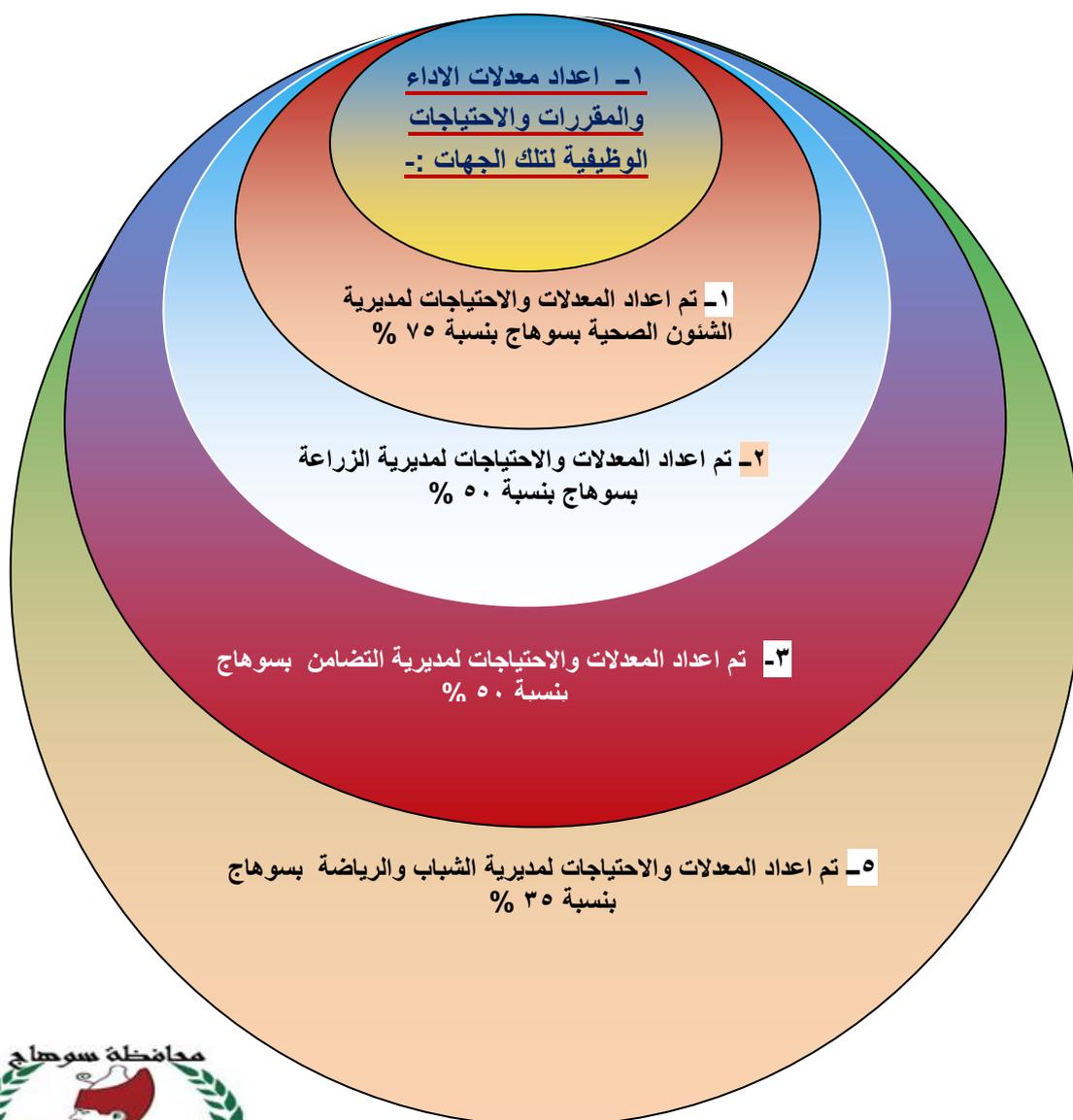
- تم دراسة الاحكام القضائية الواردة من ديوان المحافظة ومديريات الخدمات وتنفيذها
باجمالي ٢٠٠ عدد حكم قضائي

- تم دراسة حالات نقل العاملين من والى الجهات المختلفة بوحدة الادارة المحلية بسوهاج
باجمالي عدد ٣٦ حالة نقل

- تم دراسة استحداث وتعزيز بعض بنود الموازنة لديوان المحافظة ومديريات الخدمات
باجمالي عدد ٦٠ طلب تعزيز واستحداث

- تم تقديم المعونة الفنية لجميع اجهزة المحافظة في مجال التنظيم
باجمالي عدد ٤٠ طلب معونة

إدارة تخطيط القوي العاملة



سؤال وجواب في مجال الخدمة المدنية

سؤال:

- ما مدي جواز الموافقة علي صرف المقابل النقدي لتذاكر السفر المجانية للموظفة بحد اقصي ٣ تذاكر (عن نفسها واثنان من ابنائها) ، في حالة ما إذا كان زوجها موظف ولكن يعمل بمحافظة غير نائية ؟



الجواب :-

- انتهى رأي الجهاز المركزي للتنظيم والادارة بالقاهرة بكتابة رقم ٤٨٤٠ بتاريخ ٢٠٠٩/١٢/٢٣ م والمقيد بالتنظيم والادارة باسيوط برقم ١٠٩٤٥ بتاريخ ٢٠٠٩/١٢/٢٩ م بعد دراسة هذا الموضوع إلى :-

- أن الأصل التشريعي في هذا الامر هو أن يكون منح المقابل النقدي للتذاكر للزوج الموظف عن نفسه واثنان من ابنايه (بحد اقصي ٣ تذاكر) باعتباره العائل الاول للأسرة - غير أنه يمكن النظر في صرف مقابل نقدي للموظفة عن نفسها واثنان من ابنائها في حالة إذا كانت تعمل باحدي المحافظات النائية ، وكان زوجها يشغل وظيفة بمحافظة غير نائية .

- حيث أن المقصود بالمحافظات النائية هي المحافظات المقرر لها صرف ذلك البديل ، و قد حدد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أن المناطق النائية تشمل (شمال وجنوب سيناء / البحر الاحمر / اسوان / قنا / سوهاج / مطروح / الواحات / ... وفقا لقرارات لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ١٩٧٩/٧ والقانون رقم ١٩٧٣/١ م .



سؤال:

- هل يجوز للوحدة وضع شرط عند الاعلان عن شغل وظائف قيادية يقضي بالأ يتجاوز المرشح الحد الاقصى لعدد الوظائف القيادية التي يمكن ان يتقدم اليها بالاعلان الواحد عن (٥) وظائف مثلاً - تخفيفاً لما تواجهه لجنة فحص طلبات الترشح من مشقه ؟



الجواب :-

- انتهى رأي الجمعية العمومية للفتوى بمجلس الدولة رقم ١٠٩٧ في ٢٠٢٠/٦/٨ م الى عدم جواز اضافة هذا الشرط ، نظراً لما يشكله من اهدار لمبدأ تكافؤ الفرص - وإكراها لمن يرغب بالترشح لأكثر من وظيفة قيادية بذات الاعلان .

- وذلك استناداً لمادة رقم (١٧) من قانون ٢٠١٦/٨١ م ، حيث ان المشرع أتاح الفرصه لأكبر عدد ممن تتوافر فيهم شروط شغل الوظيفة بالتقدم إليها بدون شرط أو قيد .



سؤال :

- هل يحق للموظف الحاصل علي حكم قضائي بصرف مستحقات مالية (...) أن يطالب جهة عمله بأعمال التقادم الخمسي عند صرف تلك المستحقات ؟

**الجواب :-**

- انتهى رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٧٢٥١٦٩ فى ٢٠٢٤/٩/١٩ م الى :-

- أنه حرصاً علي تحقيق الانضباط المالي ، فإنه في حالة أن الحكم القضائي انتهى إلي احقية الموظف في صرف مستحقات مالية وانتهاء الحكم بجملة (علي ما يترتب علي ذلك من اثار وفروق مالية علي النحو المبين بالاسباب) ، ولم يشير الي أعمال مبدأ التقادم الخمسي صراحة أو ضمناً أو بالاسباب والحيثيات المرتبطة بالحكم :-

١- فيتم أعمال التقادم الخمسى فى تلك الحالة .

٢- أما فى حالة أن الحكم القضائى انتهى الى ان يتم صرف تلك المستحقات المالية بدءاً من تاريخ (...) او تم الاشارة لهذا التاريخ فى اسباب وحيثيات الحكم ففى تلك الحالة يتم الالتزام بالتاريخ المحدد لبدء الصرف اعمالاً لحجية الاحكام القضائية .

**سؤال :**

- ما مدي جواز إنهاء خدمة الموظف في حالة صدور حكم نهائي عليه بالسجن لمدة مُعينه واثناء تنفيذ الحكم - صدر قرار من النيابة بوقف تنفيذ العقوبة للتصالح ؟

**الجواب :-**

- انتهى رأى الجمعية العمومية للفتوى بمجلس الدولة رقم ٩٥٧ فى ٢٠٢٠/٥/١٦ م بعد دراسة حالة مماثلة الى :-

- أن من الاثار المترتبة علي التصالح بين الصادر ضده الحكم القضائي والمجني عليه - هو انقضاء الدعوي الجنائية وزوال الاثار المترتبة عليها - ومعادلة أثر قرار وقف التنفيذ للتصالح بالحكم بالبراءة في شأنه ، وعليه لا يجوز انتهاء خدمة المذكور .

- كما قضت المحكمة الدستورية العليا بجلستها المنعقدة في ديسمبر ٢٠٢١ والمنشور بالجريدة الرسمية في العدد ٤٩ بتاريخ ٩ ديسمبر ٢٠٢١ بأن (انقضاء الدعوي بالتصالح يعادل البراءة من الاتهام) .





سؤال :

- سبق وأن تناولنا في العدد السابق موضوع عدم احقية الموظفة في الحصول علي اجازة وضع اثناء سريان الاجازة الخاصة السابق منحها لها - فما مدي احقية الموظفة في الاجازة وضع ، في حالة وقوع الوضع اثناء سريان الاجازة المرضية السابق منحها لها قبل الولادة ؟



الجواب :-

- انتهى رأي التنظيم والادارة بسوهاج في هذا الشأن إلي أنه بمجرد حدوث واقعة الوضع تنتهي الاجازة المرضية مباشرة لاستحقاقها اجازة وضع وجوبية من اليوم التالي للولادة ، وذلك وفقاً للمبادئ المستقر عليها بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالقاهرة .



سؤال :

- هل يجوز لمن يشغل وظيفة استشاري أن يتقدم لشغل وظيفة قيادية أخرى ؟



الجواب :-

- يجوز لمن يشغل وظيفة استشاري أن يتقدم للترشح لشغل وظيفة قيادية إذا توافرت فيه شروط شغل تلك الوظيفة المُعلن عنها ، وذلك استناداً للمادة رقم (١٢) من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالقاهرة رقم ٢٠١٩/٣٥ م بشأن توصيف و تقييم الوظائف .

سؤال :

. هل تعتبر وظيفة استشاري (ب / أ) بالجهاز الاداري للدولة من الوظائف القيادية ؟

**الجواب :-**

- لا تُعد وظيفة استشاري من الوظائف القيادية ، حيث انها تعتبر وظيفة تكرارية للوظائف القيادية وذلك وفقاً للمادة رقم (٢١) من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالقاهرة رقم ٢٠١٩/٣٥ م بشأن تقييم وتوصيف الوظائف والامتصنه (يُنقل شاغلي الوظائف القيادية والادارة الاشرافية عند انتهاء مدة شغله لتلك الوظيفة الي الوظيفة المعادلة لها كما هو موضح بالجدول التالي :-



م	الوظيفة المنقول منها	الوظيفة المنقول إليها
١	وظيفة قيادية من المستوي - الممتاز	استشاري قطاع
٢	وظيفة قيادية من المستوي - العالية	استشاري ادارة مركزية
٣	وظيفة قيادية من المستوي - مدير عام	استشاري مدير ادارة عامه
٤	وظيفة مدير ادارة اشرافية	وظيفة تكرارية من المستوي (أ)

- وبالتالي إن كان الموظف انتهت مدة شغله للوظيفة القيادية / الاشرافية ولم يتم التجديد له أو تم مجازاته تأديبياً في واقعة ما فيتم نقله لوظيفة استشارية معادله لوظيفته ، حيث تتمثل مهام عمل استشاري بتقديم الخبرة والمشورة الفنية بجهة العمل /
- كما أفرد قرار رئيس الجهاز سالف الذكر مجموعة نوعية للوظائف الاستشارية تتبع المجموعة التخصصية .



صورة في حكمة



Q

غراس الجنة



في اليوم الذي تغفل فيه عن ولدك !!
 يهجم على عقله ألف فكرة خاطئة،
 وعلى عينيه ألف ألف مقطع سيء!!
 وعلى وقته ألف ألف شاغل و شاغل بالشر عن الخير...
 فكيف بمن يغيبون شهورا ودهورا؟!!

أيها الآباء،
 لا حاجة لأولادكم في الثوب الجديد،
 أو المصروف الكبير،
 أو الميراث الوفير،
 إذا لم تؤسس بحضورك على :
 حب الله ومراقبته،
 وتكتشف مواطن الخير فيه فتتعهدا وتنميها،
 وتعرف مكامن الشر في نفسه فتنتزعها وتنقيها..

أيها الآباء..
 لا تعتذروا بضيق أوقاتكم فتكونوا كمن يضحك على نفسه!!
 فقد كان الصحابة يفتحون العالم ،
 ثم يعودون إلى أولادهم ،
 فيفتحون قلوبهم ،
 ويحسبون تربيتهم ،
 ويورثونهم دينهم وأخلاقهم...

ولا تعتذروا فلرجال بصمات ،
 وللنساء لمسات...
 ولا غنى للولد عن كليهما.

ولا تعتذروا بالسعي على أرزاقهم..
 فبئس الرزق ذلك الذي يقدم للأمة أجساما معلوفة!!
 وأخلاقا مهلهلة ضعيفة!!

مُجتمع العاملين بالتنظيم والإدارة بسوهاج

يتقدم مديرو عموم الادارات العامة ومديرو الادارات والعلاقات العامة وجميع العاملين بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج بخالص التهاني القلبية الى الأستاذ أحمد محمد عزت حسين - بمناسبة تكليفه للعمل مديرا لمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج



ألف ألف مليون سلامة لقائدنا وأخونا الكبير وأستاذنا.. حبيب الكل الذي يتربع في القلوب.. الصديق الاستاذ أشرف جابر حسن الجلوى مدير عام الإدارة العامة للشئون المالية والادارية بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج الذى أجرى مساء اليوم بالقاهرة عملية جراحية فى عينيه والحمد لله رب العالمين هو بخير حاليا وربنا يتم شفاؤه على خير.. ويعود ** لاسرته وأحبابه.. وعمله ينوره مرة أخرى فى القريب العاجل بإذن الله تعالى
** سلامات يا ابومروان شفاك الله وعافاك. اللهم امين يارب العالمين



يتقدم مديرو عموم الادارات العامة ومديرو الادارات والعلاقات العامة وجميع العاملين بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج بخالص التهاني القلبية الى الاستاذة زميله / امال صالح الطرابيشي مدير الادارة الاستراتيجية بالمديرية - بمناسبة حفل زفاف كريمتها المهندسة / نادين احمد صلاح



مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج تكرم شاعرها أحمد حسين

رئيس التحرير
استحقاق روحي

سبتمبر الحرام



سوهاج - عماد الشيمي

في إطار اهتمام مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج، بتكريم موظفيها الذين تفاعلوا وأخلصوا في عملهم طوال مدة خدمتهم بها - أقام العاملون بالمديرية مؤخرًا إحتفالية تم خلالها تكريم زميلهم أحمد حسين حسن فني أول بالإدارة العامة للشئون المالية والإدارية، وعضو رابطة الزجالين وكتاب الاغانى بفرع سوهاج - وذلك بمناسبة عيد ميلاده الستين وخروجه للمعاش .

سوهاج - عماد الشيمي

تمر السنوات وتجرى الشهور وتسرع الأيام.. ويزيد غياب رجال ونساء الزمن الجميل من العاملين بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج بعد أن أحسنوا وأجادوا في أداء رسالتهم ومن بين هؤلاء تأتي الأخت الزميلة العزيزة الأستاذة عواطف أحمد السيد



صاحبة القلب الأبيض الصافى السمح - تركتنا هذا الأسبوع بعد أن بلغت سن الستين حيث أحييت الى المعاش بعد أن أدت رسالتها على أكمل وجه - وآثرت أن تتركنا في صمت دون أن نحفل بها ونكرمها فأحترمنا رغبتهما لكن هذا لم يمنع قسم العلاقات العامة والنقابة وبعض زملائها من تكريمهما والتقاط بعض الصور التذكارية معها



قام الاستاذ أحمد محمد عزت مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج والعاملون
بمركز التدريب الادارى بأخذ عدد من الصور التذكارية مع الخلق.. صاحب



القلب الطيب.. والوجه البشوش
الباسم دائما الزميل العزيز
الأستاذ / حسن محمود محمد
مدير عام مركز التدريب
الادارى بالمديرية بمناسبة
عيد ميلاده الستين

وينفرط عقد اللؤلؤ الذى يزين واجهة مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج
سريعا .

وأستاذنا ومديرنا وقائدنا وأخونا الكبير وصديقنا العزيز الأستاذ / أشرف جابر حسن
الجلوى - مدير عام الإدارة العامة للشئون المالية والادارية بالمديرية - وأحد
القيادات المالية والادارية الفاخرة التى



يندر وجودها فى هذا الزمان

أستاذ أشرف (أبومروان) كما كنت

تحب أن نناديك - غدا عيد ميلادك

الستين - كل سنه وانت بالف خير

وصحة وسعادة يا قائد



تصريحات التنظيم والإدارة بالصُحف
المصرية خلال الثلاثة أشهر الماضية

قنا: 

الوطن



اليوم السابع



من حقك تعرف
المصري اليوم
www.almasyalyoum.com



الصحف المصرية : الحكومة توافق على ترقية موظفي الجهاز الإداري ممن أتموا المدد

وافق مجلس الوزراء خلال اجتماعه اليوم، برئاسة الدكتور مصطفى مدبولي، بمقر الحكومة بمدينة العلمين الجديدة، على مشروع القرار المقدم من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، بترقية الموظفين بالجهاز الإداري للدولة، الذين أتموا المدد البيئية اللازمة للترقية إلى المستويات الوظيفية الأعلى، ومن المقرر لاحقاً إصدار القواعد التنفيذية للقرار وإطلاق الموقع الإلكتروني للاستعلام عن الأحقية في الترقية من عدمه.



ونص مشروع القرار على أن يُرقى اعتباراً من مطلع يوليو ٢٠٢٤ الموظفين الذين أتموا في مستوياتهم الوظيفية حتى ٣٠ يونيو ٢٠٢٤ مدداً لا تقل عن المدد البيئية المحددة قرين كل مستوى وظيفي؛ إلى المستويات التي تعلوها، مع احتفاظهم بالأقدمية بالمستوى الوظيفي بعد الترقية، وبشرط ألا تتعدى ترقية الموظف مستوى وظيفياً واحداً.

كشف الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، طرق الاستعلام عن ترقية الموظفين بالرقم القومي ٢٠٢٤، بعد قرار ترقية الموظفين بالجهاز الإداري للدولة اعتباراً من يوليو ٢٠٢٤.

طرق الاستعلام عن ترقية الموظفين بالرقم القومي ٢٠٢٤

١- الدخول على الرابط الإلكتروني للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

٢- كتابة الرقم القومي في الخانة المُخصصة لذلك.

٣- تظهر نتيجة الترقية للموظف بالتفصيل.



وأضاف مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، عبر صفحته الرسمية على «فيسبوك»: «يُرقى اعتباراً من «مطلع يوليو ٢٠٢٤ من أتموا حتى ٣٠ يونيو ٢٠٢٤ المدد البيئية لكل مستوى وظيفي».

خطوات الوصول إلي إصدارات نشرة معلومات التنظيم والإدارة السابقة



٢- الدخول علي موقع بوابة سوهاج الالكترونية من خلال جُوجل ← ثم اختيار الموارد البشرية من قائمة الخيارات أعلي يسار الشاشة ← ثم الضغط علي إصدارات نشرة التنظيم والإدارة من قائمة الخيارات علي يسار الشاشة أيضاً ← ثم اختيار إصدار النشرة التي ترغب في الاطلاع عليها .



خدمة مواطن قيادات المحافظة تنمية صعيد مصر حياة كريمة الموارد البشرية





– يمكنكم اطلاع علي كافة الإصدارات السابقة للنشرة من خلال الدخول علي الموقع الالكتروني لـ
(الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة / أو بوابة سوهاج الالكترونية) باتباع الخطوات التالية :-

١- الدخول علي موقع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من خلال جُوجل — ثم اختيار مديريات التنظيم
والادارة من علي يمين الشاشة بالقائمة المُسنّدة — ثم مديريات — ثم الضغط علي مديرية التنظيم
والإدارة بسوهاج — ثم فَم باختيار إصدار النشرة التي ترغب في الاطلاع عليها .

The screenshot shows the website interface for the Central Organization for Planning and Economic Research (IIP). The main heading is "الجهاز المركزي للتنظيم" (Central Organization for Planning). Below the heading, there are navigation tabs: "الرئيسية" (Home), "نبذة عن الجهاز" (About the Organization), "الشكاوى / المقترحات" (Complaints / Suggestions), "نماذج الخدمات" (Service Forms), and "مراكز" (Centers). The main content area is titled "الأخبار : رئيس التنظيم والإدارة يستقبل وزير الإدارة العامة والشئون السياسية بدولة سيراليون" (News: Head of Planning and Administration receives the Minister of General Administration and Political Affairs of Sierra Leone). A dropdown menu is open, listing various categories: "التقسيمات التنظيمية للجهاز" (Organizational Divisions of the Organization), "مديريات التنظيم و الادارة" (Directorates of Planning and Administration), "الانشطة الرئيسية" (Main Activities), "قطاع فرع الجهاز بالاسكندرية" (Branch of the Organization in Alexandria), "مكتبه الخدمة المدنية" (Civil Service Office), "أخبار الجهاز" (Organization News), "بوابة الوظائف الحكومية" (Government Jobs Portal), "دراسات وأبحاث" (Studies and Research), "مجلة التنمية الإدارية" (Administrative Development Magazine), "أبوم الصور" (Photo Album), "خدمات إلكترونية" (E-services), "أدلة إسترشادية" (Alexandria Guide), "مواقع الوزارات" (Ministry Websites), and "روابط ذات صلة" (Related Links). Below the menu, there is a section titled "أخبار الوظائف والموظفين" (Jobs and Employees News) with a sub-heading "رئيس الوزراء يصدر قراراً بنقل ١٣٠٢ موظف منتدب إلى الجهات المتدربين إليها إلكترونياً" (Prime Minister issues a decision to transfer 1302 employees to the training institutions electronically).

