

★ أقرأ ★

في هذا العدد

★ فقه النتائج في الإسلام
(هل تعني عدالة القضية
حماية المواجهة المسلحة)

★ أبرز فتاوى التنظيم
والإدارة ومجلس الدولة
لأكثر الموضوعات
اهتماما لدى الموظف

(ما مدي جواز الموافقة علي نقل
/ ندب / إعاره بعض العاملين
بشركات قطاع الأعمال إلي
القطاع الحكومي / مدي جواز
الموافقة علي مد أجازة رعاية
الطفل لمدة مكملة للعامين دون
الحاجة لعودتها واستلام العمل /
مدي أحقية الحصول علي
المستحقات المالية لأجازة الوضع
حال وقوعها أثناء سريان
الأجازة الخاصة / مدي جواز
الموافقة علي تجديد الأجازة
الخاصة أو الإعاره بموجب طلب
رسمي من احد أقارب الموظف؟

★ الجريدة الرسمية
والوقائع المصرية

★ سؤال وجواب
في مجال الخدمة
المدنية

(مدي جواز ذكر الرتب
العسكرية عند التوقيع
بالمحركات الرسمية لمن يشغل
وظائف قيادية / مدي تأثير
توقيع الجراء بالخصم من
المرتب علي صرف قيمة تذاكر
السفر كاملة / أحقية الذي يعمل
جزء من الوقت بيوم بديل عن
يوم أجازته الذي صادف صدور
قرار رسمي باعتباره عطلة
رسمية بمناسبة العيد مثلاً/ مدي
أحقية الموظف بضم مدة التعاقد
السابقة علي التعيين / ...) .

عوامل نجاح المدير وبعض أسباب فشله

خطوات التظلم في مسابقات التوظيف التي يعلن عنها الجهاز

نشرة المعلومات

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



إعداد إدارة نظم
المعلومات

(العدد الرابع - صيف ٢٠٢٤ م)

يمكنكم متابعة كافة إصدارات نشرة معلومات التنظيم والإدارة بسوهاج عبر
موقع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - موقع بوابة سوهاج الالكترونية
لمعرفة خطوات الوصول للإصدارات السابقة لنشرة المعلومات انظر
الصفحة الأخيرة من هذا العدد



وأتَمُوا الْحَجَّ وَالْعُمْرَةَ لِلَّهِ



نشرة المعلومات

مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

العدد الرابع - صيف ٢٠٢٤م

أعداد وتقديم

• مصطفى محمد يوسف *** باحث بإدارة نظم المعلومات

• وبمشاركة السادة الزملاء بقسم العلاقات العامة

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

مراجعة قانونية

الأستاذ/ اسماعيل بلال ضيف الله *** مدير الإدارة العامة للخدمة المدنية

الأستاذ/ محمد اسماعيل غز *** مدير إدارة الشؤون القانونية بالمديرية

إشراف ومراجعة عامة

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

الإشراف العام والتوجيه

الأستاذ/ عصام هاشم الحناوي *** مدير مديرية التنظيم والإدارة

فهرست العدد

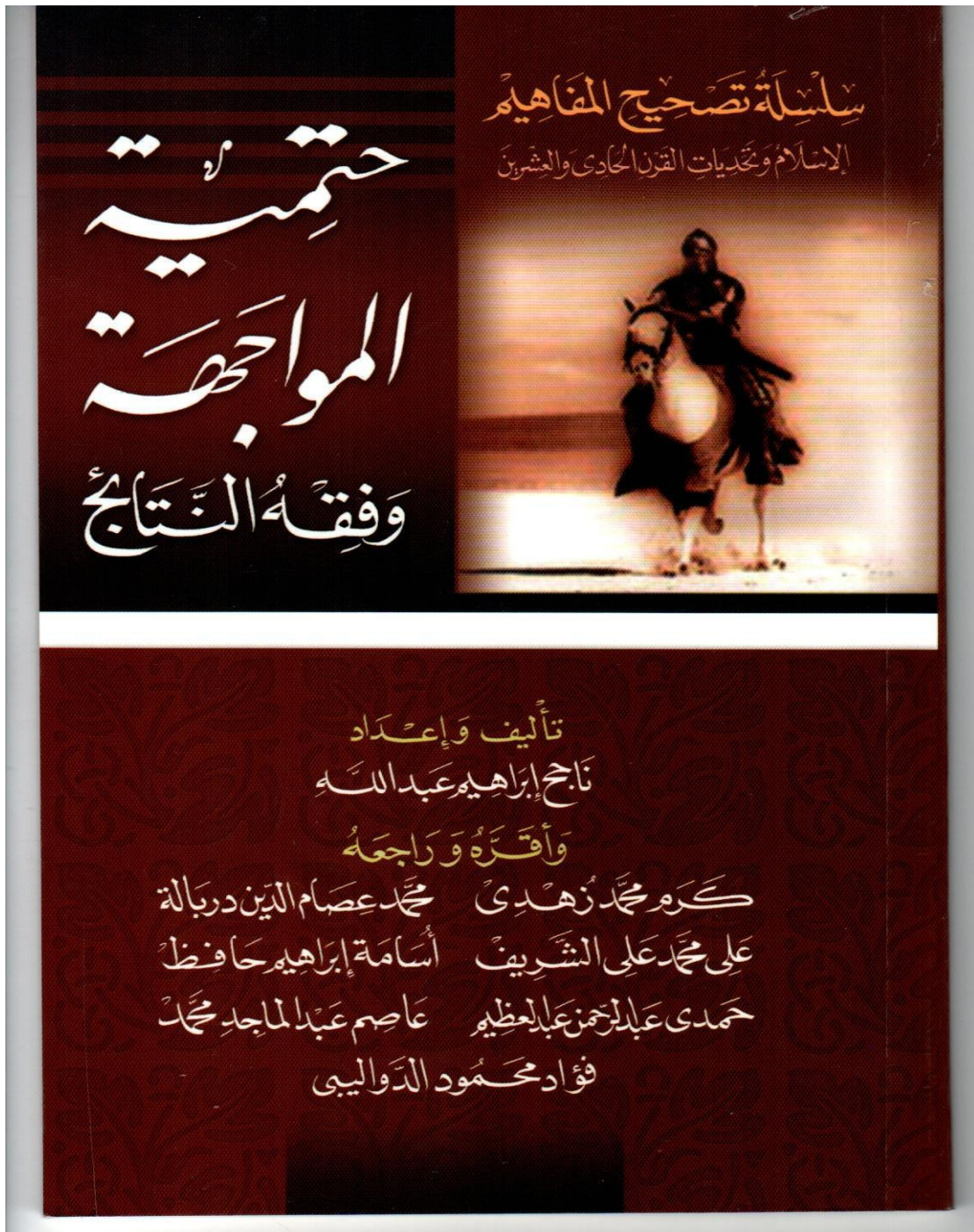
م	الموضوع	الصفحة
١	فقه النتائج في الإسلام (عدالة القضية لا تعني حتمية المواجهة)	٤
٢	أبرز فتاوي التنظيم والإدارة ومجلس الدولة لأكثر الموضوعات اهتماما لدي الموظف (.....)	١١
٣	خطوة نحو التنمية البشرية (عوامل نجاح المدير وبعض أسباب فشله)	١٤
٤	الجريدة الرسمية والوقائع المصرية	٢٤
٥	نبذة عن إنجازات مديرية التنظيم والإدارة الربع سنوية	٣٥
٦	سؤال وجواب في مجال الخدمة المدنية	٤١
٧	الحكمة في الصورة	٤٦
٨	مُجتمع العاملين بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج	٤٧
٩	أبرز تصريحات التنظيم والإدارة بالصحف المصرية	٥١



• تتقدم إدارة نظم المعلومات بالمديرية بخالص الشكر لكل من ساهم وساعد في صدور هذه النشرة

فقه النتائج فى الإسلام

(عدالة القضية لا تعني حتمية
المواجهة المسلحة)





✓ والقول بحتمية المواجهة معناه أن قضايا الإسلام لا تنتصر
إلا بالسيف في كُلِّ الحالات .. فمن الذى قال ذلك؟! ألم يُقِمَّ
رسولُ الله صلى الله عليه وسلم أعظم دولة على ظهر الأرض
بالدعوة الصحيحة والحكمة والموعظة الحسنة؟! لقد انتصر رسول
الله صلى الله عليه وسلم أعظم الانتصارات بحكمته العظيمة
وصبره الجميل وعفوه وصفحه ﴿فَاصْبِرْ صَبْرًا جَمِيلًا﴾ [المارج: ٥] .
﴿فَاصْفَحِ الصَّفْحَ الْجَمِيلَ﴾ [الحجر: ٨٥] . ﴿فَاصْفَحْ عَنْهُمْ وَقُلْ سَلَامٌ
فَسَوْفَ يَعْلَمُونَ﴾ [الزخرف: ٨٩] .



✓ ولكن هل معنى أنك صاحب حق أنه يَحِقُّ لك كل شيء؟!
وهل معنى عدالة قضيتك أن تقوم من أجلها بأى شيء؟! أم أن
للحق حدودا ، ولعدالة القضية إطارا ، ولنصرهما مسلكا
يفرضه الشرع ، ويحكمه الواقع ، فإذا تجاوز أهل الحق
وأصحاب القضية العادلة حدود الشرع ، أو أهملوا معطيات
الواقع فإنهم يضررون بعدالة قضيتهم ، ويشككون فى
مصادقيتهم ، وفى ثبوت حقهم!!

✓ إن النبي صلى الله عليه وسلم لم يَقْتُلْ عبد الله بن أبي بن
سلول رغم أنه كان زعيم المنافقين ، ورغم أنه كان يؤلب الناس
على رسول الله صلى الله عليه وسلم ، والأشد من ذلك كله
أنه طعن في عرض رسول الله صلى الله عليه وسلم وأذى



٤٣

حتمية المواجهة

✓ رسول الله صلى الله عليه وسلم أشد الإيذاء ، حتى قال رسول
الله صلى الله عليه وسلم : « من يعذرني في رجل آذاني في
أهل بيتي ؟ ! » (١) . ومع ذلك كله فحينما عرض عمر بن
الخطاب رضي الله تعالى عنه على النبي صلى الله عليه وسلم
قتل عبد الله بن أبي بن سلول رفض النبي صلى الله عليه وسلم
ذلك وقال : « بل نحسن صحبته » وعلل ذلك بحكمته
العظيمة في قوله : « لئلا يتحدث الناس أن محمدا يقتل
أصحابه » فرغم أن القضية عادلة ، وأن الحق ثابت ورغم أن
عبد الله بن سلول كان يستحق أشد العقوبة ، ولكن النبي
صلى الله عليه وسلم تركه بل وأحسن صحبته لئلا يتحدث
الناس أن محمدا يقتل أصحابه ، فراعى النبي صلى الله عليه
وسلم واقع الناس ولم يهمله ، ولم يكتف بثبوت الحق وعدالة
القضية ليقوم بقتل ابن سلول ؛ لأن ذلك كان سيضر بسمعة
الإسلام ، وسيعطى الفرصة لمن شاء أن يطعن في النبي صلى
الله عليه وسلم ، ولكن النبي صلى الله عليه وسلم بحكمته
(١) راجع القصة في كتاب : « المنهج التربوي في السيرة » للأستاذ منير
الغضبان .

حتمية المواجهة

٤٤

علم كيف يحافظ على حقه ، وكيف يسترده ، وكان من نتيجة حكمته صلى الله عليه وسلم أن عبد الله بن أبي كان إذا أحدث الحدث^(١) بعد ذلك فإن قومه هم الذين يعاتبونه ويأخذونه ويعنفونه ، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم لعمر : « كيف ترى يا عمر ؟ أما والله لو قتلته يوم قلت لى اقلته لأرعدت له أنف - أنوف - ولو أمرتها اليوم بقتله لقتلته » قال عمر : « قد والله علمت لأمر رسول الله صلى الله عليه وسلم أعظم بركة من أمرى » .

فما أعظم رسول الله صلى الله عليه وسلم قائدا ومعلما ، وما أعظم حكمته صلى الله عليه وسلم ، ولعلنا نتعلم من رسول الله صلى الله عليه وسلم أن الحكمة تقضى بأن يحافظ أصحاب الحق على الحق الذى معهم ، وأن يحرصوا على نقاء صفحتهم ، وبراءة ساحتهم ، وأن يجتنبوا كل ما يضر بحقهم ، أو يسىء إلى سمعتهم .

✓ إن كثيرا من أصحاب القضايا العادلة يتحمسون لعدالة قضيتهم ، فينطلقون بغير حساب فى القيام بممارسات غير

(١) أحدث الحدث : أى أساء إساءة أو فعل أمر مستنكرا .

✓ مدروسة يكون لها أسوأ الأثر عليهم وعلى عدالة قضيتهم ..
ومن هؤلاء المتحمسين من يتنبه سريعا ، فيستدرك أمره ،
ويصحح موقفه ، ومنهم من يتمادى فى ممارساته معتمدا على
عدالة قضيته ، وقد لا يفيقون إلا وقد خسروا قضيتهم وأضاعوا
حقهم وأصبحوا هم المدانين ، وصاروا أمام الناس جناة بعد أن
كانوا مجنبا عليهم ، واهتزت صورتهم أمام الناس الذين
تشككوا فى مصداقيتهم وعدالة قضيتهم .
فالفلسطينيون كانوا أمام العالم كله أصحاب حق ، وكان

✓ وببعض الدول العربية كان لها قضايا عادلة فى المجتمع الدولى ★
فلما فجرت الطائرات المدنية ، وقتلت ركابها المدنيين الذين كانوا
ينتمون لعدة دول أوروبية ، أصبحت معظم الدول ضدها ، حتى
جاء اليوم الذى أصبحت هى فيه مدانة أمام المجتمع الدولى والعالم .

وتنظيم القاعدة .. رغم أنه يهدف للدفاع عن الإسلام وقضاياه .. ويعمل لإخراج القوات الأمريكية من بلاد المسلمين ، ويتحرك للدفاع عن القضية الفلسطينية وهذه كلها قضايا عادلة لا يستطيع أن ينكر عدالتها أحد ، إلا أنه لما قتلت القاعدة آلاف المدنيين في برجى مركز التجارة العالمى ، أضر ذلك بقضيتهم كل الإضرار ، فتسببوا فى احتلال أفغانستان ، وانطلاق أمريكا فى بلاد الإسلام تجوس خلال الديار ، فاحتلت العراق ، وأصبحت بلاد الإسلام فى أسوأ وأخطر ظرف تاريخى مر بها على الإطلاق



وقد حوَّصر رسول الله صلى الله عليه وسلم فى شعبِ أبى

طالب ، وحوَّصر معه أصحابه وبنو هاشم وقاطعتهم قريش وفرضت عليهم كل أنواع الحصار الاقتصادى والاجتماعى ، ومنعتهم الطعام والشراب ، حتى أكلوا ورق الشجر ، ومع ذلك كله لزم رسول الله صلى الله عليه وسلم الصبر هو وأصحابه رغم أنَّهم منعوا من أسباب الحياة التى لا بد منها .. ولم يكن كل هذا القهر والتعذيب والأذى ليحمل رسول الله صلى الله عليه وسلم على المواجهة والصدام المسلح .

لأن الصدام والمواجهة كان
معناه أن يبيد المسلمون عن آخرهم ويخسروا كل شيء فضلاً
عن أن القتال لم يكن مشروعاً آنذاك .
إنَّ الدخول في صدام مسلح لمجرد التعبير عن رفض الاضطهاد ،
أو لمجرد التفاعل العاطفي مع قضايا الإسلام الكبرى دون

حسابات شرعية وعملية دقيقة يجلب الكارثة تلو الأخرى على
المسلمين ، ويضيع مصداقيتهم وقد يضر بعدالة قضيتهم ..



✓ إذن .. فليس معنى عدالة القضية أن تفعل من أجلها أى
شيء^(١) ، ولكن ينبغي أن تتخذ الخيار المناسب للدفاع عن
قضيتك العادلة .. ومناسبة هذا الخيار تتوقف على مشروعيته
أولاً ثم صلاحه في الواقع ثانياً بحيث يحقق المصالح ويدرك
المفاسد على الوجه الأصح قدر الوسع والطاقة .

★ انتظرونا في العدد القادم مع ★

وصية رسول الله صلى الله عليه وسلم للصحابي أبو ذر الغفاري حينما سأله الرسول
قائلاً (كيف أنت إذا أدركت أمراء يستأثرون بالفيء) أي الاموال التي تؤول للمسلمين
من الكفار كالجزية - الغنائم) فقال أبو ذر حينها (والذي بعثك بالحق لأضربن بسيفي)
فقال له صلى الله عليه وسلم (أولاً أدلك على خير من ذلك - اصبر حتى تلقاني)

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



سؤال :

- ما مدي جواز الموافقة علي طلب تجديد الاجازة الخاصة دون اشتراط حضور الموظف شخصياً لتقديم طلب التجديد ؟

الجواب :-

- تناول كتاب التنظيم و الادارة بسوهاج الصادر برقم ١٠٤١ بتاريخ ٢٠٢٤/٥/١٩ ما إنتهي رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بعد دراسة حالة مماثلة في هذا الشأن بكتابه رقم ٧٠٥٩٩٩ بتاريخ ٢٠٢٤/٥/٧ وكذلك قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٠٤ في ٢٠٢٢ م - إلي أنه يتم تجديد الاعارة / الاجازة الخاصة بناء علي طلب يُقدم من الموظف / العامل قبل انتهاء مدة الاجازة السابقة بثلاثين يوماً علي الاقل دون اشتراط حضوره شخصياً للتجديد (حيث يمكن تقديم الطلب من خلال احد اقارب الموظف حتي الدرجة الثانية / أو بموجب تفويض رسمي بالنسبة لباقي أقاربه) .



سؤال :

- ما مدي جواز الموافقة علي تقدّم الموظفة بطلب لمد الاجازة الخاصة لرعاية الطفل السابق حصولها عليها مثلاً (خلال الفترة من ٢٠٢٣/١٠/١ حتي ٢٠٢٤/١/٣١ م) - لمدة مُكَمِّلة للعامين - دون حاجة الموظفة للعودة واستلام العمل؟



الجواب :-

- انتهى رأي التنظيم والإدارة بسوهاج بكتابه الصادر رقم ٣٧ بتاريخ ٢٠٢٢/١/١٥ إلي أنه يتم معالجة الموضوع في ظل نص المادة ٥٣ من قانون ٢٠١٦/٨١ م بشأن حالات الترخيص باجازة بدون اجر :- ١- ... ٢- ... ٣- مع مراعاة قانون الطفل رقم ١٩٩٦/١٢ - تستحق الموظفة اجازة بدون اجر لرعاية طفلها لمدة عامين علي الاكثر في المرة الواحدة ، وبحد اقصي ستة اعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية ، علي أن تتحمل الوحدة / جهة العمل اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلي الموظفة) ، وكذلك كتاب دوري الجهاز ١٩٨١/٢١ م .
- وعليه ترى المديرية :- أحقية الموظفة بالاستجابة لطلبها بمد الاجازة لمدة مكمله للعامين بحد اقصي دون الحاجة لعودتها لاستلام العمل - علي أن تُقدم طلب المد قبل انتهاء اجازتها السابقة ، وكذلك يتم حساب مدة العامين بداية من تاريخ طلب الاجازة الأول المشار إليه من ٢٠٢٣/١٠/١ م ، وذلك باعتبار ان طلب مد تلك الاجازة هو امتداد لطلب الاجازة الأول وبالتالي يُحسب كلا الطلبين علي انه (مرة واحدة) وفقاً للقانون .



سؤال :

- ما مدي احقية الاستمرار الموظف في صرف قيمة تذاكر السفر المجانية لأبنائه الذين انهوا مراحل التعليم وقد تجاوزت اعمارهم سن ٢١ سنه ميلادية - ولم يتيسر لهم الكسب ولا يعملون بأي جهة حكومية أو بالقطاع العام أو الخاص ؟

**الجواب :-**

- تناول كتاب التنظيم و الإدارة بسوهاج الصادر برقم ١٠٩٤ بتاريخ ٢٠٢٤/٥/٢٦ ما أنتهي إليه رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بعد دراسة حالة مماثلة في هذا الشأن بكتابه رقم ٦٩٥٢٧٥ بتاريخ ٢٠٢٤/٢/٢٦م إلي :- أنه يجوز الاستمرار في الصرف علي أن يقع علي جهة عمل الموظف عبء التأكد من عدم تيسر الكسب لهؤلاء الأبناء بموجب شهادة معتمدة من الجهات الحكومية المختصة تثبت ذلك يقوم الموظف بتقديمها لجهة عمله (كتحريات الشرطة / برنت تأميني للابن) .

**سؤال :**

- ما مدي احقية الموظفة الحاصله علي اجازة خاصة / رعاية طفل خلال الفترة من ٢٠٢٢/١٠/٢٠ حتي ٢٠٢٣/٤/١٩ مثلاً - في حصولها علي اجازة وضع حال وقوع الوضع في ٢٠٢٣/٤/٥ أي أثناء سريان الاجازة الخاصة السابق منحها لها ؟

**الجواب :-**

- تناول كتاب التنظيم و الإدارة بسوهاج الصادر برقم ٩٣٤ بتاريخ ٢٠٢٤/٥/٢ ما إنتهي رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بعد دراسة حالة مماثلة في هذا الشأن بكتابه رقم ٣٨٩٩٩٧ بتاريخ ٢٠١٩/٢/٥م إلي عدم أحقية الموظفة في الحصول علي اجازة وضع أو صرف مستحقات مالية مُرتبطة بأجازة الوضع إذا حدثت حالة الوضع اثناء سريان الاجازة الخاصة ، حيث انه من المستقر عليه في شئون الخدمة المدنية (انه لا ترد اجازة علي اجازة اخري) .



- غير أن هذه الموظفة في تلك الحالة قد وضعت مولودها في ٢٠٢٣/٤/٥ أي قبل انتهاء الأجازة الخاصة بدون اجر المرخص لها من ٢٠٢٢/١٠/٢٠ حتي ٢٠٢٣/٤/١٩ - بأربعة عشر يوماً - وبالتالي فإنها تستحق اجازة وضع لمدة أربعة أشهر تبدأ من اليوم التالي للوضع في ٢٠٢٣/٤/٦ ، علي أن يتم صرف مستحقاتها المالية المرتبطة بأجازة الوضع من تاريخ اليوم التالي لانتهاء الأجازة الخاصة (٢٠٢٣/٤/٢٠) - وعدم أحقيتها في صرف مستحقات مالية عن الفترة من ٢٠٢٣/٤/٦ حتي ٢٠٢٣/٤/١٩م وفقاً لما سبق .

سؤال :

- ما مدي جواز الموافقة علي نقل / ندب / إعارة بعض العاملين بشركات قطاع الأعمال إلي القطاع الحكومي الخاضعين لقانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١ م ؟

الجواب :-

- تناول كتاب التنظيم والإدارة بسوهاج بكتابة الصادر برقم ٩٤٣ بتاريخ ٢٠٢٤/٥/٩ ما أنهى رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بعد دراسة حالة مماثلة في هذا الشأن بكتابه رقم ٥١٦٤٥٥ بتاريخ ٢٠٢١/٤/١٣ م وكذلك رقم ٧٨٩٩٤٧ بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٨ وكذلك الكتاب رقم ١٠٦٩٨٥١ بتاريخ ٢٠٢٤/٤/٢١ م بعد دراسة حالة مماثلة إلي :-

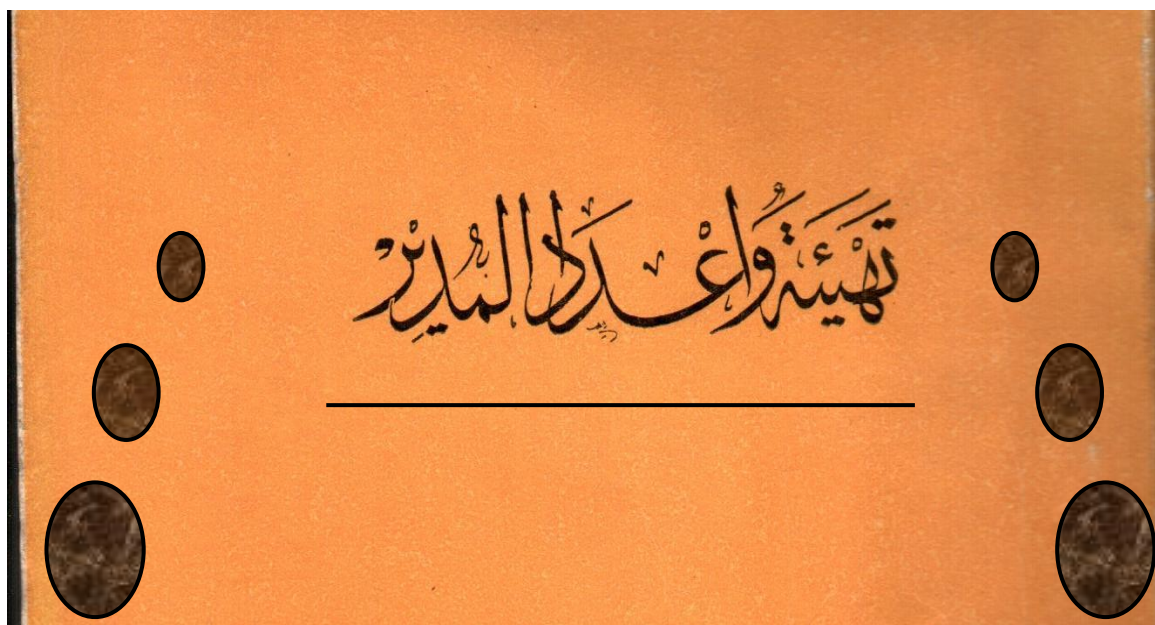
١- جواز اعارة العاملين بشركات قطاع الأعمال المخاطبين بالقانون رقم ١٩٩١/٢٠٣ م ، والقانون رقم ١٩٧٨/٤٨ م الي القطاع الحكومي (الجهاز الاداري للدولة) بشرط ان يكونوا هؤلاء العاملين من العاملين الدائمين وليس المؤقتين ، حيث ان الاعارة سلطة تقديرية للجهتين المعار منها واليها - كما انه لا يشترط للإعارة وجود وظيفة بالجهة المعار اليها مماثلة لوظيفته التي كان يشغلها بجهته الاصلية .

- وتتم الاعارة بشرط استيفاء لشروط شغله للوظيفة المعار اليها ، علي ان تتحمل الجهة المعار اليها الموظف صرف الاجر وجميع مميزاتها الأخرى للمعار (اجر وظيفي / مكمل) .

٢- لا يجوز نقل او ندب العاملين من قطاع الاعمال الي القطاع الحكومي ، حيث ان مفهوم الوحدة الوارد بالمادة ٣٢-٣٣ من قانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١ لا تنطبق علي شركات قطاع الاعمال .



خطوة نحو التنمية البشرية



★ عوامل نجاح المدير وبعض أسباب فشله ★

المراجع

كتاب تهينة واعداد المدير

(مركز البحوث بجامعة الدول العربية)

المراجع

كتاب نظرات في تطبيق علوم

الادارة ١٩٧٥

(رئيس ادارة الجمعية العمومية للبتترول)

١- المتابعة

المستمرة لتطور
العالم من حوله
في مجال عمله

٩- السعي في

تحقيق أهداف
العمل العامة
وليس مصالحه
الشخصية

٧- سلوكيات

المدير القوية

٨- أن تكون

أعماله مطابقة
لأقوله

٢- تفويض من

حوله من ذوي
الكفاءة في
بعض سلطاته
لإدارة العمل

عوامل

وأسباب

نجاح المدير

٦- الاهتمام

بمؤشرات
الخطر وإيجاد
حلول جذرية لها

٣- القدرة علي

جذب العاملين
الأكفاء - ومكافأة
العامل المتميز
ومعاقبة المخالف /
المقصر/ المهمل

٥- اتخاذ القرار

المناسب في
الوقت المناسب

٤- القدرة علي

ادارة العمل
الجديد بكفائه
عند الترقى له

الفصل الثالث

عوامل نجاح المدير وبعض أسباب فشله

يكون المدير متربعا على قمة شركته أو قريبا جدا من القمة
ثم ما يلبث أن يسقط ، فيتساءل ويتساءل الناس معه عما
حدث .

حدث أن تغيرت الدنيا من حوله وبقي هو على حاله لا يلحظ
علامات التغير ، توقف عن التعلم ، يجهل تماما الأساليب
الادارية الحديثة ، استمر يعمل في محيط روتيني ، يحيط
نفسه بمجموعة من الموظفين تدين له بالولاء وتزين له الأمور
وردية عكس ما هي عليه ، وأخيرا يتخذ القرارات غير المبنية
على الأسس العلمية السليمة فيسقط وتسقط شركته وتتخلى
عن المركز الذي كانت تحتله في الانتاج أو في التسويق .

حصل هذا لمديرين كثيرين ولشركات كثيرة ، وسوف يحصل
لمديرين آخرين ولشركات أخرى ، فلقد تغير عالم الادارة ولم
يعد المدير هو أقدم الموظفين الموجودين ، بل أصبح هو أكثرهم
علما بالفنون الادارية وتطبيقاتها .

أولا - أسباب الإدارة الفاشلة وعوامل الإدارة الناجحة :

ان تاريخ العالم ملئ بأخبار القادة الفاشلين الذين تسببوا بسوء إدارتهم في جلب الخسائر والحاق الفشل بالأعمال التي اضطلعوا بها سياسية أو عسكرية أو اقتصادية ، كما أنه ملئ بأخبار القادة الناجحين الذين حققوا أهدافا عظيمة في هذه الميادين ، قادوا أمما وجيوشا الى قمم النجاح ، خلقوا وأداروا أعمالا ومشاريع سارت بهم وبعدهم من نجاح الى نجاح .

ان السبيل الوحيد لإدارة المنظمة بفاعلية هو أن يعطى المديرون السلطة لإدارتها ثم حاسبون بدقة على النتائج . وليست هذه الفكرة جديدة على أحد ، ولكنها نادرا ما تنفذ في التطبيق . ولكن الفكرة تنهار لأننا لا نعرف الا القليل عن انتقاء الرجال الذين تتوفر لديهم القدرة على الإدارة . وإذا طلبنا من رجل أعمى أن يقود فمن الصعب أن نلومه اذا اصطدم بشجرة .

« ان كل المديرين الناجحين متشابهون ولكن كل مدير فاشل قد فشل
لسبب خاص به ، تماما كالأصحاء والمرضى من الناس ، فالأصحاء متشابهون
في صحتهم بينما لكل مريض مرضه الخاص » .

ولقد قال تولستوى من قبل شيئا مشابها لذلك اذ قرر :

« ان العائلات السعيدة كلها متشابهة بينما نجد لكل عائلة تعيسة
سببا خاصا بها » .

على أن الأمر الذى لا شك فيه أن للإدارة الحسنة عوامل تحقق لها
النجاح ، وأن للإدارة السيئة أسبابا تقودها الى الفشل ، وسنتبع هذه
وتلك ببعض الدرس والتحليل .

الأسباب التى تقود الإدارة الى الفشل :

تنقسم هذه الأسباب الى قسمين رئيسيين :

القسم الأول : يتعلق بطريقة عمل المدير .

القسم الثانى : يتعلق بسلوك المدير الشخصى فى الإدارة .

عن أسباب الفشل التى تتعلق بطريقة عمل المدير :

يمكن تحديد ثلاثة أمور فى طريقة عمل المدير تؤدي الى فشله :

الأول — سوء التفويض :

لقد تكلمنا فى الفصل الخاص بالتفويض (١) عن الأهمية الكبرى له فى
إدارة الأعمال ، فلا نكرر هنا ما ذكرناه عنه فى موضعه ، ويكفى أن نقرر أن
عدم التفويض يجعل العمل كله مركزا فى أيد قليلة ويشل ويقيد نشاط جموع
العاملين وينتهى الأمر بالفشل الذريع ، اذ سيأتى وقت ينوء المدير والقلّة
الذين معه بحمل أعباء الإدارة كلها فيتدهور العمل (٢) .

✓ والقيادة الرشيدة عكس هذا وذاك ، تعمل في طريق وسط ، فتفوض
قدر وتبقى لنفسها القرارات المؤثرة في عمل الشركة ومستقبلها ، كما
حاسب كل مسئول عن عمله باستمرار وبهمة لا تفتر ، وما دام الجميع
يرون هذه اليقظة وهذا الاصرار على المحاسبة ، فانهم سيبدلون جهدهم
ليضطلعوا بمسئولياتهم باقتدار .

الثاني — عدم الارتفاع الى مستوى المسؤولية الجديدة :

كثير من المديرين لا يستطيعون عند ترقيةهم أن يتخلوا عن تخصصاتهم
السابقة ، ولا أن يرتفعوا الى المستوى الجديد من المسؤولية (١) .

فمدير المبيعات مثلا عندما يرقى الى وظيفة مدير التسويق أو مدير
الشركة ، قد يستمر في الاتصال يوميا بعملائه يبيع لهم كما كان يفعل من قبل ،
تاركا أعمال ادارته الجديدة لغيره ، أنه يظن أن مقياس النجاح يكمن في
عمليات البيع فيستمر يدير شئونها ويسيطر عليها ، انه لا يستطيع التحول
عن العمل السابق الى العمل الجديد بسهولة ، وقد لا يستطيع ذلك أبدا مهما
استمر في عمله الجديد ، أن تخصصه القديم يمنعه وقد لا يمكنه من أن ينظر
الى أعمال الادارات الأخرى .

الثالث — عدم الالتفات الى مؤشرات الخطر :

من المديرين من يستطيع أن يلتقط من وسط المعلومات والتقارير التي
تصله يوميا مناطق الخطر التي تؤثر على عمله وعلى الشركة فيعمل فورا
على التصدي لها وإيجاد الحلول التي تكفل التغلب عليها ، ومنهم من يغفل
عن ذلك ويلتفت فقط الى صفائر الأمور .

عن أسباب الفشل التي تتعلق بسلوك المدير الشخصي في الإدارة :

ليس من الصعب اكتشاف الخصائص التي أن اتصف بها مدير تجعله خليقا بألا يلاقى النجاح في عمله فمنها :

١ - أنه ليس معدا لمتطلبات عمله لا فنيا ولا خلقيا ، وليس معدا للتطور والتغير ، يعالج المسائل السهلة ، لا يناقش المشكلات الجديدة ولا يريد أن يتعرف عليها ، يعد دون أن يفى بالنظر فيها ، يعيش في أعماله السابقة يذكرها ويمجدها ولا يخرج عن دائرتها .

٢ - بعد أن يصل الى المركز الذي يرضيه ، لا يهتمه شيء بعد ذلك ، لا وصل الى تحقيق كل آماله فلا يمكن تحريكه للوصول الى أهداف أكبر . يفضل مصلحته الشخصية على مصلحة العمل ، يقدر كفاءته أكبر من قدرها .

٣ - يضيق بالنقد مع كثرة نقده لغيره ولشركته ولزملائه ولرؤوسيه ولتأجيله .
أجمعين .

عوامل الادارة الناجحة :

(أ) كل ما قيل آنفا عن الأسباب التي تؤدي الى فشل الادارة يقال عكسه هنا كعوامل لنجاحها ، فالتفويض السليم ، والارتفاع الى مستوى المسؤولية ، والانتباه الى مؤشرات الانحرافات ، فضلا عن السلوك الشخصى السليم ، كلها عوامل للنجاح يضاف اليها ما ذكر في صدر هذا الفصل عن الأخذ بأساليب الادارة الحديثة وفنونها واستمرار متابعة العلوم الادارية واتقان تطبيقاتها ، فكل هذه عوامل تقود الى طريق النجاح في الأعمال .

(ب) يأتي بعد ذلك ارادة المدير في النجاح وتحكمه فيه ، وهى عامل هام في تحقيقه تدفعه دائما الى العمل الدائب نحوه ، يضاف الى ذلك صفات شخصية تؤهله له ، أخلاقيات وقدرات لا بد للمدير من أن يتحلى بالكثير منها ، نذكر بعضها :

القدرات الخلاقة للمدير :

١ - الرغبة في طلب النجاح والعمل له ، وهذه الرغبة لا تخبو حتى مع وجود عوائق ، ولا تتوقف حتى مع وجود صعوبات أو عقبات أو تغيرات أو عدم استقرار ، رغبة النجاح عنده دائمة ومستمرة .

٢ - معرفة قدراته ، فهو يعرف مواطن القوة في نفسه ومواطن الضعف فيها ، فيخطط الى الهدف البعيد على المدى الطويل بزيادة مواطن القوة والتغلب على مواطن الضعف ، يناقش نفسه عن أهدافه ومسئوليته ويصحح من وقت لآخر مساره .

٣ - عنده المقدرة على جذب العاملين الأكفاء والعمل معهم في انسجام وكسب ولائهم وتحريكهم للحصول على افضل ما عندهم .

يحرك الرجال ويغير مراكزهم كل فترة ، يعطيهم مسئوليات جديدة ، يزن أقدارهم من وقت لآخر ويبحث عن مواطن ضعفهم وقوتهم وينمى الأخيرة ويصحح الأولى ، يشجعهم على العمل لتحقيق أهدافهم الشخصية من النجاح ، يلهمهم للابداع ويعطيهم السلطات التي تؤهلهم لذلك .

٤ - لا يرهب الأخطار فيأخذ القرارات الهامة في مواجهة الصعوبات ،
يصنع القرارات لكنه يعرف كيف يصفى لمعاونيه قبل اتخاذها ليصل
الى رأى قد يخالف رأيه ، انه يعرف أن اختلافات الرأى تؤدي الى
حلول أفضل فان الرأى الصواب قد يأتى من حيث لا يتوقع .

ان قراراته وأوامره دائما تقع في حدود طاقة العاملين وقدراتهم .

٥ - انه واثق من نفسه ومن عمله ، يسيطر على عواطفه وعلى الغير ،
عنده القدرة والقوة لإثبات ذلك دائما .

٦ - متعلم ، يجعل التعلم مهمة مستمرة ، يبتعد عن التخصص فانه ان
استمر فيه فسوف يتخلف ، ولا يجعل تخصصه عائقا وسياجا من
حوله يمنع انطلاقه .

٧ - يعرف كيف يفوض المسئولية والسلطة بين مرؤوسيه ، فلكل منها
نصيب ، كل منهم يحظى بالتقدير الذى يستحقه اذا نجح ، كما أن كلا
منهم يتحمل مسئولية فشله .

لا يكون موافقا على طول الخط ، ولا يحيط نفسه برجال من هذا
الطراز .

علاقات المدير القويمة :

في الفصل الأول من هذا الباب تناولنا طرفاً من مبادئ الخلق القويم التي يلزم أن يتصف بها المدير وأن يطبقها في عمله ، ونضيف إليها ستة أمور :

١ - أن يعمل المدير دائماً بحيث تكون أعماله مطابقة تماماً لأقواله ،
والأ يكلف العاملين معه أن يعملوا أعمالاً تخالف سياسته المعلنة .

٢ - أن يحفظ النظام ويتشدد فيه ويبدأ بنفسه فيكون أول من يتقيد به .

٣ - ألا يتكلف في أي أمر من الأمور ، فالعاملون يكتشفون - بسرعة -
التصرفات المتكلفة غير الطبيعية .

٤ - أن يساعد معاونيه في العمل وأن يفكر معهم في أعمالهم ولا يفكر لهم ،
فالتفكير لهم تسلط لا يشجعهم على العمل ويقتل روح الابتكار فيهم .

٥ - وأن يحسن الاستماع فالتكلم يعرف موضوعه جيداً ويجب أن يحس
بأن رئيسه يقدر كلامه وينصت له ويهتم به .

٦ - أن يكسب صفة الطيبة فهي صفة الأقوياء ، وأن يكون له مستوى
واحد في التعامل مع العاملين فلا يتعامل مع الرؤساء بطريقة تختلف
عن طريقة تعامله مع العاملين ، وأن يضع كرامة الجميع فوق كل
اعتبار .

الجريدة الرسمية والوقائع المصرية

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



م	الموضوع	رقم الصفحة	جهة النشر
١	كتاب دوري وزارة المالية رقم ٢٠٢٤/٢٤ بضوابط صرف مكافآت بحلول الأعياد والمناسبات		قطاع الحسابات والمديريات المالية
٢	كتاب دوري رقم (٢٣) لسنة ٢٠٢٤ بشأن مستحقات المعلمين المساعدين المتعاقدين		قطاع الحسابات والمديريات المالية
٣	قرار رئيس الجمهورية ٢٠٢٤/١٢٣ بتجديد تعيين رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة		الجريدة الرسمية
٤	نشرة المديرية رقم ٢٠٢٤/٢ بشأن زيادة قيمة المقابل النقدي لتذاكر السفر المجانية		مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج
٥	فتوى الجمعية العمومية بمجلس الدولة تبليغ ٤٤٢ بتاريخ ٢٠٢٤/٣/٢٠ بأحقية المتعاقد علي بند ٣/٢ موسمية في الحصول علي الأجازات الواردة في المادة ٥٣ من قانون الخدمة المدنية		جريدة اليوم السابع



كتاب دوري رقم (٢٤) لسنة ٢٠٢٤

في ضوء العمل بأحكام الكتاب الدوري رقم (١٠١) لسنة ٢٠٢٣ بشأن وضع ضوابط لحوكمة استحقاق وصرف مكافآت يصادف صرفها حلول الأعياد أو المناسبات والخصم بها على الموازنة العامة للدولة .

تؤكد وزارة المالية على ضرورة الالتزام بأحكام الكتاب الدوري المشار إليه وخاصة :

- مناط استحقاقها هو أداء اعمال غير اعتيادية وأداء عمل متميز وغير مرتبطة بحلول مناسبات أو أعياد .
 - أن هذه المكافآت تُررت بقيم مقطوعة إعمالاً لنص المادة رقم (٧٤) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ ، والمادة الخامسة من القانون رقم ١٦ لسنة ٢٠١٧ .
 - الخصم بتلك المكافآت على الموارد الذاتية للصناديق والحسابات الخاصة أو الوحدات ذات الطابع الخاص بالجهة الإدارية .
- وعلى السادة المسؤولين الماليين بالجهات الإدارية الالتزام التام بأحكام الكتاب الدوري المشار إليه وهذا الكتاب ، ومراعاة الضوابط المنظمة لصرف تلك المكافآت - منعاً للمساءلة القانونية - وخاصة من حيث (مناط الاستحقاق - صرفها بقيمة مقطوعة - الخصم بها على الموارد الذاتية) وعدم تأثير صرف تلك المكافآت على الهدف المنشأ من أجله الصندوق أو الحساب الخاص أو الوحدة ذات الطابع الخاص وكذا ألا يؤثر صرفها على حصة وزارة المالية المقررة بقوانين ربط الموازنة العامة للدولة .
- وعلى المراقبين الماليين ومديري المديریات المالية ، ومديري ووكلاء الحسابات ، متابعة تنفيذه بكل دقة .

القائم بأعمال رئيس قطاع
الحسابات والمديریات المالية

٢
شريف خيرى عبد المعبود

صدر في : ٢٠٢٤ / ٠٣ / ١٤
(ع . م / حسابات ومديریات / مكتب في)



كتاب دوري رقم (٢٣) لسنة ٢٠٢٤

صدرت توجيهات السيد رئيس الجمهورية بسد العجز في أعداد المعلمين بقطاع التعليم قبل الجامعي من خلال تعيين ١٥٠ ألف معلم بواقع ٣٠ ألف معلم على مدار خمس سنوات ، طبقاً للتخصصات المطلوبة ونسبة العجز على مستوى كل محافظة .

صدر قرار السيد الأستاذ الدكتور / وزير التربية والتعليم والتعليم الفني والمتضمن اعتباراً من ٢٠٢٣ / ٠٩ / ٠١ يشغل وظيفة معلم مساعد - بالتعاقد - السادة الذين اجتازوا الاختبارات الخاصة بتعيين (٣٠) ألف معلم .

ونظراً لما أثير من تساؤلات عن البند الذي سيتم الخصم عليه بمستحقات هؤلاء المعلمين .

تؤكد وزارة المالية على استمرار الخصم بكامل مستحقات المعلمين المساعدين المتعاقدين المشار اليهم بعاليه ، على بند (١٠ / ٣) مكافأة التدريس - كود اقتصادي ٢١١١٠٣١٠ - فيما عدا المزايا التأمينية فيتم الخصم بها على البند المختص ، وذلك بمراعاة مصادر التمويل .

وعلى المسؤولين الماليين بوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ومديرياتها التابعة ، مراعاة الخصم على البند المختص .

وعلى مراقب مالي وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ، ومديري المديرية المالية ومديري ووكلاء الحسابات بمديرية التربية والتعليم والإدارات التعليمية متابعة التنفيذ .

القائم بأعمال رئيس قطاع
الحسابات والمديرية المالية

شريف خيرى عبد المعبود

صدر في : ٢٠٢٤ / ٠٣ / ١٤
(م . ع / حسابات ومديرية / مكتب فني)

بسم الله الرحمن الرحيم
مفتش / علي عبد العزيز



جمهورية مصر العربية
مجلس الدولة

رئيس الجمعية العمومية لتسمي الفتوى والتشريع
المستشار النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رقم التبليغ:	٤٤٢
بتاريخ:	٢٠٢٤/ ٣/ ٢٠

الملف رقم: ٧٥٦/٦/٨٦

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز السيد اللواء / محافظ كفر الشيخ

تحية طيبة، وبعد

لقد اطلعنا على كتابكم رقم (٣٤٧٥) المؤرخ ٢٠٢٣/١١/١٩ الموجه إلى السيد الأستاذ/ رئيس مجلس الدولة، بشأن طلب إبداء الرأي القانوني بخصوص مدى أحقية المتعاقدين على بند ٣/٢ أجور موسمين بالباب الأول أجور بالموازنة العامة للدولة في الحصول على الإجازات الوجوبية كمرافقة الزوج أو الزوجة أو الرضاعة أو رعاية الطفل وكذا الإجازة المرضية.

وحاصل الوقائع- حسبما يبين من الأوراق- أن السيدة/ إيمان عبدالناصر عبدالهادي عبدالغني، كانت تعمل بوظيفة كاتب بالديوان العام لمحافظة كفر الشيخ بموحيب عقد عمل فردي أبرم مع المحافظة بتاريخ ٢٠١١/٧/٢٠، ثم صدر لها حكم من المحكمة الإدارية لمحافظة كفر الشيخ في الدعوى رقم (٤٢٩٩) لسنة ٢٠١١/٧/٢٠ بجلسة ٢٠٢٢/٥/٢٩... بإلغاء قرار جهة الإدارة السليبي بالامتناع عن نقل تعاقدها إلى بند (أجور موسمين) على الباب الأول توطئة لتعيينها على وظيفة دائمة ببند الأجور الثابتة بالباب الأول (أجور...)، وتنفيذاً لهذا الحكم أصدرتم قراركم رقم (٣١٧) المؤرخ ٢٠٢٣/٤/١٨ بنقل تعاقدها إلى بند (أجور موسمين) على الباب الأول أجور بالموازنة العامة للدولة اعتباراً من ٢٠١٦/١١/٢ بوظيفة كاتب بإدارة الشؤون القانونية بالديوان العام للمحافظة، ثم تقدمت المعروضة حاليتها بطلب للحصول على إجازة رعاية طفلها للتأمين، إلا أنكم رفضتم منحها تلك الإجازة استناداً إلى ما جاء بكتاب مديرية التنظيم والإدارة رقم (١٥٢٣) بتاريخ ٢٠٢٣/٧/٢٧ بالرد على طلب المعروضة حاليتها وما أرفق به من كتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (٤١٧٤٠٥) المؤرخ ٢٠١٩/٧/٣ والذي انتهى إلى أن العامل المنقول على بند (أجور موسمين) ما زال متعاقداً ويطبق بشأنه العقد الذي يعمل بمقتضاه، ومن ثم يحظر منحه إجازات طويلة تتأبى مع طبيعة العلاقة التعاقدية مثل إجازة رعاية الطفل ومرافقة الزوج. ونتيجة لذلك، تقدمت المعروضة حاليتها بطلب آخر للحصول على إجازة خاصة بنون مرتب لمدة ستة أشهر لظروف أسرته (زوجها من ذوي الإعاقة- وطفليها للتأمين)، وقد عرض الأمر على



مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

السيد المستشار القانوني للمحافظة، وانتهى رأي سيادته إلى ما يلي: جواز منح المعروضة حالتها إجازة خاصة بدون مرتب لمدة ستة أشهر في ضوء الظروف التي أهدتها على النحو الوارد بالأسباب، ثانياً: عرض مسألة مدى إمكانية حصول المتعاقد على بند ٣/٢ أجور موسمين بالباب الأول أجور بالموازنة العامة للدولة على إجازات وجوبية كمرافقة الزوج أو الزوجة أو الرضاعة أو رعاية الطفل وكذا الإجازة المرضية، على الجمعية العمومية لقسى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة لاستطلاع رأيها القانوني في الحالة المعروضة، وإزاء ما تقدم طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية للإفادة بصائب الرأي القانوني..

وليفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ٢٨ من فبراير عام ٢٠٢٤م الموافق ١٨ من شعبان عام ١٤٤٥هـ، ففتين لها أن الدستور ينص في المادة (٢٠) على أن: "الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق والوطنية، وتحرس الدولة على تماسكها واستقرارها وترسيخ قيمها"، وفي المادة (١١) على أنه: "...وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات للعمل. كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنة والنساء الأشد احتياجاً". وأن القانون المنصى ينص في المادة (١٤٧) على أن ١٠- العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون...". وأن قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ينص في المادة (٤) على أنه: "لا تسرى أحكام هذا القانون على: (أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة... وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك". وأن قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ ينص في المادة (٧٢) على أنه: "للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها...". وأن قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ والذى نُشر في ٢٠١٦/١١/١، ينص في المادة (الخامسة) على أن: "يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره...". وفي المادة (٥١) على أن: "يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تُقضى في الخدمة، ويُمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية...". وفي المادة (٥٢) على أن: "تكون حالات الترخيص بإجازة إخصاصة بأجر كامل على الوجه الآتي: ١- يستحق الموظف إجازة لمدة ثلاثين يوماً وإمرة واحدة طوال مدة عمله بالخدمة المتكفية لأداء فريضة الحج. ٢- تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية، على أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناءً على طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المختص. ٣- ... ٤- ... ٥- ...". وفي المادة (٥٣) على أن: "تكون حالات الترخيص بالإجازة بدون أجر على الوجه الآتي: ١- يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو للدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل



مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

تابع الفتوى ملف رقم: ٧٥٦/٦/٨٦

(٣)

إجازة بدون أجر مدة بقاء الزوج أو الزوجة في الخارج، وفي جميع الأحوال يتعين على الوحدة أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة. ٢- يجوز للمسلطة المختصة منح الموظف إجازة بدون أجر للأسباب التي يبيدها وتقديرها السلطة المختصة ووفقاً لحاجة العمل... ٣- مع مراعاة أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة، ويحدد أقصى مدة أعوام طوال مدة عملها بالخطة المدنية. واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، تتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة، وفي المادة (٧٣) على أن: "تعيين في أدنى الدرجات على بند الأجور الثابتة بالباب الأول (أجور) كل من مضى على نقله على بند (أجور موسمي) على الباب الأول ثلاث سنوات على الأقل على وظائف وإرادة بموازنة الوحدة، بشرط استيفاء شروط شغل تلك الوظائف، وتعاقد قبل ٢٠١٦/٦/٣٠. ويطبق حكم الفقرة الأولى على جميع العاملين المؤقتين والمتعاقدين بالجهات الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية المسند إليهم شغل الوظيفة العامة حتى ٢٠١٦/٦/٣٠ وذلك كله على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية. ويوضع نظام للتعاقد مع العمالة المؤقتة أو الموسمية على الباب الأول على أن يصدر به قرار من الوزير المختص بناءً على اقتراح الجهاز". وأن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليه الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧ تنص في المادة (١٤٦) على أن: "تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة"، وفي المادة (١٨٧) على أن: "... تنقل جميع العمالة المؤقتة المتعاقد معها اعتباراً من ٢٠١٢/٥/١ وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠ إلى بند (أجور موسمي) على الباب الأول وذلك بعد دراسة الجهاز ووزارة المالية، على أن يتقدم الموظف بطلب كتابي للنقل. ويعين في أدنى الدرجات على بند الأجور الثابتة بالباب الأول (أجور) على وظائف وإرادة بموازنة الوحدة كل من مضى على نقله على البند (أجور موسمي) على الباب الأول ثلاث سنوات وذلك بعد دراسة الجهاز ووزارة المالية ويتوافر الشروط الآتية: مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

١- بشأن نظام التعاقد الوظيفي ينص في المادة الأولى على أن: "يقصد في تطبيق أحكام هذا القرار بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها: ... القانون: قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦... التعاقد الوظيفي: الاتفاق الذي يبرم بين الوحدة والمتعاقد معها لأداء أي من الأعمال المؤقتة أو الموسمية...". وفي المادة الثانية على أن: "يكون التعاقد على القيام بالأعمال المؤقتة أو الموسمية وفقاً لأحكام هذا القرار ووفقاً للشروط الآتية: ١- أن يكون التعاقد على اعتمادات الباب الأول من موازنة الوحدة (أجور موسمي). ٢- ...". وفي المادة السابعة على أن: "يكون تقويم أداء المتعاقد معه وفقاً لأحكام الباب الثالث من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية متى كان التعاقد لمدة ستة أشهر فأكثر...". وفي المادة التاسعة على أن: "يستحق المتعاقد معه إجازة مدفوعة على مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز



مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

تابع الفتوى ملف رقم: ٧٥٦/٦/٨٦

(٤)

النحو الآتي: ١...٢...٣...٤- إجازة مرضية لمدة خمسة عشر يوماً في السنة. ٥- إجازة وضع طبقاً للنظام المقرر بمقتضى قانون الخدمة المدنية. وفيما عدا البلدين (١) و(٥)، يراعى عند حساب الإجازات المنصوص عليها في البنود السابقة استحقاقها بنسبة تتناسب مع مدة التعاقد إذا ما قلت عن سنة، ويجبر كسر اليوم إلى يوم لصالح التعاقد معه.

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

والهيئات العامة، سواء كانوا من الشاغلين لدرجات دائمة أو من المتعاقدين الذين تم نقل تعاقدهم إلى بند ٣/٢ (أجور موسميين) على الباب الأول (أجور)، لا يخضعون فيما يتعلق بشؤونهم الوظيفية لأحكام قانون العمل، وإنما تسري عليهم أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، الذي استحدث بالمادة (٧٣) منه تعظيماً جديداً يخص العمالة المؤقتة التي سبق أن تم التعاقد معها حتى ٢٠١٦/٦/٣٠، بحيث يتم نقلهم جميعاً إلى بند (أجور موسميين) على الباب الأول (أجور)، وذلك تمهيداً لتعيينهم في أدنى الدرجات على بند الأجور الثابتة بالباب الأول (أجور) على الوظائف الواردة بموازنة الوحدة، بعد أن يمضي على نقل تعاقد كل منهم إلى بند ٣/٢ (أجور موسميين) مدة ثلاث سنوات على الأقل، ويعد استيفائهم للشروط الواردة بالمادة (١٨٧) من اللائحة التنفيذية للقانون مآلف البيان.

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

كما استظهرت الجمعية العمومية كذلك أن المشرع في المادة (٧٣) من قانون الخدمة المدنية ناط بالوزير المعني بالخدمة المدنية إصدار قرار بوضع نظام للتعاقد مع العمالة المؤقتة أو الموسمية على الباب الأول بناء على اقتراح الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، بما مفاده وجوب إبرام عقود جديدة بين الجهة الإدارية المختصة ومن سينقل تعاقدهم إلى بند ٣/٢ (أجور موسميين) على الباب الأول (أجور)، ويُنظم بمقتضى تلك العقود ذلك الوضع المستحدث بين كلا الطرفين بما يتلاءم مع الأحكام والمبادئ والضمانات والحقوق الواردة بقانون الخدمة المدنية، إلا أنه إزاء تراخي الجهة الإدارية المختصة في إصدار نماذج تلك العقود، نُقل تعاقد العمالة المؤقتة والموسمية إلى بند ٣/٢ (أجور موسميين) في عدد من الجهات الإدارية دون إبرام عقود جديدة معهم مكتفية بتجديد عقود العمل التي سبق أن أبرمت بينهما قبل ٢٠١٦/٦/٣٠، لما كان ذلك، وكان العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون؛ الأمر الذي تظل معه البنود الواردة بتلك العقود السابق إبرامها بين الطرفين ثم تجديدها على نحو ما تقدم، سارية بينهما شريطة أن تتفق تلك البنود مع الأحكام والمبادئ والضمانات التي أقرها المشرع عند سنّه قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية بما فيها تلك التي تهدف إلى مراعاة الظروف الوظيفية والاجتماعية والصحية والأمسية للعامل، وبما يتلاءم مع ظروف التعاقد وطبيعته وشروطه ومحتة، وببطل أي بند ورد بتلك العقود يخالف تلك الأحكام، وببطل العقد

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز

مفتش / علي عبد العزيز



ما بقي منها عن تنظيم أي من روابط العمل بين كلا الطرفين، فلا مناص حينئذٍ من استدعاء الأحكام الواردة في العزيز
قانون الخدمة المدنية باعتباره الشريعة العامة لجميع العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية
والهيئات العامة، وبما لا يتعارض مع طبيعة وشروط ومدة التعاقد المبرم بينهما.

لما كان ما تقدم، وكان الثابت بالأوراق أن السيدة/ إيمان عبدالناصر عبدالهادي عبدالغنى، كانت من
العاملين بوظيفة كاتب بالديوان العام لمحافظة كفر الشيخ بموجب عقد عمل مؤرخ ٢٠١١/٧/٢٠، وبتاريخ
٢٠٢٣/٤/١٨ أصدر محافظ كفر الشيخ قراره رقم (٣١٧) بنقل تعاقدتها إلى بند ٣/٢ (أجور موسمين) على
الباب الأول (أجور) بالموازنة العامة للدولة اعتباراً من ٢٠١٦/١١/٢ بوظيفة كاتب بإدارة الشؤون القانونية
بالديوان العام للمحافظة تنفيذاً للحكم الصادر لها من المحكمة الإدارية لمحافظة كفر الشيخ في الدعوى رقم
(٤٢٩٩) لسنة ٤٩ق بجلسة ٢٠٢٢/٥/٢٩، وأنه تم نقل تعاقدتها دون أن تبرم الجهة الإدارية المختصة عقداً

جديداً معها مكتفية بتجديد عقد العمل سالف البيان الذي سبق أن أبرم بينهما، وأنه بالإطلاع على بنود ذلك
العقد تبين أنه تضمن في البند الرابع منه أحقية المعروضة حالتها في الحصول على إجازات اعتيادية ومروية
 وإجازة وضع مدفوعة الأجر، إضافة إلى أحقيتها في الحصول على إجازة بدون أجر لأداء فريضة الحج، إلا أن
الفقرة الأخيرة من البند ذاته نصت على أنه: "... (د) لا يجوز التصريح للمتعاقدين بإجازة خاصة بدون مرتب أو
إجازة مرافقة الزوج أو رعاية الطفل، وفي البند الثالث عشر على أن: يخضع هذا العقد لأحكام القانون رقم ١٢

لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل... وذلك كله بالمخالفة لأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية
باعتباره الشريعة العامة لجميع العاملين بالجهاز الإداري للدولة بما يشمل هؤلاء المتعاقدين الذين تم نقل تعاقدتهم
إلى بند ٣/٢ (أجور موسمين) على الباب الأول (أجور). لما كان ذلك وكان العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز

نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون؛ الأمر الذي تظل معه بنود ذلك العقد
سارية بينهما ما دامت متفقة مع أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية سالف البيان، وببطل أي بند ورد
بذلك العقد يخالف تلك الأحكام، ولما كان البند الرابع (فقرة د) والبند الثالث عشر سالف البيان من العقد المشار
إليه قد خالفاً الأحكام والضمانات التي أقرها المشرع للعامل في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية بما فيها
تلك التي تهدف إلى مراعاة ظروف العامل الوظيفية والاجتماعية والصحية والأمرية؛ الأمر الذي لا مناص معه
من إبطالهما واستدعاء أحكام المادة (٥٣) من قانون الخدمة المدنية فيما يخص جواز الترخيص للعامل في

الإجازة بدون أجر في الحالات الآتية: إجازة خاصة بدون مرتب، وإجازة مرافقة الزوج، وإجازة رعاية الطفل، وبما
لا يتعارض مع طبيعة وشروط ومدة التعاقد المبرم بينهما، بحيث لا تزيد مدة أي من تلك الإجازات في المرة
الواحدة عن المدة المتبقية في تعاقدتها منذ أن نشأ حقها في الحصول عليها، وهو ما يجب اتباعه في شأن
المعروضة حالتها باعتبار أن القواعد الأخيرة هي الواجبة الاتباع عند قيام السلطة المختصة ببحث طلب



مفتش / علي عبد العزيز
مفتش / علي عبد العزيز
مفتش / علي عبد العزيز
المعروضة حالئها - وغيرها ممن هم في ذات مركزها القانوني الحصول على أي من تلك الإجازات سائلة
البيان.

ولا ينال مما تقدم ما ورد بكتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (٤١٧٤٠٥) المؤرخ ٢٠١٩/٧/٣
فيما تضمنه من 'حظر منح العامل المنقول على بند ٣/٢ (أجور موسميين) إجازات طويلة تتأبى مع طبيعة
العلاقة التعاقدية، مثل إجازة رعاية الطفل ومرافقة الزوج؛' فذلك مردود بأن الكتاب الدوري الصادر بتاريخ
٢٠٢٠/٢/٢٥ عن هيئة مستشاري مجلس الوزراء والشوكة لجميع السادة الوزراء والمحافظين قد تضمن في البند
الثالث منه توجيهًا من السيد الدكتور رئيس مجلس الوزراء - فيما يخص تنظيم الأوضاع لهؤلاء العاملين -
بضرورة الالتزام بالأحكام الخاصة بمنح العاملين إجازات بدون راتب في الحالات الآتية: إجازة مراقبة الزوج
 وإجازة خاصة بدون مرتب للأسباب التي يُدبرها العامل وتقدرها السلطة المختصة، وإجازة رعاية الطفل على
النحو المقرر قانونًا، وهو الكتاب واجب التطبيق في شأن العاملين المتعاقدين الذين تم نقل تعاقدهم إلى بند ٣/٢
(أجور موسميين) على الباب الأول (أجور) لاتفاقه مع أحكام قانون الخدمة المدنية سالف البيان؛ الأمر الذي
لا يسرى معه كتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (٤١٧٤٠٥) المشار إليه فيما ورد به من حظر منح
العامل تلك الإجازات، في شأن هؤلاء العاملين؛ لمخالفته أحكام قانون الخدمة المدنية على نحو ما تقدم.

لذلك

مفتش / علي عبد العزيز
مفتش / علي عبد العزيز
مفتش / علي عبد العزيز
انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية المعروضة حالئها - باعتبارها من المتعاقدين
على بند ٣/٢ أجور موسميين بالباب الأول أجور بالموازنة العامة للدولة - في الحصول على الإجازات المنصوص
عليها بالمادة (٥٣) في قانون الخدمة المدنية حال توافر شروطها في شأنها وبحيث لا تزيد مدة أي من تلك الإجازات
الممنوحة لها في المرة الواحدة عن المدة المتبقية في تعاقدها، وذلك على الوجه المبين تفصيلًا بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً في: ٢٠٢٤ / ٣ / ٢

مفتش / علي عبد العزيز
مفتش / علي عبد العزيز
مفتش / علي عبد العزيز
رئيس
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
أحمد عبد الوهاب محمد موسى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٢٤

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الصادر بالقانون رقم ١١٨

لسنة ١٩٦٤ ؛

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٣١ لسنة ٢٠٢٣ ؛

وعلى ما عرضه رئيس مجلس الوزراء ؛

قرر :

(المادة الأولى)

يُجَدِّدُ تعيين السيد الدكتور / صالح عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن -

رئيساً للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بدرجة وزير، لمدة عام اعتباراً

من ٢٠٢٤/٤/١٠

(المادة الثانية)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية .

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٩ رمضان سنة ١٤٤٥ هـ

(الموافق ٨ أبريل سنة ٢٠٢٤ م) .

عبد الفتاح السيسي



البريد الإلكتروني للمديرية : Sohag.doa@gmail.com



نشرة المديرية رقم (٢) لسنة ٢٠٢٤م

السيد /

نتشرف بالإحاطة : بأنه ورد للمديرية العديد من الاستفسارات الواردة من الديوان العام لمحافظة سوهاج وكذا مديريات الخدمات بالمحافظة بشأن تحديد قيمة تذاكر السفر طبقا للتعريفة الحديثة الصادرة من الشركة الوطنية لإدارة خدمات عربات النوم للعام ٢٠٢٤م والموجهة للمديرية المالية بسوهاج بتاريخ ٢٠٢٤/٥/٢٠م ، بخصوص أسعار تذاكر النوم من القاهرة إلى سوهاج شاملة الوجبة والضريبة - بمبلغ ٧٧٠ جنيها اعتبارا من ٢٠٢٤/٥/١م ، ولأطفال بمبلغ ٧٢٠ جنيها اعتبارا من ٢٠٢٤/٥/١م .

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 أن مديرية التنظيم بسوهاج هي صاحبة الاختصاص في الرد على الاستفسارات الواردة لها من الجهات التي تقع في دائرة اختصاصها وإبداء الرأي بشأنها ، وقد أيدت المديرية المالية بسوهاج كتاب الجهاز سالف الذكر بكتابها رقم ٣٩٥٨ في ٢٠١٨/٩/١٢م والمنتهي إلى أن الأمر متروك لمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج لإبداء رأيها في هذا الشأن .

وفيما يلي : جدول بأسعار التذكرة لسنة ٢٠٢٤م اعتبارا من ٢٠٢٤/٥/١م

العدد	سعر التذكرة بدون وجبة وضريبة	العدد	سعر التذكرة بدون وجبة وضريبة
نصف	٢٠٤,٠٢	تذكرة	٢١٦,٨٠
تذكرة ونصف	٤٢٠,٨٢	تذكرة ونصفين	٦٢٤,٨٤
تذكرتين	٤٣٣,٦	تذكرتين ونصف	٦٣٧,٦٢
ثلاث تذاكر	٦٥٠,٤		

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

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

تحريرا في ٢٠٢٤/٦/٤م

مدير المديرية
عصام هاشم الحناوي

مدير عام الإدارة
إسماعيل ضيف الله إسماعيل

محمد إسماعيل غز
مدير إدارة الاستفسارات
محمد أحمد عباس

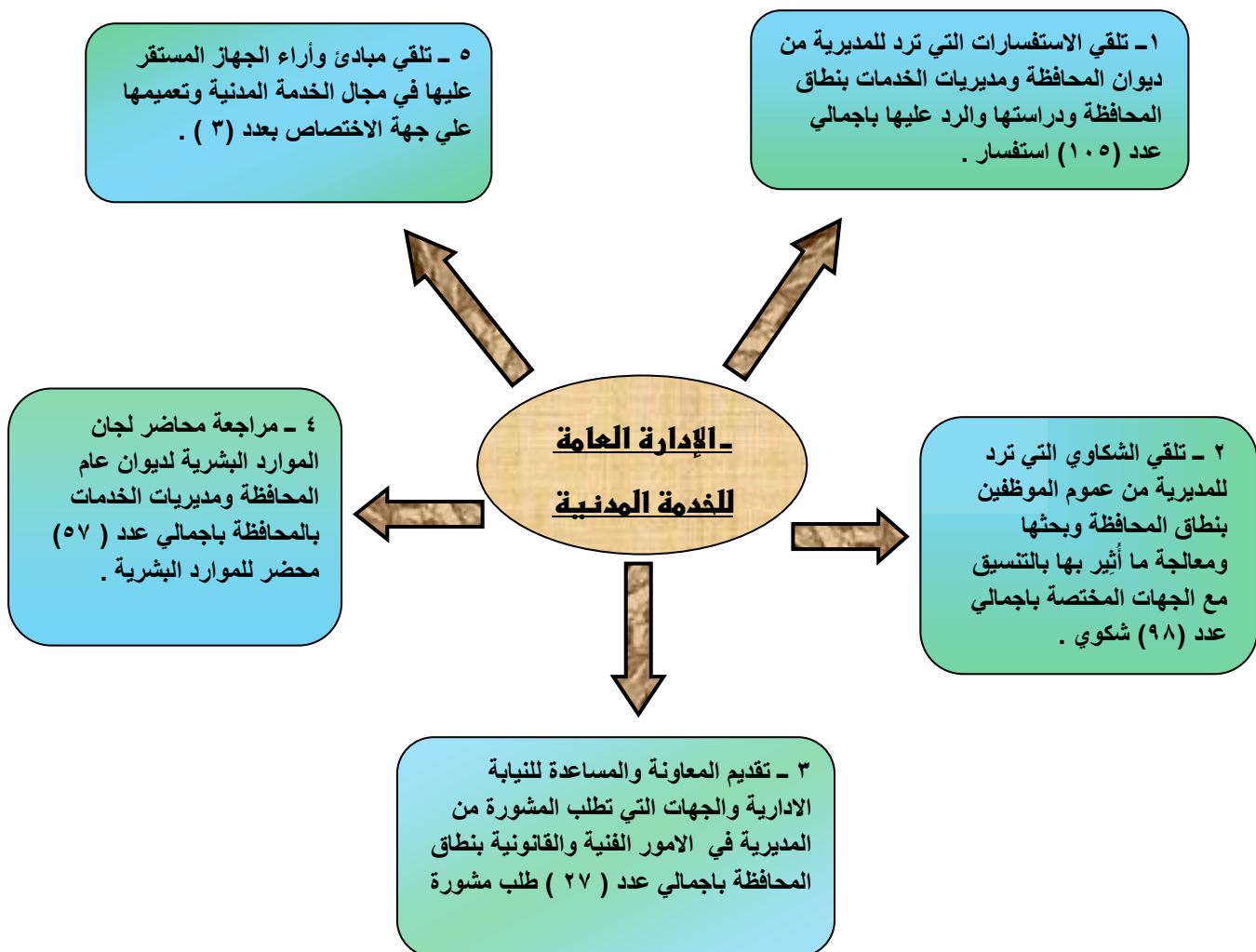


بعض إنجازات مديرية التنظيم والإدارة
بسوهاج الربع سنوية



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

خلال الفترة من ابريل وحتى نهاية يونيه ٢٠٢٤م



إدارة التفتيش

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

خلال يونيه

- ١- ادارة سوهاج البيطرية
- ٢- ادارة اخميم الزراعية
- ٣- ادارة ساقته الزراعية

خلال مايو

- ١- الادارة الصحية بساقلته

خلال مايو

- ١- الوحدة المحلية لمركز ومدينة ساقته
- ٢- الوحدة المحلية لقرية الطليحات

خلال ابريل

- ١- ادارة الشباب والرياضة بسوهاج
- ٢- مديرية التموين بسوهاج

الشكاوي
الجاري
دراستها ١٣

عدد ما تم
انجازه ٧١

اجمالي عدد
الشكاوي ٨٤



نظم المعلومات والتحول الرقمي

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 .

- جاري متابعة العمل بالمرحلة الثالثة التحديث الدوري لبيانات العاملين إلكترونياً دورياً .
- جاري متابعة جمع وتسجيل بيانات المعلمين بنظام التعاقد بمسابقة ٣٠ ألف معلم إلكترونياً
- تم استقبال عدد من الشكاوي الالكترونية وتحويلها للإدارات المختصة بالمديرية والتي قامت بفحص ودراسة الشكاوي وابداء الرأي القانوني فيها بشكل نهائي باجمالي ١٠ شكوي بنسبة انجاز ٨٠ %

- تم انجاز العمل علي نظام الارشيف الالكتروني بشقيه (صادر / واررد) لتبادل المكاتبات مع الادارات المركزية بالجهاز المركزي للتنظيم والادارة - بنسبة انجاز تخطية ٩٩.٥ % وذلك بعد توفير بعض الاجهزة اللازمة واختيار عناصر بشرية ذات كفاءة وتدريبها لانجاز العمل .

إدارة نظم
المعلومات
والتحول
الرقمي

- تم دراسة مقترحات
استحداث وتقييم بعض
الوظائف بديوان
المحافظة ومديريات
الخدمات بسوهاج
باجمالي عدد ٩ مقترح

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

- تم تقديم المعونة الفنية
لجميع أجهزة المحافظة
في مجال ترتيب الوظائف
باجمالي عدد ٧٨ طلب
معونة

الإدارة العامة **للتنظيم** **وترتيب الوظائف**

- تم دراسة مقترح
تمويل بعض الوظائف
التنظيمية لديوان
المحافظة ومديريات
الخدمات بسوهاج
باجمالي عدد ٤٧٥
مقترح تمويل

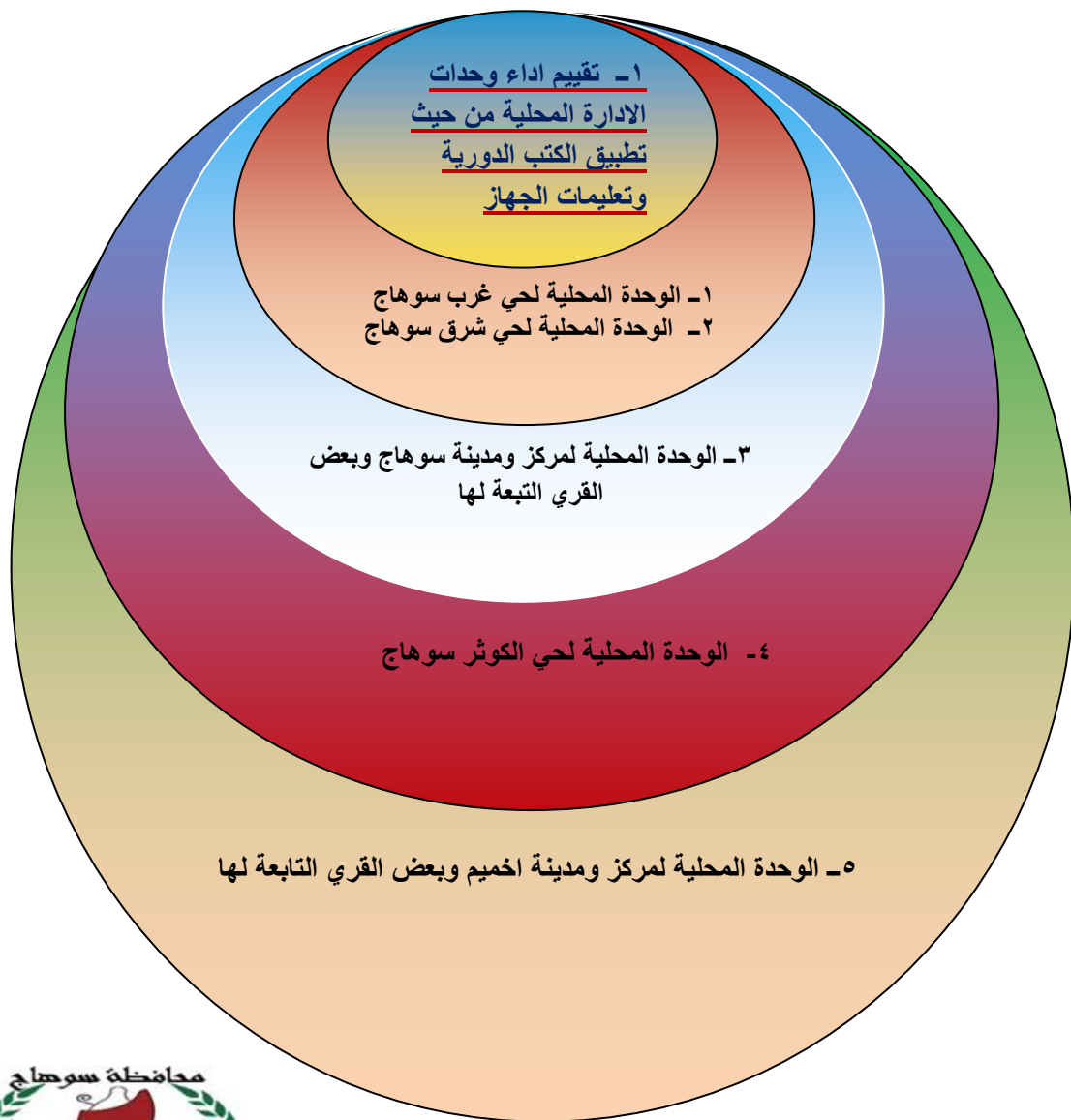
- تم دراسة الاحكام
القضائية الواردة من
ديوان المحافظة
ومديريات الخدمات
وتنفيذها باجمالي عدد
٢١٠ حكم قضائي

- تم دراسة حالات نقل
العاملين من والي
الجهات المختلفة
بوحدات الادارة المحلية
بسوهاج باجمالي عدد
٦٧ حالة نقل

- تم تقديم المعونة الفنية
لجميع أجهزة المحافظة
في مجال التنظيم
باجمالي عدد ٣٥ طلب
معونة

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

إدارة تخطيط القوي العاملة



سؤال وجواب في مجال الخدمة المدنية



سؤال :

- ما مدي جواز الموافقة علي طلب الموظف بتخفيض نسبة الخصم الضريبي له بمقدار ٥٠% وكذلك منحه تخفيض ساعة يومياً وفقاً لقانون ٢٠١٨/١٠م - عند إفصاحه بأنه من ذوي الإعاقة ؟



الجواب :-

- أنتهي رأي التنظيم والإدارة بسوهاج بكتابها رقم ٦٩٠ بتاريخ ٢٦/٣/٢٠٢٤م إلي أنه يتم ارجاء البت في طلب الموظف في تلك الحالة لحين تقديمه للمستندات التي تؤكد أنه من ذوي الاعاقه مثل (شهادة التأهيل التي تؤكد أنه من ذوي الاعاقه / كرنية الخدمات المتكامله) وذلك في حالة عدم ورود ذكر انه من ذوي الاعاقه في قرار التعيين / بيان الحالة الوظيفية له (وفقاً للمادة ٢٣ من قانون ٢٠١٨/١٠م) .



سؤال :

- ما مدي جواز الموافقة علي طلب تفرغ عضو اللجنة النقابية بالجهة الإدارية ؟



الجواب :-

- أنتهي رأي التنظيم والإدارة بسوهاج بكتابها رقم ٩٣٨ بتاريخ ٧/٥/٢٠٢٤م إلي أن هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٠١٧/٢١٣ لقانون المنظمات النقابية العمالية - وكذلك المادة (٣١) من اللائحة التنفيذية لذات القانون المتضمنه (يحدد عدد أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية الذين يصدر قرار بتفرغهم وفقاً لعدد عمال المنشأة - بأن يتم تفرغ عضو واحد بالمنشأة التي يتراوح عدد العاملين فيها من ١٥٠ عاملاً إلي ٥٠٠ عاملاً .



سؤال :

- هل يتم وضع تقويم أداء للموظفة خلال فترة حصولها علي اجازة وضع / اجازة رعاية طفل - بتقرير (فعلي ام حكمي) ؟

الجواب :-

- انتهى رأي التنظيم والإدارة بسوهاج بكتابه رقم ٢٣٩٤ في ٢٠٢٢/٩/١١ الى :-

١- عدم تأثر تقرير تقويم أداء الموظفة خلال فترة حصولها علي اجازة وضع - حيث يتم وضع تقرير تقويم أداء فعلي لها - وذلك وفقاً لنص الفقرة الثانية / والسادسة من المادة ٢٥ من قانون ٢٠١٦/٨١ م ، وكذلك الفقرة الثانية من الفقرة الثانية من المادة ٥٢ لذات القانون .

٢- انتهى رأي التنظيم والإدارة بسوهاج بكتابه رقم ١٦٨ في ٢٠٢٢/١/١٦ م الى :-
أنه إذا كانت اجازة رعاية الطفل الممنوحة للموظفة استغرقت ستة أشهر فأكثر فيتم تقويم أدائها كفاء حكماً ما لم يكن تقويم أدائها ممتاز في العام السابق فيقدر حينئذ بممتاز حكماً (وهذا هو الحال أيضاً بالنسبة لتقرير تقويم أداء الحاصل علي اجازة مرضية أو تم استدعائه للتجديد) .



سؤال :

- ما مدي جواز ذكر الرتب العسكرية أو الألقاب (وكيل وزارة / لواء / عميد / مستشار / ...) عند التوقيع بالمحررات الرسمية لمن يشغل وظائف قيادية بالجهاز الإداري للدولة ؟

الجواب :-

- تناول كتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٩٨٩/٧ وكذلك الكتاب الدوري رقم ١٩٩١/١٠ الحديث عن هذا الأمر وانتهى إلي ضرورة الالتزام بالمسميات الوظيفية القانونية عند التخاطب الرسمي من حيث (حظر ذكر الاسماء مقرونه بالألقاب أو الرتب العسكري الممنوحة لهم - في المحررات الرسمية المتعلقة باعمالهم الجديدة بالوظائف المدنية أو بالاعمال غير الحكومية - وذلك وفقاً لقانون ٣٤١ لسنة ١٩٥٦ ، باستثناء الألقاب المرتبطة بالدرجات العلمية والمسميات المهنية .





سؤال :

- ما مدي أحقية الموظف المُعين في ظل العمل بقانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١ - في ضم مدة التعاقد السابقة علي تثبيته / تعيينه ؟

الجواب :-

- انتهى رأي مجلس الدولة في هذا الشأن بالتبليغ رقم ١٠٠٤ بتاريخ ٢٠٢٠/٥/١٩م إلي عدم جواز ضم مدة الخبرة العملية (التعاقد) إلي مدة خدمة الموظف الفعلية ، حيث أن المركز القانوني للموظف في تلك الحالة يتحدد بتاريخ قرار التعيين - وحيث أن الموظف في تلك الحالة تم تعيينه بعد العمل بقانون الخدمة المدنية فلا يجوز الموافقة علي ضم فترة التعاقد له حيث أن قانون ٢٠١٦/٨١ قد خلت نصوصه من أي تنظيم يجيز ضم تلك المدة - هذا بخلاف ما كان عليه حال المُعينين خلال سريان العمل بقانون العاملين المدنيين بالدولة قبل إلغائه باعطائه أحقية بالضم في حينه .



سؤال :

- ما مدي أحقية الموظف الذي يعمل جزء من الوقت بيوم بديل عن يوم أجازته الذي صادف صدور قرار رسمي باعتباره عطله رسمية بمناسبة العيد مثلاً ؟

الجواب :-

- انتهى رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في هذا الشن بكتابه رقم ٦٣٠٨ بتاريخ ٢٠٠٧/١٢/٢٥م بعد دراسة حالة مماثلة الي انه استناداً للمادة ٦٣ من قانون ١٩٧٨/٤٧ الملغي وكذلك المادة ٤٧ من قانون ٢٠١٦/٨١م الحالي بأن تُحسب ايام اجازات الموظف الذي يعمل جزء من الوقت وتزامنت تلك الاجازات مع اجازات الاعياد والمناسبات الرسمية - علي انها ايام عمل فعليه له يصرف عنها النسبة المقررة لبعض الوقت (بمعنى ان يتم منحه في تلك الحالة اجازة عوضاً عن اجازات الاعياد والمناسبات او اجراً مضاعفاً عوضاً عنها في حالة تعذر منحه يوم بديل).





سؤال :

- ما مدي الزام كل وحدة / جهة حكومية بوضع خطة لتأمين سلامة الافراد والوثائق الهامة بها والمنشآت الحكومية التابعة لها في حالة الطوارئ ؟

الجواب :-

- تناول كتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والادارة رقم ١١ / ١٩٩٢ وكذلك رقم ٢٠٠٨/٢٠ م هذا الامر وقد تضمن كلا الكتابين الآتي :-

- ١- توفير الوحدة لمعدات الاطفاء / حفايات الحريق والتأكد الدوري من سلامتها .
- ٢- وضع خطة لكيفية اخلاء المبني عند مواجهة الطوارئ خاصة بالوحدات التي تضم مخرج واحد فقط .
- ٣- وضع لوحات ارشادية توضح كيفية التصرف وما يُستخدم في حالة الطوارئ .
- ٤- توفير حقيبة اسعافات اولية مُصغرة وتدريب بعض العاملين علي كيفية استخدامها.
- ٥- توفير مكان أمن لحفظ الوثائق الهامة مثل (الميكرو فيلم / برامج الالكترونية / استخدام وسائل حفظ امه ومتوفره بالجهة) .
- ٦- عمل فحص دوري للمبني وشبكات المياه والكهرباء .



سؤال :

- مدي احقية الموظفة في الموافقة علي طلبها في الحصول علي اجازة خاصة لرعاية طفل لمدة تقل عن السنتين ؟

الجواب :-

- انتهى رأي الجهاز المركزي للتنظيم والادارة في هذا الشأن بكتابة رقم ٥٥٢٧٧٣ في ٢٠٢١/١١/٣ المتضمن الآتي :-

- ١- تمنح الموظفة اجازة رعاية طفل لمدة (٦) سته سنوات طوال مدة خدمتها الوظيفية دون التقيد بعدد الاطفال .
- ٢- تمنح الموظف اجازة رعاية طفل لمدة عامين بحد اقصي في المرة الواحدة (اي بحد اقصي عامين في القرار الواحد) ، ويحد ادنى ثلاثة اشهر في المرة الواحدة وفقا لقرار محافظ سوهاج رقم ٥٢٥ / ٢٠١٧ بشأن تنظيم وقت العمل - ويمكن تجديد الاجازة حال رغبة الموظفة بالمدة التي ترغبها بحد اقصي سنتين أيضاً علي أن يصدر بها قرار جديد ، طالما لم تستنفذ مدة الست سنوات الوارده بالقانون بموجب طلب تقدمه الموظفة لتجديد اجازة رعاية الطفل قبل انتهاء الاجازة السابقة ، وبدون الحاجة لعودتها واستلام العمل .
- ٣- احتفاظ الموظفة (الحاصلة علي اجازة رعاية طفل بمدة تقل عن العامين في القرار الواحد) بما يتبقي لها من كامل مدة اجازة رعاية الطفل المحددة بستة سنوات طوال مدة خدمتها الوظيفية الوارده بالمادة ٥٢ من قانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١م بعد خصم ما رُخص لها به من اجمالي السنوات الستة .





سؤال :

- ما مدي تأثير توقيع الجزاء بالخصم من المرتب او الانقطاع عن العمل بدون
انهاء خدمة علي صرف قيمة البدل النقدي لتذاكر السفر الشهرية كاملة ؟

الجواب :-

- انتهى رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة في هذا الشأن بكتابة رقم ٣٠٢٢٥
في ٢٠١٧/٧/١ م ورقم ٢٣١٤٧١ بتاريخ ٢٠١٦/٤/٣ و الكتاب الدوري رقم
١٩٨٠/٢٠ م إلي:-

١- المستقر عليه أن توقيع الجراء يهدف إلي حرمان العامل من ثمرة عمله وجهده ،
فأن تنفيذ جزاء الخصم من الأجر المستحق للموظف الخاضع لقانون الخدمة
المدنية يكون من الاجر الوظيفي ، أما الاجر المكمل فلا يمتد تأثير جزاء الخصم
عليه حيث تحكمه شروط وضوابط لصرفه .

٢- عدم تأثر صرف البدل النقدي لتذاكر السفر المجانية الشهري في حالة الجزاء
بالخصم او الانقطاع باعتباره ليس جزء من الاجر الوظيفي للموظف لكونه
ميزة مالية مرتبطه بمكان العمل (المحافظات النائية) وليس مرتبط باداء العمل .

٣- حيث أن من الحالات التي لا يحق للموظف فيها صرف البدل النقدي لتذاكر
السفر المجانية هي أن يكون الموظف محبوس احتياطيا ، حيث لا يمكنه السفر
وهو في فترة حبسه .



الحكمة في الصورة

☆ نفس الهدف (بناء جدار)

نفس الوظيفة (البناء)

نفس المواد والكلف

نفس الجهد العضلي!

فما الذي اختلف؟

نشر الكاتب البرازيلي الشهير باولو كويلو قصة قصيرة يقول فيها:
كان الأب يحاول أن يقرأ الجريدة، ولكن ابنه الصغير لم يكف عن مضايقته، وحين تعب الأب من ابنه قام بقطع ورقة في الصحيفة كانت تحوي خريطة العالم، ومزقها إلى قطع صغيرة، وقدمها لابنه، وطلب منه إعادة تجميع الخريطة، ثم عاد لقراءة صحيفته ظاناً أن الطفل سيبقى مشغولاً بقية اليوم، إلا إنه لم تمر خمس عشرة دقيقة حتى عاد الابن إليه وقد أعاد ترتيب الخريطة، فتساءل الأب مذهولاً: هل كانت أمك تعلمك الجغرافيا؟! رد الطفل قائلاً: لا؛ لكن كانت هناك صورة لإنسان على الوجه الآخر من الورقة، وعندما أعدت بناء الإنسان، أعدت بناء العالم.
كانت عبارة عفوية، ولكنها كانت جميلة وذات معنى عميق - عندما أعدت بناء الإنسان أعدت بناء العالم...

مستقول



صورة رقم ٢



صورة رقم ١

مَجْتَمَعُ الْعَامِلِينَ بِالتَّنْظِيمِ وَالْإِدَارَةِ بِسُوْهَاجٍ

رئيس التحرير
استاذ روجي

يتقدم الأستاذ/ عصام الحناوي مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

وجميع العاملين بخالص التهنية للأستاذ / إسماعيل ضيف الله بتعيينه مدير عام

للإدارة العامة للخدمة المدنية بالمديرية





احتفل الزميل الاستاذ صبرى محمد عبدالعال مدير إدارة الشئون القانونية سابقا بزفاف ابنته بقاعة البارون

وذلك بحضور عدد كبير من قيادات
وموظفى مديرية التنظيم والإدارة
بسوهاج السابقين والحاليين



يتقدم الاستاذ عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج ومديرو عموم
الادارات العامة ومديرو الادارات والعلاقات العامة وجميع العاملين بالمديرية بخالص التهانى
القلبية الى الزميل الاستاذ محمد اسماعيل محمود غز



بمناسبة صدور قرار المديرية رقم (٢٠) لسنة ٢٠٢٤ بنديه للعمل
بوظيفة مدير إدارة الشئون القانونية بالمديرية





تحديث: ٢٠٢٤-٠٧-٠٤

تنظيم وإدارة سوهاج تكرم مدير إدارة الفتاوى لحصوله على الدكتوراه

: سوهاج - عماد الشيمي

قام عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج وبصحبته أشرف جابر الجلوى مدير عام الإدارة العامة للشئون المالية والإدارية وإسماعيل ضيف الله إسماعيل مدير عام الإدارة العامة لشئون الخدمة المدنية وعدد كبير من العاملين بالمديرية بتكريم الدكتور محمد أحمد عباس مدير إدارة الفتاوى والاستفسارات بالإدارة العامة لشئون الخدمة المدنية... ومنحه شهادة تقدير من إعداد قسم العلاقات العامة بالمديرية (هبة رمضان * عماد عارف)، لحصوله على الدكتوراه بتقدير جيد جدا مع مرتبة الشرف، من كلية الحقوق جامعة أسيوط عن رسالته "النظام القانونى للترخيص الإدارى دراسة مقارنة".



يتقدم الاستاذ عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة
بسوهاج ومديرو عموم الإدارات العامة ومديرو الإدارات
والعلاقات العامة وجميع العاملين بالمديرية بخالص التهانى
القلبية الى الزميل الاستاذ أحمد فوزى عمران مدير عام الإدارة
العامة للتنظيم والترتيب وموازنة الوظائف بالمديرية سابقا ومدير
مديرية التنظيم والإدارة ببنى سويف و أسيوط سابقا

مناسبة خطوبة كريمته رضوى أحمد فوزى - ألف مليون مبروك وعقبال



الزفاف إن شاء الله

تصريحات التنظيم والإدارة بالصُحف المصرية خلال الثلاثة أشهر الماضية



اليوم السابع

الأربعاء، ١٧ أبريل ٢٠٢٤ ٢٠٢٤:٣٢ م



قرار جمهوري بتجديد تعيين الدكتور صالح عبد الرحمن أحمد رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بدرجة وزير لمدة عام اعتباراً من ١٠ إبريل ٢٠٢٤

نشر القرار في الجريدة الرسمية في عددها الصادر اليوم الأربعاء

التنظيم والإدارة يعلن عن مسابقة توظيف جديدة بالتربية والتعليم وهيئة الأبنية التعليمية

وأشار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة إلى أن الوظائف المطلوبة ستكون: معلم مساعد رياض أطفال، ومعلم مساعد فصل للفصول (الأول والثاني والثالث) بالمرحلة الابتدائية، إلى جانب عدد من الوظائف لصالح هيئة الأبنية التعليمية - وأكد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أنه سيتم الإعلان عن تفاصيل المسابقة لاحقاً .



الأحد ٠٢/يونيو/٢٠٢٤ - ٠٥:٠٢ ص

كشف الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عن خطوات التظلم في مسابقات التوظيف بالجهات الحكومية والتي يعلن عنها الجهاز ***

مواعيد فتح التظلم

وأكد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة إنه يتم فتح باب التظلم في المسابقات في اليوم التالي لإعلان النتيجة ولمدة أسبوعين .

وأشار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أنه يتم تقديم التظلم بذات كود الطلب الذي تم الحصول عليه أثناء التقديم للمسابقة وذلك عبر موقع بوابة الوظائف الحكومية .

شروط قبول التظلم

وأضاف الجهاز أنه يمكن التظلم في مرحلة الامتحانات الإلكترونية، ومرحلة المقابلات التي يجريها الجهاز إن وجدت، ويشترط لقبول طلب التظلم تحميل إيصال سداد بمبلغ ٢٦ جنيهًا علي أن يكون السداد خلال فترة التظلم وذلك بأحد فروع البنك الأهلي أو بنك مصر وبنك القاهرة .

إعلان نتيجة فحص التظلم

يقوم الجهاز بإعلان نتيجة فحص سواء برفض التظلم مع بيان أسباب الرفض أو بقبوله وأحقية المتظلم في وجوده ضمن قائمة الناجحين أو بتعديل ترتيبه فيها وذلك كله في مدة لا تتجاوز ثلاثين يومًا من اليوم التالي لانقضاء المدة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة .

يُعرض أمر الترشح على لجنة الموارد البشرية في أول اجتماع لها للنظر في تعيين المرشحين في الوظائف المعلن عنها، بعد التحقق من استيفائهم شروط شغل هذه الوظائف .



— 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 المُتسَدِّلَة — ثم مديريات — ثم الضغط علي مديرية التنظيم
والإدارة بسوهاج — ثم قُم باختيار إصدار النشرة التي ترغب في الاطلاع عليها .

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 .



الموارد البشرية

حياة كريمة

تنمية صعيد مصر

قيادات المحافظة





مصطفى محمد عسكر

