

## نشرة المعلومات

☆ اقرأ ☆  
في هذا العدد

☆ في رحاب آيه من آيات  
القرآن الكريم مع  
( تفسير الشيخ / محمد  
متولى الشعراوي )

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

( هل تدخل أيام عطلات الأعياد  
والمناسبات الرسمية ضمن مدة انقطاع  
الموظف عن العمل - هل يجوز اعتبار  
يوم السبت يوم عمل فعلي ضمن الـ  
( ١٨ ) يوم اللازمة لصرف حافز الأداء  
بالنسبة للخاضعين لقانون ٢٠٠٧/١٥٥  
- ما الإجراء القانوني حيال الموظف  
المنقطع عن العمل ثم قدم تقرير طبي  
بإصابته بمرض يحول بينه وبين الذهاب  
للعمل - عدم خضوع راتب الموظف  
المريض بمرض مزمن للضرائب  
والرسوم الاخرى ) ؟

☆ الجريدة  
الرسمية والوقائع

☆ سؤال وجواب  
في مجال الخدمة  
المدنية

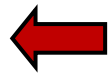
( مدى احقية الموظف الذي تم  
الموافقة علي طلب استقالته من صرف  
معاش شهري - كيفية حفظ الملفات  
الوظيفية لمن انتهت خدمتهم بالاستقالة  
او بالمعاش - احقية الموظفة المغتربة  
بمحافظة نائية من صرف بدل اقامة -  
مدى جواز ضم مدة الخدمة العسكرية  
والاستبقاء و الاستدعاء للخدمة  
العسكرية ضمن مد الخدمة الوظيفية -  
مدى جواز الموافقة علي طلب الموظفة  
بان تعمل جزء من الوقت من حيث أن  
تعمل شهر كامل وتتغيب الشهر الاخر )

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



إعداد إدارة نظم  
المعلومات

( العدد الثاني - يناير ٢٠٢٤ م )



يمكنكم متابعة كافة إصدارات نشرة معلومات التنظيم والإدارة بسوهاج عبر موقع الجهاز  
المركزي للتنظيم والإدارة - موقع بوابة سوهاج الالكترونية - كما يمكنكم متابعة نشرة  
المعلومات فور صدورها عبر الصفحة الرسمية لجريدة أخبار سوهاج / اليوم الثامن  
/ أنباء سوهاج .



# ★ نشرة المعلومات ★

مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

العدد الثاني - يناير ٢٠٢٤م

## أعداد وتقديم

• الأستاذ / مصطفى محمد عسكر \*\*\* باهت إدارة نظم المعلومات والتحول الرقمي

• الأستاذ / عماد عارف الشيمي \*\*\* مسئول النشر الصحفي بقسم العلاقات العامة

## مراجعة قانونية

الأستاذ / إسماعيل ضيف الله إسماعيل \*\*\* مدير الإدارة العامة للخدمة المدنية

شكر خاص \*\*\* للملاء إدارة التفتيش وإدارة الموارد البشرية 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	في رحاب آيه مع تفسير الشيخ الشعراوي	٤
٢	تذكّرة طبيّة	١٦
٣	أبرز فتاوي التنظيم والإدارة ومجلس الدولة لأكثر الموضوعات اهتماما لدي الموظف (.....)	٢١
٤	خطوة نحو التنمية البشرية ( التخطيط لمرحلة ما بعد الإحالة للمعاش )	٢٥
٥	الجريدة الرسمية والوقائع المصرية	٣٣
٦	نبذه عن إنجازات مديرية التنظيم والإدارة الربع سنوية	٥٧
٧	سؤال وجواب في مجال الخدمة المدنية	٦٣
٨	كاركتير الموظف	٦٨
٩	تصريحات التنظيم والإدارة بالصحف المصرية	٦٩



من روائع التفسير للشيخ /  
محمد متولى الشعراوى

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

( وقضينا إلى بني إسرائيل في الكتاب لتُفْسِدُنَّ في الأرض مَرَّتَيْنِ

وَلَتَعْلَنَّ عُلوًّا كَبِيرًا " ٤ " ) سورة الإسراء



- تفسير وقضينا إلى بني إسرائيل في الكتاب لتُفْسِدُنَّ في الأرض مرتين.. هل تُبشِّرُ بنهايتهم؟



★ تفسير قوله تعالى: (وقضينا.. "؛ ") أي : حكمنا حكماً لا رجعة فيه،

وأعلنا به المحكوم عليه ، والقاضي الذي حكم هنا هو الحق سبحانه وتعالى.

والقضاء يعني الفصل في نزاع بين متخاصمين، وهذا الفصل لا بد له من قاض مؤهل، وعلى علم بالقانون الذي يحكم به، ويستطيع الترجيح بين الأدلة .

ثم إن القاضي لا يحكم بعلمه فحسب، بل لا بد له من بينة على المدعي أن يقدمها أو اليمين على من أنكر.

وقد يستطيع الظالم أن يعمي عليه الأمر، وقد يكون لبقاً متكلماً يستميل القاضي، فيحول الحكم لصالحه، كل هذا يحدث في قضاء الدنيا. فما بالك إذا كان القاضي هو رب العزة سبحانه وتعالى ؟

إنه سبحانه وتعالى القاضي العدل الذي لا يحتاج إلى بينة ولا شهود، ولا يقدر أحد أن يعمي عليه أو يخدعه، وهو سبحانه صاحب كل السلطات .

وقد حدث هذا فعلاً في قضاء قضاه النبي صلى الله عليه وسلم، وهل القضاة أفضل من رسول الله ؟!

ففي الحديث الشريف : " إنما أنا بشر مثلكم، وإنكم تختصمون إلي، ولعل أحكم أن يكون ألحن بحجته فأقضي له، فمن قضيت له من حق أخيه شيئاً، فلا يأخذه ؛ فإنما أقطع له قطعة من النار. "

فرد (صلى الله عليه وسلم ) الحكم إلى ذات المحكوم له، ونصحه أن يراجع نفسه وينظر فيما يستحق، فالرسول صلى الله عليه وسلم بشر يقضي كما يقضي البشر، ولكن إن عميت على قضاء الأرض فلن تعمى على قضاء السماء.

★ **وقوله: تعالى ( في الكتاب.. " ٤ " ) ( سورة الإسراء ) : أي : في التوراة، كتابهم الذي نزل على نبيهم، وهم محتفظون به وليس في كتاب آخر، فالحق سبحانه قضى عليهم. أي : حكم عليهم حكماً وأعلمهم به، حيث أوحاه إلى موسى، فبلغهم به في التوراة، وأخبرهم بما سيكون منهم من ملابسات استقبال منهج الله على السنة الرسل، أينفذونه وينصاعون له، أم يخرجون عنه ويفسدون في الأرض ؟**  
- إذا كان رسولهم عليه السلام قد أخبرهم بما سيحدث منهم، وقد حدث منهم فعلاً ما أخبرهم به الرسول وهم مختارون، فكان عليهم أن ينجسوا من ربهم عز وجل، ولا يتمادوا في تصادمهم بمنهج الله وخروجهم عن تعاليمه، وكان عليهم أن يصدقوا رسولهم فيما أخبرهم به، وأن يطيعوا أمره.

★ **وقوله تعالى: ( لتفسدن في الأرض مرتين.. " ٤ " ) ( سورة الإسراء )**  
: جاءت هذه العبارة هكذا مؤكدة باللام، وهذا يعني أن في الآية قسماً دل عليه جوابه، فكان الحق سبحانه يقول : ونفسي لتفسدن في الأرض، لأن القسم لا يكون إلا بالله.

**فما هو الإفساد ؟ الإفساد : أن تعتمد إلى الصالح في ذاته فتخرجه عن صلاحه، فكل شيء في الكون خلقه الله تعالى لغاية، فإذا تركته ليؤدي غايته فقد أبقيته على صلاحه، وإذا أخللت به يفقد صلاحه ومهمته، والغاية التي خلقه الله من أجلها.**

- والحق سبحانه وتعالى قبل أن يخلقنا على هذه الأرض خلق لنا مقومات حياتنا في السماء والأرض والشمس والهواء.. الخ وليس مقومات حياتنا فحسب، بل وأعد لنا في كونه ما يمكن الإنسان بعقله وطاقته أن يزيد الصالح صلاحاً، فعلى الأقل إن لم تستطع أن تزيد الصالح صلاحاً فأبق الصالح على صلاحه.

فمثلاً، عندك بئر محفورة تخرج لك الماء، فإما أن تحتفظ بها على حالها فلا تطمسها، وإما أن تزيد في صلاحها بأن تبني حولها ما يحميها من زحف الرمال، أو تجعل فيها آلة رفع للماء تضخه في مواسير لتسهل على الناس استعمال، وغير ذلك من أوجه الصلاح.

- وكما يكون الإفساد في الماديات كمن أفسدوا علينا الماء والهواء بالملوثات، كذلك يكون في المعنويات، فالمنهج الإلهي الذي أنزله الله تعالى لهداية الخلق وألزمنا بتنفيذه، فكونك لا تنفذ هذا المنهج، أو تكتمه، أو تحرف فيه، فهذا كله إفساد لمنهج الله تعالى

★ ويقول تعالى لبني إسرائيل: (لتنفسون في الأرض مرتين.. " ء " ) (سورة الإسراء ) : وهل أفسد بنو إسرائيل في الأرض مرتين فقط ؟

والله إن كانوا كذلك فالأمر إذن هين، لكنهم أفسدوا في الأرض إفساداً كثيراً متعددًا، فلماذا قال تعالى : مرتين ؟

تحدث العلماء كثيراً عن هاتين المرتين، وفي أي فترات التاريخ حدثتا، وذهبوا إلى أنهما قبل الإسلام، والمتأمل لسورة الإسراء يجدها قد ربطتهم بالإسلام، فيبدو أن المراد بالمرتين أحداث حدثت منهم في حضن الإسلام.

أن الإسلام حينما جاء كان يستشهد بأهل الكتاب على صدق محمد صلى الله عليه وسلم، ونفس أهل الكتاب كانوا يستفتحون به على الذين كفروا، فكان أهل الكتاب إذا جادلوا الكفار والمشركين في المدينة كانوا يقولون لهم : لقد أظل زمان نبي يأتي فتنبعه، ونقتلكم به قتل عاد وإرم ، وعندهم مقدمات لبعثه صلى الله عليه وسلم. ومع ذلك: ( **فلما جاءهم ما عرفوا كفروا به** " ٨٩ " ) (سورة البقرة ) : فلما كفروا به ، ماذا كان موقفه صلى الله عليه وسلم بعد أن هاجر إلى المدينة ؟

– في المدينة أبرم رسول الله صلى الله عليه وسلم معهم معاهدة يتعايشون بموجبها، ووفى بهم رسول الله ما وفوا، فلما غدروا هم ، واعتدوا على حرقات المسلمين وأعراضهم، جاس رسول الله صلى الله عليه وسلم خلال ديارهم ، وقتل منهم من قتل، وأجلاهم عن المدينة إلى الشام وإلى خيبر ؛ وكان هذا بأمر من الله تعالى لرسوله صلى الله عليه وسلم، فقال تعالى : **( هو الذي أخرج الذين كفروا من أهل الكتاب من ديارهم لأول الحشر ما ظننتم أن يخرجوا وظنوا أنهم مانعتهم حصونهم من الله فأتاهم الله من حيث لم يحتسبوا وقذف في قلوبهم الرعب يخربون بيوتهم بأيديهم وأيدي المؤمنين فاعتبروا يا أولي الأبصار " ٢ " )** ( سورة الحشر ) : وهذا هو الفساد الأول الذي حدث من يهود بني النضير، وبني قينقاع، وبني قريظة، لانهم هم الذين خانوا العهد مع رسول الله .



- يقول تعالى: ﴿ فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ أُولَاهُمَا بَعَثْنَا عَلَيْكُمْ عِبَادًا لَّنَا أُولِي بَأْسٍ شَدِيدٍ فَجَاسُوا خِلَالَ الدِّيَارِ ۚ وَكَانَ وَعْدًا مَّفْعُولًا ﴾ ( سورة الاسراء )

معلوم أن ( إذا ) ظرف لما يستقبل من الزمان، كما تقول : إذا جاء فلان أكرمته، فهذا دليل على أن أولى الإفسادتين لم تحدث بعد، فلا يستقيم القول بأن الفساد الأول جاء في قصة طالوت وجالوت، وأن الإفساد الثاني جاء في قصة بختنصر .  
وقوله : ( وعد ) - والوعد كذلك لا يكون بشيء مضى، وإنما بشيء مستقبل.

( أولاهما ) أي : الإفساد الأول لبني اسرائيل .

وفي هذه العبارة دليل آخر على أن الإفسادتين كانتا في حضيض الإسلام ؛ لأن كلمة ( عباداً ) لا تطلق إلا على المؤمنين، أما جالوت الذي قتله طالوت، وبختنصر فهما كافران. وقد تحدث العلماء في قوله تعالى

★ (( عباداً لنا )) فمنهم من رأى أن العباد والعبيد سواء، وأن قوله (عباداً ) يقال للمؤمن وللکافر، وأتوا بالأدلة التي تؤيد رأيهم حسب زعمهم. ومن أدلتهم قول الحق سبحانه وتعالى في قصة عيسى عليه السلام

( وإذ قال الله يا عيسى ابن مريم أنت قلت للناس اتخذوني وأمي إلهين من دون الله قال سبحانك ما يكون لي أن أقول ما ليس لي بحق إن كنت قلته فقد علمته تعلم ما في نفسي ولا أعلم ما في نفسك إنك أنت علام الغيوب " ١١٦ " ما قلت لهم إلا ما أمرتني به أن اعبدوا الله ربي وربكم وكنت عليهم شهيدا ما دمت فيهم فلما توفيتني كنت أنت الرقيب عليهم وأنت على كل شيء شهيد " ١١٧ " إن تعذبهم فإنهم عبادك وإن تغفر لهم فإنك أنت العزيز الحكيم ) " ١١٨ "

- وإذا كان أصحاب هذا الرأي لديهم من الأدلة ما يثبت أن كلمة عباد تطلق على المؤمنين وعلى الكافرين، فسوف نأتي بما يدل على أنها لا تطلق إلا على المؤمنين.

ومن ذلك قوله تعالى في سورة الفرقان (وعباد الرحمن الذين يمشون على الأرض هونا وإذا خاطبهم الجاهلون قالوا سلاما " ٦٣ " والذين يبيتون لربهم سجدا وقياما " ٦٤ " والذين يقولون ربنا اصرف عنا عذاب جهنم إن عذابها كان غراما " ٦٥ " إنها ساءت مستقرا ومقاما " ٦٦ " والذين إذا أنفقوا لم يسرفوا ولم يقتروا وكان بين ذلك قواما ) " ٦٧ "

وللخروج من هذا الإشكال نقول : كلمة " عباد " و " عبيد " كلاهما جمع ومفردهما واحد ( عبد ). فما الفرق بينهما ؟

لو نظرت إلى الكون كله مؤمنه وكافره لوجدتهم جميعاً لهم اختيارات في أشياء، ومقهورين في أشياء أخرى، فهم جميعاً عبيد بهذا المعنى يستوي في القهر المؤمن والكافر، إذن : كل الخلق عبيد فيما لا اختيار لهم فيه.

ثم بعد ذلك نستطيع أن نقسمهم إلى قسمين : عبيد يظنون عبيداً لا يدخلون في مظلة العباد، وعبيد تسمو بهم أعمالهم وانصياعهم لأمر الله فيدخلون في مظلة عباد الله. كيف ذلك ؟  
لقد جعل الله تعالى لك في أفعالك منطقة اختيار، فجعلك قادراً على الفعل ومقابله، وخلقك صالحاً للإيمان وصالحاً للكفر، لكنه سبحانه وتعالى يأمرك بالإيمان تكليفاً

إذن : كلمة عباد تطلق على من تنازل عن منطقة الاختيار، وجعل نفسه مقهوراً لله حتى في الأمور التي له فيها حرية الاختيار في الدنيا واتباعه ما أمر به الله وما نهاه عنه .

أما الكفار الذين اختاروا مرادهم وتركوا مراد الله، واستعملوا اختيارهم، ونسوا اختيار ربهم، حيث خيرهم : تؤمن أو تكفر قال : أكفر، تشرب الخمر أو لا تشرب قال : أشرب، تسرق أو لا تسرق، قال : أسرق. وهؤلاء هم العبيد، ولا يقال لهم " عباد " أبداً ؛ لأنهم لا يستحقون شرف هذه الكلمة .

ولكي نستكمل حل ما أشكل في هذه المسألة لابد لنا أن نعلم أن منطقة الاختيار هذه لا تكون إلا في الدنيا في دار التكليف ؛ لأنها محل الاختيار، وفيها نستطيع أن نميز بين العباد الذين انصاعوا لربهم وخرجوا عن مرادهم لمراده سبحانه، وبين العبيد الذين تمردوا واختاروا غير مراد الله عز وجل في الاختيارات، أما في القهريات فلا يستطيعون الخروج عنها

- فإذا جاءت الآخرة فلا محل للاختيار والتكليف، فالجميع مقهور لله تعالى - إذن : نستطيع أن نقول : إن الكل عباد في الآخرة، وليس الكل عباداً في الدنيا

★ قول الحق سبحانه ( فإذا جاء وعد أولاهما بعثنا عليكم عباداً لنا.. ) المقصود بها الإفساد الأول الذي حدث من اليهود في ظل الإسلام، حيث نقضوا عهدهم مع رسول الله صلى الله عليه وسلم، والعباد هم رسول الله والذين آمنوا معه عندما جاسوا خلال ديارهم، وأخرجوهم من المدينة وقتلوا منهم من قتلوه، وسبوا من سبوه

★ ( أولى بأس شديد.. ) أي : قوة ومنعة، وهذه كانت حال المؤمنين في المدينة، بعد أن أصبحت لهم دولة وشوكة يواجهون بها أهل الباطل، وليس حال ضعفهم في مكة .

★ وقوله سبحانه : ( فجاسوا خلال الديار.. ) ي : بحث واستقصى المكان، وطلب من فيه، وهذا المعنى هو الذي يسميه رجال الأمن " تمشيط المكان " .

★ وقوله ( وكان وعداً مفعولاً ) أي : وعد صدق لابد أن يتحقق ، قالوا : الوعد يطلق على الشر، والوعد يطلق على الخير وعلى الشر.

﴿ثُمَّ رَدَدْنَا لَكُمُ الْكُرَّةَ عَلَيْهِمْ وَأَمْدَدْنَاكُمْ بِأَمْوَالٍ وَبَنِينَ وَجَعَلْنَاكُمْ أَكْثَرَ نَفِيرًا﴾

[٦: الإسراء]

الخطاب في هذه الآية موجه لبني إسرائيل، والآية تمثل نقطة تحول وانقلاب للأوضاع، فبعد أن تحدثنا عنه من غلبة المسلمين، وأن الله سلطهم لتأديب بني إسرائيل، نرى هنا أن هذا الوضع لم يستمر ؛ لأن المسلمين تخلوا عن منهج الله الذي ارتفعوا به، وتوصلوا من كونهم عباداً لله، فدارت عليهم الدائرة، وتسلب عليهم اليهود، وتبادلوا الدور معهم ؛ لأن اليهود أفاقوا لأنفسهم بعد أن أدبهم رسول الله والمسلمون في المدينة، فأخذوا ينظرون في حالهم وما وقعوا فيه من مخالفات

- و (ثم) حرف عطف يفيد الترتيب مع التراخي، على خلاف الفاء مثلاً التي تفيد الترتيب مع التعقيب، ومن ذلك قوله تعالى (ثم أماته فأقبره " ٢١ " ثم إذا شاء أنشره)

فلم يحدث بيننا وبينهم حروب لعدة قرون، منذ عصر الرسول إلى أن حدث وعد بلفور، الذي أعطى لهم الحق في قيام دولتهم في فلسطين، وكانت الكرة لهم علينا في عام ١٩٦٧ ، فناسب العطف ب " ثم " التي تفيد التراخي.

والحق سبحانه يقول (ثم رددنا لكم الكرة.. " ٦ ") أي : جعلنا لبني إسرائيل الغلبة والقوة والنصر على المسلمين وسلطانهم عليهم ؛ لأنهم تخلوا عن منهج ربهم .

و (الكرة) أي : الغلبة من الكر والفر الذي يقوم به الجندي في القتال، حيث يقدم مرة، ويتراجع أخرى.

وقوله تعالى: (وأمددناكم بأموالٍ وبنين وجعلناكم أكثر نفيراً) - وفعلأً أمدهم الله بالمال حتى أصبحوا أصحاب رأس المال في العالم كله، وأمدهم بالبنين الذين يعلمونهم ويثقفونهم على أعلى المستويات، وفي كل المجالات.



- ولكن هذا كله لا يعطيهم القدرة على أن تكون لهم كرة على المسلمين، فهم في ذاتهم ضعفاء رغم ما في أيديهم من المال والبنين، ولا بد لهم لكي تقوم لهم قائمة من مساندة أنصارهم وأتباعهم من الدول الأخرى ، فالنفير من يستنفره الإنسان لينصره، والمراد هنا الدول الكبرى التي ساندت اليهود وصادمت المسلمين.

﴿ إِنَّ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ ۖ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا ۚ فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسُوءُوا

وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا ۚ

[ ٧: سورة الإسراء ]

- فهاهم اليهود لهم الغلبة بما حدث منهم من شبه استقامة على المنهج ، أو على الأقل بمقدار ما تراجع المسلمون عن منهج الله ؛ لأن هذه سنة كونية، من استحق الغلبة فهي له ؛ لأن الحق سبحانه وتعالى منزه عن الظلم .

- فإذا كانت الكرة الآن لليهود، فهل ستظل لهم على طول الطريق ؟ لا.. لن تظل لهم الغلبة، ولن تدوم لهم الكرة على المسلمين.

★ بدليل قول الحق سبحانه وتعالى: ﴿ فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ.. " ٧ " ﴾ أي :

إذا جاء وقت الإفساد الثانية لهم، وفي الآية بشارة لنا أننا سنعود إلى سالف عهدنا، وستكون لنا يقظة وصحوة نعود بها إلى منهج الله وإلى طريقه المستقيم، وعندها ستكون لنا الغلبة والقوة، وستعود لنا الكرة على اليهود.

★ وقوله تعالى: ﴿لِسُوءِ أَوَّاهِهِمْ.. " ٧ "﴾ : أي : نلحق بهم من الأذى ما يظهر أثره على وجوههم ؛ لأن الوجه هو السمة المعبرة عن نوازع النفس الإنسانية، وعليه تبدو الانفعالات والمشاعر، وهو أشرف ما في المرء، وإساءته أبلغ أنواع الإساءة.

★ وقوله تعالى: ﴿وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ.. " ٧ "﴾ : أي : أن المسلمين سيدخلون المسجد الأقصى وسينقذونه من أيدي اليهود.



– المتأمل في هذه العبارة يجد أن دخول المسلمين للمسجد الأقصى أول مرة كان في عهد الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه، ولم يكن الأقصى وقتها في أيدي اليهود، بل كان في أيدي الرومان المسيحيين. فدخوله الأول لم يكن إساءة لليهود، وإنما كان إساءة للمسيحيين، لكن هذه المرة سيكون دخول الأقصى، وهو في حوزة اليهود، وسيكون من ضمن الإساءة لوجوههم أن ندخل عليهم المسجد الأقصى، ونظهره من رجسهم.

– كما أن القرآن لم يقل ذلك إلا إذا كان بين الدخولين خروج. إذن : فخروجنا الآن من المسجد الأقصى تصديق لنبوء القرآن، وكأن الحق سبحانه يريد أن يلفتنا : إن أردتم أن تدخلوا المسجد الأقصى مرة أخرى، فعودوا إلى منهج ربكم وتصالحووا معه.

★ وقوله تعالى: ﴿وَلْيَتَبَرَّأِ مَا عَلُوا تَتَبَرَّأُ ۚ﴾ : يتبرأوا : أي : يهلكوا

ويدمروا، ويخربوا ما أقامه اليهود وما بنوه وشيدوه من مظاهر الحضارة التي نشاهدنا الآن عندهم.

لكن نلاحظ أن القرآن لم يقل : ما علوتم، إنما قال ( ما علوا ) ليدل على أن ما أقاموه وما شيدوه ليس بذاتهم، وإنما بمساعدة من وراءهم من أتباعهم وأنصارهم، فاليهود بذاتهم ضعفاء، لا تقوم لهم قائمة، وهذا واضح في قوله الحق سبحانه عنهم: ( ضربت عليهم الذلة أين ما تقفوا إلا بحبل من الله وحبل من الناس .. ) " ١١٢ " ( سورة آل عمران )

★ ونحن الآن ننتظر وعد الله سبحانه، ونعيش على أمل أن تتصلح أحوالنا، ونعود إلى ساحة ربنا، وعندها سينجز لنا ما وعدنا من دخول المسجد الأقصى، وتكون لنا الكرة الأخيرة عليهم، سيتحقق لنا هذا عندما ندخل معهم معركة على أسس إسلامية وإيمانية، لا على عروبة وعصبية سياسية ، لتعود لنا صفة العباد، ونكون أهلاً لنصرة الله .



## تَذَكُّرة طَبِئَة

### كيف يمكن الوقاية من نزلات البرد؟

- التعرض للتقلبات الجوية، دون اتخاذ إجراءات الحيلة، قد يزيد من فرص الإصابة بنزلات البرد والإنفلونزا، الأمر الذي يستدعي توخي الحذر، باتباع مجموعة من الإرشادات وأبرزها:-





## ١- غسل اليدين

وسيلة دفاعية فعالة ضد الإصابة بمختلف أنواع العدوى، لأن غسل اليدين بالماء الجاري والصابون لمدة ٢٠ ثانية - يلعب دورًا كبيرًا في القضاء على الكائنات الدقيقة العالقة بسطح الجلد، بما في ذلك الفيروس المسبب لنزلات البرد.

• وهناك أوقات محددة يزداد فيها الحاجة لغسل اليدين، وهي:



- بعد العطس أو السعال.

- فور العودة إلى المنزل.

- قبل تناول الطعام.

- عقب مصافحة الآخرين.

وإذا لم يكن متوفرًا الماء والصابون، يمكن تطهير اليدين بالمعقم، بشرط أن يحتوي على الكحول الإيثيلي بنسبة ٧٠% على الأقل.

## ٢- احتساء المشروبات الدافئة

- ينصح الأطباء، بتناول المشروبات العشبية الدافئة عند انخفاض درجة حرارة الطقس، لأنها تساعد بشكل كبير على تقوية الجهاز المناعي وتعزيز قدرة الجسم على مكافحة الفيروسات، مما يقلل من فرص الإصابة بنزلات البرد والإنفلونزا.



### ٣- تناول الفواكه والخضراوات

- تعتبر الفواكه والخضراوات من الأطعمة التي تحد من خطر الإصابة بنزلات البرد والإنفلونزا، ويرجع السبب إلى احتوائهما على نسبة عالية من من مضادات الأكسدة، التي تساهم في مكافحة الشوارد الحرة، التي تهدد الجسم بخطر العدوى والالتهاب.

بالتالي، ينبغي الاهتمام بتناول الخضراوات والفواكه في الثلاث وجبات الرئيسية خلال فصل الشتاء.

### ٤- تناول الأطعمة الغنية بفيتامين

- تساعد الأطعمة الغنية بفيتامين سي، مثل البرتقال والليمون والجوافة والرمان، على تقوية مناعة الجسم، ومن ثم تقليل فرص الإصابة بنزلات البرد والإنفلونزا في فصل الشتاء.



## ٥- ممارسة التمارين الرياضية

- المواظبة على ممارسة التمارين الرياضية في فصل الشتاء، من شأنه أن يساهم في الوقاية من نزلات البرد والإنفلونزا، لأن النشاط البدني يحسن تدفق الدم المحمل بالأكسجين إلى جميع أنحاء الجسم، ولا سيما الأعضاء الحيوية المكونة للمنظومة المناعية، مثل الجلد والطحال.



## ٦- تجنب التعرض لتيار الهواء

- من الأفضل البقاء في المنزل أثناء حدوث التقلبات الجوية، لأن التعرض لتيار الهواء البارد دون اتخاذ سبل الحماية المناسبة قد يؤدي للإصابة بنزلات البرد والإنفلونزا في فصل الشتاء.



## ٧- ارتداء الملابس المناسبة

- اختيار الملابس المناسبة لطبيعة الطقس، إحدى الوسائل التي تحمي من الإصابة بنزلات البرد، حيث تتسبب الملابس الخفيفة في التعرض للهواء والبلل من الأمطار، في حين أن الأنواع الثقيلة تؤدي تعرق الجسم.
- وعليه، لا بد من الاطلاع على النشرة الجوية قبل الخروج من المنزل، للتعرف على حالة الطقس، ومن ثم ارتداء الملابس التي تتناسب معه.



## ٨- النوم الجيد

- أشارت العديد من الدراسات، إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين النوم لعدد ساعات كافية ليلاً وزيادة مناعة الجسم، لذلك من الضروري حصول الجسم على قسط كافٍ من الراحة يوميًا في فصل الشتاء، للوقاية من نزلات البرد والإنفلونزا.



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



**سؤال :**

- هل تدخل أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بها قرار من قرار من رئيس مجلس الوزراء ضمن مدة انقطاع الموظف عن العمل ؟

**الجواب :-**

- انتهى رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بعد دراسة حالة مماثلة في هذا الشأن بكتابه الوارد إلكترونياً برقم ٩٥٥١٧٩ في ٢٥/١/٢٠٢٣ م إلى أن :-

- ١- انقطاع الموظف عن العمل اذا تخلله يومي جمعه/ سبت فيتم حسابهما ضمن مدة انقطاع .
- ٢- اما اذا تخلل الانقطاع ايام عطلات للاعياد او مناسبات رسمية فلا تدخل تلك الايام ضمن مدة الانقطاع .

وبناءً عليه :- انه بعد استئزال مدة عطلات الأعياد او المناسبات الرسمية من مدة انقطاع الموظف ، فإن تبين بعد ذلك أن المدة المتبقية كانقطاع مدة متصله والمحددة قانوناً بـ ( ١٥ يوم ) او غير متصله المحددة بـ ( ٣٠ يوم ) خلال السنة فهي المدة الموجبة لانتهاء الخدمة للانقطاع عن العمل ، ما لم يُقدم عذر مقبول وفقاً لحكم المادة ٦٩ من قانون ٢٠١٦/٨١ م والمادة ١٧٦ من اللائحة التنفيذية ذات القانون .

- أما اذا قلت مدة الانقطاع عن المدة المحددة سابقاً فيتم مجازته تأديبياً وفقاً لمواد القانون .

**سؤال :**

- هل يجوز احتساب يوم السبت كيوم عمل فعلي يدخل ضمن الـ ١٨ يوم اللازمه لصرف حافز الاداء للخاضعين لقانون ٢٠٠٧/١٥٥ معلمين ؟

**الجواب :-**

- انتهى رأي التنظيم والإدارة بالقاهرة بكتابه رقم ٩٩٧٢٦١٧ في ١٦/٥/٢٠٢٣ الي ( انه يجوز اعتبار يوم السبت يوم عمل فعلي ضمن الـ ١٨ يوم اللازمة لصرف حافز الأداء - غير أن الأجازات الاعتيادية لا تدخل ضمن الـ ١٨ يوم ) .



### سؤال :

- ما هو التاريخ الفعلي لاصدار السلطة المختصة قرار بانتهاء خدمة الموظف الذي انقطع عن العمل مدة موجبة قانوناً لذلك ؟

### الجواب :-

- انتهى الرأي القانوني في هذا الشأن إلى ما نصت عليه المادة ١٧٦ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والمتضمنه ( ... ، ويجب علي السلطة المختصة أو من تفوضه إنهاء خدمة الموظف المنقطع عن العمل من تاريخ انقطاعه المتصل عن العمل - ومن اليوم التالي لاكتمال انقطاعه غير المتصل ) ما لم يقدم عذر مقبول .



### سؤال :

- هل يجوز قبول العذر المُقدم من الموظف الذي انقطع عن العمل لمدة موجبة لإنهاء الخدمة وفقاً لتقديمه لتقارير طبية معتمده ؟



### الجواب :-

- إنتهى رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بعد دراسة حالة مماثلة في هذا الشأن بكتابه الوارد إلكترونياً برقم ٩٦٥٥٣٨ في ٢٣/٢/٢٠٢٣م إلى أن :-

- جواز قبول العذر المقدم من الحالة المذكورة وعودته للعمل متى كانت حالته الصحية تسمح بذلك - علي ان يتم عرض امره علي المجلس الطبي المختص للتأكد من حالته الصحية خلال فترة الانقطاع والنظر في قبول العذر المُقدم منه وامكانية عودته للعمل، ثم يتم عرض امره علي السلطة المختصة للنظر في عودته لعمل .

- علي ان يتم دراسة كل حاله من حالات الانقطاع وفقاً لاسباب وحيثيات الانقطاع وما انتهت اجراءات جهة عمله في شأنه .



**سؤال :**

- ما الاجراء القانوني حيال الموظف الذي انقطع عن العمل ثم قدم تقرير طبي معتمد بحالته الصحية والتي تتمثل في اصابته بمرض شديد يحول بينه وبين الذهاب الي العمل او اداء العمل المكلف به ؟

**الجواب :-**

- إنتهى رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بعد دراسة حالة مماثلة في هذا الشأن بكتابه الوارد إلكترونياً برقم ٩٦٢٤٦٦ في ٢٥/١/٢٠٢٣ م إلى أن يتم عرض الموظف في هذه الحالة علي المجلس الطبي المختص للنظر في حالته المرضية ومدي اعتبارها ضمن الامراض المزمّنه المطبق عليها قرار وزير الصحة رقم ١٩٩٥/٢٥٩م من عدمه ، وكذلك عرض امره علي المجلس الطبي المختص للبت في مدي احتساب مدة انقطاعه من تاريخ الانقطاع / الابلغ مرضي حتي عودته للعمل كاجازة مرضية علي وجه الدقه .

**سؤال :**

- هل يجوز للجهة الادارية ان تقوم بخصم بعض المبالغ المالية من اجر الموظف المريض باحد الامراض المزمّنه ( خلال فترة أجازته المرضية ) تحت مسمي ضرائب / رسوم ؟

**الجواب :-**

- إنتهى رأى التنظيم والإدارة بسوهاج الي ان هذا الامر يحكمه نص قرار وزير المالية رقم ٢٠٢٣/٢٨٥م والمتضمن ( عدم خضوع ما يتقاضاه الموظف المريض بأحد الامراض المزمّنه من جهة عمله اثناء اجازته المرضية للضرائب والرسوم بجميع انواعها ) .



- كما أشار السادة المختصين في هذا الشأن إلى أن تستمر الجهة الإدارية في استقطاع قيمة الاشتراك الشهري للتأمينات الاجتماعية من راتبه ، وذلك باعتبار ان سداد قيمة اشتراك التأمينات لا تدرج تحت مسمي الرسوم الاخرى بالقرار السابق .



### سؤال :

- هل يجوز صرف أجور من تقوم الجهة بالإستعانة بهم من غير العاملين بالجهاز الإداري لأداء بعض الاعمال - من ( بند مكافأة لغير العاملين ) بالباب الرابع بموازنة الجهة ؟

### الجواب :-

- انتهى الرأي القانوني بالإدارة العامة لترتيب الوظائف بالمديرية في هذا الشأن إلى:-

ما نصت عليه المادة (٩) من التاشيرة العامة لموازنة الدولة للعام المالي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ والمتضمنه ( أن صرف اجور المتعاقدين / او من يتم الاستعانة بهم من غير العاملين يكون من الباب الرابع بموازنة الجهة المستعينة بشرط ان يكون التعاقد او الاستعانة تمت بموافقة وزير المالية ، وفي حالة نفاذ بند المكافآت في هذا الباب وهناك ضرورة لصرف اجور المستعان بهم يتم طلب تعزيز بند او طلب الصرف من بنود اخر بالموازنة تسمح بالنقل منها .

- إلا أنه إذا اضطرت الجهة الادارية الي ان تستعين ببعض المواطنين من ذوي الخبرة (من غير العاملين) لاداء اعمال بالجهة ولم تحصل علي موافقة وزير المالية بالصرف من الباب الرابع ففي هذه الحالة يتم صرف اجور المستعان بهم من ( المبالغ التي خصصا الوزير المختص بموازنة الجهة للصرف منها علي هذه الحالات / أو صندوق الجزاءات بالجهة / صناديق الخدمة الخاصة بالجهة ان وجد وفقاً للائحة الصرف ) .



### سؤال :

- كيف يتم صرف المستحقات المالية للمتعاقدين علي بند ( مكافأة لغير العاملين ) بالباب الرابع بموازنة الجهة الادارية ؟

### الجواب :-

- يتم الصرف في تلك الحالة بأوامر دفع الكترونية علي بطاقات الـ ATM ( بريد/ بنوك ) بدلالة أرقامهم القومية أو حساباتهم المعتمدة وذلك وفقاً لمنشور وزارة المالية رقم ٢٠٢٣/١٨ م .





## خطوة نحو التنمية البشرية

## كيف يمكنك التخطيط لمرحلة ما بعد التقاعد / الخروج للمعاش القانوني؟



- مع بداية مرحلة التقاعد لا بد من استيعاب بعض الحقائق التي لا ينبغي تجاهلها، بل لابد من التخطيط لتجاوزها والتعايش معها ومن أبرزها توافر وقت فراغ كبير بعد التقاعد ، إذا لم يستفد منه، فإنه قد ينعكس سلباً على المتقاعد وأسرته .

- ينبغي أن ينظر للتقاعد على أنه ليس نهاية المطاف، بل بداية مرحلة جديدة من مراحل العمر التي ينبغي أن يعيشها الإنسان بسعادة، نعم تلك السعادة التي تنعكس على التوازن النفسي والاجتماعي هي الهدف الرئيس والأولى.

- تقاعد الفرد يمثل مرحلة هامة في حياته، حيث يتغير الوضع المالي وتصبح هناك تحديات اقتصادية جديدة تحتاج إلى التخطيط المالي المحكم لضمان استقرار الحياة المالية في مرحلة ما بعد التقاعد.. فما هي أبرز التحديات الاقتصادية للتقاعد؟ وكيف يُمكن التغلب عليها؟ وما هي الطرق التي يُنصح بها للتخطيط المالي المسبق لمرحلة ما بعد التقاعد؟

- **من المتوقع أن** ينكمش عدد الأصدقاء، خاصة تلك الصداقات المرتبطة بالعمل من عشرات إلى أربعة أو خمسة أصدقاء
- زيادة الإنفاق على عكس ما هو متوقع، نتيجة التضخم وانكماش القيمة الحقيقية لمعاش التقاعد مع مرور الزمن، علاوة على زيادة الإنفاق للسفر والتسوق بسبب توافر وقت الفراغ
- اختلاف مجالات الترفيه مع تقدم العمر، ما يحد من ممارسة أنواع من الرياضة والتحركات والسفر والرحلات البرية البعيدة والشاقة، خاصة في الأعمار المتقدمة
- فقدان الأهمية المهنية والاجتماعية وكذا المزايا المرتبطة بالوظيفة، خاصة بالنسبة لذوي الوظائف العليا
- فيما يخص التحديات الاقتصادية الرئيسية لمرحلة التقاعد فيما يخص التحديات **يمكن تلخيصها - طبقاً لما ذكره محللون اقتصاديون في تصريحات متفرقة الاقتصادية لموقع (سكاي نيوز عربية) على النحو التالي :-**

★ **انخفاض الدخل:** مع توقف دخل العمل الشهري، يجد الأفراد أنفسهم أمام تحدي انخفاض الدخل المالي الذي قد يؤثر على قدرتهم على تلبية احتياجاتهم الأساسية والتمتع بأنشطتهم المفضلة

★ **زيادة تكاليف الرعاية الصحية:** مع التقدم في العمر، قد تزيد تكاليف الرعاية الصحية والأدوية، مما يشكل ضغطاً على الموارد المالية

★ **زيادة تكاليف المعيشة:** من الممكن أن يزداد تكاليف المعيشة مع مرور الوقت نتيجة للتضخم، مما يؤثر على قدرة المتقاعدين على تلبية احتياجاتهم اليومية

★ **عائدات الاستثمار المحدودة:** ربما يعتمد الأفراد على استثماراتهم لزيادة دخلهم بعد التقاعد، ولكن التحدي يكمن في العائدات المحدودة للاستثمارات وتقلبات الأسواق المالية.



## التوازن بين الدخل والإنفاق

- يشير أستاذ الاقتصاد بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، الدكتور علي عبد الرؤوف الإدريسي، إلى أن التخطيط المالي لمرحلة التقاعد هو دور مشترك بين الدولة والمواطن.

★ **إذ يتعين على الدول** استثمار أموال المعاشات؛ من أجل أن تقدم معاشاً يوفر حياة كريمة، ويتناسب مع معدلات التضخم والظروف الحياتية الراهنة.

★ **أما من جانب الفرد** - يوضح الإدريسي، أنه لا بد على الأفراد أن تكون لديهم أفكار استثمارية مختلفة؛ حتى يستطيعون تنفيذ أي مشروع بمبلغ مكافأة نهاية الخدمة ويدر عليهم أرباحاً، سواء كانت أعمال حرة أو أوجه استثمار آمنة، مؤكداً أن الاعتماد فقط على المخصصات المالية (المعاشات) التي يتقاضاها المتقاعد كل شهر تكون غير مجدية وغير كافية لمتطلباته

### - شراء شهادات استثمار

مع الابتعاد عن الاستثمارات ذات المخاطر العالية

- **إنشاء مشروع تجاري خاص** يؤمن للفرد دخلاً إضافياً، فإذا كان الفرد لديه دراية بالنشاط التجاري، من الممكن استثمار مدخراته في أي مشروع تجاري، ويتوقف ذلك على قدرة الشخص ومدى درايته بالسوق

- **شراء أصول:** الأصول تحافظ على المدخرات مثل العقارات، بشراء عقارات ثم تأجيرها أو بيعها بعد ارتفاع الأسعار- وإذا كان الفرد يرغب في شراء عقارات فعليه القيام بذلك أثناء فترة عمله، حتى يتمكن من سداد أقساطه قبل التقاعد.

## الإعداد المبكر لمرحلة التقاعد

- على الأفراد ادخار جزء من مرتباتهم شهرياً لإعانتهم بعد التقاعد، وذلك إن كان لديهم المقدرة على ذلك، بحيث يقوم الفرد بتحديد نفقاته الأساسية، ثم استقطاع مبلغ لادخاره، ويتوقف ذلك على قيمة الراتب قبل المعاش.

وأكدت الخبرة الاقتصادية أن الحل الأمثل للموظفين الذين لديهم قدرة على الادخار من راتبهم شهرياً هو اللجوء إلى الاستثمار بصوره المختلفة، أما الذين لا يستطيعون الادخار فعليهم وضع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة في شهادات الاستثمار البنكية، والتي تدر عائداً دورياً (شهرياً أو ربع سنوياً أو خلاف ذلك)، أو اللجوء إلى الذهب، ووضع الأرباح التي يحققها الذهب في مشروعات صغيرة بعد ذلك .



## تعلم كيف تبدأ الادخار: ٤ خطوات أساسية

– يمكن لكثير من الأشخاص التخطيط المسبق لمرحلة التقاعد / الاحالة للمعاش ، حيث يمثل التفكير في الحالة المعيشية والصحية والاستقرار عند الوصول لتلك المرحلة حالة من القلق والخوف لدي الكثيرين ، ولكن يمكن من خلال التخطيط المسبق قبل الوصول لمرحلة التقاعد بعده سنوات تخطي تلك المخاوف وتأمين المستقبل ليتلائم مع قيمة المعاش المتدنية مقارنة مع تكاليف الانفاق الشهرية .

## المرحلة الثانية : بناء الميزانية الشخصية وتنظيمها

– تُعد مرحلة بناء الميزانية الشخصية وتنظيمها المرحلة الأكثر أهمية في مراحل ادخار المال الأربعة، ولكن لماذا تُعد هذه المرحلة هي الأكثر أهمية من أجل إدارة وتوفير المال؟

– لأن الغالبية العظمى من البشر يقومون بإنفاق المال في بنود متعددة، بمجرد حصولهم على الراتب الشهري يتم الإنفاق بشكل تلقائي تماماً دون التخطيط المسبق لذلك تنقسم هذه المرحلة إلى عدة خطوات صغيرة يُمكنك القيام بها بسهولة كالتالي :-

١- **تسجيل إجمالي الدخل الشهري** الذي تحصل عليه (الراتب الشهري أو أي مصدر دخل آخر) .

٢- **تسجيل كل نفقاتك الشهرية** على هيئة مجموعة من البنود، بحسب نمط حياتك، مثل :-

- ★ بند دفع الإيجار الشهري
- ★ بند دفع الفواتير الشهرية •
- ★ بند احتياجات المنزل: الطعام – أدوات التنظيف المنزلية – وغيرها •
- ★ بند التسوق لمستلزمات متوسطة الأجل كالملابس •
- ★ بند الترفيه •
- قم بكتابة إجمالي المبلغ الذي تنفقه على كل شيء تقوم بشرائه •

٣- **تحديد الأولويات:** في خطوة تحديد الأولويات قم بتقسيم البنود التي تنفق عليها المال إلى ثلاثة مجموعات كالتالي:

- **المجموعة الأولى:** أشياء ضرورية تمثل أولوية لا يمكن تجاهلها، مثل دفع إيجار المنزل والخدمات
- **المجموعة الثانية:** أشياء ذات أولوية، لكن يمكن تقليل المبلغ الذي تنفقه عليها، مثل التسوق والترفيه
- **المجموعة الثالثة:** أشياء يمكنك الاستغناء عنها، أو تقليل المبلغ الذي تنفقه عليها

٥- **تنظيم الميزانية:** بعد تحديد النفقات وترتيب الأولويات التي يجب أن تتفق عليها المال، يُمكنك أن تبدأ بتنفيذ طرق ادخار المال .

### المرحلة الثانية: توفير ١٠ % من إجمالي دخلك

– بعد أن قمت بعمل الميزانية الخاصة بك، حان الوقت لتقوم بخطوة هامة للغاية، وهي تخصيص حساب بنكي من أجل ادخار المال. لا يجب أن يقل المبلغ الذي ستدخره عن ١٠ % من إجمالي الدخل الخاص بك، حتى لو كانت هذه النسبة مبلغاً قليلاً للغاية، المهم هو أن تقوم بخلق عادة ادخار المال لديك ابتداءً بنسبة ١٠ % ثم العمل على تنميتها لاحقاً

### المرحلة الثالثة: شراء الاحتياجات وليس الرغبات

– في هذه المرحلة يجب أن تقوم بشراء الأشياء التي تشبع احتياجاتك بأقل كمية ممكنة من المال، وتبدأ في التخلي عن كل الرغبات التي لا تضيف لحياتك أي قيمة حقيقية. سيمنحك ذلك فرصة مميزة من أجل العثور على طرق جديدة لادخار المال، كما أنه سيساعدك على تدريب عقلك الباطن على التفكير جيداً قبل شراء أي شيء.

### المرحلة الرابعة: الاستعداد لنمط حياتك الجديد

– بعد الانتهاء من المراحل الثلاثة السابقة، سننتقل لمرحلة البداية في تنفيذ طرق توفير المال. أنت الآن مستعد تماماً لكي تبدأ نمط حياة جديد مختلف تماماً عن حياتك السابقة! يعتمد هذا النمط على مجموعة من الاستراتيجيات والطرق والحيل الذكية المجربة والمثبتة، والتي ستمنحك المزيد من الفرص من أجل ادخار المال، مع الاحتفاظ بالحد المتوازن من الرفاهية والاستمتاع بالحياة

## كيف اقضي وقت فراغي بعد التقاعد ؟

– بعد هذه الرحلة من العطاء والتضحية تجاه الأبناء وتجاه الوظيفة فيجد المسن نفسه بلا عمل ، فيشعر بالفراغ وهو ما قد ينعكس سلبيًا على حالته النفسية والجسمانية .

– فعندما يتقاعد الإنسان يتحرر من الكثير من القيود ويصبح لديه الكثير من وقت الفراغ الذي إن لم يحسن استثماره قد يكون عليه نقمة ويجلب له الكثير من المشاكل الصحية والنفسية والعائلية وغيرها.

– فالبعض يتقاعد ويجلس في داره مكتفيا بالأكل والسهر ليلاً والنوم نهاراً بدون أهداف واضحة وخارطة طريق يمشي عليها، ومنهم من يعد له برنامجا يستفيد منه ويستمتع بوقته هو وعائلته

### لذلك هناك بعض النصائح لإدارة الوقت عند التقاعد ومنها :-

١- الحد من الجلوس لساعات طويلة لمشاهدة التليفزيون أو التصفح على مواقع الإنترنت، حتى تستفيد من وقتك في القيام بأشياء مفيدة.

٢- يجب ترتيب وقت لقضاء يوم كامل مع الأصدقاء أو السفر للمناطق المفضلة لك، والتي تساعد على تحسين حالتك النفسية، أو الذهاب للنادي الرياضي لممارسة بعض التمارين الرياضية ، قراءة الكتب في النواحي ( الدينية / الاجتماعية / المعرفة / ... )



٤- العمل الحر في مجال الخدمات الاستشارية- التجارة الالكترونية - التدوين والتأليف - التعليم الخاص - ...

٣- لقد وُجِّهَ هذا السؤال إلى بطل الملائكة ( محمد علي كلاي ) فكيف كانت إجابته؟

لقد أجاب بأنه سيعمل للاستعداد للقاء الله وسيكرس حياته للأعمال الخيرية ومساعدة الناس بكل ما يستطيع والعمل على وحدثهم فيما تبقى من عمره لكي يحظى بالعيش في أجمل مكان وهو الجنة. حتما إن الإجابة على هذا السؤال لابد أن تكون واضحة جلية وأن تؤخذ بعين الاعتبار قبل اتخاذ قرار التقاعد.





## الجريدة الرسمية والوقائع المصرية

أهم القوانين و القرارات التي صدرت خلال الفترة من اكتوبر وحتى ديسمبر ٢٠٢٣ م  
بإصدارات الجريدة الرسمية والوقائع المصرية



م	الموضوع	رقم الصفحة	جهة النشر
١	كتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ٢٠٢٣/٢ بشأن قواعد الترقيات		الصفحة الرسمية لجهاز التنظيم والإدارة
٢	القواعد التنفيذية لقرار رئيس الجهاز بترقيات ٢٠٢٣		الصفحة الرسمية لجهاز التنظيم والإدارة
٣	منشور المالية ١٨-٢٠٢٣ بشأن صرف اجور المستعان بهم من غير العاملين		موقع وزارة المالية
٤	حكم الدستورية العليا ٢٠٢٣ بعدم دستورية الفقرة الاولى من المادة ٦٤ من قانون الخدمة المدنية ( استرداد نصف الاجر الموقوف بعد الحكم بالبراءة )		الجريدة الرسمية
٥	قرار مجلس الوزراء ٤٢٢٠-٢٠٢٣ بشأن الحد الأدنى للاجور		الجريدة الرسمية
٦	نشرة المديرية ( تعليمات لجنة مراجعة محاضر الموارد البشرية بنطاق المحافظة )		التنظيم والإدارة بسوهاج
٧			
٨			
٩			

## كتاب دوري

رقم (٢) لسنة ٢٠٢٣

### بشأن

### القواعد التنفيذية

## لقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣ الصادر بترقية الموظفين المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية

في ضوء حرص الدولة على تحسين أوضاع الموظفين والدفع بذوي الكفاءة إلى الوظائف الأعلى بغية الارتقاء وتطوير مستوى الأداء داخل وحدات الجهاز الإداري للدولة وتحفيزاً لهم على بذل مزيد من الجهد بما يؤدي إلى تقديم خدمات ذات جودة أعلى تلقى رضا المواطنين.

وحرصاً من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على تحقيق العدالة والحفاظ على حقوق جميع الموظفين، وضماناً لدقة تنفيذ القرار المشار إليه من قبل جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة المخاطبة بأحكامه، فقد أعد الجهاز القواعد المرافقة للالتزام بها عند تنفيذ القرار الصادر بترقية موظفي الجهاز الإداري للدولة الذين أتموا المدة البيئية اللازمة للترقية في ٢٠/٦/٢٠٢٣.

ويهيئ الجهاز بكافة الوحدات المخاطبة بأحكام القرار المشار إليه مراعاة ما جاء بالقواعد التنفيذية المرافقة، علماً بأن عدم موافاة الجهاز بالمستندات الواردة بتلك القواعد يعد عرقلة له عن أعمال شئونه مما يترتب عليه تأخير ترقية موظفي تلك الوحدات، مع الإشارة إلى أن الجهاز قد طور تطبيقاً إلكترونياً لمساعدة الوحدات المختلفة في إجراء عملية الترقية بسهولة ويسر، ويمكن استخدامه من خلال الرابط (<http://promotion.caoa.gov.eg>).

## القواعد التنفيذية

لقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣

### بشأن

ترقية الموظفين المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية

### أولاً: الأحكام العامة

يتعين عند تنفيذ القرار رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣ بشأن ترقية موظفي الجهاز الإداري للدولة مراعاة ما يأتي:

- ١- تسري أحكام القرار رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣ المشار إليه على الموظفين بالوزارات والمصالح والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، والعاملين بالهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذي يعد قانون الخدمة المدنية المشار إليه الشريعة العامة لهم.
- ٢- يرقى المحامون المخاطبون بأحكام قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣، وذلك إلى الدرجات الأعلى على أساس المدد البيئية في الدرجات المرقى منها، وفقاً للتدرج الوظيفي المنصوص عليه في هذا القانون، من محام إلى محام ممتاز بمرور مدة بيئية مقدارها (٨ سنوات)، ومن محام ممتاز إلى مدير إدارة قانونية تكرارية أو إشرافية بمرور مدة بيئية مقدارها (٦ سنوات)، وذلك مع مراعاة مدد القيد المنصوص عليها بالمادة (١٢) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه.
- ٣- يرقى جميع المخاطبون بأحكام 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، وفقاً للتدرج الوظيفي المنصوص عليه في هذا القانون، وذلك إلى الدرجات الأعلى على أساس المدد البيئية في الدرجات المرقى منها (الرابعة ٥ سنوات)، (الثالثة ٨ سنوات)، (الثانية ٦ سنوات) الأولى (٦ سنوات) بما تشمله هذه الوظائف بكافة مسمياتها.
- ٤- بمراعاة أحكام المادة (٦٥) من قانون الخدمة المدنية أو القوانين واللوائح الخاصة بحسب الأحوال، يشترط للترقية توافر الشروط وانتفاء الموانع التالية في ٢٠٢٣/٦/٣٠:
  - أ- شروط الترقية:
  - أن يكون الموظف مستوفياً لشروط شغل الوظيفة المرقى إليها.

- قضاء المدد البيئية المنصوص عليها في الجداول أرقام (١، ٢، ٣) المرافقة لقانون الخدمة المدنية المشار إليه أو ما ورد بشأنه نص خاص بقوانين أو لوائح خاصة.

وذلك مع عدم التعويل على تقارير تقييم الأداء.

ب- موانع الترقية:

- إذا كان الموظف معاراً.
- إذا كان حاصلاً على إجازة بدون أجر، باستثناء الإجازة المرضية وإجازة رعاية الطفل.
- إذا وقع عليه جزاء الخصم من الأجر لمدة أو مدد تزيد على عشرة أيام أو جزاء أشد من ذلك قبل محو الجزاء الموقع عليه.
- إذا كان محالاً إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوفاً عن العمل، وذلك طوال مدة الإحالة أو الوقف، ولا يجوز في هذه الحالة تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين.

٥- تصدر السلطة المختصة القرار التنفيذي بترقية الموظفين الذين أتموا المدد البيئية اللازمة للترقية في ٢٠٢٣/٦/٢٠ وفقاً لأحكام القرار رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣ المشار إليه، وتكون الترقية اعتباراً من ٢٠٢٣/٧/١، وذلك بعد اتخاذ كافة الإجراءات المنصوص عليها بأحكام القانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠٢١ في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها ولائحته التنفيذية.

٦- يحتفظ المرقون بمدد الأقدمية المتبقية بعد الترقية اعتباراً من ٢٠٢٣/٧/١، على ألا تتعدى ترقية الموظف مستوى وظيفي واحد.

٧- التأكد من إتمام كافة إجراءات تسكين جميع الموظفين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية على المستويات الوظيفية المعادلة لدرجاتهم اعتباراً من ٢٠١٦/١١/٢ سواء كانوا مستحقين للترقية أو غير مستحقين، وذلك تنفيذاً لأحكام المادة الرابعة من مواد إصدار قانون الخدمة المدنية، مع مراعاة إجراءات وضوابط التسكين الواردة بكتاب دوري الجهاز رقم (١) لسنة ٢٠١٩.

٨- يُراعى عند منح الحافز المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة الرابعة من القرار رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣ المشار إليه الضوابط الآتية:

(أ) يُمنح الحافز اعتباراً من ٢٠٢٣/٧/١ لكل من مضى على شغله لأحد المستويات الوظيفية أو الدرجات المالية - بحسب الأحوال - مدة ثلاث سنوات على النحو الوارد بالجدول المذكور بالمادة الرابعة من القرار رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣ المشار إليه.

(ب) تستنزل من المدة التي قضاهها الموظف بأحد المستويات الوظيفية أو الدرجات المالية - بحسب الأحوال - الواردة بالمادة الرابعة من القرار المشار إليه المدد الآتية:

- مدة الثلاث سنوات التي منح الموظف استناداً لها الحافز المنصوص عليه بقرار رئيس الجهاز رقم (٢٦٥) لسنة ٢٠٢١.

- مدة الثلاث سنوات التي منح الموظف استناداً لها الحافز المنصوص عليه بقرار رئيس الجهاز رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٢٢.



- مدد الإعارات والإجازات بدون أجر، عدا إجازة رعاية الطفل والإجازة المرضية.  
وذلك كله بمراعاة مدد الأقدمية المحتفظ بها الواردة بالبند (٦) من هذه القواعد عند منح الحافز.

(ج) ألا يمنح الموظف الحافز أكثر من مرة في ٢٠٢٢/٧/١.

(د) انتفاء الموانع الواردة بالبند ٤/ب من هذه القواعد.

(هـ) يعتبر الحافز جزء من الأجر المكمل للمستفيد منه بالنسبة للموظفين بالجهات المطبق بشأنهم منظومة الأجر الوظيفي والمكمل، ويخصص على البند ٧/٥ مزايا نقدية أخرى بالباب الأول "الأجور وتعويضات العاملين" مع مراعاة الحدين الأدنى والأقصى للحافز. وبالنسبة للعاملين بالجهات المطبق بشأنهم منظومة الأجر الأساسي والمتغير يتم منحهم الحافز بصفة مالية مقطوعة تعادل نسبة ١٠ ٪ من الأجر الأساسي بحد أدنى ١٠٠ جنييه ويحد أقصى ١٥٠ جنيها شهرياً، ويعد جزءاً من الأجر المتغير.

#### ثانياً: إجراءات وضوابط الترقية اعتباراً من ٢٠٢٢/٧/١:

يتعين على كل وحدة عند ترقية موظفيها الالتزام بالآتي:

١) حصر أعداد الموظفين - من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسؤوليتها- والذين أتموا حتى ٢٠٢٢/٦/٣٠ المدد الآتية:

المستوى الوظيفي	المدة البيئية اللازمة للترقية إلى المستوى الوظيفي الأعلى		
	مجموعة الوظائف التخصصية	مجموعة الوظائف الكتابية والفنية	مجموعة الوظائف الحرفية والخدمية المعاونة
			الحرفية
			الخدمية المعاونة
الأول (أ)	_____	_____	_____
الأول (ب)	سنة	٢ سنوات	_____
الثاني (أ)	٢ سنوات	٢ سنوات	_____
الثاني (ب)	٢ سنوات	٢ سنوات	٢ سنوات
الثالث (أ)	٢ سنوات	٢ سنوات	٢ سنوات
الثالث (ب)	٢ سنوات	٢ سنوات	٢ سنوات
الثالث (ج)	٢ سنوات	٢ سنوات	٢ سنوات
الرابع (أ)	_____	٢ سنوات	٢ سنوات
الرابع (ب)	_____	٢ سنوات	٢ سنوات
الخامس (أ)	_____	_____	٢ سنوات
الخامس (ب)	_____	_____	٢ سنوات
السادس (أ)	_____	_____	٢ سنوات
السادس (ب)	_____	_____	٢ سنوات



مع مراعاة استئصال مدد الإعارات والإجازات بدون أجر من أقدمياتهم - عدا إجازة رعاية الطفل والإجازة المرضية- الحاصلين عليها بقرار صادر ابتداءً من تاريخ العمل بقانون الخدمة المدنية.

(٢) إعداد بيان بكافة الموظفين والعاملين المستحقين للترقية والحافز المنصوص عليه بالقرار رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣ المشار إليه وفقاً للمدد البينية الموضحة بالبند السابق، والذين تتوافر فيهم الشروط وتنتفي بشأنهم الموانع في ٢٠٢٣/٦/٣٠، على أن يتضمن البيان مسميات الوظائف والمستويات الوظيفية المرقون منها وإليها والمجموعات النوعية والوظيفية لهم، وعرضه على لجنة الموارد البشرية بالوحدة لاستصدار القرار التنفيذي بالترقية أو منح الحافز -بحسب الأحوال- من السلطة المختصة، وإرسال كل من البيان والقرار إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لأعمال شؤونه.

(٣) موافاة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالبيانات والمستندات التالية للموظفين المرقين بالقرار التنفيذي الصادر من السلطة المختصة،

أ - صور طبق الأصل واضحة من بطاقات الرقم القومي (سارية).

ب -بيان حالة وظيفية معتمد ومختوم لكل موظف، على أن يتضمن على الأخص البيانات الآتية،

- تاريخ التعيين الفعلي على وظيفة دائمة.
- تاريخ التعيين الضري (إن وجد).
- تاريخ آخر ترقية.
- المستوى الوظيفي المسكن عليه الموظف في ٢٠١٦/١١/٢ وأقدميته فيه.
- مدد الإعارات والإجازات بدون أجر الحاصل عليها الموظف طبقاً لقرارات صادرة ابتداءً من تاريخ العمل بقانون الخدمة المدنية.
- الجزاءات التي لم يتم محوها إن وجدت.

(٤) حصر كافة أعداد المستويات الوظيفية الممولة والشاغرة المدرجة بنهاية استمارة موازنة وظائف الوحدة (نموذج ٥) الجديدة وكذلك أعداد الدرجات الممولة والشاغرة المتبقية والمدرجة بنهاية الاستمارة إن وجدت، وذلك وفقاً للحالة في ٢٠٢٣/٦/٣٠ وإرسالها إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لأعمال شؤونه في استخدامهما عن طريق إعادة التوزيع والتمويل الذاتي لتمويل الوظائف المرقى إليها وتحويل الوظائف المرقى منها إلى المستويات الوظيفية الشاغرة، وفي حال عدم كفاية المستويات الوظيفية والدرجات الممولة والشاغرة يتم تمويل باقي الوظائف المرقى إليها خصماً على الاحتياطي العام بموازنة الباب الأول وفقاً لتأشيرات العام المالي ٢٠٢٣/٢٠٢٤، وفي تلك الحالة تلغى مستويات الوظائف المرقى منها، على أن تعد استمارة موازنة الوظائف التالية وفقاً للحالة في ٢٠٢٤/٦/٣٠.

٥) بعد انتهاء كل من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة المالية من أعمال شئونهما بشأن ترقية الموظفين بالوحدة المستحقين للترقية وفقاً للقرار رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه، يتعين الاحتفاظ بالمدة المتبقية للموظف بعد الترقية للاستفادة منها لاحقاً.

٦) تتولى كل وحدة اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصماً على الاعتمادات المدرجة بالباب الأول بموازنتها وفقاً للتأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة وللهيئات الاقتصادية للسنة المالية ٢٠٢٢/٢٠٢٤، وفي حال عدم كفايتها يتم الرجوع إلى وزارة المالية لأعمال شئونها.

ويجب في جميع الأحوال الانتهاء من الإجراءات اللازمة وصدور القرارات التنفيذية للترقية ومنح الحافز وموافاة الجهاز بها معتمدة ومختومة في موعد أقصاه الأول من ديسمبر عام ٢٠٢٢.

رئيس  
الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

أ.د / صالح الشيخ

تحريراً في: ٢٠٢٢ /

كشف توزيع السادة

- ١- الوزراء
- ٢- المحافظون
- ٣- رؤساء الجامعات
- ٤- رؤساء الهيئات العامة والأجهزة المستقلة
- ٥- مديرو مديريات التنظيم والإدارة
- ٦- رؤساء وحدات الموارد البشرية بالوزارات والهيئات



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة المالية

الوزير

منشور مام وزارة المالية

رقم ( ١٨ ) لسنة ٢٠٢٢

بشأن الدفع والتحويل الإلكتروني

في إطار حرص وزارة المالية على ضبط وإحكام الإجراءات المالية بما يساهم في ترشيد الإنفاق، والحد من عجز الموازنة، وتخفيضه إلى الحدود الآمنة حفاظاً على المال العام، وتنفيذاً للسياسة العامة للدولة، وتوجيهها للتحويل إلى الشمول المالي، وفي إطار حرص الوزارة على تنفيذ أحكام القوانين والقرارات ذات الصلة ووضعها موضع التطبيق، وعلى الأخص قانون المالية العامة الموحد الصادر بالقانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٢، وقانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٩، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٧٦ لسنة ٢٠٢٠، والقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٤ بتنظيم التوقيع الإلكتروني، وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٥٢ لسنة ٢٠٢٢ بشأن استثناء بعض المناطق والجهات من الخضوع لقانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي المشار إليه، وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٦٩ لسنة ٢٠٢٠ برفع كفاءة الإنفاق الحكومي وتنظيم الإيرادات، واللائحة المالية للموازنة والحسابات إصدار سنة ٢٠٢١، وقراري وزير المالية رقمي ٣٥ لسنة ٢٠٠٩، و٥٣١ لسنة ٢٠١٠، فإن وزارة المالية تنبه بشدة على ضرورة الالتزام بما يأتي:

**أولاً: تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي:**

- ١- دون إخلال بأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٥٢ لسنة ٢٠٢٢ بشأن استثناء بعض المناطق والجهات والمستحقات من الخضوع لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي المشار إليه، يُحظر على جميع سلطات وأجهزة الدولة، والأشخاص الاعتبارية العامة، والشركات التي تملك الدولة كل أو أغلبية أسماؤها استخدام وسائل الدفع النقدي أو الورقي، إلا بالنسبة لبدلات السفر للخارج.
- ٢- على كافة الجهات الالتزام بالحدود القصوى للدفع والتحويل النقدي المنصوص عليها بالمادتين (٣)، و (٥) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم وسائل الدفع غير النقدي الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٧٦ لسنة ٢٠٢٠، مع الالتزام بأحكام المادة (٧) من القانون.
- ويتم توريد حصيللة الغرامات التي يتم تحصيلها إصلاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي في الحساب رقم ٨ / ٤٤٦٦٦ / ٤٥٠ / ٩ باسم وزارة المالية - الإدارة المركزية للحسابات المركزية - حصيللة غرامات قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي.





جمهورية مصر العربية  
وزارة المالية  
الوزير

٢- على كافة وحدات الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية والأجهزة المستقلة الالتزام بالعمل على تنفيذ كافة المدفوعات الحكومية من خلال النظام الإلكتروني عن طريق إصدار أوامر دفع إلكترونية لصرف كافة مستحقات المتعاملين معها سواء كانت جهات إدارية أو من العاملين أو الموردين من خارج الجهاز الحكومي أو غيرهم أياً كانت مسمياتها أو قيمتها، ويحظر استخدام النظام النقدي عند السداد لتلك المستحقات، وذلك مع مراعاة حكم البند (أولاً / ١) من هذا المنشور.

وفيما يخص المتعاملين على الباب الرابع (بند مكافآت لغير العاملين) والذين يتم الاستعانة بهم ولم يصدر لهم بطاقات حكومية، يتم صرف مستحقاتهم بأوامر دفع إلكترونية كمدفوعات موردين على بطاقات الـ ATM (بريد / بنوك) بدلالة أرقامهم القومية أو على حساباتهم الشخصية المعتمدة.

وبالنسبة للحالات التي يتعذر فيها صرف المستحقات إلكترونياً (مثل مستحقات الصبيرة، الطلبة... إلخ) يتم الترخيص بالصرف لمندوب الصرف بالجهة بأمر دفع إلكتروني، وذلك طبقاً للتعليمات التي تصدر في هذا الشأن.

ويحظر على جميع سلطات وأجهزة الدولة، والأشخاص الاعتبارية العامة، والشركات التي تملك الدولة كل أو أغلبية رأسمالها إصدار أذن صرف (أوامر تحويل ورقية) خصماً على حساباتها بالبنك المركزي المصري التزاماً بأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي.

ثانياً: يكون تلقى وتبادل جميع البيانات والملفات الإلكترونية الخاصة بعمليات الدفع والتحصيل الإلكتروني في الوحدات الحسابية عن طريق الربط المباشر مع مركز الدفع والتحصيل الإلكتروني بوزارة المالية من خلال التويب الحديث للموازنة العامة للدولة وشجرة الحسابات المعتمدة من وزير المالية، على أن تكون تلك البيانات والملفات مؤمنة ومشفرة وفقاً لنظم سلطة التصديق الإلكتروني الحكومي بوزارة المالية.

#### ثالثاً: التوقيع الإلكتروني (التوكين):

١- نظراً لما تلاحظ لوزارة المالية من وجود العديد من أسماء مستخدمي التوقيع الأول على منظومة الدفع الإلكتروني دون استخدام منذ فترة طويلة، الأمر الذي يشير إلى عدم حوكمة استخدام التوقيع الأول على المنظومة، لذلك يتعين على السلطات المختصة بالجهات الإدارية تحديد عدد (٢) موظف بحد أقصى لسلطة التوقيع الأول، على أن يكون أحدهما على الأقل متواجداً بمقر العمل بصفة دائمة، ويتم موافاة وزارة المالية بالنموذج المعد لذلك، والذي يتم إصداره من رئيس قطاع الحسابات والمديرية المالية.

٢- يكون أصحاب التوقيعين الأول والثاني مسئولين مسئولية تضامنية عن إصدار أوامر الدفع مطابقة لاستمارات الصرف.

٣- يحظر على المسئولين الماليين بالجهة الإدارية وممثلي وزارة المالية المرخص لهم بالتوقيين الأول والثاني التفريط أو التخلي عن مفتاح التصديق الإلكتروني (التوكن) أو الرقم السري الخاص بكل منهم إلى مخلي البيانات أو أي شخص آخر تجنباً لإساءة استخدام التوكن، وحدث تلاعب أو اختلاس أو صرف بدون وجه حق، مما يعرضهم للمسائلة القانونية، وذلك دون الإخلال بمسؤولية كل منهم عن كافة العمليات المالية التي تتم باستخدام المفتاح الخاص به، وعلى كل منهم تغيير الرقم السري المصاحب للتوقيع الإلكتروني دورياً، حفاظاً على سرية وتأمين العمليات المالية التي تتم باستخدام مفتاح التوقيع الإلكتروني.

٤- يجب تسليم التوكن لسلطة التصديق الإلكتروني بوزارة المالية قبل إخلاء طرف صاحب التوقيع الأول سواء للإحالة للمعاش أو النقل أو الندب لوظيفة أخرى، وفي حالة الوفاة يلتزم الجهة الإدارية بإخطار سلطة التصديق الإلكتروني بوزارة المالية بالوفاة خلال أسبوع من تاريخ حدوث الوفاة لإلغائه.

وفي حال قرب بلوغ صاحب التوقيع الثاني السن المقررة للإحالة للمعاش يلتزم بتسليم مفتاح التوقيع الإلكتروني إلى وحدة التصديق الإلكتروني قبل بلوغه هذه السن، ولا يتم إخلاء طرفه إلا بعد التأكد من تسليمه، وفي حالة الوفاة تخطر الإدارة المركزية لحسابات الحكومة / المديريات المالية التابع لها سلطة التصديق الإلكتروني بوزارة المالية خلال أسبوع من حدوث الوفاة لإلغائه.

٥- التأكيد على الالتزام بأحكام القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٤ بتنظيم التوقيع الإلكتروني، وبإنشاء هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات، وعلى الأخص المادتين (١٨)، و(٢٣) منه.

وأخيراً: تسليم بطاقات الرواتب:

١- يجب أن تكون عملية استلام بطاقات الرواتب من البنوك، دون الأرقام السرية، وتسليمها للموظفين/ العاملين من خلال لجان يتم تشكيلها من ثلاثة أعضاء من الموظفين/ العاملين بالجهة الإدارية من خارج الوحدة الحسابية، على ألا يشترك أحد الموظفين/ العاملين في عضوية أكثر من لجنة من هذه اللجان.

٢- يجب أن يكون استلام الأرقام السرية من البنوك من خلال لجنة ثلاثية أخرى تقوم بتسليم الأرقام السرية إلى الموظفين/ العاملين بالجهة، ويتم تشكيلها من الموظفين/ العاملين بالجهة من خارج الوحدة الحسابية، على ألا يشترك أحد الموظفين/ العاملين في عضوية أكثر من لجنة من هذه اللجان.

٣- بالنسبة لإنشاء الأرقام السرية من خلال ماكينات الصراف الآلي، يتم تشكيل لجنة ثلاثية واحدة تختص بعملية استلام البطاقات فقط ثم تسليمها إلى الموظفين/ العاملين بالجهة، على أن يتم تشكيلها من ثلاثة أعضاء من الموظفين/ العاملين بالجهة من خارج الوحدة الحسابية.

٤- يحظر استلام مخلي البيانات لأي من بطاقات الدفع الإلكتروني.





## باسم الشعب

### المحكمة الدستورية العليا

بالجلسة العلنية المنعقدة يوم السبت الرابع من نوفمبر سنة ٢٠٢٣ م،  
الموافق العشرين من ربيع الآخر سنة ١٤٤٥ هـ.

**رئاسة السيد المستشار / بولس فهمي إسكندر**

**رئيس المحكمة**  
**وعضوية** السادة المستشارين: رجب عبد الحكيم سليم ومحمود محمد غنيم  
والدكتور عبد العزيز محمد سالم وطارق عبد العليم أبو العطا وعلاء الدين أحمد  
السيد وصلاح محمد الرويني

**نواب رئيس المحكمة**  
**وحضور** السيد المستشار الدكتور / عماد طارق البشري

**رئيس هيئة المفوضين**  
**وحضور** السيد / محمد ناجي عبد السميع

**أمين السر**

### أصدرت الحكم الآتي

في الدعوى المقيدة بجنول المحكمة الدستورية العليا برقم ١١٦ لسنة ٣٣ قضائية  
'دستورية'.

### المقامة من

محمد عبد الله عبد الحميد حمدي شمس الدين

### ضد

١- رئيس مجلس الوزراء

٢- وزير المالية

٣- الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي (تأمينات الحكومة)

٤- الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي (تأمينات القطاع العام)

## الإجراءات

بتاريخ الثامن والعشرين من ديسمبر سنة ٢٠٢١، ورد إلى قلم كتاب المحكمة الدستورية العليا ملف الدعوى رقم ١٠٠٧٤ لسنة ٦٦ قضائية، نفاذاً لحكم المحكمة الإدارية لمحافظة الإسكندرية ومرسى مطروح، الصادر بجلسة ٢٠٢١/١/٣٠، بوقف الدعوى، وإحالة أوراقها إلى المحكمة الدستورية العليا، للفصل في دستورية نص المادة (٦٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

وقدمت هيئة قضايا الدولة مذكرة طلبت فيها الحكم، أصلياً: بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى، واحتياطياً: برفضها. وبعد تحضير الدعوى، أودعت هيئة المفوضين تقريراً برأيها. ونظرت الدعوى على النحو المبين بمحضر الجلسة، وفيها قدمت هيئة قضايا الدولة مذكرة تكميلية بالطلبات ذاتها، وقررت المحكمة إصدار الحكم بجلسة اليوم.

## الحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق، والمداولة. حيث إن الوقائع تتحصل - على ما يتبين من حكم الإحالة وسائر الأوراق - في أن المدعي في الدعوى الموضوعية، أقام أمام المحكمة الإدارية لمحافظة الإسكندرية ومرسى مطروح، الدعوى رقم ١٠٠٧٤ لسنة ٦٦ قضائية، ضد المدعى عليهم في الدعوى السالفة الذكر، طالباً الحكم بأحقية في صرف نصف أجره عن مدة حبسه احتياطياً على ذمة القضية رقم ٧٧٧٠ لسنة ٢٠١٧ جنابات مطروح، وذلك على سند من أن المدعي يشغل وظيفة عامل مسجد بمديرية أوقاف مطروح، وقد أصدرت جهة الإدارة المدعى عليها قراراً بحرمانه من نصف

أجره، خلال مدة حبسه احتياطياً على ذمة القضية المار ذكرها، والتي حكم فيها ببراءته مما نسب إليه من اتهامات، وصار ذلك الحكم نهائياً بعدم الطعن عليه، وإذا طلب المدعي صرف نصف أجره المحروم منه خلال مدة حبسه احتياطياً؛ أثراً للقضاء ببراءته من الاتهامات المسندة إليه في تلك القضية، فقد رفضت جهة الإدارة طلبه؛ استناداً إلى نص المادة (٦٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، الأمر الذي حدا به إلى إقامة دعواه بطلبائه السالف بيانها. وإذا تراءى لمحكمة الموضوع أن نص المادة (٦٤) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه، فيما تضمنه من حرمان الموظف المحبوس احتياطياً، أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي من الحصول على نصف أجره خلال مدة حبسه، حال عودته للعمل، ولم تنقرر مسؤوليته التأديبية، يخالف نصوص المواد (٥٣ و ٩٥ و ٩٦) من الدستور، فقد أحالت أوراق الدعوى إلى هذه المحكمة للفصل في دستوريته.

وحيث إنه عن الدفع المبدى من هيئة قضايا الدولة بعدم اختصاص المحكمة الدستورية العليا بنظر الدعوى المعروضة، على سند من أن حقيقة المناعي التي أثارها حكم الإحالة تنحل إلى طلب إضافة حكم جديد إلى النص المحال، مما يقتضاه إلزام السلطة التشريعية بتعديل ذلك النص على النحو الذي يريته، وهو ما يخرج عن اختصاص المحكمة الدستورية العليا، فإنه مردود بأن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن الدستور كفل لكل حق أو حرية نص عليها، الحماية من جوانبها العملية، وليس من معطياتها النظرية، وتتمثل هذه الحماية في الضمانة التي يكفلها الدستور لحقوق المواطنين وحررياتهم، التي يعتبر إنفاذها شرطاً للانتفاع بها في الدائرة التي تصورها الدستور نطاقاً فاعلاً لها، وهذه الضمانة هي التي يفترض أن يستهدفها المشرع، وأن يعمل على تحقيقها من خلال النصوص القانونية التي ينظم بها هذه الحقوق وتلك الحريات، باعتبارها وسماً لكفالتها، وشرط ذلك - بطبيعة الحال - أن يكون تنظيمها كافلاً لنفسها في



الدستورية على الطلبات المرتبطة بها، والمطروحة على محكمة الموضوع، ويستوي في شأن توافر المصلحة أن تكون الدعوى قد اتصلت بالمحكمة عن طريق الدفع، أو عن طريق الإحالة، والمحكمة الدستورية العليا هي وحدها التي تتحرى توافر شرط المصلحة في الدعوى الدستورية، للثبوت من شروط قبولها. بما مؤداه أن الإحالة من محكمة الموضوع إلى المحكمة الدستورية العليا لا تقيد بذاتها توافر المصلحة، بل يتعين أن يكون الحكم في المطاعن الدستورية لازماً للفصل في النزاع المثار أمام محكمة الموضوع. متى كان ذلك، وكان النزاع المردد أمام محكمة الموضوع ينصب على طلب المدعي الحكم بأحقية في صرف نصف أجره المحروم منه خلال مدة حبسه احتياطياً، وذلك لصدور حكم نهائي ببراءته من الاتهامات المسندة إليه، وكان حرمانه من صرف نصف أجره مرده إلى نص المادة (٦٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦؛ ومن ثم فإن الفصل في دستورية هذا النص يكون ذا أثر وانعكاس أكيد على الدعوى الموضوعية، وقضاء محكمة الموضوع فيها تتحقق به المصلحة المباشرة في الدعوى المعروضة، ويتحدد نطاقها فيما تضمنه نص الفقرة الأولى من المادة (٦٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، من حرمان الموظف الذي يُحبس احتياطياً من نصف أجره عن مدة حبسه، في مجال سريانه على حالات انتفاء المسؤولية الجنائية بحكم نهائي، أو قرار قضائي لا يجوز الطعن عليه.

وحيث إن النص المحال - في النطاق المتقدم - مؤداه أنه أقام قرينة قانونية قاطعة على ثبوت مخالفة الموظف الذي يُحبس احتياطياً لالتزامه الوظيفي، وخروجه على مقتضى واجبات وظيفته، بما يوجب مجازاته بجزاء تأديبي نهائي؛ هو الحرمان من نصف أجره خلال مدة حبسه، فلا يجوز سحبه، أو إلغاؤه، متى انتفت المسؤولية الجنائية عن الفعل المنسوب إلى الموظف، بحكم نهائي، أو قرار قضائي لا يجوز

الطعن عليه، حتى ولو لم يشكل الفعل في ذاته مخالفة تأديبية، مما تنتظمها أحكام المادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه.

وحيث إن قضاء المحكمة الدستورية العليا قد اطرء على أن الدستور هو القانون الأعلى الذي يرسي القواعد والأصول التي يقوم عليها نظام الحكم، ويقرر الحريات والحقوق العامة، ويرتب الضمانات الأساسية لحمايتها، ويحدد لكل من السلطة التشريعية والتنفيذية والقضائية وظائفها وصلاحياتها، ويضع الحدود والقيود الضابطة لنشاطها، بما يحول دون تدخل أي منها في أعمال السلطة الأخرى أو مزاحمتها في ممارسة اختصاصاتها التي ناطها الدستور بها.

وحيث إن الدستور قد اعتمد بمقتضى نص المادة (٤) منه مبدأ العدل، باعتباره إلى جانب مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص، أساساً لبناء المجتمع وصون وحدته الوطنية، يستلهمه المشرع وهو بصدد مباشرة سلطته في التشريع. وإذا كان الدستور - على ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - قد خلا من تحديد معنى العدالة، فإن المقصود بها ينبغي أن يتمثل فيما يكون حقاً وواجباً، سواء في علائق الأفراد فيما بينهم، أو في نطاق صلاتهم بمجتمعهم، بما مؤداه أن العدالة - في غايتها - لا تتفصل علاقاتها بالقانون باعتباره أداة تحقيقها، فلا يكون القانون منصفاً إلا إذا كان كافلاً لأهدافها، فإذا ما زاغ المشرع ببصره عنها، وأهدر القيم الأصلية التي تحتضنها، كان مُنهيًا للتوافق في مجال تنفيذه، ومسقطاً كل قيمة لوجوده، ومُستوجباً تغييره أو إلغائه.

وحيث إن الدساتير المصرية المتعاقبة قد عيّنت بتنظيم الوظيفة العامة، إذ حرص دستور ١٩٢٣، ومن بعده دستور ١٩٣٠ على أن يعهد للمصريين وحدهم بالوظائف العامة، مدنية كانت أو عسكرية، ولا يولى الأجانب هذه الوظائف إلا في أحوال استثنائية يعينها القانون، وأجمعت الدساتير الصادرة سنوات ١٩٥٦ و ١٩٥٨



و١٩٦٤، على أن الوظائف العامة تكليف للقائمين بها، ويستهدف موظفو الدولة في أداء أعمال وظائفهم خدمة الشعب، واعتبر دستور ١٩٧١ الوظائف العامة حقاً للمواطنين، وتكليفاً للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، واتخذ دستور سنة ٢٠١٤ - القائم - من الكفاءة، وعدم المحاباة أو الوساطة أساساً لحق المواطنين في شغل الوظائف العامة، مع اعتبار شغلهم لها تكليفاً لخدمة الشعب، واعتد بكفالة الدولة حقوقهم وحمايتهم، فلا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي، إلا في الأحوال التي يحددها القانون، مقابل التزامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب - مبيناً فيما تقدم - الضوابط المتعينة في تنظيم الوظيفة العامة، بداية من طبيعة شغلها بين الحق والتكليف، مروراً بشروط ذلك الشغل ونواحيه، انتهاءً بحقوق الشاغلين لها والتزاماتهم، على نحو يضحى معه التزام التنظيم القانوني للوظيفة العامة تلك الضوابط مناهياً لدستوريته، فيما تكون مخالفتها موطئاً لوقوع تنظيمها في حومة العوار الدستوري.

وحيث إن النص على تنظيم القانون لحالات استحقاق التعويض، الذي تلتزم الدولة بأدائه عن الحبس الاحتياطي، أو عن تنفيذ عقوبة صدر حكم بات بإلغائه الحكم المنفذة بموجبه، الذي استحدثه دستور ٢٠١٤ في المادة (٥٤) منه، ضمن باب الحقوق والحريات والواجبات العامة، مؤداه أن التزام الدولة بالتعويض في الأحوال المار بيانها صار أمراً مقضياً، يترتب صدور تشريع ينظم أحوال التعويض عن الحبس الاحتياطي، الذي تباشره السلطة القضائية في الدعاوى الجنائية، التي تنتهي فيها المسؤولية الجنائية للمحبوس احتياطياً بصورة باتة، ولا كذلك الحال لمن حرمه تشريع يحكم علاقات وظيفية للمخاطبين بقانون الخدمة المدنية، المعدودة من علاقات القانون العام، من استثناء نصف أجره الوظيفي المحروم منه خلال مدة حبسه الاحتياطي، فيما لو انتفت مسؤوليته الجنائية بصورة نهائية، عن الوقائع التي حُبس عنها، إذ يغدو استرداد الموظف نصف أجره الذي حُرِم منه - والحال كذلك

بمناوبة تعويض عما لحقه من خسارة، تلتزمه جهة عمل الموظف؛ إنفاذاً للالتزام المنصوص عليه بالمادة (٥٤) من الدستور، فيما يكون حصوله على باقي عناصر التعويض - في حالات استحقاقه - رهناً بصدور التشريع الذي عينه النص الدستوري ذاته، وإلا كان إقرار غير ذلك، افتتاً على التزام الدولة بحماية الملكية الخاصة، وصونها، المنصوص عليه بالمادتين (٣٣ و ٣٥) من الدستور، وتفلتاً من تكامل أحكام الدستور، في وحدة عضوية متماسكة، على النحو الذي تضمنه نص المادة (٢٢٧) من الدستور ذاته.

وحيث إن افتراض البراءة -على ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة- لا يتمحض عن قرينة قانونية، ولا هو من صورها؛ ذلك أن القرينة القانونية تقوم على تحويل للإثبات من محله الأصلي، ممثلاً في الواقعة مصدر الحق المدعى به، إلى واقعة أخرى قريبة منها متصلة به، وهذه الواقعة البديلة هي التي يُعد إثباتها إثباتاً للواقعة الأولى بحكم القانون. وليس الأمر كذلك بالنسبة إلى البراءة التي افترضها الدستور، فليس ثمة واقعة أحلها الدستور محل واقعة أخرى وأقامها بدلاً عنها، وإنما يؤسس افتراض البراءة على الفطرة التي جبل الإنسان عليها، فقد ولد حراً مبرئاً من الخطيئة أو المعصية، ويفترض على امتداد مراحل حياته أن أصل البراءة ما زال كامناً فيه، مصاحباً له فيما يأتيه من أفعال، إلى أن تنقض محكمة الموضوع بقضاء جازم بات لا رجعة فيه هذا الافتراض.

وحيث إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن شرعية الجزاء -جنائياً كان أم مدنياً أم تأديبياً- مناطها أن يكون متناسباً مع الأفعال التي أتمها المشرع، أو حظرها أو قيد مباشرتها، وأن الأصل في العقوبة هو معقوليتها، فلا يكون التدخل بها إلا بقدر لزومها، نأياً بها أن تكون إيلاً غير مبرر يؤكد قسوتها في غير ضرر



ولا يجوز بالتالي أن تناقض -بمداها أو طرائق تنفيذها- القيم التي ارتضتها الأمم المتحدة.

وحيث إن مفاد نص المادة (٩٧) من الدستور، أن ضمان الدستور لحق التقاضي مؤداه: ألا يعزل الناس جميعهم، أو فريق منهم، أو أحدهم من النفاذ إلى جهة قضائية، تكفل بتشكيلها وقواعد تنظيمها ومضمون القواعد الموضوعية والإجرائية المعمول بها أمامها حدًا أدنى من الحقوق، التي لا يجوز إنكارها عن ملجون أبوابها؛ ضمانًا لمحاكمتهم إنصافًا. وكان لحق التقاضي غاية نهائية يتوخاها، تمثلها الترضية القضائية التي يناضل المتقاضون من أجل الحصول عليها، لجبر الأضرار التي أصابتهم من جراء العدوان على حقوق يطلوبونها، فإن أرقها المشرع بقيود تعسر الحصول عليها، أو تحول دونها، كان ذلك إخلالًا بالحماية التي كفلها الدستور لهذا الحق. ولا ينفك عن حق التقاضي حق الدفاع أصالة، أو بالوكالة، الذي كفله أيضًا الدستور في المادة (٩٨) منه، باعتبار أن ضمانته الدفاع لا يمكن فصلها أو عزلها عن حق التقاضي؛ ذلك أنهما متكاملان ويعملان معًا في دائرة الترضية القضائية التي يعتبر اجتيازها غاية نهائية للخصومة القضائية، فلا قيمة لحق التقاضي ما لم يكن متساندًا لضمانته الدفاع مؤكدًا لأبعادها، عاملًا من أجل إنفاذ مقتضاها. كذلك لا قيمة لضمانته الدفاع بعيدًا عن حق النفاذ إلى القضاء، وإلا كان القول بها، وإعمالها واقعًا وراء جدران صامتة.

وحيث إنه عن المناعي التي وجهها حكم الإحالة إلى النص المحال - في النطاق المحدد سلفًا - فإنها سديدة في جملتها؛ ذلك أن النص بما تضمنه من حرمان الموظف الذي يُحبس احتياطيًا من نصف أجره على الرغم من انتفاء مسؤوليته الجنائية بحكم بات، أو قرار قضائي لا يجوز الطعن عليه، إنما يفتتت على مبدأ العدالة، باعتبار أن التنظيم القانوني لأجر الموظف العام لا يقتد

- فقط - على ما يؤديه من أعمال وواجبات وظيفية، وإنما يتقرر ليستوفي الموظف العام متطلباته الاجتماعية، ويقوم على إشباع احتياجاته الأسرية، وهو ما أكدته المشرع في العديد من الاستثناءات، التي قررها على قاعدة الأجر مقابل العمل، وهي استثناءات ترنو في مضمونها إلى تحقيق غاية أسمى من التطبيق التلقائي للقاعدة المار ذكرها، حاصلها الحرص على الجوانب الإنسانية والاجتماعية والأسرية للموظف العام، من خلال منحه راتبه كاملاً، متى ثبت أن انقطاعه عن العمل كان لسبب يخرج عن إرادته، كما أن النص المحال افتقر إلى ضمانه جوهرية مقررته لشاغلي الوظائف العامة؛ هي حصوله على كامل أجره كلما كان مهياً لأداء العمل المنوط به، دون أن ينال من هذه الضمانة عدم أدائه العمل لحبسه احتياطياً، مادامت قد انتفت مسئوليته الجنائية بصورة نهائية عن ارتكاب الفعل الذي نُسب إليه، ليغدو إهدار الضمانة السالف بيانها إخلالاً من النص المحال بكفالة الدولة لحقوق شاغلي الوظائف العامة، والتفاتها منه على ما أضفاه الدستور عليها من حماية، فضلاً عن أن النص المحال قد اتخذ من حبس الموظف احتياطياً قرينة قانونية قاطعة على ثبوت إخلاله بالتزامه الوظيفي، دون مراعاة لانتفاء الرابطة المنطقية بين الأمرين، مادامت قد انتفت عن الموظف المسؤولية الجنائية بصورة نهائية، مما يكون معه النص المحال قد أخل بأصل البراءة، التي توثقها حجية الشيء المحكوم فيه، أو الأمر المقضي به، بحسب الأحوال.

وحيث إن النص المحال قد قوض حق الموظف العام الذي يُحبس احتياطياً، وتنتفي مسئوليته الجنائية على نحو نهائي، في المطالبة باسترداد نصف أجره الذي حرم منه خلال مدة حبسه، جبراً للضرر المادي محقق الوقوع الذي أصابه، فإن ذلك مما يُشكل إهداراً لأصل البراءة، وعدواناً على استقلال القضاء والحق في التقاضي، وحق الدفاع المعدود من بين روافده، وتعطيلاً للحق في التعويض عن الحبس الاحتياطي الذي تلتزم به الدولة. يُضاف إلى ما تقدم، أن

حرمان الموظف من استرداد نصف أجره إنما يُشكل افتئاتاً على الملكية الخاصة؛ ومن ثم يكون النص المحال قد جاء مخالفاً للمواد (٤ و ١٤ و ٣٣ و ٣٥ و ٥٤ و ٩٥ و ٩٦ و ٩٧ و ٩٨ و ١٨٤) من الدستور، مما لزامه القضاء بعدم دستوريته.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأولى من المادة (٦٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، فيما تضمنه من حرمان الموظف الذي يُحبس احتياطياً من نصف أجره عن مدة حبسه، في مجال سريانه على حالات انتفاء المسؤولية الجنائية بحكم نهائي، أو قرار قضائي لا يجوز الطعن عليه.

رئيس المحكمة

أمين السر



## قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٤٢٢٠ لسنة ٢٠٢٣

بتعديل بعض أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١٦٢٧ لسنة ٢٠١٩ بتقرير الحد الأدنى للأجور للموظفين والعاملين

لدى أجهزة الدولة والهيئات العامة الاقتصادية

### رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ ؛

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ؛

وعلى قانون المالية العامة الموحد الصادر بالقانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٢ ؛

وعلى القانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٢٣ يربط الموازنة العامة للدولة

للسنة المالية ٢٠٢٣/٢٠٢٤ ؛

وعلى القانون رقم ١٧٢ لسنة ٢٠٢٣ بتقرير زيادة في علاوة غلاء المعيشة

الاستثنائية للموظفين المخاطبين بقانون الخدمة المدنية والعاملين بالدولة

غير المخاطبين به وبتقرير زيادة في المنحة الاستثنائية للعاملين بشركات القطاع العام

وقطاع الأعمال العام المقررة بموجب القانون رقم ١٦٦ لسنة ٢٠٢٢ ومنح أصحاب

المعاشات أو المستحقين عنهم منحة استثنائية وتعديل بعض أحكام قانون التأمينات

الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ ؛

وعلى القوانين واللوائح الخاصة المنظمة لشئون العاملين بالجهات الإدارية

غير الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية ؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٧ لسنة ٢٠١٩ بتقرير الحد الأدنى

للأجور للموظفين والعاملين لدى أجهزة الدولة والهيئات العامة الاقتصادية وتعديلاته ؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء ؛

## قرار:

### ( المادة الأولى )

اعتباراً من أول أكتوبر سنة ٢٠٢٣ ، تعدل قيم الحد الأدنى لإجمالي الأجر الواردة بنص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٧ لسنة ٢٠١٩ المعدل بالقرارات أرقام ٢٤٢١ لسنة ٢٠١٩ ، ١٤٥٥ لسنة ٢٠٢١ ، ١٣٢٥ لسنة ٢٠٢٢ ، ٤٠١٧ لسنة ٢٠٢٢ ، ١٤٠٨ لسنة ٢٠٢٣ بحيث لا يقل الحد الأدنى لأجور الموظفين والعاملين لدى أجهزة الدولة والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية عما يأتي :

الدرجة الوظيفية / أو ما يعادلها	جنيه / شهرياً
الممتازة	١١٠٠٠
العالية	٩٠٠٠
مدير عام	٨٠٠٠
الأولى	٧٠٠٠
الثانية	٦٠٠٠
الثالثة	٥٥٠٠
الرابعة	٥٠٠٠
الخامسة	٤٥٠٠
السادسة	٤٠٠٠

**( المادة الثانية )**

يستبدل بنص المادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٧ لسنة ٢٠١٩ المشار إليه ، النص الآتي :  
"اعتباراً من أول أكتوبر سنة ٢٠٢٣ يستحق الموظف / العامل حافزاً تكميليّاً يمثل الفرق بين إجمالي الأجر والحد الأدنى للأجر المنصوص عليه في المادة الأولى من هذا القرار مع مراعاة ما يأتي :

- ١ - عند حساب الفرق يتم الأخذ في الاعتبار أية مكافآت أو بدلات أو مزايا نقدية تصرف لأغراض لها صفة العمومية أو تصرف بصفة جماعية سواء كانت شهرية أو دورية لمرة واحدة أو عدة مرات في العام الواحد وما تقرر بموجب القانون رقم ١٧٢ لسنة ٢٠٢٣ المشار إليه ، أيّاً كان مصدر التمويل أو الباب الموازن الذي يتم الخصم عليه ، وعلى أن يحسب متوسطها الشهري بالجنيه في أول أكتوبر سنة ٢٠٢٣
- ٢ - لا يؤخذ في الاعتبار لدى حساب الفرق المشار إليه ما هو مقرر من حافز جذب العمالة ، والحافز التعويضي ، والحافز الإضافي المقرر بموجب القانون رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٩ ، وبدلات التفرغ ، وبدلات ورواتب الإقامة في المناطق النائية ، والبدلات المقررة عن ظروف ومخاطر الوظيفة ، وقيمة أية مزايا عينية ، وتظل تصرف هذه المكافآت والبدلات والمزايا لمستحقيها وفقاً للقواعد المنظمة لها .
- ٣ - تسرى الضوابط العامة لاستحقاق الحوافز والمكافآت والبدلات التي يتقاضاها الموظف / العامل على الحافز التكميلي المشار إليه" .

**( المادة الثالثة )**

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية .

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٢٣ ربيع الآخر سنة ١٤٤٥ هـ

( الموافق ٧ نوفمبر سنة ٢٠٢٣ م ) .

رئيس مجلس الوزراء

**دكتور / مصطفى كمال مديبولي**

طبعت بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية

رئيس مجلس الإدارة

**محاسب / أشرف إمام عبد السلام**

رقم الإيداع بدار الكتب ٦٥ لسنة ٢٠٢٣

٧٠٩ - ٢٠٢٣/١١/٧ - ٢٠٢٣/٢٥٤٥٩



تشرة  
الى السيد اللواء / سكرتير عام محافظة سوهاج  
السادة / مديري مديريات الخدمات بالمحافظة  
حجة طيبة وبعد ،،،

(( يطيب لنا التقدم لسيادتكم بخالص الشكر والتقدير ، ويسعد المديرية تقديم الدعم الفني والتعاون البناء لأجل الصالح العام ))

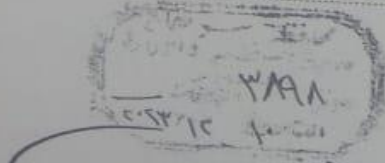
تلاحظ في الآونة الأخيرة وفود أعداد كبيرة من المواطنين ( موظفين وغير موظفين ) إلى مقر مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج ( إدارة التفتيش بالخصوص ) للاستفسار عن موقف حالات الموظفين المعروض حالاتهم على لجان الموارد البشرية بالديوان العام ومديريات الخدمات بالمحافظة سواء عن ترقيةاتهم أو عودتهم للعمل أو خلافه من موضوعات تخصصهم تعرضها تلك اللجان بمحاضرها ، وطلبهم بالإطلاع على محاضر لجان الموارد البشرية المعروض بجهاتهم وكذلك المذكرات والكشوف المرفقة بمحاضر تلك اللجان للتأكد من تدوين أسمائهم وحالاتهم بها أو بالاستفسار عما تم بتلك الموضوعات .

ولما كان هناك قرار صادر من السيد الوزير / محافظ سوهاج بتشكيل لجنة مكون أعضائها ورئيسها من السادة العاملين بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج لمراجعة محاضر لجان الموارد البشرية الواردة إليها من تلك الجهات قبل العرض على سيادته ، ولما كانت موضوعات اللجان المعروضة بمحاضرها هي من الموضوعات السرية ، ولا يجوز اطلاع أحد عن موقف هذه الموضوعات ، وكذلك ما يصدر عند حضور أصحاب الموضوعات ( موظفين وغير موظفين ) من تساؤلات ومشاحنات لمعرفة موقف تلك الموضوعات وخروج سلوكهم عن الأسلوب القانوني الصحيح .

لذا

تهيب المديرية راسئنا بتوجيه سيادتكم للسادة المسؤولين العاملين بإدارة الموارد البشرية بالديوان العام ومديريات الخدمات والسادة الموظفين والعاملين بالإدارات الأخرى المختلفة بتلك الجهات بعدم إرسال أصحاب الموضوعات ( موظفين أو غير موظفين ) للمسؤل عن الموضوعات الواردة بمحاضر ( جلسات ) لجان الموارد البشرية الواردة منها إلى مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج لمراجعتها ، وفي حالة مخالفة أصحاب الموضوعات ( موظفين أو غير موظفين ) القائمين بالسؤل عن مثل هذه الموضوعات ذلك ، سوف تتخذ المديرية راسئنا كافة الإجراءات القانونية مع المخالف ومسائلته ومسائلة المسؤل الذي وجهه للمديرية راسئنا ، وذلك معاً تعطيل العمل بالمديرية راسئنا ، وأعمال لجنة المراجعة ، وللحفاظ على سرية الموضوعات المعروضة بمحاضر ( جلسات ) لجان الموارد البشرية .

مرسل للتعقل بالعلم والعمل بما تقدم .



علاء الدين مصطفى  
مدير المديرية

عصام ماشم الحناوي  
( عصام ماشم الحناوي )

مدير إدارة التفتيش

( السيد محمد السيد )

تحريراً في : ٢٠٢٢/١٢/١٠ م

الباحث

رفعت محمد أحمد

Sohagtanzem@gmail.com

محافظة سوهاج - مدينة نصر - شارع المدارس - الرقم البريدي : ٨٢٥١٦  
٠٩٣ ٤٦٠١٧١٢



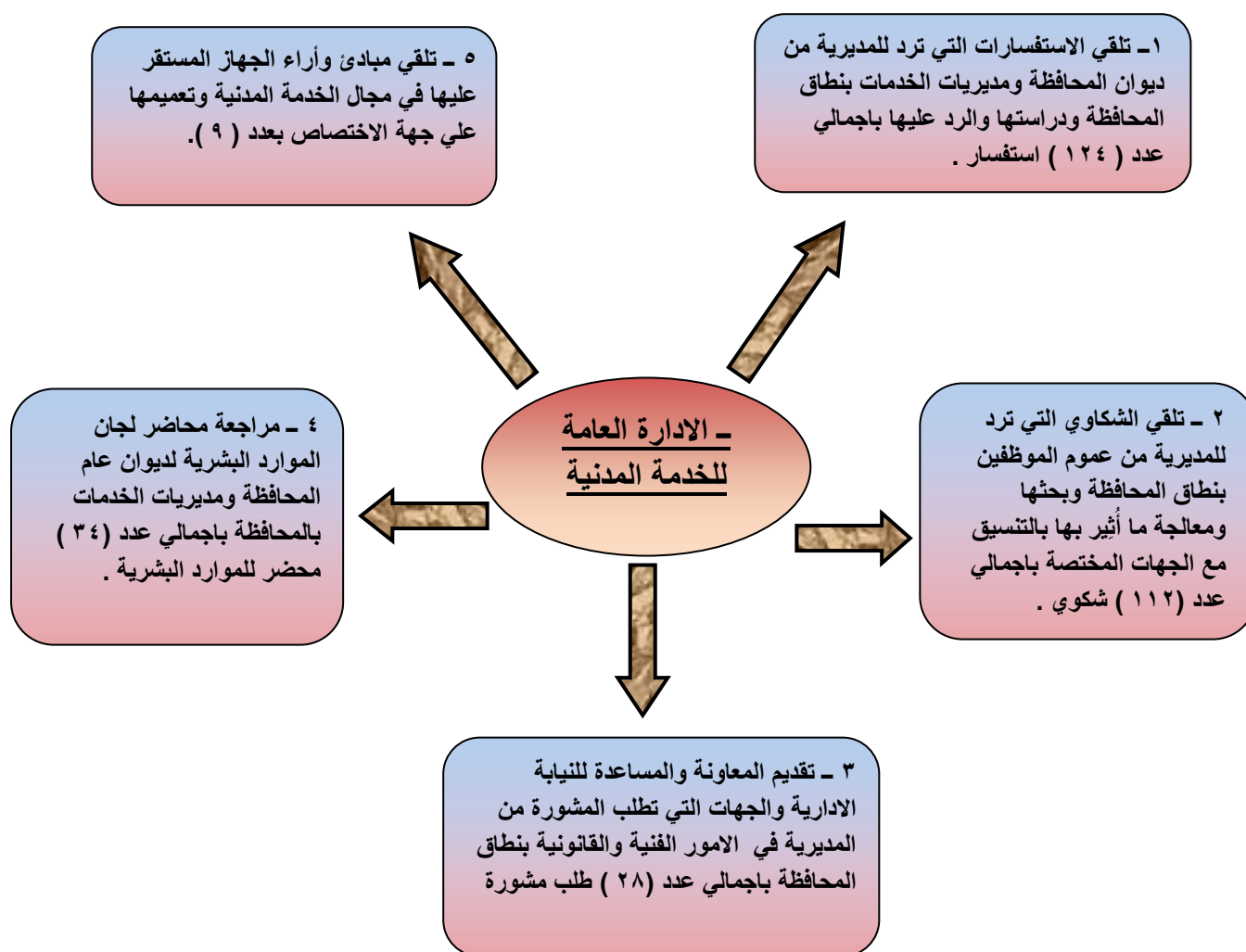
بعض إنجازات مديرية التنظيم والإدارة  
بسوهاج الربع سنوية



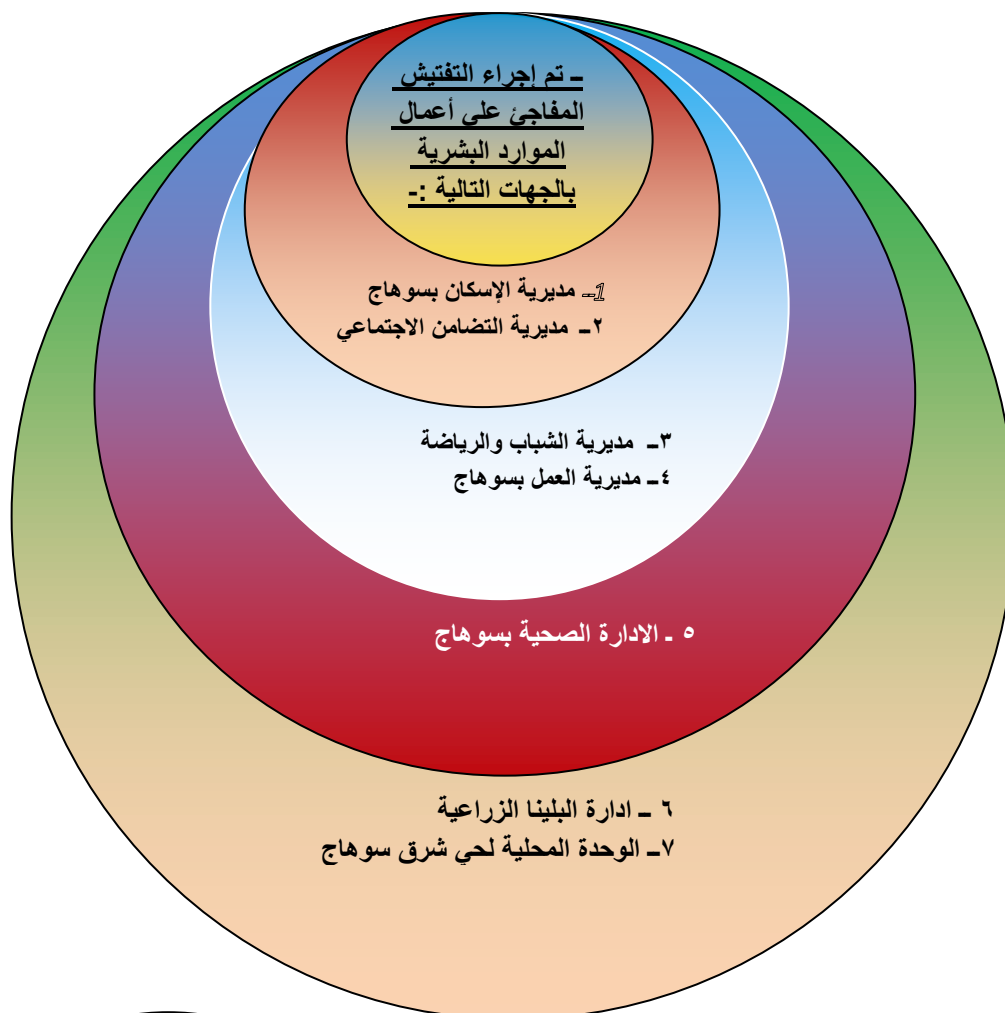
- توضح المخططات التالية ما تم تحقيقه بالمديرية  
من إنجازات بشكل موجز خلال الفترة من شهر  
( أكتوبر وحتى نهاية ديسمبر ٢٠٢٣ م )



## خلال الفترة من أكتوبر وحتى ديسمبر ٢٠٢٣م



## إدارة التفتيش



## الاستفسارات

## الشكاوى



خلال شهر يوليو باجمالي عدد ٣

خلال شهر اغسطس باجمالي عدد ٢٤

خلال شهر سبتمبر باجمالي عدد ١٧

الشكاوي والاستفسارات  
التي تم بحثها والرد عليها

## مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

- تم الانتهاء من إعداد الجزء الأول والثاني من ملف مجمع الفتاوي والتشريعات القانونية التي تخص الشئون الوظيفية بصيغة الكترونية بنسبة ٩٩ % وإمداد الإدارات المختصة بالمديرية بنسخة للاستفادة بها في مجالات العمل المختلفة لما تمثله من سهوله ويسر في الوصول للتشريع بدلاً من البحث الورقي .
- جاري العمل علي اعداد الجزء الثالث من مجمع الفتاوي والتشريعات القانونية بنسبة انجاز ٣٥ % .

- تم الانتهاء من عمل المرحلة الثانية للملف الوظيفي لوحدات الادارة المحلية بنطاق المحافظة بنسبة انجاز ٩٩.٩ % ، وجاري التنسيق من اجل بدء العمل في المرحلة الثالثة للملف الوظيفي .
- تم استقبال عدد من الشكاوي الالكترونية وتحويلها للادارات المختصة بالمديرية والتي قامت بفحص ودراسة الشكاوى وابداء الرأي القانوني فيها بشكل نهائي بنسبة انجاز ٩٨ % .

- تم انجاز العمل علي نظام الارشيف الالكتروني بشقيه ( صادر / واررد ) لتبادل المكاتبات مع الادارات المركزية بالجهاز المركزي للتنظيم والادارة - بنسبة انجاز تخطية ٩٨ % 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 ١٨ 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 ٧٧ طلب  
معونة.

### الإدارة العامة للتنظيم وترتيب الوظائف

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

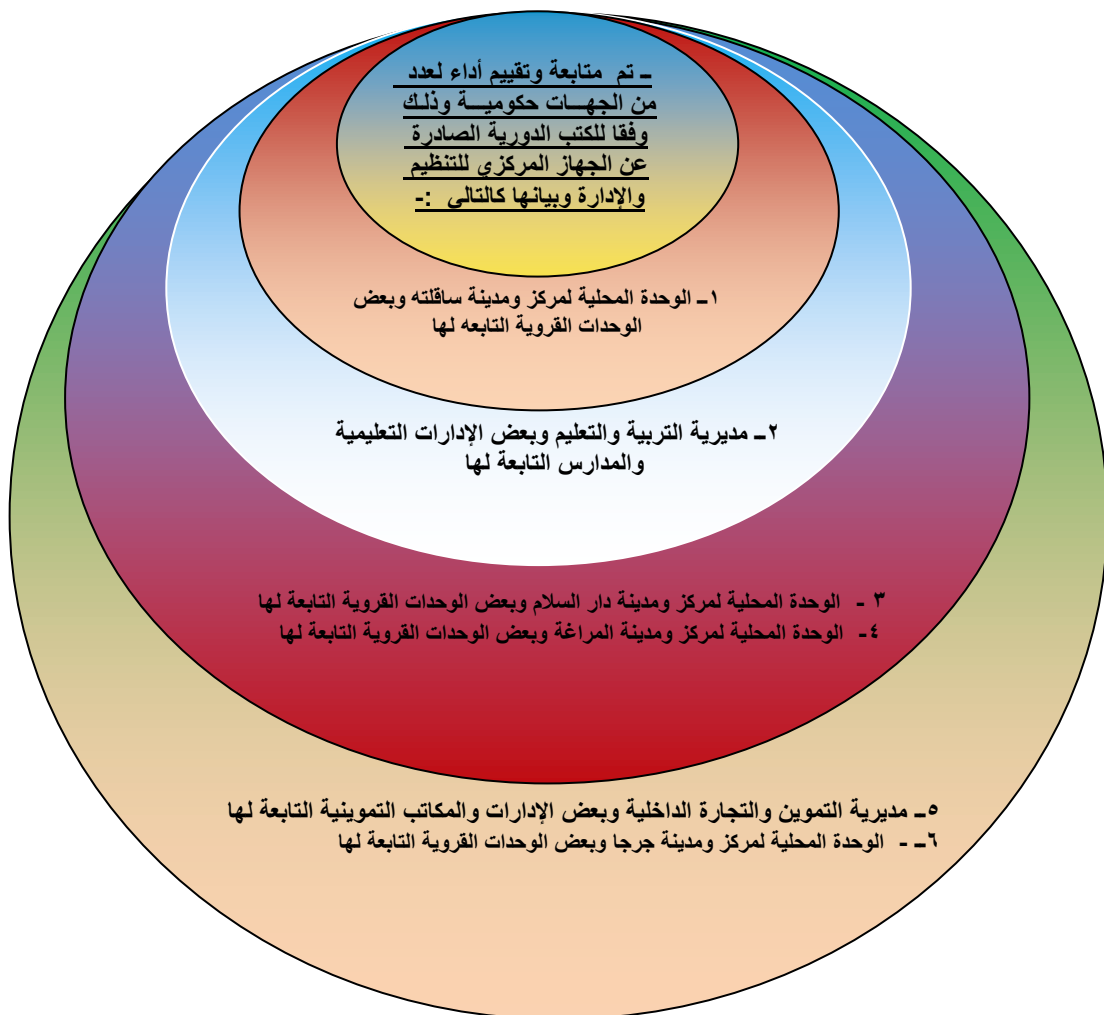
- تم دراسة الاحكام  
القضائية الواردة من  
ديوان المحافظة  
ومديريات الخدمات  
وتنفيذها باجمالي عدد  
٥٣٩ حكم قضائي

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

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

- تم تقديم المعونة الفنية  
لجميع أجهزة المحافظة  
في مجال التنظيم  
باجمالي عدد ١٠٦ طلب  
معونة.

## إدارة التطوير وتقييم الاداء





## سؤال وجواب في مجال الخدمة المدنية

### سؤال :

- كيف يتم حفظ الملفات الوظيفية الخاصة بالموظفين الذين انتهت خدمتهم بالاستقالة أو الإحالة للمعاش القانوني ؟



### الجواب :-

- انتهى رأي الجهاز في هذا الشأن بكتابة الدوري رقم ١٩٨٦/١ م الي ( ان يتم تسوية الجزء الخاص بالموظف المتعلق بالمعاش الي الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات - علي ان يتم تسوية باقي الملف وحفظه بغرفة الحفظ الدائمة بالجهة التي كان يعمل بها الموظف .



### سؤال :

- هل يحق للجهة الإدارية التابع لها الموظف أن تخفي عنه نتيجة تقارير الكفاية ولا تمنحه صورة منها حتي نهاية المدة القانونية للتظلمات ؟



### الجواب :-

- انتهى الرأي القانوني في هذا الشأن الي ( ان القانون اوجب علي الموارد البشرية بالجهة الادارية باخطار الموظف بصورة من تقارير الكفاية فور اعتمادها من السلطة المختصة ) .

- وذلك استناداً الي نص المادة ( ٨١ ) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والمتضمنه ( تعلن الموارد البشرية الموظف بصورة من تقويم ادائه خلال ١٥ يوم من اعتماده من السلطة المختصة - أما في حالة رفض الموظف لاستلام صورة تقويم ادائه والتوقيع بالعلم ، فتقوم الموارد البشرية بالتأشير علي اصل التقرير بذلك ، علي ان يُستعان بزملاء الموظف ممن حضروا موقف رفضه لاستلام التقرير في حالة تقدّمه بشكوي عدم حصوله علي تقرير الكفاية .

- وهذا ما أيدته سابقاً كتاب دوري المركزي للتنظيم والإدارة بالقاهرة رقم ١٩٩٧/٤ في هذا الشأن .





### سؤال :

- هل يستحق الموظف الذي تقدم بطلب استقالة وتم الموافقة عليها - صرف معاش شهري بعد الاستقالة بموجب ما قام بسداده من قيمة اشتراك شهري للتأمينات خلال فترة خدمته الوظيفية ؟

### الجواب :-

- انتهى رأي التنظيم والادارة بسوهاج فى هذا الشأن الى أن هذا الامر ينقسم الى جزئين وهما :-

١- في حالة الموافقة علي طلب استقالة الموظف ، ثم استلم العمل بجهة حكومية اخر كتعيين جديد - ففي هذه الحالة يتقدم الموظف بطلب لجهة عمله المستقيل منها للحصول علي ملف التأمينات والمعاشات الخاص به عن فترة سداده لاشتراكه بالتأمينات عن الفترة السابقة للاستقالة ، ووفقا لذلك يحصل علي ملف التأمينات ويقدمه لجهة عمله الجديدة ليتم اضافة تلك المدة الي مدة اشتراكه التأمينية الجديدة عند بلوغة سن المعاش .

٢- في حالة استقالة الموظف - غير انه لم يشغل او يحصل علي وظيفة حكومية أخرى ، ففي هذه الحالة تقوم جهة عمله المُستقيل منها بحفظ كامل ملف خدمته لحين بلوغ المستقيل سن الستين ، وحينئذٍ تقوم جهة عمله سابقاً بارسال ملف التأمينات الخاصة به لهيئة التأمينات والمعاشات وذلك ليتمكن من صرف مبلغ الدفعة الواحده نظير لما كان يقوم بسداده من اشتراك للتأمينات سابقاً - ولا يحصل حينها علي معاش شهري .





### سؤال :

- ما مدي أحقية الموظفة المغتربة بإحدي المحافظات النائية ( سيناء / البحر الأحمر / سوهاج / ... ) من صرف بدل الإقامة ؟



### الجواب :-

- انتهى رأي الجهاز في هذا الشأن بكتابة الدوري رقم ١٩٨١/١م إلي أحقية الموظفة التي تتزوج من احد أبناء المحافظات النائية في صرف بدل إقامة بواقع ٣٠ % من بداية مربوط الدرجة الوظيفية ، وذلك لان العبرة بموطنها الأصلي حيث تُقيم عشيرتها وذويها وبالتالي فان زواجها وإقامتها علي وجه الاستمرار حيث تعمل لا يقطع روابط الدم بينها وبين ذويها في محافظتها الأصلية باعتباره موطنها الأصلي .



### سؤال :

- هل يجوز الموافقة علي طلب الموظفة بان تعمل جزء من وقت العمل الرسمي مقابل الحصول علي نصف الأجر وفقا لكتاب دوري التنظيم والإدارة رقم ٢٠٠٠/٢م المتضمن ( أن تقوم الموظفة بأداء عملها لمدة أسبوع / ... ثم تتغيب عن العمل الأسبوع التالي ) - وذلك في ظل العمل بقانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١ ؟

### الجواب :-

- انتهى رأي المختصين بالتنظيم والإدارة بسوهاج إلي عدم جواز الموافقة علي طلب الموظفة بالعمل جزء من الوقت بالكيفية الواردة بكتاب الجهاز سالف الذكر ، نظراً لكون هذا الكتاب الدوري كان يستند علي مواد قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ المُلغى حالياً ، ولعدم ورود أي مادة بقانون ٢٠١٦/٨١ ولانحته التنفيذية تشير باستمرار العمل بالكتاب الدوري سالف الذكر .



**سؤال :**

- هل يؤثر حصول الموظفة علي اجازة وضع (خلال عام ٢٠٢٣/٢٠٢٤ مثلاً ) علي أحقيتها بالاستفادة من كامل رصيد اجازاتها الاعتيادية عن ذات السنة - وفقاً لنص انه لا ترد اجازة علي اجازة اخري في ذات السنة ؟

**الجواب :-**

- انتهى رأي التنظيم والادارة بسوهاج في هذا الشأن الي ( أن حصول الموظفة علي اجازة وضع خلال السنة لا يؤثر علي استحقاقها لكامل الاجازات الاخري بذات احكامها وباعتبار ان اجازة الوضع من الاجازات الوجوبية التي اقرها لها القانون - وذلك استنادا لنشرة المديرية المعممة بتاريخ ٢٠٢٢/١٢/٢١م والمُستندة علي كتاب جهاز التنظيم والادارة بالقاهرة رقم ١٤٧١٩ في ٢٠١٤/٥/١٢م - وايضا كتابه رقم ٤٤٤٢٦٠ في ٢٠١٩/١٢/٢٩م .

**سؤال :**

- هل يؤثر حصول الموظف علي اجازة مرضية (خلال عام ٢٠٢٣/٢٠٢٤ مثلاً ) علي أحقيته بالاستفادة من كامل رصيد اجازاتها الاعتيادية عن ذات السنة ؟

**الجواب :-**

- انتهى رأي الجهاز المركزي للتنظيم وادارة بالقاهرة بكتابه رقم ٤٤٤٢٦٠ في ٢٠١٩/١٢/٢٩ إلى :-

١- اذا حصل الموظف علي اجازة مرضية لمدة شهر خلال السنة ، فهنا يستحق الحصول علي كامل رصيد اجازاته الاعتيادية عن ذات السنة ( حيث ان الاجازة المرضية التي تؤثر علي الاجازات الاعتيادية تكون ما زادت عن شهرين خلال السنة ) .

٢- اما اذا استغرقت الاجازة المرضية سنة كامله ، فلا يستحق حينها الحصول علي اجازة اعتيادية في ذات السنة .

٢- أما اذا حصل الموظف علي اكثر من شهرين كاجازة مرضية ، فمثلاً حصل موظف علي شهرين ونصف كاجازة مرضية وكانت مدة خدمته وعمره بالوظيفة تمنحه ٤٥ يوم اجازة اعتيادية سنويا - فيتم حساب رصيده الاعتيادي المستحق عن تلك السنة كالتالي:-

بقسمة الـ ( ٤٥ يوم علي ١٢ شهر = ٣.٧٥ يوم ) الـ ٩ شهور ونصف الشهر عمل فعلي له ) = ٣٦ يوم يستحقه كاعتيادي خلال تلك السنة ) - حيث يجبر الكسر لصالح الموظف .







### سؤال :

- ما مدي أحقية الموظف في طلبه بضم مدة استدعائه للقوات المسلحة إلى مدة خدمته الوظيفية ؟

### الجواب :-

- انتهى رأي جهاز التنظيم وإدارة بالقاهرة بكتابه الدوري رقم ١٦/١٢ م إلى وجوب ضم مدة الاستدعاء إلى القوات المسلحة السابقة على التعيين ضمن مدة خدمته الوظيفية باعتبارها مدة خبرة زائدة ، وما يترتب عليه من اثار اخصها ارجاع الاقدمية - وذلك وفقا للمادة ٦٦ من قانون ١٩٥٩/٢٣٤ وكذلك المادة الاولى من قانون ٢٠٠٩/١٥٢ م .



## كاركتير الموظف



## تصريحات التنظيم والإدارة بالصُحف المصرية خلال الثلاثة أشهر الماضية



## وزير الأوقاف: ٢٠ ديسمبر بدء الامتحان الشفوي للمتقدمين لشغل وظائف أئمة

الثلاثاء ٢١/نوفمبر/٢٠٢٣ - ١٠:٠١ ص



ستقبل الدكتور صالح الشيخ رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، الدكتور محمد ، بمركز الإدارة العامة بالعجوزة، حيث قاما بتفقد امتحان **وزير الأوقاف** مختار جمعة المتقدمين في مسابقة شغل ١٠٠٠ وظيفة عامل بوزارة الأوقاف، وقد شملت الجولة تفقد أماكن استقبال المتقدمين، وقاعات الامتحانات ولجان الكشف الطبي

وفي سياق متصل، أعلن رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عن عقد الامتحانات الشفوية للمتقدمين الذين اجتازوا الاختبار الإلكتروني في مسابقة شغل ١٠٠٠ وظيفة إمام ومدرس وخطيب بوزارة الأوقاف بدءاً من ٢٠ ديسمبر ٢٠٢٣ م المقبل .. وسيقوم الجهاز لاحقاً بإخطار المتقدمين بموعد امتحانهم .

## البروم السابع

### حركة تنقلات تشمل موظفين ب ١٢ وزارة مختلفة طبقاً لقانون الخدمة المدنية

الأربعاء، ٢٢ نوفمبر ٢٠٢٣ ٧:٢٦ م

كشفت دراسة حديثة للجهاز المركز للتنظيم والإدارة الانتهاء من نقل دفعة جديدة من الموظفين على مستوى ٩٩ وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة خلال شهر أكتوبر ٢٠٢٣، وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية

شمل قرارات التنظيم والإدارة، العاملين بعدد ١٢ وزارة خدمية منها وزارة المالية ووزارة الطيران المدني، التموين والتجارة الداخلية، التجارة والصناعة، التضامن الاجتماعي، الموارد المائية والري، الزراعة واستصلاح الأراضي، الصحة والسكان، التعاون الدولي، العمل، التعليم العالي والبحث العلمي





الأربعاء، ١ نوفمبر ٢٠٢٣م

أصدر الدكتور صالح الشيخ، رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، كتابا دوريا رقم (٢) لسنة ٢٠٢٣ بشأن القواعد التنفيذية للقرار رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣ الصادر بترقية الموظفين المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية.



أشارت الجهاز إلى أنه يهيب بكافة الوحدات المخاطبة بأحكام القرار المشار إليه مراعاة ما جاء بالقواعد التنفيذية المرافقة، علما بأن عدم موافاة الجهاز بالمستندات الواردة بتلك القواعد يعد عرقلة له عن أعمال شؤونه مما يترتب عليه تأخير ترقية موظفي تلك الوحدات، مع الإشارة إلى أن الجهاز قد طور تطبيقا إلكترونيا لمساعدة الوحدات المختلفة في إجراء عملية الترقية بسهولة ويسر .

الدكتور صالح الشيخ رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

## المصري اليوم

الثلاثاء ١٢-١٢-٢٠٢٣

- تسلم الدكتور رضا حجازي، وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، من الدكتور صالح الشيخ، رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، نتيجة مسابقة شغل ٣٠ ألف وظيفة معلم مساعد للعام الثاني. جاء ذلك خلال استقبال وزير التربية والتعليم لرئيس الجهاز، لتسلم النتيجة والتنسيق بشأن إعلان الجهاز لمسابقة شغل ٣٠ ألف وظيفة معلم مساعد بالوزارة للعام الثالث.



- وأضاف الدكتور رضا حجازي أن الآليات التي تسير بها المسابقة بداية من امتحانات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ومرورا بالتدريبات التربوية واللياقة البدنية والذهنية وانتهاءً باجتياز التدريبات المقررة، تمثل أكثر الآليات شفافية في انتقاء المعلمين الجدد.

- ومن الجدير بالذكر، أن الدكتور مصطفى مدبولي، رئيس مجلس الوزراء، وجه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، بالإعلان عن مسابقة لشغل ٣٠ ألف وظيفة معلم مساعد بالوزارة للعام الثالث وذلك في شهر يناير المقبل، والتي تشمل الإعلان عن الحاجة إلى عدد ١١١١٤ معلم مساعد فصل، بالإضافة إلى عدد ١٨٨٨٦ معلم مساعد مادة، وتنفيذا لتكليفات فخامة السيد الرئيس عبدالفتاح السيسي بتلبية احتياجات وزارة التربية والتعليم بالتعاقد مع ١٥٠ ألف معلم مساعد، وجه رئيس الوزراء أيضا بتنفيذ مسابقة أخرى في شهر يونيو المقبل، تشمل الأعداد غير المستوفاة من المسابقتين الأولى والثانية والبالغ عددهم حتى تاريخه ٢٣٢٣٢ معلم مساعد، وتضم معلم مساعد رياض أطفال ومعلم مساعد مادة.





مصطفى محمد يوسف