

نشرة المعلومات

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

☆ **اقرأ**
في هذا العدد

في رحاب آيه من آيات
القرآن الكريم مع
(تفسير الشيخ
الشعراوي)

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

(مدي جواز الموافقة علي طلب
الموظف المخاطب بقانون المهن
الطبية بإعادة تعيينه بعد حصوله علي
البكالوريوس التقني التكنولوجي - هل
يجوز للموظف المنتدب أن يحتفظ
بكامل الأجر الأكبر الذي كان يتقاضاه
بجهة عمله الأصلية - مدي أحقية
المواطنين الحاصلين علي درجتي
الماجستير والدكتوراه وكذلك أوائل
الخرجين في التعيين بمؤسسات
الدولة الحكومية وفقاً لقرار مجلس
الوزراء -) .

☆ **الجريدة
الرسمية والوقائع**

☆ **سؤال وجواب
في مجال الخدمة
المدنية**

(هل يجوز حساب مدة انقطاع
الموظف عن العمل بدون عذر ضمن
مدة خدمته الوظيفية - هل يجوز
منح المعلم الخاضع لقانون ١٥٥
م ٢٠٠٧/م حافز تميز علمي لحصوله
علي عدد ٢ دبلومه - التاريخ الفعلي
لبداية الأجازة المرضية - ما الإجراء
القانوني الذي يجب اتخاذه إذا تم
تحديد موعد للموظف الذي ابلغ بأنه
مريض للمثول أمام اللجنة الطبية ،
ولم يكن لديه القدرة علي الانتقال
إيها -) .



**اعداد ادارة نظم
المعلومات**

(**العدد الأول - أكتوبر ٢٠٢٣ م**)

يمكنكم متابعة كافة إصدارات نشرة معلومات التنظيم والإدارة بسوهاج عبر موقع
الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - موقع بوابة سوهاج الالكترونية



نشرة المعلومات

مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

العدد الأول - للعام المالي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م

أعداد وتقديم

• الأستاذ/مصطفى محمد عسكر *** باهتت بإدارة نظم المعلومات

مسئول النشر الصحفي

• الأستاذ/عماد عارف الشيمي *** بإدارة العلاقات العامة

مراجعة قانونية

مدير الإدارة العامة لشئون خدمة المجتمع

إشراف ومراجعة عامة

• الأستاذ/عبد الناصر السيد محمود ٠٠٠ مدير إدارة نظم المعلومات

الإشراف العام والتوجيه

• الأستاذ/عصام هاشم الحناوي ٠٠٠ مدير مديرية التنظيم والإدارة

فهرست العدد

م	الموضوع	الصفحة
١	في رحاب آيه مع تفسير الشيخ الشعراوي	٤
٢	تذكّرة طبيّة	٧
٣	أبرز فتاوي التنظيم والإدارة ومجلس الدولة لأكثر الموضوعات اهتماما لدي الموظف (.....)	١١
٤	خطوة نحو التنمية البشرية	١٤
٥	الجريدة الرسمية والوقائع المصرية	١٨
٦	نبذه عن إنجازات مديرية التنظيم والإدارة الربع سنوية	٢٤
٧	سؤال وجواب في مجال الخدمة المدنية	٣١
٨	كاركتير الموظف	٣٥
٩	صورة في معلومة (تعلم لغة الإشارة)	٣٦
١٠	تصريحات التنظيم والإدارة بالصحف المصرية	٣٧
١١	اجتماعيات	٤١



نظم المعلومات والتحول الرقمي

– نسعي جاهدين عند اعداد أي من اصدارات نشرة معلومات التنظيم والادارة بأن نضع بصمه مؤثر بشكل ايجابي نحو تطوير وتيسير العمل الحكومي ، حيث تتضمن العديد من الجوانب التي تخدم مجالات العمل وتُثمي مهارات العنصر البشري بالاعلام والارشاد والتوجيه .

من روائع التفسير للشيخ /
محمد متولى الشعراوى

– ربما يشعر البعض بأن هناك تناقض عند قراءة و فهم ما ورد في بعض آيات القرآن الكريم ومنها ما جاء في قوله تعالى :-

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ (١٠٢)))

للآية ١٠٢ من سورة آل عمران

وقوله تعالى :-

((واتقوا النار التي أُعِدَّتْ لِلْكَافِرِينَ)) {آل عمران: ١٣١}

– إتقاء الشيء أي الابتعاد عنه ، فمن الطبيعي ان يحاول الانسان عدم الاقتراب من النار تجنباً لضررها ، ولكن كيف يحاول الانسان ان يبتعد عن الله سبحانه وتعالى ، و هو في حاجة الي القرب منه في نفس الوقت ؟؟؟

جاء تفسير الشيخ الشعراوى لهذه الآيات الكريمة (لمعنى التقوى) في غاية الوضوح والبيان :-

- فحين نسمع كلمة (اتقوا) فلنفهم أن هناك أشياء تسبب لك التعب والأذى، فعليك أن تجعل بينك وبينها وقاية،
ولذلك قال الحق: {واتقوا النار التي أُعِدَّتْ لِلْكَافِرِينَ} (آل عمران: ١٣١)

- أى إنه سبحانه وتعالى يطلب من الإنسان أن يجعل بينه وبين النار وقاية وحجابا يقيه من ضررها.

- ولتقريب المعنى اكثر لكلمة التقوي (والله المثل الاعلي) اننا نقول في اوقات كثيرة أبعد عن فلان أو إتقي شره .

- والحق سبحانه وتعالى حين يقول : {واتقوا الله إنَّ الله سَرِيعُ الْحِسَابِ} (المائدة : ٤)

قال العلامة العثيمين رحمه الله :التقوى فسَّرت بعدة تفاسير منها

التقوى: أن تجعل بينك وبين غضب الله وعقابه وقاية تقيك ، وذلك بفعل ما
أمر به الله والبعد والانتهاز عما نهى عنه .

- وقد يقول قائل: كيف اجعل بيني وبين الله حجابا وأنا كمؤمن أريد أن أعيش في معية الله ؟

- نقول: إنك تجعل الوقاية لنفسك من صفات جلال الله، وأنت تستظل بصفات الجمال، فالمؤمن الحق هو من
يجعل لنفسه وقاية من صفات جلال الله، وهي القهر والجبروت وغيرها، وكذلك النار إنَّها من جنود صفات
الجلال، إي اجعل بينك وبين الله حجابا يقيه من غضبه وعقابه .

**- وقيل عن تقوي الله :- أنها الخوف من الجليل (الله) والعمل بالتنزيل
والاستعداد ليوم الرحيل**

- فحين يقول الحق: {اتقوا النار} أو {اتقوا الله} فالمعنى واحد - وعندما يسمع إنسان قول الحق
سبحانه : {اتقوا الله حَقَّ تَقَاتِهِ} ماذا تعني (حق تقاته)؟ إن كلمة (حق)- كما نعرف- تعني الشيء
الثابت الذي لا يزول ولا يتزحزح .

- إذن ما حق التقوي؟ هو أن يكون إيمانك أيها المؤمن إيمانا راسخا لا يغادرك ولا تتذبذب معه، واتقاء
الله حق تقاته هو اتباع منهجه، فيطاع الله باتباع المنهج فلا يعصي، ويذكر فلا ينسى، ويشكر ولا
يُكفر.

- وطريق الطاعة يوجد في اتباع المنهج بـ (افعل) و(لا تفعل) ، ما دمت أيها العبد تستقبل كل نعمة
وتردها إلى الله وتقول: (ما شاء الله، لا قوة إلا بالله) ولا تكفر بالنعمة .

- والناس قد تخطئ الفهم عند تلاوة قوله تعالى: {فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ} هل معنى هذا أن الله كلف الناس أولاً ما لا يستطيعون، ثم قال من بعد ذلك: {فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ}؟ لا ، إنه الحق سبحانه لا يكلف إلا بما في الوسع، فيقول العبد: أنا غير مستطيع أن أقوم بذلك التكليف، ويظن هذا العبد أن التكليف يسقط عنه. لا، إن هذا فهم خاطئ؛ إن قوله الحق: {فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ} أي إنك تتقي الله بما كان في استطاعتك من الوسع، فما باستطاعتك أن تقوم به عليك أن تقوم به. فلا يهرب أحد إلى المعنى المناقض ويقول: أنا غير مستطيع؛ لأن الله يعلم حدود استطاعتك.

- و في تذييل الآية الكريمة بقوله: {وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ} نجد أنفسنا أمام نهي عن فعل وهو: عدم الموت إلا والإنسان مسلم.

تَذَكُّرَةٌ طَبِيبِيَّةٌ

ماذا يقول لون لسانك عن صحتك؟

يكشف لون لسانك الكثير عن صحتك، ويمكنك ملاحظة بعض التغييرات الطفيفة في لون لسانك عندما تعاني من مشكلة صحية



بعض المشكلات الصحية قد تغير لون اللسان إلى ألوان مختلفة، وفيما يأتي نذكر العديد من ألوان اللسان والحالات الطبية التي من المحتمل أن تسببها :-

١- اللون الأحمر :-

يمكن أن يشير اللسان الأحمر (ليس الوردى الداكن) إلى نقص فيتامين ب، بالإضافة إلى أنه الإصابة بالحمى القرمزية، والأكزيما

وتسبب البقع الحمراء ذات الحدود البيضاء على اللسان حالة تسمى اللسان الجغرافي

وقد يكون اللون الأحمر جزءاً من رد فعل تحسسي لدواء أو طعام معين، أو قد يدل على التهاب اللسان، ويشير الطبيب إلى اللسان الأحمر المنتفخ غير مستوي السطح باسم لسان الفراولة

٢- اللون الأصفر

عادة ما يكون اصفرار اللسان نتيجة لنمو البكتيريا، ويتسبب في فرط نموها كل من جفاف الفم وعدم الاهتمام بنظافته، وقد يتحول اللسان إلى اللون الأصفر في المرحلة التي تسبق تحوله إلى لون أسود مكسو بالشعر.

وتشير دراسة عام ٢٠١٩ إلى أن اللسان الأصفر يمكن أن يكون علامة على مرض السكري.

بالإضافة إلى أن التدخين أو مضغ التبغ قد يحول لون اللسان إلى اللون الأصفر، وفي بعض الأحيان، قد يسبب اليرقان والصدفية اصفرارًا في اللسان أيضًا.

٣- اللون البرتقالي

إن العوامل ذاتها المسببة لاصفرار اللسان قد تسبب اللون البرتقالي للسان أيضًا، مثل: سوء نظافة الفم، وجفافه.

كما يمكن لبعض المضادات الحيوية والأطعمة أيضًا أن تكون مسؤولة عن هذا (Beta اللون، كتلك التي تحتوي على نسبة عالية من بيتا كاروتين وهو المركب المسؤول عن لون الجزر (carotene)).

٤- اللون الأزرق

من دلالات تغير لون اللسان تحديدًا الأزرق إلى نقص الأكسجين في الدم، الذي قد ينتج عن مشاكل في الرئة أو أمراض الكلى، أو أمراض الأوعية الدموية، ومن المهم التنويه إلى أن انخفاض مستوى الأكسجين في الدم أمر خطير ويتطلب عناية طبية فورية، كما أن الأكرزيمما هي سبب آخر محتمل للسان الأزرق.

٥- اللون البنفسجي

قد تؤدي أمراض القلب وضعف الدورة الدموية بشكل عام إلى تحول اللسان إلى اللون البنفسجي، كما يمكن رؤية هذا اللون في مرض كاواساكي أيضًا، والذي يعتبر حالة نادرة ولكنها خطيرة تسبب التهاب الأوعية الدموية.

٦- اللون الأبيض

قد يصبح اللسان أبيض نتيجة لأمور عدة، مثل

.عدوى فطرية، مثل: القلاع الفموي والتي تبدو كالجبين

دلالات تغير لون اللسان للأبيض تشير إلى فرط نمو الخلايا، وغالبًا ما تنتج هذه الحالة عن التدخين، وعلى الرغم من كونها حالة غير خطيرة، إلا أنها يمكن أن تنذر ببدء السرطان

الحزاز المسطح الفموي وهو مرض التهابي قد يسبب اللون الأبيض للسان

٧- اللون الأخضر

قد يتحول اللسان إلى اللون الأخضر بسبب تراكم البكتيريا، وقد تكون الأسباب المسؤولة عن اللسان الأصفر أو الأبيض تسبب اللسان الأخضر أيضًا، وفي بعض الحالات قد يكسو اللسان طبقة من الشعر

٨- اللون الرمادي

في بعض الأحيان قد تتسبب مشاكل الجهاز الهضمي في تحويل لون اللسان إلى الرمادي، كما أنه قد تكون القرحة الهضمية والأكزيما مسؤولة عن هذا اللون أيضًا

٩- اللون البني

عادة ما يكون اللون البني للسان غير ضار وقد يتسبب فيه ما قد يتم تناوله من أكل وسوائل، ومع ذلك فإن استخدام التبغ هو سبب آخر للسان البني، ويعتبر استخدامه عادة ضارة يمكن أن تؤدي إلى علامات سرطان الفم في اللسان، مثل: القروح

١٠- اللون الأسود

قد يشير تغير لون اللسان إلى اللون الداكن أو ما يعرف بلسان أسود مشعر إلى وجود عدوى بكتيرية أو فطرية

ومن دلالات تغير لون اللسان للأسود الآتي

.عدوى الحليمات المتضخمة

.التدخين. مرض السكري

.استخدام المضادات الحيوية

.استخدام العلاج الكيميائي

.سوء نظافة الأسنان

لون اللسان الطبيعي

بعد التعرف على دلالات تغير لون اللسان غير الطبيعية، قد تختلف خصائص اللسان قليلاً من شخص لآخر، إلا أن اللسان الصحي له خصائص متشابهة، حيث يجب أن يكون لونه وردياً، مع طبقة بيضاء رقيقة على سطحه

وتتوزع الحليمات أيضاً عليه، والتي هي عبارة عن نتوءات صغيرة تمتد على طول سطح اللسان تقوم بالمساعدة في تناول الطعام وتذوقه



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



سؤال :

- ما مدى جواز الموافقة علي طلب الموظف المخاطب بقانون المهن الطبية رقم ٢٠١٤/١٤م بإعادة تعيينه بعد حصوله علي مؤهل أعلي (دبلوم الدراسات التخصصية المعادلة لدرجة البكالوريوس التقني التكنولوجي) خلال ٢٠٢١ أو فيما بعده ؟

الجواب :-

- إنتهى رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بكتابه الوارد إلكترونياً في ٢٠٢٣/٣/١٩م والمتضمن :-

- عدم جواز النظر في تسوية حالة الموظف بالمؤهل الأعلى وذلك لانقضاء الميعاد المحدد لإمكانية التسوية خلاله والمنصوص عليه بالمادة رقم ٧٦ من قانون ٢٠١٦/٨١م (يجوز للسلطة المختصة ولمدة ثلاث سنوات اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون - نوفمبر ٢٠١٦م - إعادة تعيين الموظفين المُعينين قبل العمل بأحكامه والحاصلين علي مؤهلات اعلي أثناء الخدمة في الوظائف الخالية ...) .





سؤال :

- هل يجوز للموظف المنتدب أن يحتفظ بكامل الأجر الأكبر الذي كان يتقاضه بجهة عمله الأصلية بعد انتدابه لجهة أخرى ؟

الجواب :-

- استقر رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في هذا الشأن بكتابه رقم ٣٧٠٨٣٥ بتاريخ ٢٠١٨/١٠/١٨ م إلى أن اللائحة التنفيذية لقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ م علي (يجوز نذب الموظف مؤقتا للقيام بأعمال وظيفة أخرى من ذات المستوي الوظيفي ... ، وفي هذه الحالة يتقاضى الموظف كامل أجرة من الجهة المنتدب إليها).

- وبناءً عليه :- لا يجوز للموظف المنتدب الاحتفاظ بالأجر الذي كان يتقاضاه من جهة الأصلية .



سؤال :

- ما مدي أحقية المواطنين الحاصلين علي درجتي الماجستير والدكتوراه وكذلك أوائل الخريجين - في التعيين بمؤسسات الدولة الحكومية وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٧٤ لسنة ٢٠٢١ م والمتضمن تشكيل لجنة وزارية عليا للاستفادة من الفئات المشار إليها بعالية ؟

الجواب :-

- استقر رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في هذا الشأن بكتابه رقم ٦١٢٨٠١ بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥ م إلى أن قرار مجلس الوزراء سالف الذكر والمعدل برقم ٣٠٢١ لسنة ٢٠٢١ م تضمن فعلياً تشكيل لجنة عليا لهذا الغرض ، إلا أن المادة رقم ١٢ من قانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١ م تضمنت (أن التعيين في الوظائف العامة يكون بموجب قرار من رئيس الجمهورية أو من يفوضه - علي أساس الكفاءة دون محاباة ، من خلال إعلان مركزي علي بوابة الوظائف الحكومية المصرية خلال شهري يناير ويوليه عند الحاجة ، ويمكن حينئذٍ لخريجي الجامعات التقدم لشغل الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم .



سؤال :

- ما هو الوضع القانوني للموظف القائم بالعمل في الوظيفة العامة عند بلوغه سن الستين وقامت الجهة الإدارية التابع لها الموظف بإصدار قرار بإحالة للمعاش وذلك تطبيقاً لقانون التأمينات والمعاشات الجديد رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ م ، غير أن ذلك الموظف لم يستكمل المدة القانونية اللازمة بالعمل والمحددة بـ (١٢٠ شهر عمل فعلي) لاستحقاقه صرف معاش شهري - فهل يستحق في تلك الحالة أن يصرف معاش شهري أم يحصل علي معاش الدفعة الواحدة بدون معاش شهري ؟

**الجواب :-**

- في إطار سعي التنظيم والإدارة نحو تطبيق صحيح القانون فقد تم دراسة الموضوع سالف الذكر بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والذي أفاد بكتابه الورد لنا في ٢٠٢١ م بأن الموظف الذي بلغ سن الستين فهو من ذلك الحين أصبح من المخاطبين بقانون التأمينات والمعاشات ، وتصبح الهيئة القومية للتأمينات والمعاشات الجهة المعول عليها مواجهتها ما يثار من مشكلات عند تطبيق قانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ م .

- فقد انتهى الرأي القانوني بعد صدور وتطبيق قانون التأمينات والمعاشات الجديد رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ م - والمعمول به رسمياً اعتباراً من ٢٠٢٠/١/١ م إلى عدم أحقية الحالة السابقة في صرف معاش شهري ، ولكن يستحق تعويض الدفعة الواحدة وذلك استناداً للفقرة الأولى من المادة رقم المادة ٢١ من ذات القانون المتضمنه (أنه يستحق المعاش في الحالات الآتية:-

١- بلوغ سن الشيخوخة مع توافر مدة اشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة لا تقل عن ١٢٠ شهراً فعلية على الأقل، وتكون المدة ١٨٠ شهراً فعلية بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون.

- كما نصت المادة (٢٦) علي أنه في حالة انتهاء خدمة أو نشاط أو عمل المؤمن عليه، ولم تتوافر في شأنه شروط استحقاق المعاش (أي مدة الاشتراك التأميني سالفة الذكر) ، يستحق تعويض الدفعة الواحدة عن مدد اشتراكه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، ويصرف هذا التعويض في الحالات الآتية: - بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة .



خطوة نحو التنمية البشرية

شخصيات ينبغي أن يتضمنها فريق عملك

مكة

مكة المكرمة

تنوع الشخصيات يجعل فريق عملك ناجحاً، حيث يلعب كل شخص دوراً مختلفاً، وبالتالي يساهم بشيء مختلف يساعد الفريق على تحقيق هدفه النهائي. قدم موقع Forbes شخصيات مختلفة من حيث العقلية والإنتاجية يجب أن يتضمنها فريقك



المساعد:

يهتم بمساعدة الآخرين وتقديم الخدمات لهم لزيادة أداء وإنتاج الفريق

القائد:

يتمتع بشخصية متوازنة وعالية في القيادة تركز على النتائج من حيث الصواب والخطأ

صانع الفكرة:

عادة ما تبدأ جملة بماذا لو فعلنا ذلك بهذه الطريقة؟ ستحسن أفكاره الكفاءة والأداء

المستمع:

شخص مدرب على الاستماع بين السطور لفهم باقي أعضاء الفريق والعملاء

الحرياء:

يمكنه التكيف مع أي موقف أو شخصية أو تحد، ويمكن لهذا الشخص أن يدعم أي فجوة تنشأ

عديم الاستسلام:

لا يستسلم فوراً عندما تسوء الأمور في مشروع ما أو مع عميل، بل يبدأ في حل المشكلة من جذورها

المفكر:

يقيم المفكر المخاطر المحتملة للفكرة للوصول إلى أفضل مسار ممكن، بدلاً من القفز إلى العمل بأفكار نصف مدروسة

المنتج:

يكون القوة الدافعة للتخطيط والمتابعة والتنفيذ، ويمكن أن يكون لهذا النوع من أعضاء الفريق تأثير كبير على الابتكار وربحية الفريق

الناقد:

هو الشخص الذي يحاول دائماً الكشف عن سبب عدم نجاح الفكرة المقترحة، ويساعد في تطوير الذكاء الجماعي

بناء وإدارة فريق العمل

أولاً :- ماذا يقصد بفريق العمل ؟

مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم ويجمعهم هدف مشترك ويعملون في بيئة محفزة ومناخ مناسب للعمل و جو تسوده المحبة من أجل تحقيق هذا هدف .

ثانياً :- أنواع فرق العمل :-

١- فرق المهام الكبيرة :- حيث تقوم هذه الفرق بتحديد الفرص المتاحة للمنظمة وتقدير احتياجاتها وتحديد هدفها .

٢- فرق المهام المحددة :- وتعنى بحل مشكلة طارئة أو أعمال مؤقتة .

٣- فرق الإدارة الذاتية :- تقوم بمهام محددة والتي تشمل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة .

٤- فرق تحسين الجودة :- يتكون أعضاؤها من وحدة وظيفية واحدة من أجل تحسين الجودة أو الإنتاجية أو الخدمة .

رابعاً :- خطوات بناء فريق العمل :-

١- مرحلة التكوين ٢ - مرحلة التدريب ٣- مرحلة التنفيذ ٤ - مرحلة المتابعة والتقييم

أولاً:- مرحلة التكوين :-

يتم خلالها تحديد العدد الذي سيتكون منه أعضاء الفريق وطبيعة عمل كل عضو من أعضاءه طبقاً للتخصصات التي سوف يشتمل عليها أعضاء الفريق وتوضيح الهدف المشترك المراد تحقيقه من أعضاء الفريق .

ثانياً :- مرحلة التدريب :-

ويقصد بها تدريب أعضاء الفريق على العمل الذي سيؤدونه وذلك من خلال وضع خطة للارتقاء بإمكانيات أعضاء الفريق ثم يقوم المشرف على الفريق بإمداده بكل الأدوات التي يحتاجها في العمل .

ثالثاً:- مرحلة التنفيذ :-

ويقصد بها أن يقوم كل عضو من أعضاء الفريق بتنفيذ المهام أو الوظيفة الموكلة إليه طبقاً لتخصصه ومهاراته التي يتميز بها .

رابعاً مرحلة التقييم :-

كما انه يتم التقييم أثناء التنفيذ حيث يقوم أعضاء الفريق بتقييم أنفسهم بأنفسهم أول بأول لتحديد مدى سلوكهم للاتجاه الصحيح من عدمه لتحقيق الهدف المحدد ، كما انه يتم التقييم بعد انتهاء العمل والمدة الزمنية المحددة لتحقيق الهدف والذي تم تكوين الفريق من اجله ومعرفة نسبة التحقيق باستخدام مقياس الأداء .

خامساً:- خصائص فريق العمل:-

- ١- وضوح الهدف بمعنى أن الهدف محدد مسبقاً من أعضاء الفريق وهو في ذهن كل عضو من أعضاء الفريق .
- ٢- انه يعمل بمنطق الإبداع والابتكار لتحقيق الهدف حيث لم تفرض عليه طريقة معينة للتنفيذ
- ٣- تحديد الأدوار والمهام والمسئوليات لكل عضو من أعضاء الفريق حيث يتم العمل بطريقة منظمة يكون فيها كل عضو من أعضاء الفريق يعرف دوره ويسعى جاهداً لتحقيقه
- ٤- أعضاءه متعاونون فيما بينهم فكل منهم يقدم المساعدة للآخر
- ٦- لديه القدرة على التوجيه والرقابة الذاتية حيث تتاح له درجة عالية من المرونة في التحرك تكفيه لأداء مهامه دون تدخل أو تقييد
- ٨- يتخذ فريق العمل قراراته بالإجماع فال يستأثر به فرد بعينه ومن ثم يحرص كل عضو على الالتزام بحضور الاجتماعات .

سادساً :- ومن ثم فإن هناك بعض الصفات التي يتعين ان تكون في عضو الفريق >

التعاون > المبادرة > القدرة على التأقلم > الالتزام بالمواعيد > الاحترام المتبادل > حسن الاستماع بانتباه > يمكن الاعتماد عليه > الجاهزية > الثبات الانفعالي

سابعاً:- هناك بعض الصفات التي يتعين ان تكون في المشرف الفعال داخل الفريق :-

- ✓ ان يكون محبوب ومقدراً من جميع أعضاء الفريق بما يمكنه من الاتصال بجميع اعضاء الفريق سواء من خلال الاجتماعات او الرسائل
- ✓ لديه القدرة على التحليل واتخاذ القرار .
- ✓ يتمتع بمهارة إدارية تمكنه من إدارة الفريق بما يحقق هدف المؤسسة .
- ✓ أن يكون قادراً على تقويم نفسه ومعرفة قدراته بأنه يستطيع أن يقود الفريق بفاعلية من عدمه فان لم يستطع فيتركه لغيره أفضل .

متى تبدو الحاجة ملحة لوجود حافز؟؟؟؟

تبدو الحاجة ملحة لتحفيز أعضاء الفريق في الحالات الآتية :-

- الهبوط المعنوي والإحباط الذي قد يعترى أعضاء الفريق أثناء العمل ومن مؤشرات هذا الإحباط .
- ظهور بوادر عدم التعاون بين أعضاء الفريق .
- إهمال التوجيهات والإرشادات وعدم تطبيقها بالشكل المطلوب .
- كثرة الشكوى والتذمر من بعض أعضاء الفريق .
- عدم احترام مواعيت انجاز العمل . - الأداء السيئ لأعضاء الفريق .

- أمثلة التحفيز لأعضاء الفريق :-

- خطابات الشكر وشهادات التقدير . منح عائد مادي مثل الحوافز والمكافآت الاستثنائية .
- رعاية صحية واجتماع لأعضاء الفريق -



الجريدة الرسمية والوقائع المصرية

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



م	الموضوع	رقم الصفحة	جهة النشر
١	- قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٢١ لسنة ٢٠٢٣ بشأن ترقية الموظفين		الوقائع المصرية
٢	- قرار وزير المالية رقم ٢٨٥ لسنة ٢٠٢٣ بعدم خضوع ما يتقاضاه المريض بأحد بأمراض مزمنة للضرائب ورسوم .		الجريدة الرسمية

قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

رقم (121) لسنة 2023

بشأن ترقية الموظفين

المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم 61 لسنة 1963؛

وعلى قانون الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الصادر بالقانون رقم 118 لسنة 1964؛

وعلى قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1973؛

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم 43 لسنة 1979؛

وعلى قانون تنظيم شئون أعضاء المهن الطبية العاملين بالجهات التابعة لوزارة الصحة والسكان من غير المخاطبين بقوانين أو لوائح خاصة الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2014، ولائحته التنفيذية؛

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 ولائحته التنفيذية؛

وعلى قانون شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها الصادر بالقانون رقم 73 لسنة 2021؛

وعلى قرار معايير توصيف وتقييم الوظائف الصادر بقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم 35 لسنة 2019؛

وبناءً على ما عرضه رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء بجلسته المعقودة بتاريخ 2023/6/26.

قرر (المادة الأولى)

يسري هذا القرار على الموظفين بالوزارات والمصالح والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016، والعاملين بالهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذي يُعد قانون الخدمة المدنية المُشار إليه الشريعة العامة لهم.

(المادة الثانية)

يُرقى الموظفون الذين أتموا في مستوياتهم الوظيفية حتى 2023/6/30 مددًا لا تقل عن المدد البيئية المُحددة قرين كل مستوى وظيفي إلى المستويات التي تعلوها وفقًا للجدول التالي وذلك اعتبارًا من 2023/7/1، مع احتفاظهم بالأقدمية بالمستوى الوظيفي بعد الترقية، على ألا تتعدى ترقية الموظف مستوى وظيفي واحد، شريطة التأكد من تسكين هؤلاء الموظفين طبقًا للوضع في 2016/11/2 استنادًا إلى المادة الرابعة من قانون الخدمة المدنية المُشار إليه ووفقًا للجدول أرقام (1، 2، 3) المرفقة له.

المدة البيئية اللازمة للترقية إلى المستوى الأعلى				المستوى الوظيفي
مجموعة الوظائف الحرفية والخدمة المعاونة		مجموعة الوظائف الكتابية والفنية	مجموعة الوظائف التخصصية	
الخدمة المعاونة	الحرفية			
_____	_____	_____	_____	الأول (أ)
_____	_____	3 سنوات	سنة	الأول (ب)
_____	_____	3 سنوات	3 سنوات	الثاني (أ)
_____	3 سنوات	3 سنوات	3 سنوات	الثاني (ب)
_____	3 سنوات	3 سنوات	3 سنوات	الثالث (أ)
3 سنوات	3 سنوات	3 سنوات	3 سنوات	الثالث (ب)
3 سنوات	3 سنوات	3 سنوات	3 سنوات	الثالث (ج)
3 سنوات	3 سنوات	3 سنوات	_____	الرابع (أ)
3 سنوات	3 سنوات	3 سنوات	_____	الرابع (ب)
3 سنوات	3 سنوات	_____	_____	الخامس (أ)
3 سنوات	3 سنوات	_____	_____	الخامس (ب)
3 سنوات	3 سنوات	_____	_____	السادس (أ)
3 سنوات	3 سنوات	_____	_____	السادس (ب)

(المادة الثالثة)

يُرقى شاغلو الوظائف الكتابية والفنية بالدرجة الخامسة المعينون قبل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه والمستوفون مدة بينية لا تقل عن خمس سنوات حتى 2023/6/30 إلى المستوى الوظيفي الرابع (ب).

(المادة الرابعة)

يستحق الموظف المُرقى اعتبارًا من 2023/7/1، الأجر الوظيفي المقرر للوظيفة المرقى إليها، أو أجره السابق مضافًا إليه علاوة ترقية بنسبة (5 %) من هذا الأجر الوظيفي أيهما أكبر محسوبة على أجره في 2023/6/30.

ويستحق شاغل إحدى وظائف المستويات الوظيفية التالية من غير الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية، ومضى على شغله لذلك المستوى الوظيفي ثلاث سنوات حافز بنسبة (5%) من أجره الوظيفي في 2023/6/30 بحد أدنى مبلغ 100 جنيهاً و بحد أقصى 150 جنيهاً شهرياً:

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

(المادة الخامسة)

الترقيات طبقاً لأحكام هذا القرار وقتية، وتتم بالنسبة لمن توافرت فيهم الشروط ولم يتوافر فيهم مانع من موانع الترقية في 2023/6/30 وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، وكذا أحكام قانون شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها المشار إليها حتى ولو زال المانع أو توافرت الشروط بعد هذا التاريخ.

(المادة السادسة)

تكون الترقية وفقاً لأحكام هذا القرار باستخدام المستويات الوظيفية أو الدرجات الممولة والشاغرة المدرجة بنهاية استمارة موازنة وظائف الوحدة عن طريق إعادة التوزيع والتمويل الذاتي، بحسب الأحوال، وفي حالة عدم توافر مستويات أو درجات ممولة وشاغرة يتم تمويل الوظائف المرقى إليها خصماً على الاحتياطي العام بموازنة الباب الأول وفقاً للتأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والتأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية، على أن يوضح عدد المستفيدين في كل مستوى وظيفي ومجموعة وظيفية ونوعية، ويُرسَل مقترح الوحدة في هذا الشأن إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لإعمال شؤونه.

(المادة السابعة)

تتولى كل وحدة اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصمًا على الاعتمادات المدرجة بالباب الأول بموازنتها وفقًا للتأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة وللتأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية 2024/2023، وفي حالة عدم كفايتها يتم الرجوع إلى وزارة المالية لإعمال شئونها.

(المادة الثامنة)

تصدر السلطة المختصة قرار الترقية طبقًا لأحكام هذا القرار تحت مسئوليتها في ضوء ما هو ثابت لديها بملفات خدمة الموظفين.

(المادة التاسعة)

يُصدر رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة القواعد التنفيذية لهذا القرار.

(المادة العاشرة)

يُنشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر في: / / 2023

رئيس

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

أ.د/ صالح الشيخ



جمهورية مصر العربية
وزارة المالية
الوزير

للشكر
٢٠٢٣

قرار وزير المالية
رقم ٢٨٥ لسنة ٢٠٢٣
بتعديل بعض أحكام اللائحة المالية للموازنة والحسابات
(إصدار ٢٠٢١)، الصادرة بقرار وزير المالية رقم (١٣٦) لسنة ٢٠٢١

وزير المالية:

- بعد الاطلاع على قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، ولائحته التنفيذية،
- وعلى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩، ولائحته التنفيذية،
- وعلى قانون المالية العامة الموحد الصادر بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠٢٢،
- وعلى اللائحة المالية للموازنة والحسابات (إصدار ٢٠٢١) الصادرة بقرار وزير المالية رقم (١٣٦) لسنة ٢٠٢١،
- وعلى ما قرره اللجنة الفنية الدائمة للنظام المحاسبي الحكومي بشأن تعديل المادة (٣٨) من اللائحة المالية للموازنة والحسابات المشار إليها.

فيقرر

(المادة الأولى)

يُستبدل بنص الفقرة الثالثة من المادة (٣٨) من اللائحة المالية للموازنة والحسابات (إصدار ٢٠٢١) المشار إليها، النص الآتي:

"ولا يخضع ما يتقاضاه المريض بأحد الأمراض المزمنة من جهة عمله أثناء الاجازة المرضية من تعويض يعادل أجر الاشتراك طبقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ للضرائب والرسوم بجميع أنواعها".

(المادة الثانية)

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

وزير المالية

د. محمد مصطفى

٢٧٤٥
وز
٢٠٢٣/٦/١٥
صدر في

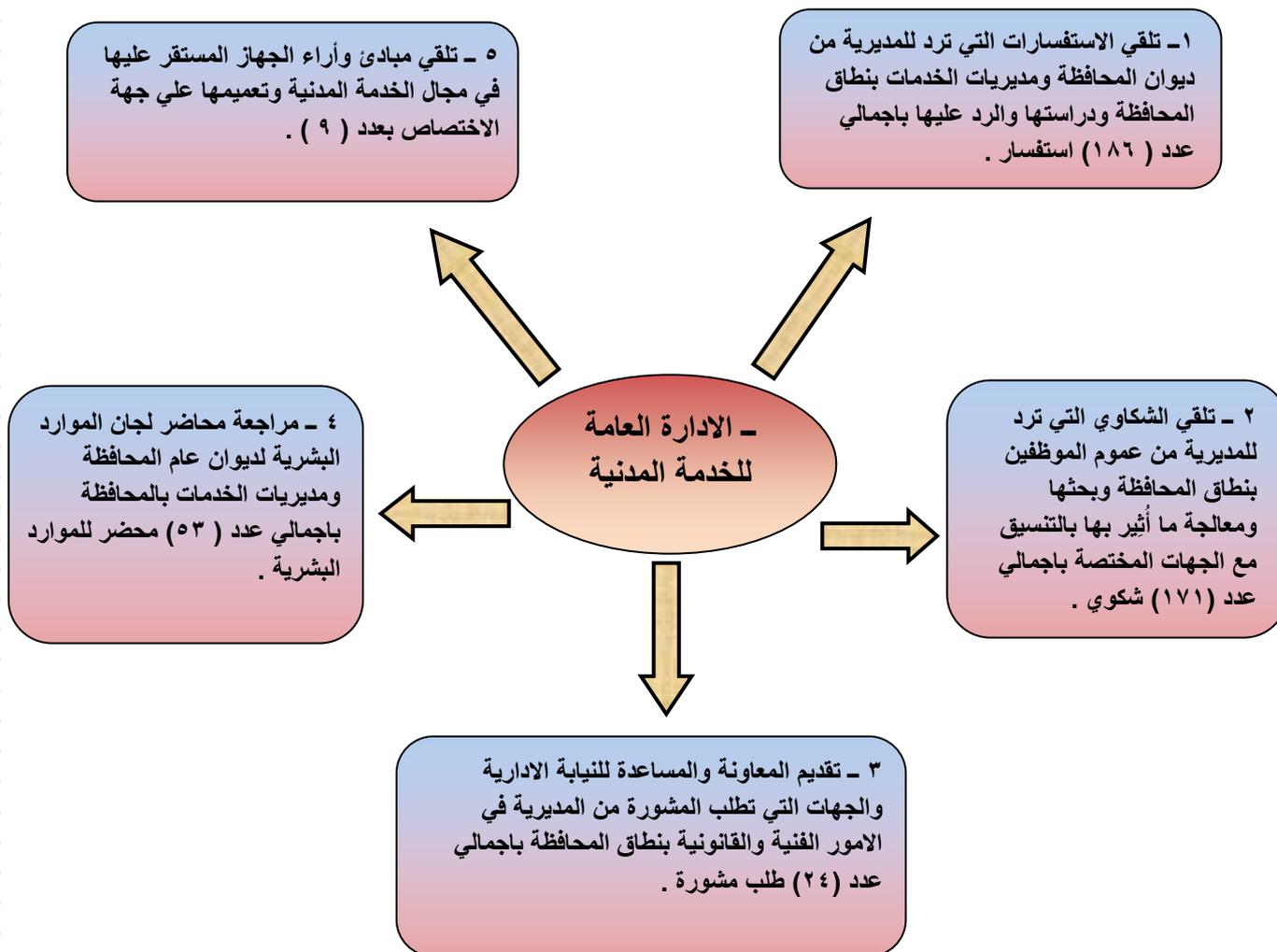
مصر القاهرة - شارع محمد علي - رقم ١٠٠

بعض إنجازات مديرية التنظيم والإدارة
بسوهاج الربع سنوية



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

خلال الفترة من يوليه وحتى سبتمبر ٢٠٢٣ م



إنجازات إدارة التطوير وتقييم الأداء

تم متابعة وتقييم أداء لعدد من الجهات حكومية خلال الفترة من يوليه وحتى سبتمبر ٢٠٢٣ م وذلك وفقا لخطة عمل المديرية والكتب الدورية الصادرة عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وبيانها كالتالي :

١- مديرية الطب البيطري بسوهاج ٢- الادارة البيطرية بطما ٣- الوحدة البيطرية بقرية ام دومة

٤- مركز علاج الحيوانات الاليفة بوحدة طما البيطرية ٥- الادارة والوحدة البيطرية بمركز البلينا

٦- الادارة البيطرية بالمراغة ٧- الوحدة البيطرية بقرية (بني هلال - الشيخ يوسف)

٨- الوحدة البيطرية بكلا من (اولاد غريب - الكوامل بحري - جزيرة شندويل - اولاد عزاز - ادفا)

٩- الإدارة والوحدة البيطرية بكلا من (مركز المنشاه - ساقلته - طهطا - جرجا)

إنجازات ربع سنوية 2024/2023م

١٠- الوحدة المحلية لمركز ومدينة طما / لوحة القروية بـ (مشطا - ام دومه - الريابنه)

١١- الوحدة المحلية لمركز ومدينة البلينا / لوحة القروية بـ (ابيدوس - اولاد عليو - بني حميل)

١٢- الوحدة المحلية لمركز ومدينة طهطا / الوحدة القروية بـ (نزلة القاضي - الصفيحة - بنجا)

١٣- مديرية الزراعة بسوهاج / الادارة الزراعية والجمعية التعاونية بكلا من (طهطا- السوالم- بنهو - الشيخ زين الدين - طما - ام دومه - العزبة المستجدة - جرجا - البلينا - بني غيش - اخميم)

- مديرية القوي العاملة بسوهاج / مكتب العمل بكلا من (جرجا - المنشاه - جهينة - البلينا - دار السلام - اخميم - حي الكوثر- المراغة) - مكتب تفتيش وعلاقات عمل وسط سوهاج - منطقة عمل شمال طهطا

- حيث تم الانتهاء من متابعة وتقييم اداء مديريةية الطب البيطرية والوحدات التابعة لها - الوحدة المحلية لمركز ومدينة البلينا وبعض الوحدات القروية التابعة لها - الوحدة المحلية لمركز ومدينة طما وبعض الوحدات القروية التابعة لها (بنسبة انجاز ١٠٠%)

- في حين تم الانتهاء من متابعة وتقييم اداء مديرية العمل وبعض مكاتب العمل التابعة لها - الوحدة المحلية لمركز ومدينة طهطا وبعض الوحدات القروية التابعة لها - مديرية الزراعة وبعض الوحدات التابعة لها (بنسبة انجاز ٧٠ %) .

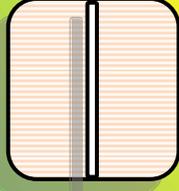
- وقد أسفرت نتيجة تلك الزيارات الميدانية لتقييم اداء الجهات سالفة الذكر عن عدد من التوصيات لمعالجة سلبيات العمل بتلك الجهات والتي تتمثل في البنود الآتية :-

- ★ التنبيه بالالتزام بتطبيق كتاب دري الجهاز المركزي للتنظيم والادارة رقم ٣٩ لسنة ١٩٨٦م الخاص بنظافة وصيانة الابنية الحكومية والاجهزة والمعدات المستخدم بها .
- ★ التنبيه علي المختصين بالطب البيطري بضرورة غلق بيارات الصرف الصحي بمقر المديرية حفاظاً علي الارواح والممتلكات .
- ★ مخاطبة مديرية الطب البيطري بسوهاج لتوفير الاجهزة و وبعض المستلزمات البيطرية بالوحدات البيطرية بنطاق المحافظة .
- ★ التنبيه نحو دراسة امكانية توفير اعتمادات مالية لترميم بعض الوحدات البيطرية .
- ★ احالة العاملين بوحدة الكوامل بحري البيطرية للتحقيق نظرا لتركهم وعدم تواجدهم بمقر الوحدة في وقت العمل الرسمي دون سند قانوني
- ★ احالة المسؤولين عن الوحدة البيطرية بكلا من (جرجا - طهطا - اولاد غريب بالكوامل) للتحقيق بسبب غلق الوحدات في وقت العمل الرسمي .
- ★ التنبيه علي المختصين بضرورة اصلاح وتغطية الاسلاك الكهربائية منعاً لحدوث ماس كهربائي .
- ★ التنبيه نحو وضع لافتة بمسمى الوحدة القروية بأم دومة بطما .

وقد أسفرت نتيجة تلك الزيارات الميدانية لتقييم اداء الجهات سالفه
الذكر عن عدد من التوصيات لمعالجة سلبيات العمل بتلك الجهات
والتي تتمثل في البنود الآتية :-

- ★ التنبيه نحو اصلاح وصيانة السيارات المعطلة بالحملة الميكانيكية بالوحدات المحلية وتكهنين ما يحتاج لذلك .
- ★ التنبيه نحو ضرورة تكهين الاثاث المكتبي المتهاك الموجود أعلي اسطح المباني الحكومية .
- ★ مخاطبة المسؤولين بعدد من الوحدات بتوفير وصيانة كاميرات المراقبة حفاظاً علي امن وسلامه تلك المباني .
- ★ التنبيه علي المختصين بالحملة الميكانيكية بالوحدات بعدم ركن والاحتفاظ بأي سيارة ليست في عهدة الحملة ولم تحصل علي تصريح معتمدا بذلك .
- ★ التنبيه علي المختصين بالحملة الميكانيكية بالوحدات بضرورة توفير مكان أمن لحفظ المواد البترولية حفاظاً علي الأرواح والمال العام .
- ★ التنبيه بضرورة تقليم الاشجار بشكل دوري خاصة خاصة القريبة من الاسلاك و اعمدة الانارة ، حفاظا علي الارواح والمظهر العام .
- ★ مخاطبة مديرية العمل بسوهاج لانشاء باب خارجي لمكتب عمل البلينا لمنع مدمني المخدرات والخرجين عن القانون من الاختباء به .
- ★ مخاطبة مديرية العمل بسوهاج بدراسة توفير اعتمادات مالية لاقامة مركز للتدريب المهني بارض فضاء تابعة لمكتب عمل البلينا لخدمة اهالي مركز ومدينة البلينا .
- ★ التنبيه علي مديرية العمل بسوهاج بوضع لوحة ارشادية بالخدمات التي تقدمها المديرية ومكاتب العمل ، وتوفير دواليب لحفظ الملفات ببعض مكاتب العمل التابعة لها .

مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج



- تم الانتهاء من المرحلة الثانية لعمل ملف وظيفي لكل موظف بشكل الكتروني عبر موقع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بنسبة انجاز ٩٩ % - حيث تضمن تلك المرحلة إرفاق لعدد من المستندات لبيانات الموظفين بديوان عام محافظة سوهاج ومديريات الخدمات بنطاق المحافظة .



- تم تزويد مكتبة المديرية بمصادر المعلومات المختلفة من القوانين واللوائح وقرارات وكتب دورية وتعليمات وزارية تخص الشئون الوظيفية بإجمالي عدد (١٢٥) تشريع قانوني .
- تم فرز إصدارات الجريدة الرسمية والوقائع واستخلاص الموضوعات التي تخص شئون التوظيف شهريا وتعميمها على الإدارات وأقسام المديرية مع فهرستها وحفظها في ملفات الكترونية خاصة .



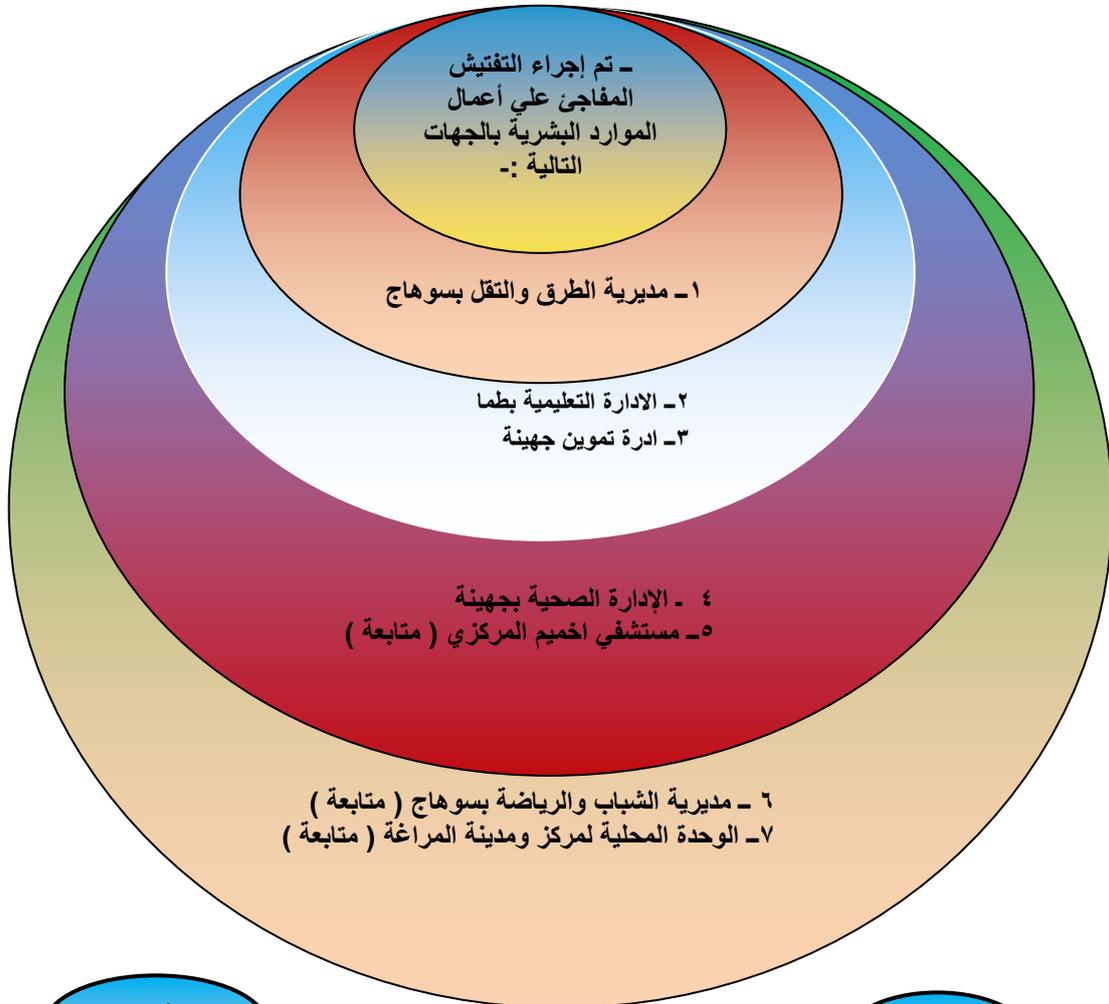
- تم تلقي وانتهاء من فحص عدد من الشكاوي الواردة عبر منظومة الشكاوي الحكومية الموحدة التابعة لرئاسة مجلس الوزراء بإجمالي (٧) شكاوي .
- تم إرسال واستقبال عدد من المكاتبات بين المديرية والجهاز عبر نظام الأرشيف الالكتروني بإجمالي عدد (٦١٠) مكاتبة .

إدارة نظم
المعلومات
والتحول
الرقمي



إدارة التفتيش

خلال الفترة من يوليو وحتى سبتمبر ٢٠٢٣



الاستفسارات

خلال شهر يوليو باجمالي عدد ٤

خلال شهر اغسطس باجمالي عدد ٤

خلال شهر سبتمبر باجمالي عدد ٨

الشكاوى

خلال شهر يوليو باجمالي عدد ١٠

خلال شهر اغسطس باجمالي عدد ٢٠

خلال شهر سبتمبر باجمالي عدد ٢٣



نظم المعلومات والنحول الرقمي

الشكاوي والاستفسارات
التي تم بحثها والرد عليها

سؤال وجواب في مجال الخدمة المدنية



سؤال :

- هل يجوز حساب مدة انقطاع الموظف عن العمل بدون عذر ضمن مدة خدمته والمدة البينية اللازمة للترقية ومنح العلاوة الدورية؟

الجواب :-

- تناول كتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٣ لسنة ١٩٩٣ هذا الامر حيث أشار الي أن فتوي الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة انتهت إلي (معاملة مدة الانقطاع معاملة مدة الخدمة من كل الوجوه وما يترتب علي ذلك من اثار علي الترقية واستحقاق العلاوة الدورية) .

• وبناءً عليه :- تدخل مدة انقطاع الموظف عن العمل ضمن المدة البينية اللازمة للترقية واستحقاق العلاوة الدورية ، ما لم يترتب على الانقطاع انتهاء خدمة الموظف .



سؤال :

- هل تدخل مدة (الأجازة العارضة أو المرضية أو أجازة الوضع) ضمن فترة الاختبار / التكاليف المحددة قانوناً عند استلام الموظف للعمل لأول مرة؟

الجواب :-

- استقر الرأي إلي أن هذا الموضوع يحكمه نص المادة رقم ١٤٨ من اللائحة التنفيذية لقانون ٢٠١٦/٨١م والتي نصت علي (لا يستحق الموظف المُعين لأول مرة أثناء فترة الاختبار أي أجازة سوي الأجازات العارضة والمرضي والوضع ، علي أن تستنزل هذه الأجازة من فترة الاختبار / التكاليف (يتم مد فترة الاختبار / التكاليف بنفس عدد أيام الأجازة الممنوحة له عوضاً عنها) .





سؤال :

- هل يجوز منح المعلم الخاضع لقانون ١٥٥ / ٢٠٠٧ م حافز تميز علمي لحصوله علي عدد ٢ دبلومه (مهنية / خاصة) ؟

الجواب :-

- استقر رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في هذا الشأن بكتابة رقم ٣٣٦٤٥٤ بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٢ م علي ان الشريعة العامة لغير المخصصات المالية بالنسبة للعاملين الخاضعين لقانون ٢٠٠٧/١٥٥ م هو قانون الخدمة المدنية رقم ٢٠١٦/٨١ م

- وعليه يخضع المخاطب باحكام القانون رقم ٢٠٠٧/١٥٥ م لقرار ١٩٨٢/٨٩٨ وتعديلاته رقم ١٩٨٣/ ٨٢٧ م في هذا الشأن .



سؤال :

- هل يحق للموظف الذي سبق وان حصل علي اجازة مرضية وفقا لقرار المجلس الطبي المختص أن يبلغ جهة عمله بأنه لا يزال مريض بعد انتهاء الاجازة المرضية السابق منحه إياها ، وذلك لتجديد الاجازة له ؟

الجواب :-

- انتهى الرأي بالإدارة العامة للخدمة المدنية بالمديرية إلي أن هذا الأمر يحكمه نص المادة رقم ١٤٠ من اللائحة التنفيذية لقانون ٢٠١٦/ ٨١ م والتي نصت علي (... ، إذا انقضت الاجازة المرضية دون أن يُشْفَى وجب عليه (الموظف المريض) أن يُعيد الإبلاغ في اليوم التالي علي الأكثر لانتهاج الاجازة السابقة لإعادة الكشف عليه ، ويتكرر الإبلاغ والكشف حتي يعود الموظف إلي عمله .



سؤال :

- هل يجوز أن يتقدم الموظف بطلب مَد لأجازته اعتيادية التي تم الموافقة عليها مسبقاً ؟



الجواب :-

- يجوز للجهة الإدارية التابع لها الموظف الموافقة علي طلبه لمُد أجازته حال إبلاغه برغبته في المَد بأي وسيلة يمكن إثباتها ويتحقق علم الإدارة بها قبل انتهاء الأجازة السابقة بوقت كاف وذلك استناداً للمادة رقم ١٣٣ من اللائحة التنفيذية لقانون ٢٠١٦/٨١ م ، فإذا لم يتم الرد عليه بالموافقة وجب عليه العود للعمل .



سؤال :

- إذا ابغ الموظف جهة عمله بأنه مريض وملازم الفراش - ثم صدر قرار بمنحة أجازة مرضية ، فما هو التاريخ الفعلي لبداية الأجازة المرضية في تلك الحالة ؟



الجواب :-

- تناول كتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ م الإجابة علي هذا الأمر ، حيث تضمن بأنه يجب علي الموظف إبلاغ جهة عمله بمرضه خلال ٢٤ ساعة من انقطاعه عن العمل لمرضه بأي وسيلة من وسائل الإبلاغ ، علماً بأن الإجازة في تلك الحالة تحسب بدايتها من تاريخ الإبلاغ وليس من تاريخ قرار اللجنة الطبية بالمنح ، ولا تحسب أيام الانقطاع السابقة علي إبلاغه بالمرض أجازة مرضية .



سؤال :

- إذا تم تحديد موعد للموظف الذي ابلغ بأنه مريض للمثول أمام اللجنة الطبية ، ولم يكن لديه القدرة علي الانتقال إليها ، فما الإجراء القانوني الذي يجب علي المريض فعله في تلك الحالة ؟



الجواب :-

- تناول كتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م الإجابة علي هذا الأمر ، حيث تضمن بأنه يجب علي الموظف المريض إبلاغ الجهة الطبية بذلك وتقديم المستندات الدالة ، أو يجب عليه خلال ٤ أيام من موعد اللجنة الطبية أن يُعيد إبلاغ جهة عمله بأنه مازال مريض حتي تقوم بإخطار الجهة الطبية مرة أخرى - لتحديد موعد آخر للعرض عليها .



سؤال :

- هل يجوز نذب موظف بالمجموعة النوعية للتنمية الإدارية ويشغل وظيفة باحث خدمة مواطنين ثالث (أ) إلي وظيفة أخصائي شئون مالية تتبع المجموعة النوعية للتمويل والمحاسبة ؟

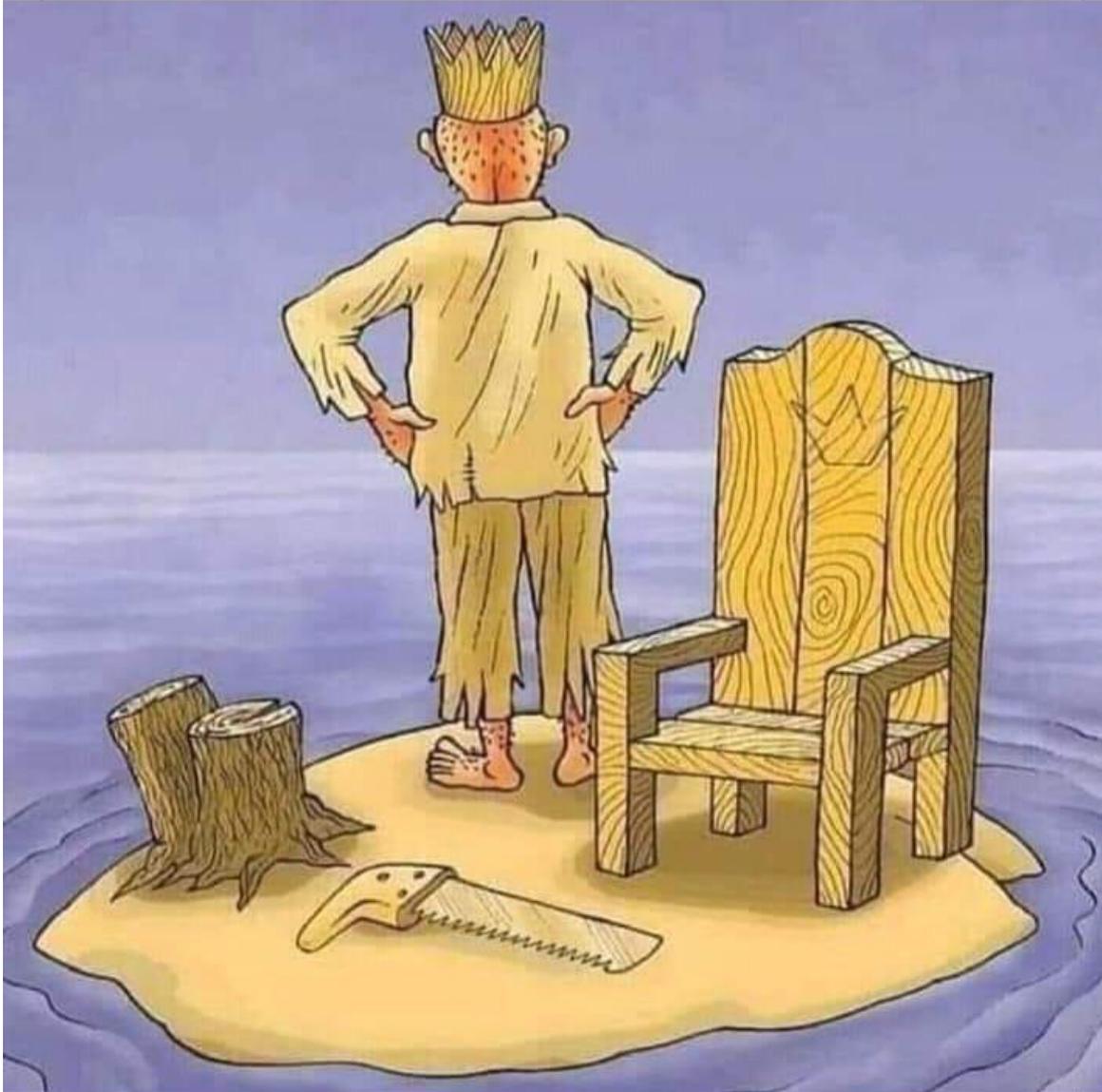
الجواب :-

- أجاز المُشرع النقل والندب بين المجموعات النوعية داخل المجموعة الوظيفية الواحدة بشرط توافر شروط شغلها ، وبالتالي يجوز نقل أو نذب الموظف في تلك الحالة حيث أن كلا المجموعتين النوعية (تنمية إدارية / محاسبة) تدرج تحت مسمى المجموعة الوظيفية للوظائف التخصصية ، ولكن بشرط أن يكون هذا الموظف حاصل علي مؤهل تجاري شعبة محاسبة) ، علي أن تقوم الجهة الإدارية التابع لها الموظف التقدّم بمقترح نقل للتنظيم والإدارة للدراسة وإعمال شئونه في ذلك .



كاركتير الموظف

كان من الأولى صناعة قارب للنجاة بدلا من
كرسي للرفاهية
يجب على الإنسان أن يعرف ترتيب الأولويات



صورة في معلومة تعلم لغة الإشارة

– نسعي جاهدين عند اعداد أي من اصدارات نشرة معلومات التنظيم والادارة بأن نضع بصمه مؤثر بشكل ايجابي نحو تطوير وتيسير العمل الحكومي ، حيث تتضمن العديد من الجوانب التي تخدم مجالات العمل وتُنمّي مهارات العنصر البشري بالاعلام والارشاد والتوجيه .



أيام الاسبوع



ايام الاسبوع بلغة الاشارة

تصريحات التنظيم والإدارة بالصحف
المصرية خلال الستة اشهر الماضية



أعلنت بوابة الوظائف الحكومية عن عدد ٤ وظائف خالية حكومية بـ الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، والتي من المقرر أن ينتهي التقديم لها خلال شهر أكتوبر المقبل.



وأوضحت البوابة أن الوظائف الخالية المتوفرة بالجهاز تضمن: رئيس الإدارة المركزية لنظم المعلومات والتحول الرقمي، رئيس الإدارة المركزية لسياسات وخطط تنمية القدرات، رئيس الإدارة المركزية لتخطيط الموارد البشرية، رئيس الإدارة المركزية للكفاءة المؤسسية.

اليوم السابع

**رئيس التنظيم والإدارة يصدر قرار ترقية الموظفين
بالجهاز الإداري للدولة**

الأربعاء، ١٦ أغسطس ٢٠٢٣ ٠٩:٥٥ ص



أصدر الدكتور صالح الشيخ، رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، قرار رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣ بترقية الموظفين بالجهاز الإداري للدولة، ووفقا للقرار فإنه يسري 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 يُعد قانون الخدمة المدنية المُشار إليه الشريعة العامة لهم.

من حكمتك تعرف
المصري اليوم
www.almasryalyoum.com

١٨ جهة حكومية لن تذهب للعمل يوم الأحد بعد قرار تخفيف أحمال الكهرباء في أغسطس

الجمعة ٢٨-٠٧-٢٠٢٣ ٢١:٠٢



أكدت مصادر أن قرار الدكتور مصطفى مدبولي رئيس مجلس الوزراء بنظام عمل الموظفين «أون لاين» من المنزل يوم الأحد، سوف يطبق على الوزارات والهيئات الحكومية التي لا ترتبط بتقديم خدمات مباشرة للمواطنين، وفي الوقت نفسه تمتلك بنية تقنية للعمل «أون لاين»، ويستطيع موظفوها العمل عن بعد دون الحضور لمقرات العمل.

رئيس التنظيم والإدارة يصدر قرار ترقية الموظفين بالجهاز الإداري للدولة

الأربعاء، ١٦ أغسطس ٢٠٢٣ ٠٩:٥٥ ص

أصدر الدكتور صالح الشيخ، رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، قرار رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣ بترقية الموظفين بالجهاز الإداري للدولة، ووفقا للقرار فإنه يسري 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 يُعد قانون الخدمة المدنية المُشار إليه الشريعة العامة لهم .

التنظيم والإدارة " يبدأ اليوم تجربة تطبيق العمل من المنزل جزئيا"

الثلاثاء، ١٢ سبتمبر ٢٠٢٣ ١٠:٢٥ ص

بدأ الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، برئاسة الدكتور صالح الشيخ، بعد اكتمال انتقال العاملين به بمقره الرئيسي بالحي الحكومي في العاصمة الإدارية ، في تنفيذ تجربة العمل عن بُعد، بداية من اليوم، وذلك بمعدل يوم واحد من المنزل أسبوعيا، وذلك لعدد من الإدارات المركزية بالجهاز؛ جاء ذلك بعد تسليم جميع الموظفين في هذه الإدارات أجهزة "شبكة اتصال مؤمنة"، والتأكد من جاهزية منظومة (APN لاب توب" أو "تايلت" و العمل الداخلي الرقمي والبنية التحتية المعلوماتية، بالإضافة إلى اختبارها لمدة كافي .

المناسبات الاجتماعية للعاملين بالمديرية

أفراح مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج 🌸🌸🌸🌸🌸🌸🌸🌸🌸🌸

– يتقدم الاستاذ عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج ومديرو عموم القلبية الى الزميلة الأستاذة /

"صفية عبدالعال مزيد مدير عام سابق بالمديرية بمناسبة زفاف نجلها "عبدالرحمن



صورة لحضور عدد من الزملاء بالمديرية لحفل الزفاف

– يتقدم الاستاذ عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج ومديرو عموم الادارات العامة ومديرو الادارات والعلاقات العامة وجميع العاملين بالمديرية بخالص التهاني القلبية الى الأستاذ الدكتور حسان النعمانى بمناسبة تكليفه للقيام بأعمال رئيس جامعة سوهاج



🌹 يتقدم الاستاذ عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج ومديرو عموم 🌹
الادارات العامة ومديرو الادارات والعلاقات العامة وجميع العاملين بالمديرية بخالص التمنيات بالشفاء
العاجل الى الزميل حربي عبدالوهاب على بالشنون الإدارية بالمديرية بعد العملية الجراحية الدقيقة
التي أجريت له فى قدمه 🌹



يتقدم الاستاذ عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج ومديرو عموم الادارات
العامة وجميع العاملين بالمديرية خالص التهانى القلبية الى الزميل الاستاذ / احمد حسين حسن مسئول
التصوير بالمديرية 🌹 بمناسبة خطوبة ابن شقيقه



- يتقدم الاستاذ عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج ومديرو عموم الادارات العامة ومديرو الادارات والعلاقات العامة وجميع العاملين بالمديرية بخالص التمنيات بالشفاء العاجل للزميل الاستاذ / احمد نصر الدين عبداللطيف مدير إدارة الازمات بالمديرية 🌹

الف مليون سلامة عليك باشمهندسنا المحترم شفاك الله وعافاك.. وترجع لنا بالف سلامة قريبا بإذن الله 🌹🌹



- يتقدم الاستاذ عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج ومديرو عموم الادارات العامة ومديرو الادارات والعلاقات العامة وجميع العاملين بالمديرية بخالص التمنيات بالشفاء العاجل للزميل / صبرى محمد أحمد - بالشئون الإدارية بالمديرية 🌹
الف مليون سلامة عليك شفاك الله وعافاك وترجع تنور شغلك قريبا بإذن الله تعالى 🌹



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

هَيْئَتُنَا

يتقدم الأستاذ

عصام هاشم الحناوي

مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

ومدير عموم الإدارات العامة ومدير الإدارات بالمديرية

وأسسة العلاقات العامة

بخالص التهاني إلي معالي الوزير

اللواء / طارق الفقي

محافظ سوهاج

والقيادات الشعبية والتنفيذية بالمحافظة

بمناسبة ذكرى ثورة ٢٣ يوليو المجيدة

كل عام وانتم بخير

مع تحيات

العلاقات العامة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

هَيْئَتُنَا

يتقدم الأستاذ

عصام هاشم الحناوي

مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

ومدير عموم الإدارات العامة ومدير الإدارات بالمديرية

وأسسة العلاقات العامة

بخالص التهاني إلي معالي الوزير

إلي معالي الوزير

الدكتور / صالح الشيخ

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

ومديري المديرية و العاملين بالجهاز

بمناسبة ذكرى ثورة 23 يوليو المجيدة

كل عام وانتم بخير

مع تحيات

العلاقات العامة

– الاستاد عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج وبصحبته بعض مديرى عموم الادارات العامة ومديرى الإدارات والعاملين بالمديرية فى زيارة الي الاستاذ عبدالناصر عبدال موجود هاشم مدير مركز التدريب الادارى بالمديرية سابقا حيث قدموا التهنة لسيادته بمناسبة تأديته لفريضة الحج 🍀🍀🍀🍀🍀



– شارك مديرية التنظيم والإدارة أمس الاربعاء الموافق ٥/٧/٢٠٢٣ فى حفل تكريم الاستاذ احمد سلمان محمد مدير عام / كبير باحثين بادارة التفتيش بالمديرية سابقا و مدير إدارة الموارد البشرية بمديرية الصحة بسوهاج وذلك لبلوغه السن القانونية للمعاش 🍀🍀🍀



- قام الاستاذ / عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج وبصحبته الاستاذ اشرف جابر الجلوى مدير الإدارة العامة للشئون المالية والإدارية والاستاذ عبدالناصر السيد محمود مدير إدارة نظم المعلومات والتحول الرقمى بالمديرية بتكريم ثلاثة موظفين من إدارة نظم المعلومات والتحول الرقمى وذلك تقديرا لجهودهم المتميزة وتفانيهم فى أداء عملهم بالإدارة وهم الزملاء الاعزاء :-

♥♥ مصطفى محمد يوسف ♥♥

♥♥ رمضان لبيب محمد ♥♥

♥♥ شعبان جمعه عمر ♥♥





مصطفى محمد يوسف