

# نشرة المعلومات

## إقرأ في هذا العدد

★ في رحاب أبيه من آيات القرآن الكريم مع ( تفسير الشيخ / الشعراوي )

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

( ما مدي احقية الموظف بالتربية والتعليم من صرف مكافأة الامتحانات خلال فترة عمله كعمدة لقرية - هل يجوز للموظف المعاق ان يقوم بانجاز الاعمال المكلف بها عن بعد - ..... ) .

★ اهم ما صدر من قوانين وقرارات بالجريدة الرسمية والوقائع المصرية

★ سؤال وجواب في مجال الخدمة المدنية

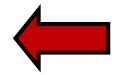
( هل يحق للموظف المعاق ولديه ابن معاق ان يحصل علي اعفاء ضربي بنسبة ١٠٠٪ وفقا لقانون ذوي الإعاقة - هل يجوز منح الموظفة الحاصلة علي إجازة وضع مكافأة الامتحانات عن اشهر الوضع وفقا لمواد قانون الخدمة المدنية المتضمن حصولها علي إجازة وضع باجر كامل - ... ) .

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



اعداد إدارة نظم المعلومات

( العدد الثاني - يناير ٢٠٢٣ م )



يمكنكم متابعة كافة اصدارات نشرة معلومات التنظيم والإدارة بسوهاج عبر موقع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة / بوابة سوهاج الالكترونية / صفحة نقابة العاملين بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج وصفحة العلاقات العامة بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج ...

# نشرة المعلومات

مشرية التنظيم والإدارة بسوهاج

العدد الثاني - يناير ٢٠٢٣ م

## أعداد وتقديم

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

• شكر خاص للأستاذ/ عماد عارف \*\*\* مسئول النشر الصحفي بالمديرية

## مراجعة قانونية

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

## إشراف ومراجعة عامة

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

## الإشراف العام والتوجيه

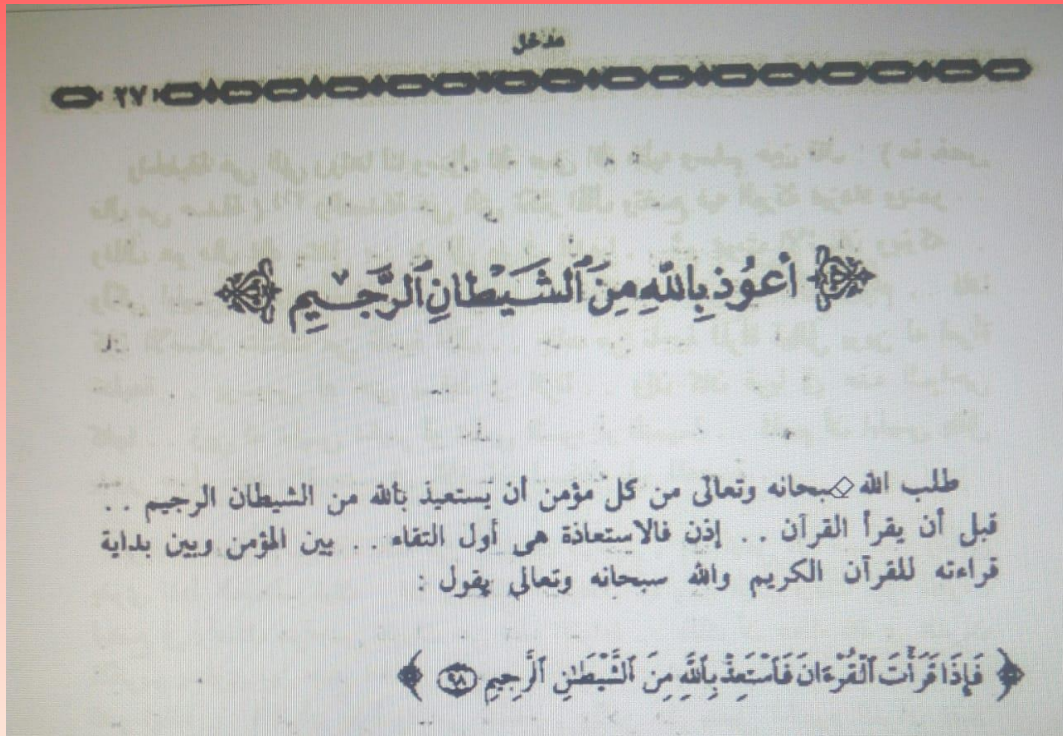
الأستاذ / عصام هاشم الحناوي ... مدير مديرية التنظيم والإدارة

## فهرست العدد

م	الموضوع	الصفحة
١	في رحاب آيه مع تفسير الشيخ الشعراوي	٤
٢	تذكرة طبية	٧
٣	أبرز فتاوي التنظيم والإدارة ومجلس الدولة لأكثر الموضوعات اهتماما لدي الموظف (.....)	٩
٤	خطوة نحو التنمية البشرية	١١
٥	الجريدة الرسمية والوقائع المصرية	١٨
٦	نبذة عن إنجازات مديرية التنظيم والإدارة الربع سنوية	٣١
٧	سؤال وجواب في مجال الخدمة المدنية	٣٥
٨	صورة في معلومة ( لغة الإشارة للصم والبكم )	٣٨
٩	كاركتير الموظف	٤٠
١٠	تصريحات التنظيم والإدارة بالصحف المصرية	٤١
١١	اخبار مجتمع العاملين بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج	٤٤

## من روائع التفسير للشيخ / محمد متولى الشعراوي

- لماذا امرنا الله سبحانه وتعالى أن نستعيز به من الشيطان الرجيم قبل قراءة القرآن الكريم ؟
- ولنتعرف علي الإجابة علي هذا السؤال - هيا بنا نقرأ تفسير الشيخ الشعراوي لنعرف المعني والغاية من الاستعاذة وذلك في المجلد الأول لكتاب خواطر الشيخ الشعراوي ...



عندما نستعيز بالله من الشيطان الرجيم .. فهناك مستعاذ به وهو الله تبارك  
تعالى من الشيطان .. والشيطان من خلق الله وأنت من خلق الله . فمن الممكن ان  
تفرد خلق الله بخلق الله ، ويكون القوى بقوته . أما إذا التحم احدهما بخالقه  
بالتالي لا يقدر عليه . وأنت إذا تركت نفسك للشيطان .. انفرد بك . ولذلك  
نستعيز بالله الذي خلقك وخلق الشيطان .. فيعينك عليه .. ولذلك حين تجد قوما  
مؤمنين وقوما كافرين .. إن ظل المؤمنون موصولين بربهم . لا يهزمهم الكفار

أبدا .. فإذا بعدوا عن منهج الله .. يهزمهم الكفار .. لانه في هذه الحالة يكون  
القتال بين فتين ابتعدتا عن الله .. اذن فعندما يتفرد خلق بخلق .. فالقوى هو  
الذي يقلب . أما إذا احتسب خلق بخالفهم . فلا يقدر عليهم أحد . البشر يقدر  
على البشر إذا بعدت الفتان عن الله .. فإن كانت الفتان معتصمتين بالله .. فلن  
يتقاتلا .

والحق تبارك وتعالى .. يريدك حين تقرا القرآن . أن تصفى جهاز استقبالك  
تصفية تضمن حسن استقبالك للقرآن .. بأن تبعد عنك نزع الشيطان .. حيث  
تستقبل القرآن بصفاء .. وتأخذ منه كل عطاء . فإذا استعدت بالله من الشيطان  
الرجيم . تكون في جانب الله فلا يأتيك الشيطان أبدا .. ولذلك سيأتى الشيطان يوم  
القيامة ليقول لمن أغواهم كما يروى لنا القرآن الكريم :

﴿ وَقَالَ الشَّيْطَانُ لَمَّا قُضِيَ الْأَمْرُ إِنَّ اللَّهَ وَعَدَكُمْ وَعَدَ الْحَقُّ وَعَدْتُكُمْ فَأَخْلَفْتُكُمْ وَمَا كَانَ  
لِي عَلَيْكُمْ مِنْ سُلْطَانٍ إِلَّا أَنْ دَعَوْتُكُمْ فَاسْتَجَبْتُمْ لِي فَلَا تَلُمُونِي وَلُومُوا أَنْفُسَكُمْ مَا  
أَنَا بِمُصْرِخِكُمْ وَمَا أَنْتُمْ بِمُصْرِخِي إني كَفَرْتُ بِمَا أَشْرَكْتُمُونِ مِنْ قَبْلُ إِنَّ الظَّالِمِينَ لَهُمْ  
عَذَابٌ أَلِيمٌ ﴿٢١﴾ ﴾

اذن فالشيطان ليس له سلطان على الانسان أن يقهره على فعل لا يريد . . . أى  
ليس له سلطان القهر . وليس له سلطان على أن يقنع الانسان بالمعصية . . . وهذا  
اسمه سلطان الحجة . . . فالسلطان نوعان . . . قهر لمن لا يريد الفعل . واقناع يجعلك  
تقبل الفعل وأنت راض . . . الشيطان ليس له سلطان القهر على عمل لا تريده .  
وليس له سلطان الحجة . . . ليقنعا بأن نفعل ما لا نريد أن نفعله . . . ولكن المسألة ان  
وسوسة الشيطان . . . وجدت هوى في نفوسنا فتبعناه .

والله سبحانه وتعالى يريد أن يمنع عنا هذه الوسوسة . . . ونحن نقرأ القرآن . . .  
ولكن الحق سبحانه وتعالى هو الذى خلق الشيطان . . . وهو الذى أعطاه القدرة على  
أن يوسوس للانسان . . . لماذا ؟ . . . لأنه لو أن الطاعة وجدت بدون مقاوم . . .

مدخل

لا تظهر حرارة الايمان . . . ولا قوة الاقبال على التكليف . . . وانما عندما يوجد اغراء  
والحاح في الاغراء . . . وأنت متمسك بالطاعة . . . فذلك دليل على قوة الايمان . . . تماما  
كما أنك لا تعرف قوة امانة موظف إلا إذا اغريته برشوة . . . فلو أنه لو لم يتعرض لهذا  
الاغراء . . . فلن تختبر امانته أبدا . . . ولكن إذا تعرض للاغراء . . . وتمسك بأمانته  
ونزاهته فهذه هي الامانة . . .

◊ والله سبحانه وتعالى أعطانا الاختيار لأنه يريد من خلقه من يطيعه وهو قادر على  
معصيته . . . ويؤمن به وهو قادر على عدم الايمان . . . لأن هذه تثبت صفة المحبوبة  
لله . الخلق المقهور لله يأتي له قهرا . . . لا يقدر على المعصية . . . وهذا يثبت القهر  
والجبروت لله . . . ولكن الحق سبحانه وتعالى أراد خلقا يأتيه عن حب . . . وقد يكون  
هذا الحب من أجل عطاء الله في الآخرة ونعيمه وجنته . . . فلا يضمن الله تعالى عباده  
بها . . . وقد يكون عن حب لذات الله . لذلك يقول بعض اهل الصفاء في معنى الآية  
الكريمة :

﴿ قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَىٰ أُمَّمَ إِلَهُكُمْ إِنَّهُ وَاحِدٌ قَسْرَ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ  
رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ﴿١٠١﴾ ﴾

## تذكرة طبية

## سقوط الطفل على رأسه عواقبه خطيرة

أطباء يؤكدون ضرورة التعامل مع هذه الحوادث بجدية كبيرة



- يسقط الأطفال على رؤوسهم كثيرا أثناء اللعب واللهو، الأمر الذي يثير بالطبع ذعر وفزع الآباء. وغالبا لا تتسبب مثل هذه الصدمات إلا في حدوث ارتجاج بسيط بالمخ، لا ينتج عنه أية أضرار للطفل. ولكن في بعض الحالات قد يؤدي سقوط الأطفال على رؤوسهم إلى عواقب خطيرة.
- هناك حالات تستدعي نقل الطفل إلى المستشفى على وجه السرعة، منها على سبيل المثال «فقدانه للوعي بعد سقوطه».
- وأضاف «ينبغي نقل الطفل إلى المستشفى، حتى وإن استعاد وعيه بعد فترة قصيرة». وأشار إلى أن ارتجاج المخ يعد أبسط إصابات الدماغ والجمجمة وأكثرها شيوعا، مضيفا أنه «يؤدي إلى الإصابة ببعض الاضطرابات المؤقتة في وظائف المخ، كما يمكن أن يحدث الارتجاج دون أن يكون هناك أي جرح ظاهر على سطح الجمجمة.»
- «عادة ما تظهر في صورة الإصابة بقيء وفقدان مشهد الحادث من الذاكرة»، مؤكدا على ضرورة إجراء أشعة على المخ بمجرد وصول الطفل إلى المستشفى.
- وأوصى الاطباء بضرورة فحص رأس الطفل بحذر شديد بمجرد أن يفيق من غيبوبته، وذلك لاكتشاف ما إذا كان هناك بعض المؤشرات الدالة على إصابة جمجمته أم لا، مثل النتوء أو الجروح.

• غالبا ما تظهر كسور عظام الجمجمة في صورة تجمعات دموية كثيفة، أي في صورة نتوء في الرأس. ولا يعد هذا النتوء في حد ذاته هو الخطر الحقيقي، لكنه يشير إلى إصابة النسيج أو الوعاء الدموي الموجود أسفله؛ لذا لابد من استشارة طبيب أو نقل الطفل إلى المستشفى على الفور»، لافتا إلى ضرورة القيام بذلك أيضا في حالة إصابة الطفل بجروح نازفة تستلزم العناية الفورية.

• من ناحية أخرى، أوصى طبيب الأطفال الألماني فيغلر الآباء بضرورة مراقبة طفلهم خلال الأيام التالية لسقوطه بعناية شديدة، حتى وإن بدا لهم أنه على ما يرام.

• وأكد فيغلر على أهمية الالتزام بذلك، موضحا أن «الإصابة بنزيف داخلي في المخ يمكن أن تظهر بعد مرور ساعات أو أيام من السقوط على الرأس».

• وأضاف فيغلر أن «الشعور بالغثيان وتغير طبيعة الطفل وفقدانه للشهية، وكذلك فقدانه الرغبة في القيام بأي شيء وشعوره المستمر بالحاجة إلى النوم وإصابته بالصداع، وعدم قدرته على تذكر بعض الأحداث، لاسيما وقعة السقوط، يمكن أن يشير إلى إصابة الطفل بنزيف داخلي».

• جدير بالذكر أنه يجب أن تتسع حدقة العينين وتضيق لدى الأطفال الأصحاء في الوقت نفسه، إذا ما تم تسليط الضوء عليها. لذا يمكن أن يشير تغير ذلك مع الطفل بعد سقوطه إلى إصابته بنزيف في المخ أيضا؛ ومن ثم يتوجب على الآباء استشارة الطبيب على الفور.

• كما يأخذ الأطباء في الحسبان دائما أن سقوط الطفل على جمجمته قد يؤثر في العمود الفقري أيضا، لاسيما على الفقرات العنقية منه.

«عادة لا يتم إجراء عملية جراحية لكسور عظام الجمجمة، إلا في حالة تشوه أجزاء العظام، وأيضا في حالة إصابة سحايا الدماغ»، مشيرا إلى أنه عادة ما تلتئم المستويات الصغيرة من الكسور الموجودة في عظام الجمجمة من تلقاء نفسها، مؤكدا على ذلك بقوله: «عادة ما تلتئم هذه الكسور من تلقاء نفسها أثناء نمو الجمجمة لدى الطفل، لاسيما بالنسبة للأطفال الصغار.»





**أبرز فتاوى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ومجلس الدولة لأكثر الموضوعات اهتماما لدي الموظف**

**سؤال :**

هل يجوز الموافقة علي الطلب المقدم من الموظف من ذوي الإعاقة بأن يقوم بإنجاز الاعمال الوظيفية المكلف بها عن بعد دون الحاجة لوجوده بمقر عمله نظرا لعدم قدرته علي الذهاب والعودة لمقر العمل وفقا لإعاقته الشديدة ؟

**الجواب :-**

– تناول كتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الوارد عبر الشبكة الالكترونية بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٧ م حاله مماثله في هذا الشأن وقد تضمن :-

- أن المادة رقم ( ١٣١ ) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١ م نصت علي ( تخفض ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة لكل من ( الموظف المعاق – الموظف الذي لديه ولد من ذوي الإعاقة -...) أو الموظف الذي يرعي شخصا ذا إعاقة من أقاربه من الدرجة الثانية وفقا للمادة رقم (٢٤) من قانون ذوي الإعاقة رقم ٢٠١٨/١٠ م .
- أما من حيث مدي جواز قيام الموظف بأداء اعماله المكلف بها عن بعد ، فيمكن الرجوع في ها الامر الي المادة (٢٤) من قانون ذوي الإعاقة والمتضمنه ( توفر هذه الجهات أنظمة مرنة للتشغيل بشأن ساعات العمل وأيام العمل والاجر المناسب لها – يتاح للأشخاص ذوي الإعاقة الاختيار من بينها وفقا لظروف اعاقتهم .
- كما نصت المادة رقم (٦٢) من اللائحة التنفيذية لقانون ذوي الإعاقة علي ( يجوز للعامل المعاق ان يقوم بإنجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة السلطة المختصة ودون الحاجة للتواجد في مكان العمل ) ، ويقع عبء التطبيق والتثبت من حالة الموظف الصحية في تلك الحالة علي عاتق جهة عمل الموظف .
- وبناء عليه :- يجوز الموافقة علي طلب الموظف المعاق بأداء اعماله الوظيفية عن بعد وفقا لما سبق وبناء علي تقرير من المجلس الطبي المختص .



**سؤال :**

- ما مدى أحقية الموظف من صرف كامل راتبه من جهة عمله بالتربية والتعليم في ظل قيامه بمهام عمل اخري ( كعمدة لقرية ) ؟

**الجواب :-**

- ورد كتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٦١٠١٩٦ بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٤ م والمتضمن في هذا الشأن :-

- بأنه يحق للموظف في هذه الحالة صرف راتبه بالإضافة الي البدلات والحوافز المقررة لوظيفته الاصلية ( بالتربية والتعليم ) باستثناء مكافأة الامتحانات وحوافز المعلمين فإنهم لا يندرجوا ضمن مفهوم الراتب المستحق وفقا للمادة (٢٢) من قانون العمد والمشايخ رقم ٢٦ لسنة ١٩٩٤ م
- حيث أن استحقاق تلك المزايا المالية يرتبط صرفها بضوابط محددة ومعدلات انجاز للأعمال التي يؤديها الموظف واقعيا بجهة عمله وفقا لقرار وقواعد الصرف الخاصة بها .

**سؤال :**

- ما هو الاجراء القانوني المتبع في حالة الموظف الذي حصل علي حكم قضائي لصالحه بنقله الي بند أجور موسمية علي الباب اول أجور تمهيدا لتعيينه علي درجة دائمة - غير أن اللجنة الطبية التي تم عرض هذا العامل عليها للكشف الطبي عليه قبل استلامه للعمل - قررت أنه غير لائق طبيا لتلك الوظيفة ؟

**الجواب :-**

- ورد لنا كتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عبر الموقع الالكتروني بتاريخ ٢٠٢٢/٤/٢٣ م وذلك بناء علي كتاب المديرية رقم ٨٨٠٦٦٩ بتاريخ ٢٠٢٢/٣/٩ م والمتضمن في هذا الشأن :-

١- يجب الاخذ في الاعتبار أن الاحكام القضائية واجبة النفاذ وفقا لمنطوقها ومكملا بأسبابها وحيثياتها.

٢- يجب علي الجهة التابع لها الموظف القيام بعرض المذكور علي المجلس الطبي المختص وذلك لتحديد الاعمال التي تتناسب مع حالته الصحية ، ثم العرض علي السلطة المختصة لاتخاذ اللازم بشأنه .



## خطوة نحو التنمية البشرية

اسباب واعراض وعلاج  
ضغوط العمل

ضغط العمل هو ظاهرة نفسية للشعور بعدم الراحة الفكرية  
نتيجة:-

- عدم القدرة على التغلب على المشاكل أو المصاعب التي تواجهنا .
- عدم السيطرة على الوضع الراهن.

## سبب ظهور ضغوط العمل :-

- التغيير في طبيعة العمل و بيئته
- التغيير في طبيعة العاملين في مكان العمل
- التراكمات الزمنية

## أنواع ضغوط العمل

### ١- ضغوط ناتجة عن الأدوار:-

- عدم وضوح الدور للموظف وزملائه الآخرين في العمل .
- تعدد وتضارب الأدوار
- عدم التأييد من جانب الإدارة

### ٢- ضغوط ناتجة عن طبيعة وظروف العمل:-

- عدم ملائمة طبيعة العمل
- عدم ملائمة مكان العمل
- الصراع على الحوافز والترقيات
- نوع الوظيفة ومتطلباتها

### ٣- ضغوط ناتجة عن العلاقات:-

- مع الرؤساء
- مع المرؤوسين
- مع الزملاء
- مع المستفيدين(العلاء)
- ضعف التعاون بين الزملاء

#### ٤- ضغوط ناتجة عن الجانب التنظيمي:-

- عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الاختصاصات
- عدم توازن في توزيع السلطات
- غياب المشاركة
- سوء الاتصالات
- عبء ساعات العمل
- المركزية
- عدم وضوح المسار الوظيفي

#### ٥- ضغوط الوقت:-

- الزيارات والمكالمات التليفونية العارضة
- الاجتماعات والزيارات غير المخطط لها او الفاشلة
- زيادة حجم البريد الوارد وعدم كفاية الوقت المتاح
- غياب الرئيس المباشر
- عدم تنظيم الوقت المتاح

#### ٦- ضغوط خارجية :-

- الاتجاهات والانتماءات والانشقاقات داخل جهة العمل الواحدة
- الرأي العام والاعلام وتأثيره السلبي
- تعدد اجهزة الرقابة علي العمل
- العادات والتقاليد السائدة

#### ٧- ضغوط شخصية:-

- الاسرة ومتطلباتها
- العلاقات الاجتماعية
- شخصية
- دوافع الفرد واتجاهاته

## المظاهر النفسية لضغوط العمل

• **الغضب:** وهو التهيج أو السخط المصحوب بالعدوانية أو الخصومة الحادة، وهو حالة نفسية تتولد لدينا عند إحساسنا بأن شيئاً ما قد حدث أو شخصاً قد أقدم على عمل ما يسيء إلينا قولاً أو فعلاً .

• **القلق:** وهي حالة الانفعال التي تبقى ايجابية ومنتجة مادامت معقولة وتصبح سلبية إذا زادت بدرجة شديدة ، ويمكن القول بأنه الخوف من النتائج التي يصعب التكهن بها إلى حد معقول .

• **الإحباط:** إحساس بالتذمر والرفض والملل ولا يصاحبه أي سرور ناتج عن التعامل مع الأشخاص أو الأشياء، وهو الشعور بالعجز التام عن القيام برد فعل يؤدي إلى نتيجة ما .

• **فقدان الثقة بالنفس:** هو الإحساس احتياج الفرد دائماً لمن يسانده ويعززه في قراراته . وتظهر غالباً في شكل عدم القدرة على اتخاذ القرار ثم سرعة تغييرها بعد اتخاذه .

## طرق معالجة ضغوط العمل

- إذا شعرت أن ضغوط العمل تستنزف طاقتك، وتؤثر على مسارك المهني والشخصي، فعليك أن تبحث عن حلول للتخلص من تلك الضغوط أو تخفيفها على الأقل. بغض النظر عن ما تفعله من أجل لقمة العيش.
- كيفية التعامل مع ضغوط العمل بشكل إيجابي

### ١- تحديد مصادر الضغوط

أول خطوة في طريق التعامل مع ضغوط العمل هي تحديد مصادر هذه الضغوط قد تكون آتية من بيئة العمل أو الزملاء أو من طبيعة العمل نفسه، وقد تكون مؤقتة، وقد تكون دائمة .

٢- ضع الحدود لمن حولك بما هو مقبول وما هو غير مقبول عندما يتعلق الأمر بالعلاقات في العمل ، ضع حدودا واضحة حتى لا يتطفل الآخرون على وقتك أو مساحتك الخاصة .

– فإذا كان رئيسك في العمل وزملاؤك يتواصلون معك بخصوص العمل طوال اليوم، وربما حتى في الليل وفي العطلات ، فقد يشكل ذلك ضغطا دائما عليك، وستشعر بأن العمل يلاحقك أينما ذهبت.

### ٣- ابحث عن الدعم لدى العائلة والأصدقاء

– احيانا كل ما تحتاج إليه لتخفيف الضغط هو مشاركة ما تشعر به مع شخص قريب منك ، فوجود شبكة قوية من الأصدقاء وأفراد الأسرة الداعمين أمر مهم للغاية لمواجهة الضغط والتوتر في جميع مجالات حياتك .

### ٤- ممارسة الرياضة

لرياضة وكل النشاطات وتجعلك تعرق، مثل الركض والمشي والرياضات الجماعية، هي وسيلة فعالة لتحسين مزاجك، وكذلك لتهدئة أعصابك .

### ٥- احرص على العادات الغذائية السليمة

#### أغذية ينصح بها

الكاربوهيدرات المعقدة، مثل خبز القمح، أو المعكرونة والخضروات. الأغذية التي تحتوي على مضادات الأكسدة، والتي تساعد على تحسين المزاج، مثل: التوت الأزرق والشوكولاتة. البروتينات الخالية من الدهن مثل: الدجاج.

## أغذية ينصح بتجنبها

الأطعمة الغنية بالدهون، مثل: الجبن واللحوم الحمراء التي تؤدي إلى الخمول.  
الأطعمة الغنية بالكربوهيدرات المكررة (refined carbs) أو السكر.  
مشروبات تحتوي على الكافيين مثل: القهوة والصودا، التي تتسبب في الأرق.

## ٦- احصل على القدر الكافي من النوم

وجد باحثون في كلية الطب بجامعة هارفارد أن قلة النوم هو أحد الأسباب المساهمة في ارتفاع الضغط. ذلك أن قلة النوم توهنك وتضعف قدرتك على مواجهة تحديات العمل اليومية، وتؤثر سلبا على مزاجك .

٧ - حدد أولوياتك ونظم وقتك: إحدى طرق تخفيف ضغوط العمل هي تنظيم وقتك .

- إن كان هناك الكثير من العمل الذي ينبغي لك إنجازه، فرتبه وفق الأولويات، وابدأ بالأعمال الأكثر أهمية، ولا تحاول أن تنجز كل شيء في يوم واحد، لأنك لن تنجح على الأرجح، وقد تجد في النهاية أنك ضيعت الوقت على المهام الثانوية، ولم تنجز أهم الأعمال. كما أن كثرة العمل تؤدي إلى التسرع، والتسرع يؤدي إلى كثرة الأخطاء، وهذا بدوره سيؤثر سلبا على جودة العمل .

- اكتب الأشياء التي عليك فعلها في قائمة المهام، سواء في دفتر ملاحظات، أو يمكنك استخدام التطبيقات المخصصة ، فقوائم المهام فعالة في تنظيم الوقت وتذكيرك بما عليك فعله

## ٨ - أحب عملك

- للأسف، إيجاد وظيفة الأحلام هي مجرد حلم بالنسبة للكثيرين، فمعظم الناس يضطرون إلى لعمل في وظائف لا يحبونها. يقال: «إن لم تعمل ما تحب، فأحب ما تعمل»، قد تبدو هذه النصيحة مبتذلة وغير واقعية، ولكنها مفيدة في الواقع، لا يوجد عمل مهين، ما دمت تعمل فيما يحب الله ورسوله، وتقدم خدمة للمجتمع، ولو كانت صغيرة .

## ٩ - لا تبحث عن الكمال

- من الجيد أن تلزم نفسك بمعايير عالية، وأن تسعى لإتقان كل ما تفعله، غير أنه من المحال أن تنجز كل شيء بمثالية ، العقلية الكمالية ستجعلك تعيش تحت ضغط دائم، حتى عند إنجاز المهام البسيطة. بدلا من أن تسعى إلى إنجاز العمل بشكل كامل ومثالي ، فالأفضل أن تتقن عملك ما استطعت .

## ١٠ - أبعد عن المشاكل والصراعات في مقر العمل

- إن كانت هناك صراعات بين زملائك في العمل، فلا تقم نفسك فيها، فلن تنال إلا المشاكل وصداع الرأس ، تجنب أيضا كل ما من شأنه أن مكروها مثل: النميمة والغيبة والتجسس على الآخرين .



### ١١ - تحدث مع زملائك الذين يعانون من الضغوط مثلك

- إن كنت تعاني من ضغوطات العمل، فعلى الأرجح أنك لست الوحيد، وأن بعض زملائك يعانون مما تعاني. تحدث معهم، سواء في مقر العمل أو خارجه، فذلك سيوفر دعما نفسيا لك ولهم. تحدثوا عن كيفية تعامل كل منكم مع الضغط .

### ١٢ - كن صريحا مع صاحب العمل

- إن اشتدت عليك ضغوطات العمل، فكن صريحا مع رئيسك في العمل فقد يكون من الحكمة أن تتوجهوا إلى صاحب العمل وتحدثوا معه بصراحة حول الأمر لإيجاد حلول للمشكلة ، فمن مصلحته ألا تتأثر إنتاجية موظفيه، وضغوط العمل كما قلنا تضعف الإنتاجية والأداء .

### ١٣ - تعلم أن تقول ( لا )

الكثير من الناس يستحون من قول «لا» لشخص ما ، فبعض الأشخاص لا يستحون، ويمكن أن يكثروا عليك ويستغلوك، لا تقبل فعل أي شيء يضرك، فذلك ليس من الأخلاق، بل هو من ضعف الشخصية .

- هذا لا يعني أن تكون عنيدا وغير متعاون، على العكس من ذلك، إن طلب منك أحد زملائك معروفا يمكنك فعله فلا تتردد في مساعدته ، المقصود هنا أنه عندما يطلب منا فعل شيء يضرك، أو خارج مسؤولياتك اليومية، أو طلب منك فعل ما لا طاقة لك به فلا تستح أن تقول ( لا ) .



تحياتكم،

## الجريدة الرسمية والوقائع المصرية

أهم القوانين و القرارات التي صدرت خلال الفترة من اكتوبر وحتى ديسمبر ٢٠٢٢ م  
بإصدارات الجريدة الرسمية والوقائع المصرية



رقم الصفحة	جهة النشر	الموضوع	م
	الجريدة الرسمية	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٠١٧ في نوفمبر ٢٠٢٢ بشأن زيادة الحد الأدنى للأجور	١
	الجريدة الرسمية	قانون رقم ١٦٦ في نوفمبر ٢٠٢٢ بشأن منح علاوة غلاء المعيشة بقيمة ٣٠٠ ج	٢
	الوقائع المصرية	قرار وزير المالية رقم ٥٩٠ لسنة ٢٠٢٢ بشأن القواعد التنفيذية لقانون صرف علاوة غلاء المعيشة	٣
	مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج	تعميم لنشرة المديرية بشأن مدي احقية الموظف المنتدب من حصوله علي العلاوة التشجيعية من الجهة المنتدب اليها	٤
	مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج	تعميم لنشرة المديرية بشأن مدي احقية الموظف / الموظفة في الحصول علي كامل رصيد الاجازات الاعتيادية السنوي في حال حصوله / حصولها علي اجازة مرضية او اجازة وضع	٥

## قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٤٠١٧ لسنة ٢٠٢٢

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 ٨٥ لسنة ٢٠٢٢ بربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية

٢٠٢٢/٢٠٢٣ ؛

وعلى القانون رقم ١٦٦ لسنة ٢٠٢٢ بتقرير علاوة غلاء معيشة استثنائية

للموظفين المخاطبين بقانون الخدمة المدنية والعاملين بالدولة غير المخاطبين به

وبتقرير منحة استثنائية للعاملين بشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام ومنح

أصحاب المعاشات أو المستحقين عنهم منحة استثنائية ؛

وعلى القوانين واللوائح الخاصة بالمنظمة لسننون 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 نوفمبر سنة ٢٠٢٢ ، 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 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	٩٠٠٠
العالية	٦٦٠٠
مدير عام	٥٤٠٠
الأولى	٤٨٠٠
الثانية	٤٢٠٠
الثالثة	٣٧٢٠
الرابعة	٣٤٨٠
الخامسة	٣٢٤٠
السادسة	٣٠٠٠

**( المادة الثانية )**

يستبدل نص المادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٧ لسنة ٢٠١٩

المشار إليه ، النص الآتي :

يُستحق الموظف / العامل حافظاً تكميلياً يُمتثل 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

٨ الجريدة الرسمية - العدد ٤٥ مكرر (ب) فى ١٤ نوفمبر سنة ٢٠٢٢

شهرية أو دورية لمرّة واحدة أو عدة مرات فى العام الواحد وما تقرّر بموجب القانون رقم ١٦٦ لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه ، أيا كان مصدر التمويل أو الباب الموازنى الذى يتم الخصم عليه ، وعلى أن يحسب متوسطها الشهرى بالجنيه فى أول نوفمبر سنة ٢٠٢٢

٢ - لا يؤخذ فى الاعتبار لدى حساب الفرق المشار إليه ما هو مقرر من حافز جذب العمالة ، والحافز التعويضى ، والحافز الإضافى المقرّر بموجب القانون رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٩ ، وبدلات التفرغ ، وبدلات ورواتب الإقامة فى المناطق النائية ، والبدلات المقررة عن ظروف ومخاطر الوظيفة ، وقيمة أية مزايا عينيه ، وتظلل تصرف هذه المكافآت والبدلات والمزايا لمستحقيها وفقاً للقواعد المنظمة لها .

٣ - تسرى الضوابط العامة لاستحقاق الحوافز والمكافآت والبدلات التى يتقاضاها الموظف / العامل على الحافز التكميلى المشار إليه .

#### ( المادة الثالثة )

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٠ ربيع الآخر سنة ١٤٤٤ هـ

( الموافق ١٤ نوفمبر سنة ٢٠٢٢ م ) .

رئيس مجلس الوزراء

**دكتور / مصطفى كمال مدبولى**

طبعت بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية

رئيس مجلس الإدارة

**محاسب / أشرف إمام عبد السلام**

رقم الإيداع بدار الكتب ٦٥ لسنة ٢٠٢٢

٢٥٤١٧ / ٢٠٢٢ - ١٤ / ١١ / ٢٠٢٢ - ٩٠٩

## قانون رقم ١٦٦ لسنة ٢٠٢٢

بتقرير علاوة غلاء معيشة استثنائية

للموظفين المخاطبين بقانون الخدمة المدنية والعاملين بالدولة  
غير المخاطبين به وبتقرير منحة استثنائية للعاملين بشركات القطاع العام  
وقطاع الأعمال العام ومنح أصحاب المعاشات أو المستحقين عنهم منحة استثنائية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس النواب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه :

### ( المادة الأولى )

يُمنح الموظفون المخاطبون بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، والعاملون بالدولة غير المخاطبين به علاوة غلاء معيشة استثنائية مقدارها ٣٠٠ جنيه/شهرياً ، ويستفيد من هذه العلاوة من يعين من الموظفين أو العاملين بعد تاريخ بدء العمل بهذا القانون ، وتعد هذه العلاوة جزءاً من الأجور المكملة أو الأجور المتغيرة لكل منهم ، بحسب الأحوال .

### ( المادة الثانية )

يُقصد بالموظفين والعاملين بالدولة في تطبيق أحكام المادة الأولى من هذا القانون الموظفون والعاملون الدائمون والمؤقتون بمكافآت شاملة ، وذوو المناصب العامة والربط الثابت داخل جمهورية مصر العربية الذين تدرج اعتماداتهم المالية بالموازنة والذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة ، وكذا العاملون بالهيئات العامة الخدمية والهيئات العامة الاقتصادية .

### ( المادة الثالثة )

تمنح شركات القطاع العام ، وشركات قطاع الأعمال العام العاملين بها منحة استثنائية تصرف شهرياً من موازنتها الخاصة مقدارها ٣٠٠ جنيه ، ولا تضم هذه المنحة إلى الأجر الأساسي .

وفى الأحوال التى يقل فيها إجمالى ما يحصل عليه العامل بالشركات المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة من الأجر الأساسى والعلاوات والبدلات بأنواعها والمناسبات وغيرها من البنود الثابتة وشبه الثابتة بالأجر الشامل للعامل أيًا كان سماها عن ٣٠٠٠ جنيه شهريًا بعد تطبيق المنحة الاستثنائية المنصوص عليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة ، يزداد دخل العامل شهريًا بما يعادل الفارق بين إجمالى ما يحصل عليه ومبلغ ٣٠٠٠ جنيه .

#### ( المادة الرابعة )

يمنح أصحاب المعاشات أو المستحقين عنهم فى تاريخ العمل بهذا القانون منحة استثنائية قيمتها ٣٠٠ جنيه شهريًا .

وتلتزم الخزانة العامة للدولة بعبء التكلفة المترتبة على تطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة ، ويشملها القسط السنوى المنصوص عليه فى المادة (١١١) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ، وذلك فى ضوء حكم المادة (١١٢) منه .

ويصدر قرار من رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى بقواعد تنفيذ أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة .

ويسرى حكم الفقرة الأولى من هذه المادة على أصحاب المعاشات أو المستحقين عنهم فى تاريخ العمل بهذا القانون المخاطبين بأحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥

#### ( المادة الخامسة )

لا يجوز الجمع بين العلاوة المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القانون ، أو المنحة المنصوص عليها فى المادة الثالثة منه والمنحة الاستثنائية فى المعاش المستحقة للعامل عن نفسه طبقاً لأحكام المادة الرابعة منه ، وذلك بمراعاة ما يأتى :

١ - إذا كانت سن العامل أقل من السن المقررة لانتهاؤ الخدمة ، استحق علاوة غلاء المعيشة الاستثنائية .

٢ - إذا كان العامل قد بلغ السن المقررة لانتهاؤ الخدمة ، استحق المنحة الاستثنائية فى المعاش .

الجريدة الرسمية - العدد ٤٥ مكرر(ب) في ١٤ نوفمبر سنة ٢٠٢٢ ٥

**( المادة السادسة )**

يصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون ، ويصدر الوزراء كل فيما يخصه القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام المادة الثالثة من هذا القانون .

**( المادة السابعة )**

يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتباراً من أول نوفمبر ٢٠٢٢

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٠ ربيع الآخر سنة ١٤٤٤ هـ

( الموافق ١٤ نوفمبر سنة ٢٠٢٢ م ) .

**عبد الفتاح السيسي**



## وزارة المالية

### قرار رقم ٥٩٠ لسنة ٢٠٢٢

بشأن قواعد تنفيذ أحكام القانون رقم ١٦٦ لسنة ٢٠٢٢  
بتقرير علاوة غلاء معيشة استثنائية للموظفين المخاطين بقانون الخدمة المدنية  
والعاملين بالدولة غير المخاطين به، وبتقرير منحة استثنائية للعاملين  
بشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام،  
ومنح أصحاب المعاشات أو المستحقين عنهم منحة استثنائية

### وزير المالية

بعد الاطلاع على قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ ؛  
وعلى قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون  
رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ ؛  
وعلى القانون رقم ٦٣ لسنة ٢٠١٤ بشأن الحد الأقصى للدخول للعاملين بأجر  
لدى أجهزة الدولة ؛  
وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ؛  
وعلى القانون رقم ٨٣ لسنة ٢٠١٧ بأيلولة نسبة من أرصدة الصناديق والحسابات الخاصة  
والوحدات ذات الطابع الخاص إلى الخزنة العامة للدولة ؛  
وعلى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ؛  
وعلى القانون رقم ٢٥ لسنة ٢٠٢٠ بزيادة معاش الأجر المتغير عن العلاوات الخاصة  
التي تقررت بدءاً من ٢٠٠٦/٧/١ ولم تضم إلى الأجر الأساسى فى تاريخ استحقاق  
المعاش وتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون  
رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ؛

الوقائع المصرية - العدد ٢٦٢ (تابع) فى ٢٤ نوفمبر سنة ٢٠٢٢ ٣

وعلى قانون المالية العامة الموحد الصادر بالقانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٢ ؛  
وعلى القانون رقم ١٦٦ لسنة ٢٠٢٢ بتقرير علاوة غلاء معيشة استثنائية للموظفين  
المخاطبين بقانون الخدمة المدنية والعاملين بالدولة غير المخاطبين به ، وبتقرير منحة  
استثنائية للعاملين بشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام ، ومنح أصحاب المعاشات  
أو المستحقين عنهم منحة استثنائية ؛  
وعلى القوانين واللوائح الخاصة المنظمة لشئون العاملين بالجهات الإدارية غير الخاضعين  
لأحكام قانون الخدمة المدنية ؛  
وبناءً على ما عرضه رؤساء قطاعات الموازنة والحسابات والمديريات المالية ؛

### قرر:

#### ( المادة الأولى )

تُصرف علاوة غلاء المعيشة الاستثنائية للموظفين المخاطبين بقانون الخدمة المدنية  
والعاملين بالدولة غير المخاطبين به المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١٦٦ لسنة ٢٠٢٢  
المشار إليه ، المستحقة بدءاً من ٢٠٢٢/١١/١ بمبلغ ٣٠٠ جنيه/ شهرياً ، ويستفيد من هذه  
العلاوة من يُعين من الموظفين أو العاملين بعد تاريخ بدء العمل بهذا القانون ، وتُعد هذه العلاوة  
جزءاً من الأجور المكتملة أو الأجور المتغيرة لكل منهم ، بحسب الأحوال .

#### ( المادة الثانية )

يقصد بالموظفين والعاملين فى تطبيق أحكام المادة الأولى من هذا القرار الموظفون  
والعاملون الدائمون والمؤقتون بمكافآت شاملة ، وذوو المناصب العامة والربط الثابت  
داخل جمهورية مصر العربية الذين تدرج اعتماداتهم المالية بالموازنة والذين تنظم  
شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة ، وكذا العاملون بالهيئات العامة الخدمية  
والهيئات العامة الاقتصادية .

( المادة الثالثة )

لا تصرف علاوة غلاء المعيشة المقررة بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه

لكل من :

- ١- الموظفين والعاملين المستحقين لها الذين يعملون فى الخارج ، وذلك فيما عدا الذين يعتبر عملهم بالخارج امتداداً لعملهم الأسمى بالداخل .
  - ٢- الموظفين والعاملين المعارين للعمل بالخارج .
  - ٣- الموظفين والعاملين الموجودين بالداخل فى إجازات خاصة بدون مرتب .
  - ٤- من لا يتقاضى مرتبه فى الداخل من الموظفين أو العاملين الموجودين بالخارج فى إجازات خاصة أو إجازات أو منح دراسية أو بعثات ، وذلك طوال مدة الإجازة أو المنحة أو البعثة .
- وتُصرف هذه العلاوة للمستحقين لها عند العودة من العمل فى الخارج أو الإعارة أو الإجازة أو المنحة أو البعثة ، وذلك بدءاً من تاريخ تسلمهم العمل بالداخل .

( المادة الرابعة )

لا يجوز الجمع بين العلاوة المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار ، أو المنحة المنصوص عليها فى المادة الثالثة من القانون رقم ١٦٦ لسنة ٢٠٢٢ المشار إليه والمنحة الاستثنائية فى المعاش المستحقة للعامل عن نفسه طبقاً لأحكام المادة الرابعة من هذا القانون ، وذلك بمراعاة ما يأتى :

- ١- إذا كانت سن العامل أقل من السن المقررة لانتهاء الخدمة ، استحق علاوة غلاء المعيشة الاستثنائية .
- ٢- إذا كان العامل قد بلغ السن المقررة لانتهاء الخدمة ، استحق المنحة الاستثنائية فى المعاش .

#### ( المادة الخامسة )

يُخصم بعلاوة غلاء المعيشة الاستثنائية المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار المستحقة للموظفين المخاطبين بقانون الخدمة المدنية والعاملين غير المخاطبين به على بند ١١/٥ - علاوة غلاء معيشة استثنائية - المستحدث لهذا الغرض ، وللعاملين المؤقتين على الاعتمادات التى يخصم عليها بأجورهم .  
وعلى جميع الجهات الداخلة فى الموازنة العامة للدولة موافاة وزارة المالية فى موعد غايته نهاية شهر مارس ٢٠٢٣ بموقف الصرف الفعلى واحتياجاتها لتعزيز الباب الأول "الأجور وتعويضات العاملين" بعد استنفاد وفوره فى حدود ما لا يجاوز إجمالى قيمة علاوة غلاء المعيشة الاستثنائية المشار إليها .

#### ( المادة السادسة )

يُخصم بقيمة علاوة غلاء المعيشة الاستثنائية على فرع (٨) علاوة غلاء معيشة استثنائية - المستحدث لهذا الغرض ، بنوع (٧) - مزايا نقدية ببند (١) أجور نقدية بالمجموعة الثانية - الأجور للعاملين بالهيئات العامة الاقتصادية بموازنة كل هيئة .

#### ( المادة السابعة )

على السلطة المختصة بالجهات الداخلة فى الموازنة العامة للدولة والهيئات العامة الاقتصادية تطبيق أحكام هذا القرار على المشتبين على درجات شخصية بالفصل المستقل وكذا المتعاقدين على الحسابات والصناديق الخاصة والوحدات ذات الطابع الخاص وذلك خصماً على مواردها الذاتية ، وفى حالة عدم كفاية تلك الموارد عليها أن تطبق أحكام المادة الثالثة من القانون رقم ٨٣ لسنة ٢٠١٧ المشار إليه أو أحكام الفقرة الثانية من المادة (٧) من قانون المالية العامة الموحد المشار إليه ، بحسب الأحوال .

#### ( المادة الثامنة )

يُنشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويُعمل به من ٢٠٢٢/١١/١ .

صدر فى ٢٠٢٢/١١/٢٤

وزير المالية

د. محمد معيط



## نشــرة



إلى السيد / سكرتير عام محافظة سوهاج

والسادة / مديري مديريات الخدمات بالمحافظة

تحية طيبة وبعد...

يرجى الإحاطة بأن مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج وفي ضوء حرصها على التطبيق الصحيح لقانون الخدمة المدنية رقم ( ٨١ ) لسنة ٢٠١٦م قامت بدراسة مدى تطبيق الفتوى الصادرة من الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع برقم ( ١٠٩٤ ) بتاريخ : ٢٠٢٠/٦/٨م ملف رقم ( ٢٠٨٥/٤/٨٦ ) والمنتهاية إلى أحقية الموظف المنتدب في الحصول على العلاوة التشجيعية من الجهة المنتدب إليها وذلك في حالة توفر الشروط والضوابط الواردة بالمادة ( ٣٨ ) من قانون الخدمة المدنية رقم ( ٨١ ) لسنة ٢٠١٦م والمادة ( ١٢٣ ) من اللائحة التنفيذية لذات القانون ، وذلك بكتابها رقم ( ٦٠٩ + ٦ ) بتاريخ : ٢٠٢٠/٩/٢م مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ( الإدارة المركزية للخدمة المدنية ) .  
وقد ورد كتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ( الإدارة المركزية للخدمة المدنية ) رقم ( ٦٢٣٣٣٦ ) في : ٢٠٢٢/١١/١٣م والمتضمن ( أنه تم عرض الموضوع على لجنة مبادئ الخدمة المدنية بالجلسة المنعقدة بتاريخ : ٢٠٢٢/١٠/٧م وقد أنتهى الراي المعتمد من السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجهاز إلى " الموافقة بالإجماع على ( جواز منح الموظف المنتدب العلاوة التشجيعية وذلك من قبل الجهة المنتدب إليها في ضوء توافر الشروط والضوابط الواردة بالمادة ٣٨ من القانون رقم ٢٠١٦/٨١ والمادة ١٢٣ من اللائحة التنفيذية لذات القانون ، شريطة حصول الموظف على تقرير تقييم كفاءه الأداء الممنوح بناءً عليهما العلاوة التشجيعية من ذات الجهة المنتدب إليها ) " .  
- ووفقاً لذلك يتم حصر جميع حالات العاملين المنتدبين سواء للجهة أو لجهات أخرى ومخاطبة الجهات المنتدب إليها هؤلاء العاملين بضرورة أخذ هذه الحالات في الاعتبار عند منح العلاوة التشجيعية وإدراجهم في نسبة الـ ( ١٠% ) للمستويات الوظيفية لهم طبقاً لكل حالة ، على أن يكون الموظف قد حصل على تقرير تقييم كفاءه الأداء الممنوح بناءً عليهما العلاوة التشجيعية للعام المالي من ذات الجهة المنتدب إليها ، على أن يتم تطبيق هذا الراي اعتباراً من تاريخ اعتماده : ٢٠٢٢/١٠/٧م .  
مرسل للتفضل بالعلم والعمل بما تقدم .

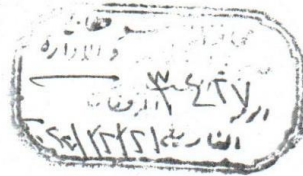
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام...

تحريراً في : ٢٠٢٢/١٢/٢١م

مدير المديرية  
عصم مازن  
ع.ع.ع  
( عصم مازن العنابوي )

مدير إدارة التفتيش  
السيد محمد السيد  
( السيد محمد السيد )

الباحث  
رؤف محمد أحمد  
( رؤف محمد أحمد )



محافظة سوهاج - مدينة ناصر - ش المدارس - الرقم البريدي : ٨٢٥١٦

Sohagtanzem@gmail.com

ت : ٠٩٣٤٦٠١٤٦٣ - فاكس : ٠٩٣٤٦٠١٧١٢



## نشرة

إلى السيد / سكرتير عام محافظة سوهاج

والسادة / مديري مديريات الخدمات بالمحافظة

قمة شجرة وشمس



يرجى الإحاطة بأنه تلاحظ للسادة مفتشى إدارة التفتيش بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج عند مراجعة أعمال الموارد البشرية سواء بالمديريات أو الإدارات التابعة لها وكذلك الوحدات المحلية في نطاق محافظة سوهاج والتي تضمنت مراجعة الإجازات الاعتيادية عند احتساب المستحق منها للموظف طبقاً للوضع القانوني الصحيح ، وذلك بخصم نسبة من الرصيد المستحق من الإجازات الاعتيادية للموظف عند تطبيق قاعدة النسبة والتناسب بخصم مقابل مدة الإجازات المرضية أو إجازة الوضع من مدة الإجازة الاعتيادية .

وبعرض الأمر على السيد الأستاذ / مدير المديرية أوصى بإذاعة نشرة تعميم على ديوان عام محافظة سوهاج ومديريات الخدمات تتضمن التطبيق الصحيح ، وذلك حرصاً من مديريةية التنظيم والإدارة وانطلاقاً من دورها المنوط بها قانوناً في أن يكون تطبيق أحكام القانون على الوجه السليم فقد رؤى اصدار هذه النشرة .

وقد سبق لمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج دراسة الموضوع ( بشأن مدى جواز منح العامل إجازة اعتيادية عن فترة وجوده في إجازة مرضية أو العاملة في إجازة وضع من عدمه مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ( الإدارة المركزية للخدمة المدنية ) بكتابها رقم ( ٤٤٨ ) في : ٢٠١٤/٤/٣ ، وورد كتاب الجهاز رقم ( ١٤٧١٩ ) في : ٢٠١٤/٥/١٢ بخصوص الموضوع المشار إليه سلفاً ، وانتهى الرأي بالجهاز والمعتمد بتاريخ : ٢٠١٣/١٢/٥ م من السيد الأستاذ القائم بأعمال رئيس الجهاز إلى :

أولاً : بالنسبة لحق العامل في الحصول على رصيد إجازاته الاعتيادية في حاله وجوده في إجازة مرضية :

أ - إذا استغرقت الإجازة المرضية سنة كاملة لا يستحق رصيد إجازات أعمالاً لمبدأ الإترد إجازة على إجازة تنفيذاً

للفتوى الجمعية العمومية رقم ( ٤٩٦/٦ /٨٦ ) بجلسة ( ٦٩/١/٣ ) .

ب - إذا كانت الإجازة المرضية التي حصل عليها العامل خلال السنة لم تستغرق السنة كاملة ( جزء من السنة )

فإن العامل يستحق رصيد من الإجازات بنسبة مدة عملة الفعلي بعد خصم ما حصل عليه من إجازات مرضية

سنوية إلى السنة الميلادية ، كما انتهى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بكتابه الوارد من الإدارة المركزية للشكاوى

والتفتيش بكتابة رقم ( ٤٤٤٢٦٠ ) في : ٢٠١٩/١٢/٢٩ م وأن مدة الإجازة المرضي التي يتم خصمها من الإجازات

الاعتيادية تكون ما زادت عن شهرين { ، أما غير ذلك فلا يتم خصمها من الإجازات الاعتيادية } .

ج - وعند حساب رصيد الإجازات النهائي يحسب على أساس كل سنة على حده ويتم تجميع الرصيد ثانياً : بالنسبة لحق العاملة الحاصلة على إجازة وضع وفقاً للتنظيم القانوني لها فإن حصولها على هذه الإجازة لا يؤثر على استحقاقها للإجازات الأخرى بذات أحكامها وباعتبارها من الإجازات الخاصة الوجوبية .

- أن يراعى عند احتساب الرصيد المرحل الذي يصرف عنه مقابل نقدي للعامل عند انتهاء خدمته أعمالاً للبند رابعاً من كتاب دوري الجهاز رقم ( ٩ ) لسنة ٢٠١٦ م والذي تضمن أن الرصيد المستحق للعامل من الإجازات الاعتيادية يحسب طبقاً لرصيد إجازاته الاعتيادية الذي تكون له قبل : ٢٠١٧/٧/١ م .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

لأعمال ما تقدم .

تبريراً في : ٢٠٢٢/١٢/٢١ م

مدير المديرية

مدير إدارة التفتيش

الباحث

(محمّد ماهر العناوي)

(السيد محمد السيد)

(روعة محمد أحمد)

محافظة سوهاج - مدينة ناصر - ش المدارس - الرقم البريدي : ٨٢٥١٦

Sohagtanzen@gmail.com

ت : ٠٩٣٤٦٠١٤٦٣ - فاكس : ٠٩٣٤٦٠١٧١٢

بعض إنجازات مديرية التنظيم  
والإدارة بسوهاج الربع سنوية



توضح المخططات التاليه ما تم تحقيقه بالمديرية  
من انجازات بشكل موجز خلال الفترة من شهر  
( اكتوبر وحتى نهاية ديسمبر ٢٠٢٢ م )

**الاستفسارات**

خلال شهر اكتوبر باجمالي عدد ١٠

خلال شهر نوفمبر باجمالي عدد ٨

خلال شهر ديسمبر باجمالي عدد ٦

**الشكاوى**

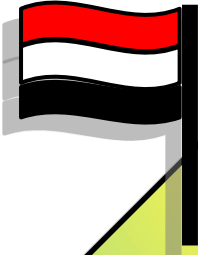
خلال شهر اكتوبر باجمالي عدد ٣٤

خلال شهر نوفمبر باجمالي عدد ٣٧

خلال شهر ديسمبر باجمالي عدد ١٩

الشكاوي والاستفسارات  
التي تم بحثها والرد عليها





## مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

تم إجراء  
التفتيش  
وتقييم الأداء  
للجهات الآتية

إنجازات  
شهر أكتوبر  
٢٠٢٢

• الوحدة المحلية لحي شرق سوهاج / الوحدة المحلية لحي غرب سوهاج

تم إجراء  
التفتيش  
وتقييم الأداء  
للجهات الآتية

إنجازات  
شهر نوفمبر  
٢٠٢٢

• مديرية التربية والتعليم بسوهاج / إدارة جرجا التعليمية / إدارة طما التعليمية / إدارة دار السلام التعليمية / إدارة جهينة التعليمية / بالإضافة الي بعض المدارس التابعة لهم

تم إجراء  
التفتيش  
وتقييم الأداء  
للجهات الآتية

إنجازات شهر  
نوفمبر  
٢٠٢٢

• الوحدة المحلية لمركز ومدينة طهطا / الوحدة المحلية لقرية شطورة / الوحدة المحلية لقرية الصوامعة غرب / الوحدة المحلية لقرية الصفحة / الوحدة المحلية لقرية بنجا

تم إجراء  
التفتيش  
وتقييم  
الأداء للجهات

إنجازات شهر  
ديسمبر  
٢٠٢٢

• مديرية الزراعة بسوهاج / إدارة اخميم الزراعية / إدارة ساقلته الزراعية / الوحدة المحلية لحي الكوثر

إنجازات

إدارة التطوير  
وتقييم الأداء



## إنجازات الإدارة العامة

### لشئون للخدمة المدنية

• تلقي الشكاوي التي ترد للمديرية من عموم الموظفين بنطاق المحافظة وبحثها ومعالجة ما أثير بها بالتنسيق مع الجهات المختصة بإجمالي عدد ( ١٥٠ ) شكوي .

• تلقي الاستفسارات التي ترد للمديرية من ديوان المحافظة ومديريات الخدمات بنطاق المحافظة ودراستها والرد عليها بإجمالي عدد ( ١٦٣ ) استفسار .

• تقديم المعاونة والمساعدة للنياحة الادارية والجهات التي تطلب المشورة من المديرية في الامور الفنية والقانونية بنطاق المحافظة بإجمالي عدد ( ١١٠ ) طلب مشورة .

• مراجعة محاضر لجان الموارد البشرية لديوان عام المحافظة ومديريات الخدمات بالمحافظة بإجمالي عدد ( ٢٣ ) محضر

## سؤال وجواب في مجال الخدمة المدنية



### سؤال :

- مدي أحقية السيدة الموظفة من صرف بدل المقابل النقدي لتذاكر السفر المجانية عن زوجها المريض الذي لا يعمل ولا يتقاضى معاشا ؟

### الجواب :-

- إيماء إلي كتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٥٤٣٦٤٥ بتاريخ ٢٠٢٠/٩/١٩م والذي إنتهي الرأي فيه إلي :- أن المادة ١٥٨ من اللائحة المالية للموازنة والحسابات الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٢٠١٢/٦٣٨م نصت علي (أن يصرف المقابل النقدي المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٧٦/٦٦١م والمعدل بالقرار برقم ١٩٧٩/٨٧٧م إلي العاملين بالمناطق النائية علي أساس ثلاث أفراد للأسرة كحد أقصى بما فيهم العامل ، وإذا لم توجد للعامل زوجة أو أولاد يحل محلهم من يعوله العامل أعاله كامل بأولوية درجة القرابة .

- كما قررت اللجنة المالية المنعقدة في ١٤/١١/١٩٩٣م بأن الاعالة تتحقق بوجود عدد من الأفراد يعيشون مع العامل وينفق عليهم انفاقا كاملا ، وهذا يمكن أثباته بأن يقدم العامل أول كل سنة إقرار بعدد الافراد الذين يعولهم ودرجة القرابة ويحفظ هذا بملف خدمته بعد مراجعته ، وإذا كان الشخص الذي يعولهم الموظف غير مدرجين ببطاقته الشخصية او العائلية فيستحق عنهم مقابل نقدي بشرط مراعاة تقديمه شهادة ادارية بإقامة اقاربه المذكورين مع العامل وأنه يعولهم وتخضع تلك الشهادة لتحريرات الشرطة .

• وبناء عليه :- يجوز للحالة المشار اليها بعالية صرف مقابل نقدي عن زوجها وفقا لما سبق ، كما أنه وفقا لما استقر عليه الراي بشئون الخدمة المدنية حيث نصت المادة الثالثة من قانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١م علي ( انه من بين شروط استحقاق الصرف في تلك الحالة ان يكون الزوج غير العامل عاجز عن الكسب وغير مستحق لمعاش ) .





### سؤال :

- هل يجوز الموافقة علي طلب الموظف بتخفيض ساعتين يوميا من ساعات العمل نظرا لكونه معاق ولديه ولد من ذوي الإعاقة يتولى رعايته وفقا لقانون رقم ٢٠١٨/١٠ م ؟

### الجواب :-

- نصت المادة رقم (٢٤) من قانون رقم ٢٠١٨/١٠ م علي ( تخفض ساعات العمل بجميع الجهات الحكومية بواقع ساعة يومية مدفوعة الاجر للعاملين من ذوي الإعاقة أو لمن يرعي فعليا شخصا ذا إعاقة ... ) .
- كما نصت المادة رقم (٦٣) من اللائحة التنفيذية لذات القانون علي ( ... ، لا يجوز للشخص الواحد تكرار الاعفاء في حالة تكرار الصفة ) .
- وبناء عليه :- لا يجوز الموافقة علي طلب الموظف في الحالة المشار اليها بعالية ، ولكن يتم منحه تخفيض بمقدار ساعة واحدة فقط يوميا مدفوعة الاجر لكونه معاق او عن ابنه المعاق وفقا لقانون ذوي الإعاقة ولائحته التنفيذية .



## صورة في فكرة ( لغة الإشارة )

**- لغة الإشارة ليست قاصرة فقط على حركة اليدين، فهي تشمل تعابير الوجه، وحركة الشفاه والتعابير بحركة الجسم، وتتمثل أهميتها في الجوانب الآتية :-**

- تعمل على التواصل بين الصم والبكم والناس من حولهم وتنقل المشاعر المتبادلة بينهم .
- تساعد على التعبير على الحاجات المختلفة للصم والبكم
- تعمل على النمو الذهني والشفوي والإشاري لأصحاب القدرات الخاصة من الصم والبكم
- تساعد على الحد من الضغوط الداخلية والنفسية التي تصيب من يعانون من عدم الكلام والسمع
- تساعد على التخلص من الإصابة بالخوف والاكتئاب والإحباط لدى الصم والبكم
- تعمل على تطور العلاقات الاجتماعية والمعرفية والثقافية للأفراد .

**- و سنتناول في تلك النشرة بعض الإشارات الحركية التي تساعدنا في التواصل مع الصم والبكم في حياتنا اليومية .**

	<p><b>أنا</b> أشر بإصبع السبابة لليد اليمنى في اتجاه الصدر و باقي أصابع اليد متقبضة .</p>
	<p><b>نفسى</b> أشر بإبهام اليد اليمنى تجاه وسط الصدر و راحة اليد متقبضة تجاه اليسار .</p>
	<p><b>أنت</b> أشر بإصبع السبابة إلى الشخص المخاطب . أما لو كانت الإشارة إلى أشخاص عدة : حرك يدك وهي تشير إليهم من اليسار إلى اليمين .</p>

**مقعد**

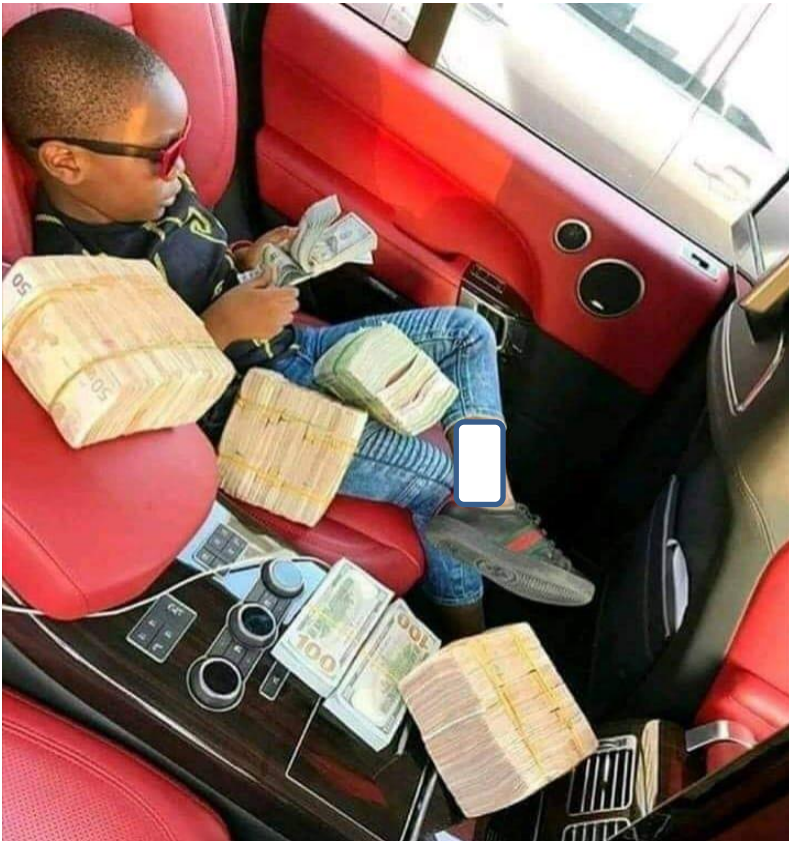
اجعل اليد اليسرى المنقبضة متجهه لأسفل مع إبقاء إصبعى الوسطى و السبابة منحنيين قليلاً للداخل ، ثم اجعل اليد اليمنى بنفس الشكل أعلى اليد اليسرى و لكن فى وضع متقاطع معها ( عمودى عليها ) .

**منضده**

ضع كلا الذراعين لأعلى فى وضع مشابه لطيها ، مع وضع الساعد الأيمن فوق الساعد الأيسر و اليدين مبسوطتين ومتجهتين لأسفل ، اليد اليمنى يمكن أن ترتب على مقدمة الساعد الأيسر مرات قليلة .

## كاركتير الموظف

- واخذ بالك من صاحبنا اللي جنبينا ده؟؟
- أيوه أيوه الدنيا مرتاحة معاه □ بيستفهم روزم روزم !!
- اكيد اخذ العلاوة التشجيعية السنه دي يا سيدي \$\$





تصريحات التنظيم والإدارة  
بالصحف المصرية خلال الستة أشهر





الدكتور صالح الشيخ رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

استعرض الدكتور صالح الشيخ رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أهم ملامح الخطة التدريبية للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والتي وضعها في إطار الاستراتيجية الوطنية للتدريب، وينفذها الجهاز عبر ذراعه التدريبي مركز الإدارة العامة و أشار الشيخ إلي أنه هناك محور هام يتعلق بتأهيل الموظفين المقبلين على المعاش لتنمية مهاراتهم وثقافتهم تجاه العمل الحر واستثمار إمكاناتهم الشخصية والخبرات والتجارب ومساعدتهم في التخطيط الصحيح لمرحلة التقاعد.

جاء ذلك خلال مشاركته في ثاني أيام فعاليات المؤتمر العربي للتقاعد و التأمينات الاجتماعية في دورة السادسة و المنعقد في مدينة شرم الشيخ تحت شعار " آفاق أنظمة التقاعد العربية .. التغيير و الفرص " والذي تنظمه الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي تحت رعاية وزارة التضامن



أضاف الدكتور صالح الشيخ خلال مشاركته في ثاني أيام فعاليات المؤتمر العربي للتقاعد أنه في إطار تحسين الخدمات العامة يعمل الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة حاليا على إنشاء التطبيق الإلكتروني لمشروع الإنسان الآلي الذكي (كيميت) Chatbot، باستخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي وهو تطبيق يعمل عليه الجهاز حاليا تمهيدا لإطلاقه قريبا.. وستقوم كيميت في المرحلة الأولى بالرد على استفسارات المواطنين والعاملين بشأن قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية .



الإثنين ٢٦-١٢-٢٠٢٢

## موعد فتح باب التعيين في الوظائف الحكومية ٢٠٢٣... التخصصات وكيفية التقديم



- كشف صالح الشيخ رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، أنه سيتم خلال شهر يناير المقبل، فتح باب التعيين في الوظائف الحكومية، من خلال الإعلان عن شغل بعض الوظائف في عدة جهات.
- وعند فتح باب التعيين في الوظائف الحكومية، ستشمل التخصصات أيضا، وظائف مهندسين في وزارة الموارد المائية والري، بالإضافة إلى وظائف سائقين وأخصائيين أشعة مؤينة في وزارة الصحة وكذلك الهيئة المصرية للسلامة البحرية .

مجتمع العاملين  
مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج





## العلاقات العامة بمديرية التنظيم والإدارة بسوهاج

٤ يناير ٢٠٢٣ الساعة ٤:٣١ م

يتقدم الاستاذ عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج ومديرو عموم الإدارات العامة ومديرو الإدارات والعلاقات العامة وجميع العاملين بالمديرية بخالص التهاني القلبية الى السادة الزملاء الافاضل الذين اجتازوا بنجاح دورة إعداد مدرّبين التي نفذتها المديرية ضمن خطتها التدريبية لعام ٢٠٢٢-٢٠٢٣ على مرحلتين.. الأولى خلال الفترة من ٦/١١/٢٠٢٢ الى ١٧/١١/٢٠٢٢ والثانية خلال الفترة من ٤/١٢/٢٠٢٢ الى ١٥/١٢/٢٠٢٢ والزملاء هم : ( احمد محمود كريم، السيد محمد السيد ابو حسوب، عبدالناصر السيد محمود، محمود احمد محمد مهران، مراد عبداللطيف مراد، محمد اسماعيل غز ، اسماء خلف الله صديق، أرزاق احمد محمود، بخيته الضبع احمد، حنان رمضان حسن، هبه رمضان محمد، حلا السيد مهدي، مراد هلال السيد، مروه عبدالرحيم على، زينب احمد ابراهيم

كما تتقدم المديرية بخالص التهاني القلبية الى جميع الزملاء بمديريات الخدمات وبعض الجهات العمل tot. المركزية الذين اجتازوا بنجاح ايضا دورة إعداد مدرّبين

\*\*\*\* الف مليون مبروك وبالتوفيق دائما إن شاء

اعداد: أسرة قسم العلاقات العامة

هبه رمضان \* عماد عارف



يتقدم الاستاذ عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج ومديرو عموم الإدارات العامة ومديرو الإدارات والعلاقات العامة وجميع العاملين بالمديرية بخالص التهاني القلبية الى الزميل العزيز رجب حامد السيد معاون مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج بمناسبة قدوم مولودته الجديدة نورهان رجب حامد السيد..

انبتها الله نباتا حسنا.. والف مليون مبروك يا ابو روى

\*\*\*\*\*

العلاقات العامة \*\*\* عماد عارف



كتب - عماد الشيمي\*\*\* ٢٩/١٢/٢٠٢٢م



قام عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج بتكريم ياسر مصطفى عبدالرحمن العامل بالمديرية، \* ومنحه خطاب شكر ومكافأة مالية رمزية.. وذلك تقديرا لأمانته حيث انه عثر على مبلغ من المال، أثناء قيامه بعملية النظافة لقاعة التدريب المركزى رقم (٣) فقد من أحد أساتذة جامعة سوهاج أثناء القاءه محاضرة لدارسى احد البرامج التدريبية بهذه القاعة وتواصل معه العامل ياسر مصطفى تليفونيا من خلال مسنولى التدريب، ورد له المبلغ مما كان له الأثر الطيب على جميع العاملين بالمديرية .  
الجدير بالذكر أن ياسر مصطفى عبدالرحمن من العمال المعاقين الذين تم تعيينهم بتنظيم وإدارة سوهاج وجميع مديريات الخدمات، عقب اندلاع ثورة ٢٥ يناير

## اليوم الثامن للحقيقة عنوان

كتب - عماد الشيمي\*\*\* ١٠ ديسمبر ٢٠٢٢م

تحت اشراف عام وتوجيه عصام هاشم الحناوى مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج، صدر مؤخرا العدد \* الأول الإلكتروني من نشرة المعلومات الربع سنوية، التى تعدها إدارة نظم المعلومات والتحول الرقمى برئاسة عبدالناصر السيد محمود  
تضمن العدد الذى اعد مادته مصطفى محمد عسكر - الباحث المجتهد والمبدع بادارة نظم المعلومات.. ( فى رحاب آيه مع تفسير الشيخ الشعراوى، وتذكرة طبية، وأبرز فتاوى التنظيم والإدارة ومجلس الدولة لأكثر الموضوعات اهتماما لدى الموظف، صورة وفكرة.. الجريدة المصرية والوقائع المصرية ) إنجازات مديرية التنظيم والإدارة الربع سنوية كما تضمن العدد سؤال وجواب فى مجال الخدمة المدنية، وكاريكاتير الموظف.. وتصريحات التنظيم والإدارة بالصحف المصرية.  
وكانت بعض صفحات التواصل الاجتماعى قد احتفت بصدر العدد الاول الإلكتروني من نشرة معلومات تنظيم وإدارة سوهاج. منها البوابة الإلكترونية لمحافظة سوهاج وصفحة النقابة العامة للعاملين بمديرية التنظيم والإدارة الجدير بالذكر أن نشرة المعلومات الربع سنوية، صدر منها أكثر من ٥٠ عددا ورقيا متميزا خلال السنوات الماضية.. من إعداد أسرة مركز المعلومات بالاشتراك مع قسم العلاقات العامة .



منح ١٧ موظفا العلاوة التشجيعية بتنظيم وإدارة سوهاج .....

\*\*\*\*\*

**: كتب - عماد الشيمي - ٤ ديسمبر ٢٠٢٢ م**

**أصدر عصام هاشم الحناوي مدير مديرية التنظيم والإدارة بسوهاج قراره رقم ٨١ لسنة ٢٠٢٢ بتاريخ، ٢٩/١١/٢٠٢٢**

**بمنح ١٦ موظفا بالمديرية العلاوة التشجيعية**



أ/ عصام هاشم الحناوي



أ / علي حلمي

وأكد على حلمي سليم مدير إدارة الموارد البشرية بالمديرية أن العلاوة التشجيعية، تمنح بنسبة ٥٪ من الأجر الوظيفي لبعض الموظفين بالمديرية بمختلف المستويات الوظيفية وبمختلف المجموعات النوعية ممن توافرت في شأنهم ضوابط منح العلاوة التشجيعية، للعام المالي ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م

والموظفون الذين تم منحهم العلاوة هم : عصام هاشم محمود / آمال صالح محمود / أحمد محمود كريم / مروه عبدالرحيم / مصطفى محمد يوسف / وفاء عبداللاه سيد / احمد محمد احمد / صفيه عبدالعال مزيد / عماد عارف احمد / يسن ابوخضير محمد / ممدوح فؤاد أسماعيل / أنور عبدالله حسن / مصطفى عبدالوهاب عبداللاه / رفعت حارس عبدالله / محمود فراج خليفه

وكان مدير مديرية التنظيم والإدارة قد أصدر قراره رقم ٧٥ لسنة ٢٠٢٢ بتاريخ ٢٨/١١/٢٠٢٢ بمنح عادل محمد عبدالمجيد - العلاوة التشجيعية أيضا .



مصطفى محمد



