



الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة إصلاح .. يواكب العصر

التقرير السنوي

٢٠١٧



scan with your
smartphone



الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

إصلاح .. يواكب العصر



المنطقة الإدارية
بمنارة الإبي

طابق
الطابق
الطابق
الطابق
الطابق

الجهاز
المركزي



للتنظيم
والإدارة

المحتويات

٧	شكر لفخامة السيد / رئيس الجمهورية
٩	من كلمات دولة/ رئيس مجلس الوزراء
١٢	تمهيد بقلمه رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
١٥	الجهاز في سطور
١٧	المحور الأول: تطبيق قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.
	أولاً: إعداد وصياغة اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.
	ثانياً: إعداد مشاريع القرارات المنفذة لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.
	ثالثاً: الكتيبات والأدلة الإرشادية لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.
	رابعاً: مؤتمرات وورش عمل بهدف زيادة الوعي والتعريف بأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.
٢٩	المحور الثاني: الخدمات التي قدمها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لعام ٢٠١٧.
	أولاً: في مجال الهياكل التنظيمية.
	ثانياً: في مجال الشكاوى والتفتيش.
	ثالثاً: في مجال ترتيب وموازنة وظائف وحدات الجهاز الإداري للدولة.
	رابعاً: في مجال تدريب موظفي وحدات الجهاز الإداري للدولة.
	خامساً: في مجال تخطيط القوى العاملة.
	سادساً: في مجال الخدمة المدنية.
٤٣	المحور الثالث: التطوير المؤسسي للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
	أولاً: إنشاء مركز إعلامي للجهاز.
	ثانياً: تطوير مكتب خدمة المواطنين.
	ثالثاً: تطوير وتحديث مبنى الجهاز.
	رابعاً: تطوير قاعات تدريب مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي.
	خامساً: تطوير البنية المعلوماتية للجهاز.
	سادساً: استحداث إدارتي الموارد البشرية والتشغيل الحكومي.
	سابعاً: مبادرة جهاز حكومي صديق للبيئة.
	ثامناً: برامج تدريبية لبناء وتنمية قدرات موظفي الجهاز.
	تاسعاً: التكريم والتحفيز.

٦١	المحور الرابع: شركاء التميز
	أولاً: الشركاء الحكوميون
	ثانياً: الشركاء الإقليميون
	ثالثاً: الشركاء الدوليون
٦٩	المحور الخامس: الجولات الميدانية لرئيس الجهاز
٧٥	المحور السادس: الملاحق
	خطابات شكر للجهاز
	قائلوا عن الجهاز
	أبرز تصريحات ومقالات رئيس الجهاز
	قانون إنشاء الجهاز



يتوجه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بأسمى آيات الشكر والامتنان
لفخامة السيد الرئيس / عبد الفتاح السيسي - رئيس الجمهورية
لدعمه مسيرة الإصلاح الإداري بالدولة.



يظل ملف إصلاح الجهاز الإداري للدولة على رأس أولويات الحكومة باعتبارها يمثل العمود الفقري لعملية التنمية المستدامة في مختلف القطاعات، لذا تحرص الحكومة على زيادة قدرات الجهاز الإداري للدولة من خلال عدة محاور أهمها: تطوير آليات العمل بداخله على نحو يسهم في قيامه بأداء مهامه بشكل أكثر فعالية، بهدف الوصول إلى جهاز إداري حكومي كفاء وفعال، يتسم بالمهنية والشفافية والعدالة ويقدم خدمات ذات جودة عالية، ويخضع للمساءلة، ويعلي من رضا المواطن ويساهم بقوة في تحقيق الأهداف التنموية للدولة وفقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠.

دولتة رئيس مجلس الوزراء
السيد المهندس / شريف إسماعيل



المستشار الدكتور/ محمد جميل - رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - مع قيادات الجهاز.

تمهيد

أتشرف بالتقديم لتقرير إنجازات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لعام ٢٠١٧ الذي تواصل فيه الأداء الجاد والعمل الرشيد في سبيل تحقيق الأهداف التي أنشئ الجهاز من أجلها وحاصلها تطوير كافة نظم الخدمة المدنية على نحو يحقق الإصلاح الإداري المنشود.

ولا ريب أن مثل هذه التقارير تبني جسوراً من التواصل الفعال والبناء بين الجهاز ومؤسسات الدولة المختلفة ما سيكون له عظيم الأثر في النهوض بالجهاز الإداري للدولة من خلال الوقوف على التحديات، ووضع الخطط الاستراتيجية التي تمكننا من التغلب عليها عن طريق الاستماع إلى كل الخبرات والرؤى والتوجهات والأطروحات البناءة بكل شفافية، فما أحوجنا إلى أن نتشاور ونتشارك ونتعاون من أجل إعلاء مصلحة الوطن.

ومن الأهمية بمكان، التأكيد على أن الجهاز يقوم بدوره، بدعم من الدولة - باعتباره هيئة مستقلة - مراعيًا قيمه وهي: احترام سيادة القانون، النزاهة والشفافية، العدالة والمساواة، الالتزام والمسئولية، المشاركة والعمل بروح الفريق، التضاني والإخلاص.

ولا يفوتني في هذا المقام أن أشيد بالجهد المبذول من زملائي بالجهاز من أجل القيام بدورنا المنشود على أكمل وجه.

ولقد حرصنا في هذا التقرير على عرض اختصاصات الجهاز الواردة بقرار إنشائه وما حققناه من خطوات على مدار عام كامل في مجال تنفيذ قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية، والخدمات التي قدمها الجهاز في مجال اختصاصه، إلى جانب عملية التطوير المؤسسي للجهاز، والشراكات وبروتوكولات التعاون التي وقعها الجهاز على الصعيد المحلي والإقليمي والدولي لزيادة خبرات أعضائه.

ولعل المتصفح لهذا التقرير، سيلمس إصرار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الانطلاق بكل ثقة وعزم نحو تحقيق الأهداف التي وضعها كي يعزز مكانة الجهاز الإداري للدولة ليتواءم مع معطيات المرحلة الراهنة ويعلي مبادئ العمل والإنتاج والشفافية والنزاهة.

وإذ نأمل أن يفي هذا التقرير بالأغراض التي وُضع من أجلها، وبُساعدنا التواصل معكم وتلقي مقترحاتكم على الموقع الإلكتروني للجهاز من خلال الرابط الآتي: www.caoa.gov.eg

والله ولي التوفيق ،،،

المستشار الدكتور/ محمد جميل إبراهيم
رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

الجهاز في سطور

صدر القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء «ديوان الموظفين» وذلك أخذاً بالتوصية التي قدمها الخبير الإنجليزي بول سنكر في تقريره المقدم بتاريخ ٢٧/١١/١٩٥٠ للحكومة المصرية والمتضمن ضرورة إنشاء ديوان مستقل يختص بكافة شئون الموظفين يرأسه موظف بدرجة وكيل وزارة يعين بمرسوم ملكي بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ويكون غير قابل للعزل إلا من البرلمان ويرفع تقريره إلى مجلس الوزراء.

ثم صدر القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ليكون هيئة مستقلة ملحقة برئاسة مجلس الوزراء على أن يستبدل باسم «ديوان الموظفين» اسم «الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة»، وبناءً عليه صدر القرار الجمهوري رقم ١٠٥٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن تنظيم وتحديد اختصاصات الإدارات المركزية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

ثم صدر القرار الجمهوري رقم ٢٤٥٥ لسنة ١٩٦٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة متضمناً النص على أن يكون مقر الجهاز مدينة القاهرة، مع منح رئيس الجهاز سلطة إنشاء فروع له خارجها، وإنفاذاً لذلك صدر قرار رئيس الجهاز رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء فرعاً للجهاز بالإسكندرية وتحديد النطاق الجغرافي لاختصاصه.

كما أنشئت مديريات التنظيم والإدارة بمحافظات الجمهورية بموجب القرار الجمهوري رقم ٩٣٧ لسنة ١٩٧٤.

رؤيتنا:

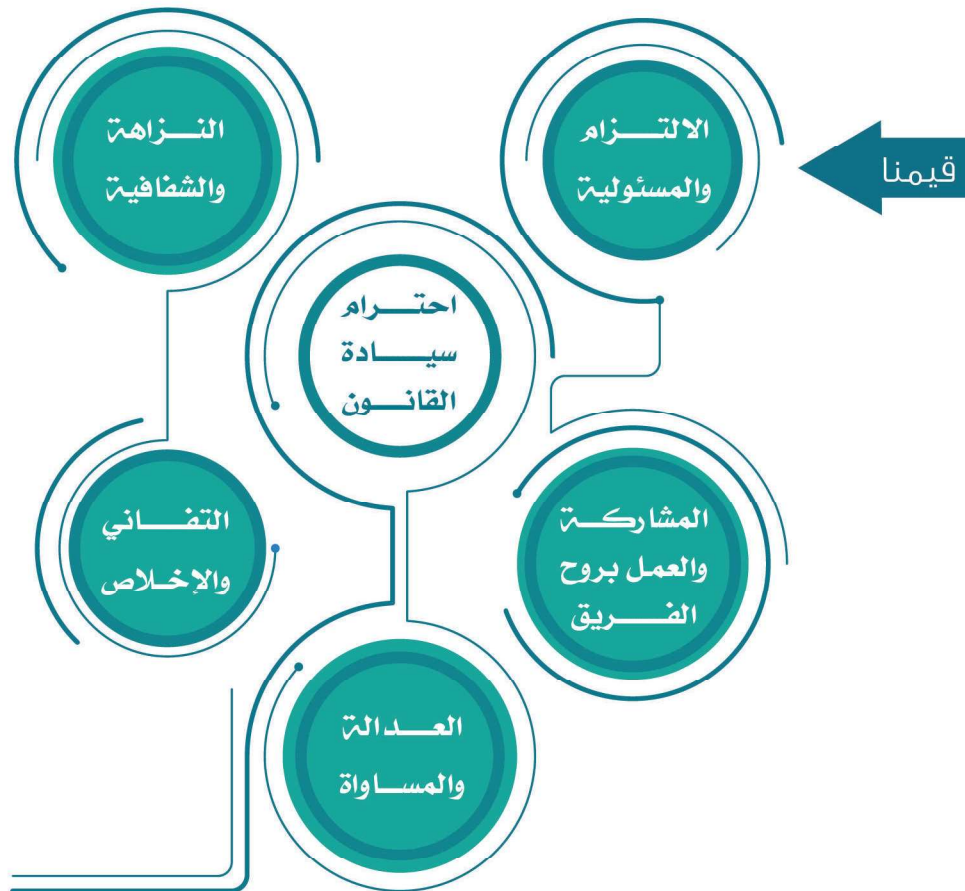


الريادة والتميز في مجال الخدمة المدنية بالقطاع الحكومي.

رسالتنا:



رفع كفاءة الجهاز الإداري للدولة والارتقاء برأس ماله البشري لتمكين القطاع الحكومي من تقديم خدمات عامة عالية الجودة.



المحور الأول

تطبيق قانون الخدمة المدنية
ولائحته التنفيذية



إعداد وصياغة اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦،

أولاً



صدر قانون الخدمة المدنية بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وتم العمل به اعتباراً من ٢٠١٦/١١/٢، ونص في المادة الثالثة من مواد الإصدار على أنه « يُصدر رئيس مجلس الوزراء بعد أخذ رأي مجلس الخدمة المدنية اللائحة التنفيذية للقانون المرافق خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به والى أن تصدر هذه اللائحة يستمر العمل باللوائح والقرارات القائمة حالياً، فيما لا يتعارض وأحكام القانون المرافق».

ونفاذاً لذلك عكف الجهاز بالاشتراك مع الوزارة المعنية بالخدمة المدنية على إعداد المسودة الأولى لمشروع اللائحة

التنفيذية لقانون الخدمة المدنية وأتاحها على الموقع الإلكتروني الخاص به وبالوزارة، وتم طرحها للحوار المجتمعي من خلال عدة ورش عمل بحضور ممثلي الوزارات والمحافظة والهيئات العامة، ونتيجة لذلك تلقى الجهاز ٤٨٧ مقترحاً من مختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة أخذت في الاعتبار عند إعداد المسودة النهائية لللائحة.

وبناءً على ما تقدم، صدرت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ بناءً على عرض الوزير المعني بالخدمة المدنية بعد أخذ رأي مجلس الخدمة المدنية، ونشرت بالجريدة الرسمية بالعدد رقم ٢١ مكرر بتاريخ ٢٧/٥/٢٠١٧.

إعداد مشاريع القرارات المنفذة لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية

ثانياً

- ١- القرار الخاص بنظام مساعدي ومعاوني الوزراء تطبيقاً لنص المادة رقم ١٧ من القانون، **والذي صدر به قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦١٢ لسنة ٢٠١٧.**
- ٢- القرار الخاص بقواعد شغل الوظائف العامة لمصابي العمليات الحربية ومصابي الثورة والمحاربين القدماء ومصابي العمليات الأمنية تطبيقاً لنص المادة رقم ١٣ من القانون، **والذي صدر به قرار القائم بأعمال رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٠٤ لسنة ٢٠١٧.**
- ٣- القرار الخاص بنموذج المقترح التطويري لشاغلي الوظائف القيادية، تطبيقاً لنص المادة رقم ٥٥ من اللائحة، **والذي صدر به قرار وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري رقم ٩٥ لسنة ٢٠١٧.**
- ٤- القرار الخاص بالتعاقد مع الخبرات النادرة تطبيقاً لنص المادة رقم ١٦ من القانون والمادة رقم ٥٠ من اللائحة، **والذي صدر به قرار وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري رقم ٩٦ لسنة ٢٠١٧.**
- ٥- القرار الخاص بنظام تدريب الشباب على الأنشطة والأعمال التخصصية بوحدات الجهاز الإداري للدولة، تطبيقاً لنص المادة رقم ٨ من القانون والمادة رقم ٢٢ من اللائحة، **والذي صدر به قرار وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري رقم ٩٧ لسنة ٢٠١٧.**
- ٦- القرار الخاص بنظام التعاقد مع العمالة المؤقتة أو الموسمية على الباب الأول تطبيقاً لنص المادة ٧٣ من القانون، **والذي صدر به قرار وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري رقم ١١٠ لسنة ٢٠١٧.**



الكُتيبات والأدلة الإرشادية لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية

ثالثاً

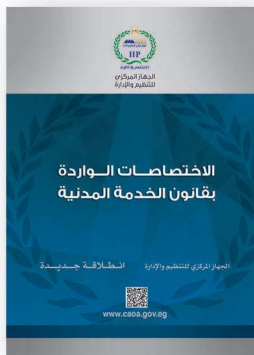


١ قانون الخدمة المدنية

كتيب يتضمن نصوص مواد قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ باللغة العربية، وآخر مترجم إلى اللغة الإنجليزية.

٢ ١٠٠ سؤال وجواب حول قانون الخدمة المدنية

كتيب يتضمن ١٠٠ سؤال وجواب حول قانون الخدمة المدنية لتوضيح أحكامه بشكل مبسط.



٣ الاختصاصات الواردة بقانون الخدمة المدنية

كتيب يتضمن الاختصاصات الواردة بالقانون موضّحاً به ماهية هذه الاختصاصات وسنّها القانوني لتيسير على القائمين بشؤون الموارد البشرية بكافة وحدات الجهاز الإداري للدولة.



٤. ١٠ حقوق يقابلها ١٠ واجبات في قانون الخدمة المدنية

كتيب يتضمن ١٠ حقوق كفلها القانون لموظفي الدولة، في مقابل ١٠ واجبات يتعين عليهم أدائها.

٥. سلسلة كُتيبات لشرح موضوعات القانون واللائحة (٧ كُتيبات)

تتضمن شرح تفصيلي لموضوعات قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، بدءاً من الأحكام العامة والتدريب، الوظائف والعلاقة الوظيفية، الترقيّة والنقل والتدب والحلول والإعارة، مروراً بالأجور والعلاوات، الإجازات، السلوك الوظيفي والتأديب، وصولاً إلى انتهاء الخدمة، لتوحيد قواعد المعاملة بين مختلف موظفي وحدات الجهاز الإداري للدولة. وقد تضمن كل كتيب النص القانوني وما يقابله من أحكام في اللائحة التنفيذية للقانون وكذلك دليل إجرائي لكل موضوع والنماذج الخاصة به.



٦ مطوية قانون الخدمة المدنية والمواطن

- مطوية تتضمن حقوق المواطن في قانون الخدمة المدنية من خلال أربعة محاور هي:
- جهاز إداري كفاء.
 - القضاء على البيروقراطية.
 - الوقاية من الفساد.
 - مراعاة البعد الإنساني والاجتماعي.



٧ تمكين الشباب في قانون الخدمة المدنية

كُتيب يتضمن توضيح للنصوص التي وردت بالقانون لتنمية وتطوير قدرات الشباب لتمكينهم من تولي الوظائف القيادية.



٨ الفساد: الوقاية والمواجهة في قانون الخدمة المدنية

كُتيب يتضمن توضيح للمنظومة التي يركز عليها قانون الخدمة المدنية للوقاية من الفساد وطرق مكافحته باللغتين العربية، وآخر مترجم إلى اللغة الإنجليزية.





٩ المرأة.. تمكين وشراكة في قانون الخدمة المدنية

كتيب يتضمن الحقوق التي كفلها القانون للموظفات المخاطبات بأحكامه باللغة العربية، وآخر مترجم إلى اللغة الإنجليزية.

١٠ ذوي الإعاقة: طاقات منتجة و رعاية في قانون الخدمة المدنية

كتيب يتضمن توضيح لحقوق وواجبات ذوي الإعاقة في قانون الخدمة المدنية، ومن أبرزها إلزام كل وحدة إدارية بتخصيص نسبة ٥% من مجموع وظائفها لتعيين ذوي الإعاقة باللغة العربية، وآخر مترجم إلى اللغة الإنجليزية.



١١ نظام تعيين مصابي العمليات الحربية والأمنية ومصابي الثورة والمحاربين القدماء

كتيب يتضمن عرض لكافة الضوابط والإجراءات الواجب اتباعها لشغل وظائف الفئات المنصوص عليها بالفقرتين الثانية والثالثة من المادة رقم (١٣) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.



مؤتمرات وندوات وورش عمل

رابعاً

* نظم الجهاز عدداً من المؤتمرات وورش العمل بهدف زيادة الوعي والتعريف بأحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية.



ورشة عمل عن قانون الخدمة المدنية بين الواقع والمأمول بالاشتراك مع مشروع التخطيط الفعال.
مناقشة أحكام قانون الخدمة المدنية.
عدد الحضور: ١٥٠ من مديري ووكلاء مديريات التنظيم والإدارة بكافة المحافظات، فضلا عن وحدات الجهاز الإداري للدولة.

ورشة عمل عن آليات تنفيذ قانون الخدمة المدنية
تعريف موظفي وحدات الجهاز الإداري للدولة
القائمين على إدارة الموارد البشرية بآليات تنفيذ
أحكام قانون الخدمة المدنية، بحضور الدكتور
أشرف العربي وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح
الإداري - السابق.
عدد الحضور: ٢٠٠ ممثل عن الوزارات من العاملين
بإدارات الموارد البشرية والشئون القانونية.





ورشة عمل حول المسودة النهائية لللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.
مناقشة مشروع اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية وتلقي مقترحات ممثلي الوزارات والمحافظات، بحضور الدكتور/هالة السعيد وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري.
عدد الحضور: ١٥٠ من ممثلي الوزارات والمحافظات.

ورشة عمل للتعريف بنظام مساعدي ومعاوني الوزراء، الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦١٢ لسنة ٢٠١٧.
التعريف بنظام مساعدي ومعاوني الوزراء، وطرق شروط واجراءات شغل تلك الوظائف.
عدد الحضور: ٦٦ من ممثلي الوزارات المختلفة.



ندوة عن تمكين الشباب في قانون الخدمة المدنية
ندوة تثقيفية بعنوان « قوتها في شبابها » حول دور الشباب وتمكينهم في قانون الخدمة المدنية بهدف التحفيز على العمل والتمسك بقيم العمل
بحضور الفنان/ محمد صبحي
عدد الحضور: ٢٠٠ من ممثلي الوزارات والمحافظات.

مؤتمر المرأة.. تمكين وشراكة في قانون الخدمة المدنية.

مناقشة حقوق المرأة في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية والتعريف بها، بحضور كل من الدكتورة/سحر نصر وزير الاستثمار والتعاون الدولي، الدكتورة/مايا مرسي رئيس المجلس القومي للمرأة. عدد الحضور: ٢٠٠ من ممثلي الوزارات والمحافظات.

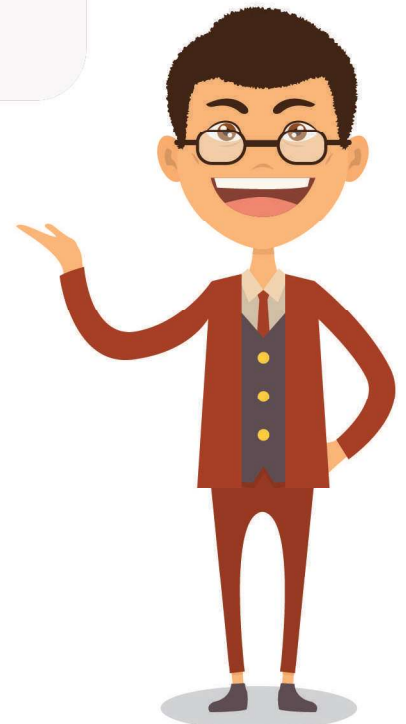


مؤتمر تعارض المصالح والخدمة المدنية..التداعيات وآليات المواجهة.

زيادة الوعي بمسألة تعارض المصالح وخطورتها على أداء الوظيفة العامة وكيفية إدارتها، بحضور ومشاركة الدكتور / هشام الشريف وزير التنمية المحلية، والأستاذ الدكتور/ شوقي علام مفتي الديار المصرية، والمستشار / حسين حمزة رئيس هيئة قضايا الدولة، والدكتور/أحمد عبد الله النصيرات المنسق العام لبرنامج دبي للأداء الحكومي المتميز بالمجلس التنفيذي لإمارة دبي بدولة الإمارات. عدد الحضور: ٢٠٠ من ممثلي كافة الوزارات والمحافظات.

المحور الثاني

الخدمات التي قدمها الجهاز
لعام ٢٠١٧

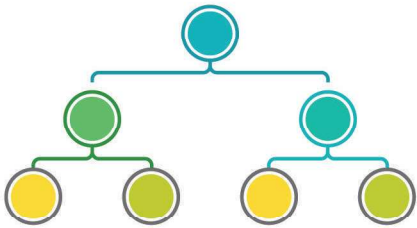


في مجال الهياكل التنظيمية

أولاً

* الإدارة المعنية: الإدارة المركزية للتنظيم، ومن أهم اختصاصاتها ما يلي:

١ إعداد دراسات لإعادة التنظيم الإداري للدولة



قام الجهاز بدراسة وتحليل اختصاصات وقوانين إنشاء كافة وحدات الجهاز الإداري للدولة، بهدف الوقوف على مواطن الخلل. وبناء عليه اقترح الجهاز دمج بعض الوحدات الإدارية بالدولة ذات الاختصاصات المتكاملة أو المرتبطة في كيان إداري واحد.

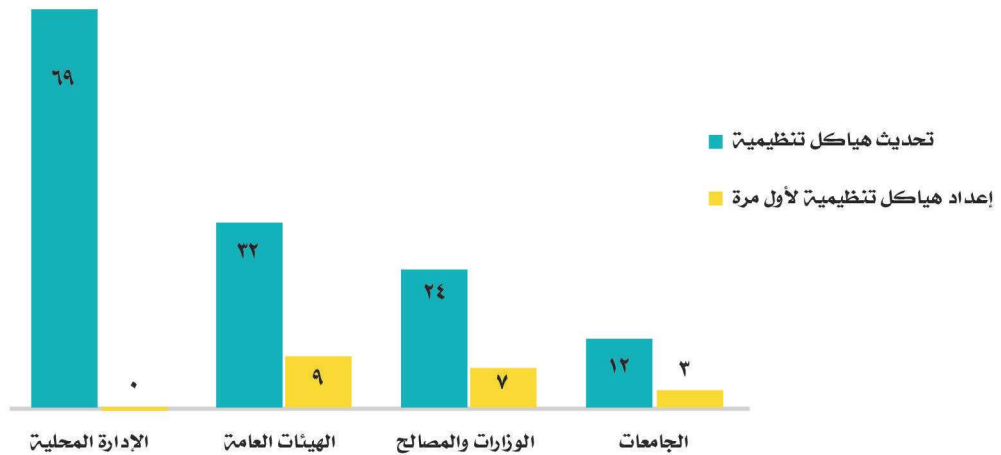
٢ إعداد وتحديث الهياكل التنظيمية لكافة وحدات الجهاز الإداري للدولة

١٩

هيكل تنظيمي تم إعداده
لأول مرة عام ٢٠١٧

١٣٧

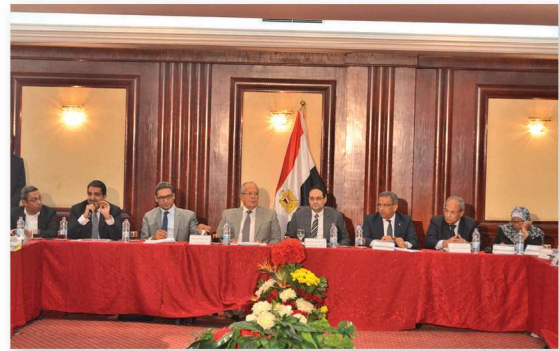
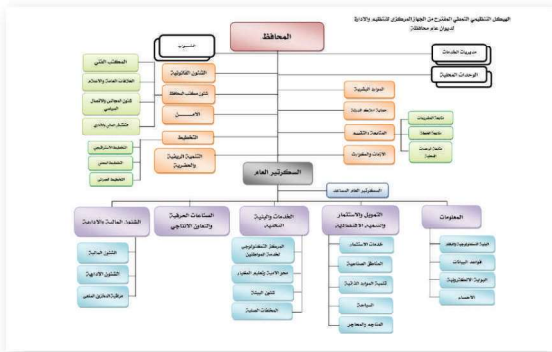
هيكل تنظيمي تم تحديثه
عام ٢٠١٧



عدد الهياكل التنظيمية التي تم إعدادها / تحديثها

٢ إعداد هياكل تنظيمية موحدة للتقسيمات الرئيسية لعدد من وحدات الإدارة المحلية

أعد الجهاز هيكل تنظيمي موحد للتقسيمات الرئيسية لدواوين عموم المحافظات مستهدفاً تسهيل دورات العمل، وتحديد أفضل للمهام والمسئوليات، مع الأخذ في الاعتبار ما قرره الدستور المصري بشأن دعم اللامركزية، وكان ذلك محور الندوة المنعقدة مع معالي الدكتور/ هشام الشريف وزير التنمية المحلية تحت عنوان (المحافظات العصرية.. والتنظيم والإدارة) بشهر أكتوبر ٢٠١٧ والتي نوقش بها الهيكل التنظيمي المقترح من الجهاز مع كافة المحافظين تمهيداً لتلقي مقترحاتهم بشأنه من خلال رابط تفاعلي على موقعه الإلكتروني للوصول إلى وضع تصور نهائي للهيكل التنظيمي الموحد.



وفي السياق ذاته أعد مقترح هيكل تنظيمي موحد لمديريات الشباب والرياضة، وآخر لمديريات القوى العاملة على مستوى الجمهورية، مع إنشاء رابط تفاعلي على موقعه الإلكتروني لتلقي مقترحات كافة المحافظات حيال الهياكل المقترحة.

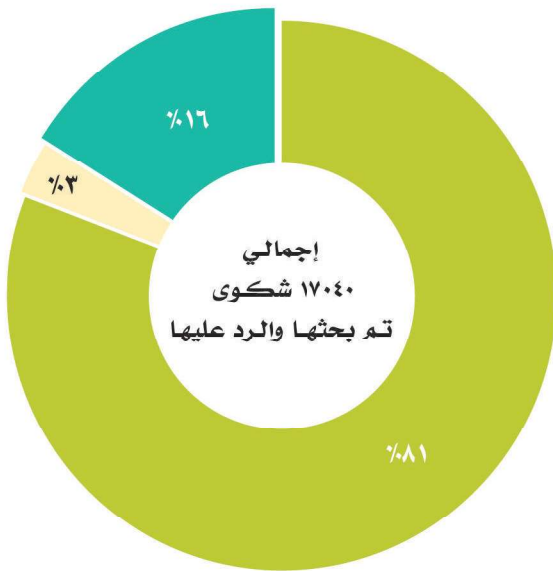
في مجال الشكاوى والتفتيش

ثانيًا

* الإدارة المعنية: الإدارة المركزية للشكاوى والتفتيش، ومن أهم اختصاصاتها ما يلي:

١ شكاوى موظفي وحدات الجهاز الإداري للدولة

• قام الجهاز ببحث الشكاوى الآتية:



- الشكاوى الواردة عن طريق مكتب خدمة المواطنين
- الشكاوى الواردة عن طريق الموقع الإلكتروني للجهاز
- الشكاوى الواردة عن طريق البوابة الإلكترونية للحكومة

٢ تقارير التفتيش

- قام الجهاز بمراجعة التقارير الآتية:



- ٣ متابعة تنفيذ القوانين والقرارات المتعلقة بالشئون الوظيفية لوحدات الجهاز الإداري للدولة
- قام الجهاز بالآتي:

إجراء ٩١ مأمورية تفتيش

على بعض الوحدات الإدارية بالدولة للتأكد من تنفيذهم لهذه القوانين والقرارات.

في مجال ترتيب وموازنة وظائف وحدات الجهاز الإداري للدولة

ثالثاً

* الإدارات المعنية: الإدارات المركزية لترتيب وموازنة وظائف كافة وحدات الجهاز الإداري للدولة، ومن أهم اختصاصاتها الآتي:

دراسة المقترحات الوظيفية لكافة وحدات الجهاز الإداري للدولة

• قام الجهاز بالموافقة على الآتي:



٢ دراسة استثمارات موازنة وظائف وحدات الجهاز الإداري للدولة (نموذج ٥)



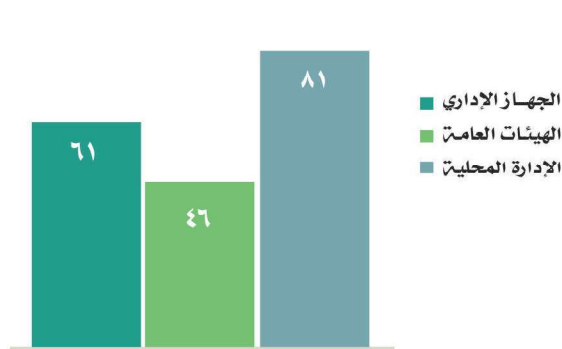
في مجال تدريب موظفي وحدات الجهاز الإداري للدولة

رابعًا

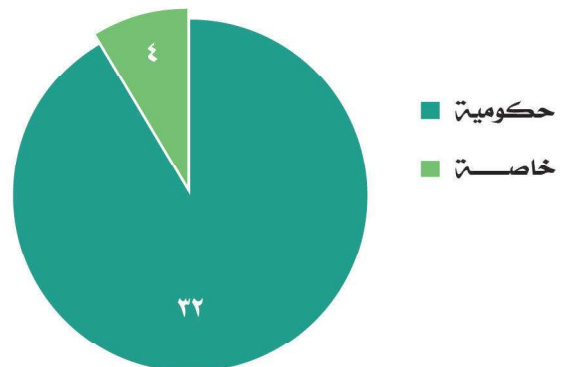
* الإدارات المعنية: الإدارة المركزية لخطط تدريب الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والإدارة المحلية، والإدارة المركزية لمركز إعداد القادة للقطاع الحكومي، ومن أهم اختصاصاتهم ما يلي:

١ اعتماد مراكز التدريب ← ٣٦ مركزًا تدريبيًا حكوميًا وخاصًا قام الجهاز باعتمادها عام ٢٠١٧

٢ دراسة مشروعات خطط التدريب لوحدة الجهاز الإداري للدولة ← ١٨٨ وحداتها واعتمدها لمختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة عام ٢٠١٧



عدد الخطط التدريبية التي تم اعتمادها موزعة حسب الموازنة - خلال عام ٢٠١٧



عدد المراكز التدريبية التي تم اعتمادها خلال عام ٢٠١٧

٣ الخطة السنوية لتدريب موظفي وحدات الجهاز الإداري للدولة



قام الجهاز بتطوير خطة برامج التدريب السنوية للعام التدريبي ٢٠١٧/٢٠١٨، وذلك لمواكبة أحدث التطورات والتغيرات التي يشهدها عالم التدريب، لتتمكن وحدات الجهاز الإداري للدولة من تلبية المتطلبات الفعلية لموظفيه بما ينعكس إيجابياً على أداء مختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة وجودة الخدمات المقدمة. حيث تتضمن الخطة التدريبية مجموعة من البرامج لكافة الوظائف، كمجموعة برامج الوظائف القيادية، وبرامج وظائف الإدارة الإشرافية، وبرامج الوظائف التخصصية، وبرامج تكنولوجيا المعلومات، كما تتضمن أيضاً برامج خاصة تنفذ بنظام التعاقد لصالح عدد من وحدات الجهاز الإداري للدولة.

٤ تنفيذ البرامج التدريبية لموظفي وحدات الجهاز الإداري للدولة

• قام الجهاز بالآتي:

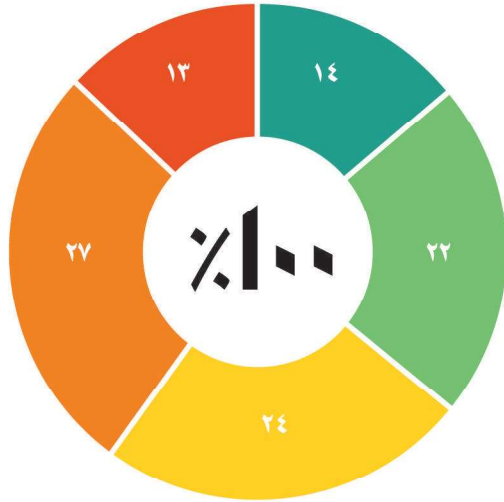
إجمالي عدد المتدربين
من موظفي الدولة



إجمالي عدد البرامج التي تم تنفيذها بنظام التعاقد لصالح بعض وحدات الدولة خارج الخطة السنوية.



إجمالي عدد البرامج التي تم تنفيذها بالمركز طبقاً للخطة السنوية.



- برامج الوظائف القيادية
- برامج الوظائف الوسطى والإشرافية
- برامج الوظائف التخصصية والمكتبية
- برامج لوظائف أخرى
- برامج تكنولوجيا المعلومات

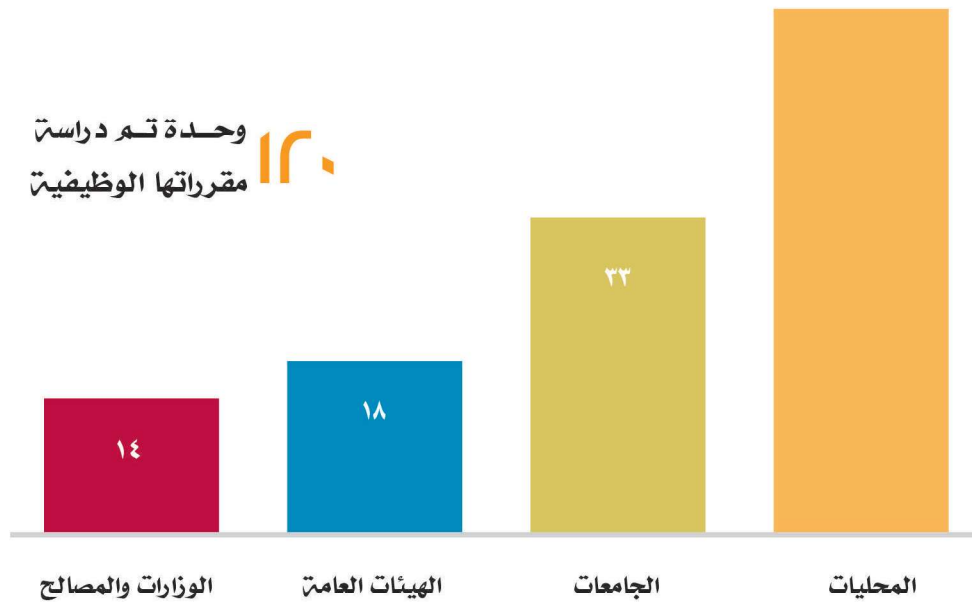
التوزيع النسبي للمتدربين بحسب نوعية البرامج
خلال عام ٢٠١٧

في مجال تخطيط القوى العاملة

خامسًا

* الإدارة المعنية: الإدارة المركزية لتخطيط القوى العاملة، ومن أهم اختصاصاتها ما يلي:

١ دراسة المقررات الوظيفية لعدد من وحدات الجهاز الإداري للدولة لتحديد العجز والفائض والاحتياج الفعلي في الوظائف المطلوب الإعلان عنها.



٢ تقديم المعونة الفنية لعدد من وحدات الجهاز الإداري للدولة منها:

أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

الهيئة العامة للأرصاد الجوية

وزارة القوى العاملة

الهيئة العامة للتخطيط العمراني

مصلحة الري

وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة

في مجال الخدمة المدنية

سادساً

* الإدارة المعنية: الإدارة المركزية للخدمة المدنية، ومن أهم اختصاصاتها:

- إعداد ومراجعة لوائح شئون العاملين لكافة وحدات الجهاز الإداري للدولة.
- الإفادة بالرأي القانوني والرد على استفسارات مختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة في كل ما يخص موضوعات الخدمة المدنية.

الانتهاء من بحث ودراسة

إعداد وصياغة

٧٧٧

٦٠

استفسار وإفادة بالرأي القانوني في
موضوعات الخدمة المدنية من مختلف
وحدات الجهاز الإداري للدولة

لائحة شئون عاملين لوحدات
الجهاز الإداري للدولة

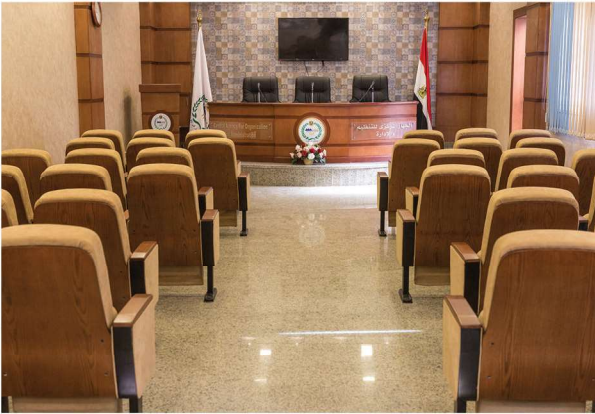
المحور الثالث

التطوير المؤسسي
للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة



إنشاء مركز إعلامي للجهاز

أولاً



المركز الإعلامي للجهاز

قام الجهاز - ولأول مرة - بإنشاء مركز إعلامي خاص به يتسع لعدد ٦٥ شخصاً، مزود بشاشات عرض، وقاعة خاصة للترجمة، وذلك لعدة أهداف منها:

- ١- تنظيم المؤتمرات الصحفية واللقاءات الإعلامية لإمداد كافة وسائل الإعلام بالبيانات والأخبار في كل ما يخص مجالات الخدمة المدنية.
- ٢- تنظيم لقاءات دورية مع قيادات الجهاز وأعضائه لمتابعة تنفيذ خطة عمل الجهاز.
- ٣- تنظيم الدورات التدريبية للعاملين بالجهاز لتنمية مهاراتهم ورفع مستوى كفاءاتهم الوظيفية على نحو يجعلهم أكثر قدرة على أداء واجباتهم الوظيفية.

تطوير مكتب خدمة المواطنين

ثانياً



مركز خدمة المواطنين قبل وبعد التطوير

قام الجهاز بتطوير مكتب خدمة المواطنين وتزويده بأحدث وسائل التواصل والتقنيات التكنولوجية ليتواءم مع التغيرات العالمية في أساليب التعامل مع الجمهور (نظام الشباك الواحد) بهدف الرد على أي استفسارات تخص مجالات عمل ومهام الجهاز المختلفة، ومتابعة الشكاوى المقدمة للجهاز سواء من المواطنين أو من موظفي الجهاز الإداري للدولة إلكترونياً بأقصى سرعة وجودة عالية، وصولاً إلى توفير الوقت والجهد والتكلفة، والتعامل بصورة حضارية مع مُتلقي خدمات الجهاز.

تطوير وتحديث مبنى الجهاز

ثالثاً



قبل التطوير

قام الجهاز بتطوير الواجهة الرئيسية والسور الخاص به لعكس صورة إيجابية لمتلقي خدمات الجهاز سواء من موظفي مختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة أو المواطنين، وتهيئة مناخ عمل ملائم لموظفي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وحثهم على بذل المزيد من الجهد في أداء الأعمال المسندة إليهم.



بعد التطوير



بعد التطوير

مبنى الجهاز من الخارج قبل وبعد التطوير

تطوير قاعات تدريب مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي

رابعًا



قام الجهاز بالاشتراك مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي بتطوير قاعتين رئيسيتين بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومي التابع للجهاز، بهدف مواكبة التطورات والتغيرات التي تشهدها منظومة التدريب في الوقت الراهن، وتهيئة المناخ المناسب للمتدربين، لضمان تنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم.



تطوير البنية المعلوماتية للجهاز

خامساً

١ التحديث المستمر لقاعدة بيانات العمالة والأجور لموظفي الجهاز الإداري للدولة



انطلاقاً من حقيقة مؤكدة مفادها بأن ما لا يمكن قياسه لا يمكن إدارته، قام الجهاز بإنشاء قاعدة بيانات لجميع موظفي وحدات الجهاز الإداري، كما قام الجهاز بتدريب ممثلي وحدات الجهاز الإداري للدولة على كيفية تحديث بيانات الموظفين أولاً بأول (online) عن طريق التطبيق الذي أتاحه الجهاز لهذا الغرض.

وذلك كله بهدف توفير البيانات والمعلومات والتقارير الإحصائية الدقيقة عن موظفي وحدات الجهاز الإداري للدولة، لوضعها تحت نظر متخذي القرار.

وتتضمن قاعدة البيانات المشار إليها الحالة الوظيفية لكل موظف ومنها:



الإجازات والإعانات



الوظيفة الحالية



الأجور والعلاوات

أهم محتويات
قاعدة العمالة والأجور

التدرج الوظيفي



مرااتب تقويم الأداء



الوظائف القيادية



٢ إنشاء قواعد بيانات لأول مرة



٣ إنشاء مركز بيانات متكامل جديد (Data Center)



تم إنشاء مركز بيانات متكامل مكون من عدد ١١ خادم متصلاً بالإنترنت بسرعة عالية لتحسين أداء كافة قواعد البيانات القومية الموجودة لدى الجهاز والتطبيقات والموقع، ومجهز كذلك بأجهزة إطفاء الحرائق وتنظيم للكهرباء، كما أنه يحتوي على وحدة تخزين شبكية لدعم تخزين كافة قواعد البيانات، مؤمن عن طريق جهازي (Fire Wall) لمنع اختراق قواعد البيانات والتطبيقات وموقع الجهاز.

٤ الاشتراك في خدمة (VPN)

وهي خطوط ربط مؤمنة لنقل كافة البيانات بين المقر الرئيسي للجهاز وبين مديريات التنظيم والإدارة بكافة محافظات الجمهورية، وذلك لسهولة التواصل وتيسيراً للعمل وسرعة إنجاز كافة المخاطبات والمكاتبات المتبادلة.

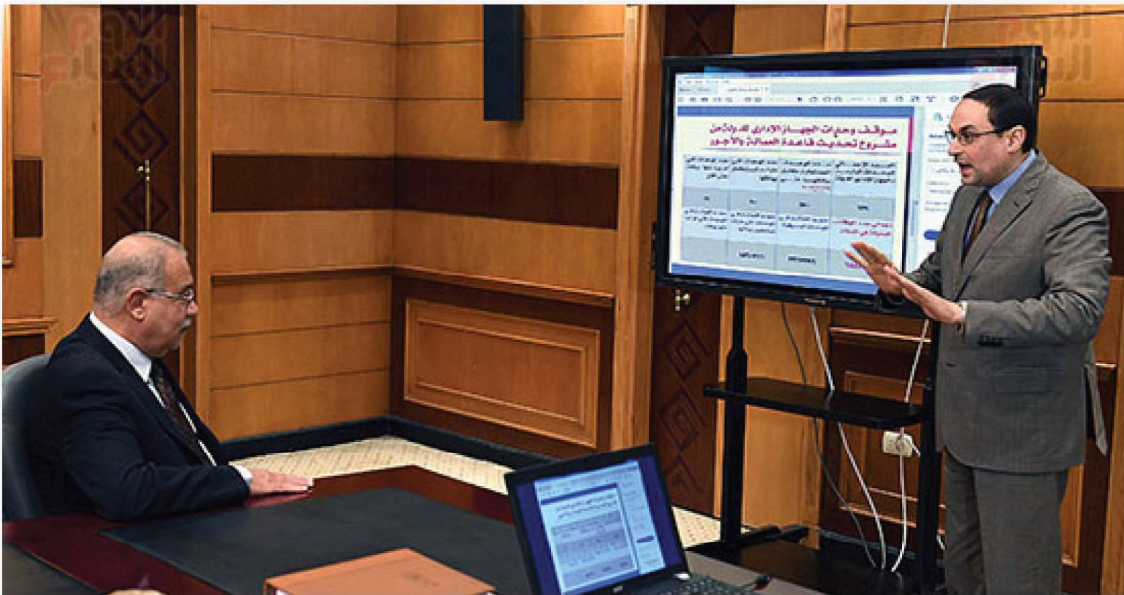


٥ تطوير الموقع الإلكتروني للجهاز



تم تحديث الموقع الإلكتروني الرسمي الخاص بالجهاز، وإعادة تصميمه لمواكبة أحدث المواقع الإلكترونية، بهدف إمداد متصفح الموقع بكل ما هو جديد في مجالات الخدمة المدنية، حيث تم إضافة باب خاص لمكتبة الخدمة المدنية، تتضمن الكتب الدورية والأدلة الإرشادية، والقوانين والأحكام والفتاوى والمبادئ المستقرة.

كما تم تحديث بوابة الشكاوى الإلكترونية للتعامل مع شكاوى المواطنين وموظفي الدولة بفاعلية وكفاءة، من خلال تلقيها من مقدمها ومتابعتها عن طريق الموقع الإلكتروني للجهاز. وسيتم إطلاق الموقع الجديد خلال النصف الأول من عام ٢٠١٨.



رئيس الجهاز أثناء عرض موقف وحدات الجهاز الإداري للدولة من تحديث بيانات العمالة بها على دولته السيد / رئيس مجلس الوزراء

استحداث إدارتي الموارد البشرية والتشغيل الحكومي

سادساً

١ الإدارة المركزية للموارد البشرية

استحدثت الجهاز بهيكله التنظيمي الإدارة المركزية للموارد البشرية بدلاً عن الإدارة العامة لشئون العاملين، اتساقاً مع أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، بهدف تطوير الأداء في منظومة شئون العاملين من مجرد أنشطة تنفيذية خاصة بتعيين ونقل الموظفين وتنفيذ قرارات السلطة المختصة في هذا الشأن إلى دور استراتيجي يشارك في تنمية العنصر البشري.

وتتبع هذه الإدارة قطاع رئاسة الجهاز، ومن أهم اختصاصاتها: وضع استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية بالجهاز في ضوء استراتيجيته وأهداف الجهاز، تقديم خدمات الموارد البشرية للقطاعات التنظيمية المختلفة بكفاءة وفعالية لمساعدتها في أداء مهامها وتحقيق أهدافها، التركيز على الاستثمار في الأفراد والتدريب المستمر لرفع كفاءة موظفي الجهاز.

٢ الإدارة العامة للتشغيل الحكومي

استحدثت الجهاز أيضاً الإدارة العامة للتشغيل الحكومي تفعيلاً للمادة رقم (١٢) من قانون الخدمة المدنية، وذلك ضماناً لتكافؤ الفرص والمساواة بين المتقدمين لشغل الوظائف بمختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة.

وتتبع هذه الإدارة رئيس الجهاز مباشرة، وتقوم على الأخص بتلقي ودراسة طلبات مختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة للإعلان عن الوظائف الشاغرة والتمويل بها، ومراجعة هذه الإعلانات ونشرها على موقع بوابة الحكومة المصرية، كما تقوم بتنظيم الامتحانات للمتقدمين لشغل هذه الوظائف، وضمان حياديتها ونزاهتها، وإعلان نتائجها النهائية.

مبادرة جهاز حكومي صديق للبيئة

سابقاً



أطلق الجهاز مبادرة تستهدف دعم البيئة وذلك من خلال جمع وإعادة تدوير مخلفات الجهاز بطريقة علمية عن طريق فصل القمامة عند جمعها لإعادة تدويرها، وبناءً عليه تم نشر مجموعات مختلفة من صناديق القمامة، مدوناً على كل صندوق نوع المادة التي من المقرر أن تلقى به سواء كانت ورق أو زجاج أو معدن.



كما أطلق الجهاز مبادرة (شجرها) عن طريق زيادة عدد الأشجار بالجهاز للمساهمة في تنقية الهواء والحفاظ على الصحة النفسية للعاملين والمتعاملين مع الجهاز، وأيضاً لتغيير الشكل الروتيني للأجهزة الحكومية.



برامج تدريبية لبناء وتنمية قدرات موظفي الجهاز

ثامناً

أكثر من ٣٥٠ موظف بالجهاز

تم تدريبهم خلال عام ٢٠١٧

يُعد التدريب من أهم محاور تطوير عمل أي مؤسسة، باعتباره أحد المدخل الأساسية لإعداد وتنمية الموارد البشرية، وتحسين مستوى أدائهم، ومن ثم الارتقاء بالمستوى العام للمؤسسات التي يعملون بها. لذا قام الجهاز بالتعاون مع شركائه في النجاح بإعداد وتنظيم عدة برامج تدريبية للعاملين به، بهدف بناء وتنمية قدراتهم، كان أهمها:

١ برنامج مهارات إعداد العروض التقديمية (Power Point)

- بهدف تنمية مهارات الموظفين في استخدام برامج الحاسب الآلي الخاصة بالعروض التقديمية.
- مكان الانعقاد: مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي - فرع صلاح سالم.
- عدد المتدربين: ٢٥ متدرب.

٢ برنامج بناء قدرات المسئول الإعلامي

- بهدف تعريف الموظفين بضمن كتابة المقالات والبيانات الصحفية والتصميم والمراسلات وكتابة التقارير.
- مكان الانعقاد: مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي - فرع صلاح سالم.
- عدد المتدربين: ٢٥ متدرب.

٣ برنامج متخصص في التطوير المؤسسي

- بهدف معرفة معنى التطوير والتغيير المؤسسي وأهميته في ظل التطور السريع لإدارة الحديثة وثورة المعلومات، بالإضافة إلى دور القيادات الفعالة في النهوض بالجهاز وتطويره من أجل موظفيه ومتلقي خدماته معاً.
- مكان الانعقاد: الجامعة الأمريكية بالقاهرة.
- عدد المتدربين: ٢٥ متدرب.

٤ برنامج « إدارة التغيير »

- بهدف تزويد المتدربين بالمعارف والأدوات اللازمة لإحداث وتقبل التغيير في مجالات التحول للتعاملات الإلكترونية الحكومية، مما يؤدي الى زيادة نسبة نجاح عملية التحول وتحقيق النتائج المنشودة، وتزويدهم بالمعارف والمهارات لإدارة مقاومة التغيير لدى الموظفين.
- مكان الانعقاد: فندق لوباساج.
- عدد المتدربين: ١٠٠ متدرب.

٥ برنامج « تدريب المدربين »

- بهدف التعريف بأساسيات التدريب واعداد الأهداف وبناء الحقائق والمحتويات التدريبية، وتنمية فن الإلقاء، واستراتيجيات تنفيذ برامج التدريب.
- مكان الانعقاد: مركز اعداد القادة للقطاع الحكومي - فرع صالح سالم.
- عدد المتدربين: ١٠٠ متدرب

٦ برنامج تدريبي في مجال تكنولوجيا المعلومات

- بهدف تنمية مهارات العاملين بإدارة تكنولوجيا المعلومات بالجهاز من خلال التعريف بأساليب الأرشيف الحديثة، وكذا برنامج الفوتوشوب وبرامج التصميم لإعداد الكتيبات والتقارير، ومختلف إصدارات الجهاز، وذلك لتمكينهم من النهوض بالقدرات التكنولوجية للجهاز
- مكان الانعقاد: مركز YAT للتدريب.
- عدد المتدربين: ١٠٠ متدرب.

٧ برنامج « المهارات الاستشارية »

- بهدف تنمية مهارات موظفي الجهاز المنوط بهم تقديم الخدمات الاستشارية لوحدات الجهاز الإداري للدولة من خلال التعرف على السلوكيات والعمليات الخاصة بالاستشارات الفعالة، بما في ذلك الإجراءات التي يجب اتخاذها لتحقيق النتائج المرجوة، إضافة إلى بناء مصداقية للتأثير في عملية صنع القرار والتغلب على العقبات والمعوقات.
- مكان الانعقاد: مركز اعداد القادة للقطاع الحكومي - فرع صالح سالم.
- عدد المتدربين: ٢٥ متدرب

٨ برنامج « تنمية المهارات السلوكية لقائدي المركبات »

- بهدف التعريف بآداب وقواعد المرور والسماوات التي يجب أن يتحلى به قائد المركبة المتميز وأخلاقيات التعامل مع الآخرين سواء من الركاب أو قائدي المركبات الأخرى أو من رجال المرور.
- مكان الانعقاد: المركز الثقافي الكندي.
- عدد المتدربين: ٣٠ متدرب.

التكريم والتحفيز

تاسعاً

١ تكريم القيادات السابقة للجهاز



كرم المستشار الدكتور/ رئيس الجهاز، الدكتور /صفوت النحاس رئيس الجهاز الأسبق، لتركة بصمات واضحة أثناء توليه منصبه في النهوض بالعمل الإداري، وذلك خلال احتفالية أقيمت على هامش ورشة عمل حول رؤية القيادات السابقة للجهاز في تفعيل منظومة إصلاح الخدمة المدنية بعد إصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، والتي حضرها عددا كبيرا من رؤساء وقيادات وخبراء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة السابقين والحاليين.

٢ تكريم بعض الموظفين المتميزين من الشباب



كرم المستشار الدكتور/ رئيس الجهاز، بعض شباب الجهاز الذين قدموا أداءً متميزاً في مجال عملهم وتم منحهم شهادات شكر وتقدير، وجاء ذلك تحفيزاً لروح الإبداع والمنافسة بين شباب موظفي الجهاز، وذلك بعد حفل الإفطار السنوي للعاملين بالجهاز خلال شهر رمضان المبارك.

٣ تحفيز شباب الجهاز



نظم الجهاز برعاية المستشار الدكتور/ رئيس الجهاز، يوم رياضي ترفيهي بنادي سقارة شارك فيه عدد ١٥٠ من شباب الجهاز المتميزين مارسوا خلاله الألعاب الرياضية الجماعية التي تحث على ضرورة العمل الجماعي وأهمية العمل ضمن فريق .



الأمر الذي كان له أثره الإيجابي في تجديد طاقات الشباب ورفع الروح المعنوية لهم واكسابهم مهارة العمل بروح الفريق ، لحثهم على بذل مزيد من الجهد والعطاء في مجال عملهم، وكسر روتين العمل اليومي.

٤ تحفيز قيادات الجهاز وموظفيه



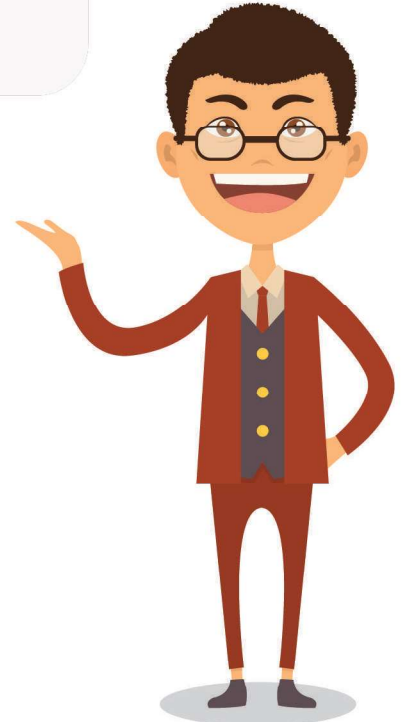
نظم الجهاز بحضور المستشار الدكتور/ رئيس الجهاز، زيارة لهيئة قناة السويس وبصحبه بعض قيادات الجهاز وعدد من موظفيه الذين قدموا أداءً متميزاً في مجال عملهم، وذلك بهدف التعرف عن كثب على قناة السويس الجديدة وأهميتها الاقتصادية، للوقوف على أهم إنجازات الدولة ومدى الجهد المبذول في تطوير وتنمية محور قناة السويس.



رئيس الجهاز وبعض موظفيه في قناة السويس

المحور الرابع

شركاء التميز



الشركاء الحكوميون

أولاً

١ بروتوكول تعاون مع مجلس الدولة



بمناسبة إصدار قانون الخدمة المدنية قام الجهاز بتوقيع بروتوكول تعاون مع مجلس الدولة، وذلك بهدف موافاة الجهاز بالأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية العليا ومحكمة القضاء الإداري، وكذا فتاوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، الصادرة في مجال الخدمة المدنية، لاستخلاص المبادئ القانونية التي تضمنتها والنظر في تعميمها على مختلف الجهات الإدارية بالدولة.

٢ بروتوكول تعاون مع هيئة النيابة الإدارية

قام الجهاز بتوقيع بروتوكول تعاون مع هيئة النيابة الإدارية، وذلك للتنسيق بشأن فحص الشكاوى المقدمة للهيئة قبل التحقيق فيها، وتوحيد مفاهيم قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.



٣ بروتوكول تعاون مع المجلس القومي للمرأة



قام الجهاز بتوقيع بروتوكول تعاون مع المجلس القومي للمرأة للتنسيق بشأن الإجراءات اللازمة لتمكين وشراكة المرأة في مجال الخدمة المدنية.

٤ بروتوكول تعاون مع هيئة قضايا الدولة

قام الجهاز بتوقيع بروتوكول تعاون مع هيئة قضايا الدولة، بهدف قيام الهيئة بموافاة الجهاز بتقارير ربع سنوية عن القضايا المختصة فيها الجهاز، أو التي تخص موضوعات تتعلق بموظفي وحدات الجهاز الإداري للدولة موضحةً به:

- الجهات المقام ضدها القضايا.
- موضوعات القضايا.
- آراء الهيئة في الموضوعات محل النزاع.
- رؤية الهيئة حيال تلك القضايا.



الشركاء الإقليميون

ثانياً

١ بروتوكول تعاون مع ديوان الخدمة المدنية بالمملكة الأردنية الهاشمية.



تدعيماً للعلاقات الوطيدة بين جمهورية مصر العربية، والمملكة الأردنية الهاشمية وقع كل من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وديوان الخدمة المدنية الأردني بروتوكول تعاون، كان من أبرز مخرجاته الاتفاق على خطة عمل ثنائية لعامي ٢٠١٧/٢٠١٨ اشتملت على عدة محاور أهمها:

- الاطلاع على تجارب الطرفين خاصة فيما يتعلق بتأهيل وتدريب الموظفين.
- تبادل الزيارات بين ممثلي الطرفين لاكتساب خبرات جديدة.
- تبادل الوثائق والإصدارات والدراسات المتخصصة في مجالات الخدمة المدنية.
- انعقاد اللجنة الفنية المصرية الأردنية المشتركة بالتبادل بين القاهرة وعمان.



٢ بروتوكول تعاون مع مجلس الخدمة المدنية بلبنان



وقع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بروتوكول تعاون مع مجلس الخدمة المدنية اللبناني في مجال الإدارة والوظيفة العامة وقد تضمن البروتوكول عدة نقاط كان أهمها:

- تبادل الخبرات بشأن كيفية اختيار الموظفين العموميين واعدادهم لتتولى مهام مسؤولياتهم.
- تطوير إدارة الموارد البشرية.
- تبادل القوانين واللوائح والقواعد المتعلقة بشؤون الوظيفة العامة والخدمة المدنية.



الشركاء الدوليون

ثالثاً

١ مشروع التخطيط الفعال والخدمات (USAID)



USAID
من الشعب الأمريكي

الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ويهدف إلى دعم الجهود التي تقودها الحكومة المصرية في مجال الإصلاحات الإدارية للدولة، لتحسين الخدمات العامة المقدمة للمواطنين. وقام المشروع بدعم الجهاز من خلال مشاركته في تنظيم عدة مؤتمرات وورش عمل لزيادة تعريف وحدات

الجهاز الإداري للدولة بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية، كما نفذ المشروع عدد من الدورات التدريبية لموظفي الجهاز لتنمية قدراتهم.

٢ مشروع تعزيز المبادرات الإصلاحية بالجهاز الإداري للدولة (GIZ)

الممول من الوزارة الألمانية الفيدرالية للتعاون الاقتصادي والتنمية، المنفذ عن طريق الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، وذلك في إطار اتفاق التعاون الفني لعام ٢٠١٥ الموقع بين الحكومتين المصرية والألمانية.



وقام المشروع بتقديم الدعم الفني اللازم للجهاز من

خلال تعزيز قدراته المؤسسية والبشرية، للقيام بمهامه على الوجه الأمثل، ومن أبرز أوجه الدعم المقدمة مشاركة الجهاز في تنظيم عدة مؤتمرات وورش عمل لزيادة تعريف وحدات الجهاز الإداري للدولة بقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، كما نظم المشروع عدد من الدورات التدريبية للعاملين بالجهاز لتنمية قدراتهم.

المحور الخامس

الجولات الميدانية لرئيس الجهاز



في إبريل عام ٢٠١٧ أصدر الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بياناً صحفياً أعلن فيه عن اعتزام السيد المستشار الدكتور/ محمد جميل رئيس الجهاز، القيام بعدد من الجولات الميدانية لمحافظة مصر المختلفة وذلك للتأكد من تنفيذ وتطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية على النحو السليم، وللوقوف على أهم ملاحظات وطموحات كافة موظفي الدولة.

وكانت أولى جولات رئيس الجهاز في محافظة الشرقية حيث التقى سيادته بالسيد المحافظ والقيادات التنفيذية، ثم قام بزيارة مديرية التنظيم والإدارة بالمحافظة.

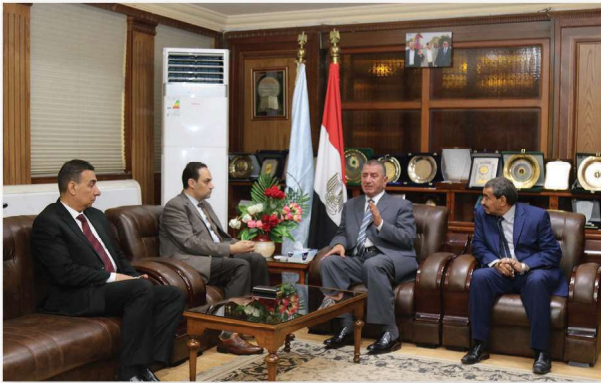
وكانت ثاني هذه الجولات إلى محافظة جنوب سيناء حيث التقى سيادته بالسيد المحافظ والقيادات التنفيذية بها، ثم قام بزيارة مديرية التنظيم والإدارة بالمحافظة، ثم استكمل رئيس الجهاز جولاته الميدانية إلى محافظتي كفر الشيخ وأسوان.



رئيس الجهاز في محافظة الشرقية



رئيس الجهاز في محافظة جنوب سيناء



رئيس الجهاز في محافظة كفر الشيخ



رئيس الجهاز في زيارة لوزارة الآثار



رئيس الجهاز في محافظة أسوان

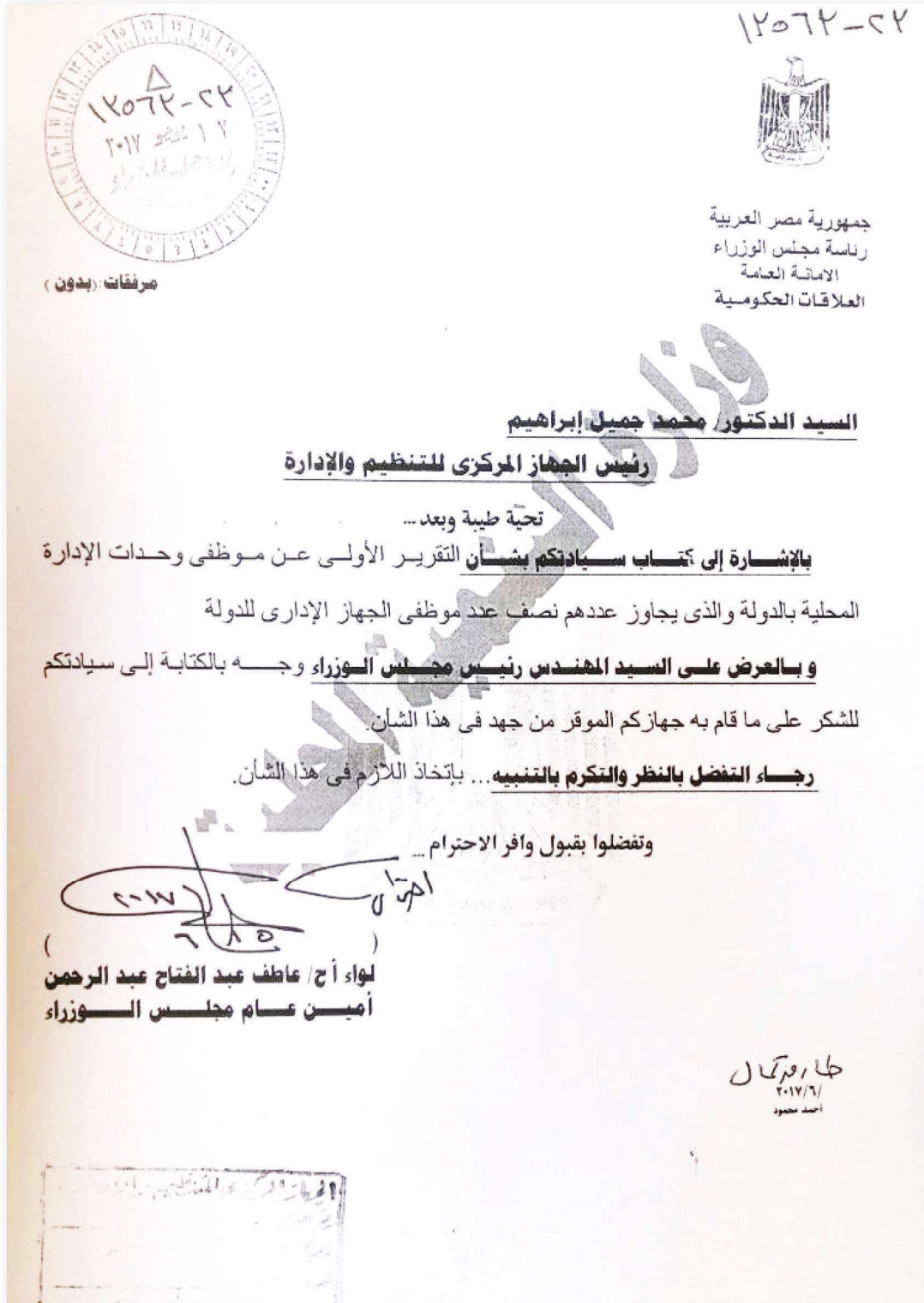


المستشار الدكتور/ رئيس الجهاز يلقي محاضرة بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة عن الفرص والتحديات في قانون الخدمة المدنية، بحضور السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة

الملاحق

- خطابات شكر
- قالوا عن الجهاز
- أبرز تصريحات رئيس الجهاز ومقالاته.
- قانون إنشاء الجهاز.

- خطابات شكر -





جمهورية مصر العربية
وزارة الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية
مكتب الوزير
الرقم البريدي ١١٥١٦



السيد المستشار الدكتور/ محمد جميل إبراهيم

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد...

تلقيت بكل تقدير وامتنان كتاب سيادتكم رقم ٣٢٤٢٩ بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٦ المرفق به بيان بإصدارات الجهاز خلال عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ والتي تهدف إلى زيادة الوعي المعرفي بالإحكام الخاصة بالخدمة المدنية على المستويين المؤسسي والفردى. ويطيب لي أن أتقدم لسيادتكم وللسادة العاملين بجهازكم الموقرة ببالغ الشكر والتقدير على ما بذلتموه من جهد مخلص لإعداد تلك الإصدارات والتي ستسهم بشكل كبير فى تذليل العقبات التي تواجه الوزارة ، متمنيا لسيادتكم دوام التوفيق والسداد ولمصرنا الحبيبة كل تقدم وازدهار.

مع خالص تحياتي وتقديري ،،،

وزير الإسكان
والمرافق والمجمعات العمرانية

أ.د.م/

مصطفى مديبولي

محمد جميل إبراهيم
Ministry of Housing, Urban Planning and Economic Development
Ministry of Housing, Urban Planning and Economic Development

وزارة البيئة
مكتب الوزير
صادر: ١١١٩
مرفقات: ١
تاريخ: ٢٠١٧/٥/٢٠

جمهورية مصر العربية
وزارة البيئة
الوزير

التاريخ: ٢٠١٧/٥/

رقم القيد: ١٠١

السيد المستشار الدكتور/ محمد جميل إبراهيم
رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد،،،

تلقيت ببإلحاح الإعزاز والتقدير خطاب سيادتكم الوارد لنا في ٢٠١٧/٥/١٥ والمرفق به عدة نسخ من الكتيب الصادر عن جهازكم الموقر تحت عنوان " ١٠ أرقام ودلالاتها في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ "

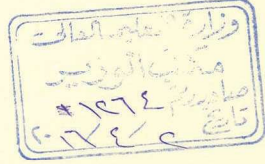
وفي هذا الصدد، يسعدني أن أتقدم لسيادتكم بخالص الشكر والتقدير على موافاتنا بهذا الكتيب القيم والذي يجسد الجهد غير المسبوق الذي قمتم به على رأس جهازكم الموقر في إعداد قانون الخدمة المدنية وتطوير العمل الإداري الوطني.

وإنني أتمنى لسيادتكم ولجهازكم الموقر دوام التوفيق والسداد لخدمة وطننا الحبيب.

مع تحياتي وتقديري،،،

وزير البيئة
أ.د/ خالد محمد فهمي

دا صر كافي



جمهورية مصر العربية
وزارة التعليم العالي
الوزير

السيد المستشار الدكتور/ محمد جميل إبراهيم
رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد،،

فقد تلقيت بمزيد من الشكر والتقدير إهدانكم إلى بعض النسخ من كتيب الإختصاصات الواردة بقانون الخدمة المدنية الصادر عن جهازكم الموقر الذى يلقى الضوء على الإختصاصات الواردة بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بهدف توحيد المعاملة بين الخاضعين للقانون. وأنتهز هذه الفرصة لأبعث لسيادتكم بخالص شكرى على هذا الإهداء الطيب والجهد المتميز المبذول فى هذا العمل، مع أطيب التمنيات لسيادتكم بدوام التوفيق والسداد.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

وزير التعليم العالى

وأبحث العلمى

خالد
١٥/٤/١١
ر.أ.د/ خالد عبدالغفار
ع. خاص جهاز

Address: 101 EL-Kasr AL-Eini St, - Cairo
Tel: 27948404 - 27952155
Fax: 27956962
Web Site: www.egy-mhe.gov.eg
March 26, 2017

101 شارع العصر العيني - القاهرة
ت: ٢٧٩٤٨٤٠٤ - ٢٧٩٥٢١٥٥
فاكس: ٢٧٩٥٦٩٦٢
E-mail: mohe. info@gmail.com
Ehab

وزارة البيئة
مكتب الوزير
صادر: ٧٦١-٩
ملاحظات:
تاريخ: ٢٠١٧/٤/٢

جمهورية مصر العربية
وزارة البيئة
الوزير

٢٠١٧/٤/

رقم قيد ١٠١

السيد المستشار الدكتور / محمد جميل إبراهيم

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد،،،

فى إطار التعاون الوثيق بين جهازكم الموقر الذى يشرف برئاستكم ووزارة البيئة، يطيب لى الإشارة الى خطاب سيادتكم رقم ١٥٠ للوارد للوزارة فى ٢٠١٧/٣/٣٠ بشأن إرفاق عدة نسخ من الدليل التعريفي للخدمات التى يقدمها الجهاز والبيانات والمستندات المطلوبة لإنجاز تلك الخدمات وتبسيط إجراءاتها والمدة المحددة لتنفيذها، بالإضافة إلى الإدارات المركزية المسئولة عن تقديم هذه الخدمات، وصولاً لتقديمها فى أسرع وقت وبأعلى جودة.

وفى هذا الصدد، يسعدنى أن أتوجه لسيادتكم بخالص الشكر والتقدير والإمتنان على ما تبذلونه سيادتكم من مجهودات مضيئة لتغيير وجه الجهاز بشكل علمى متميز، والتي كانت إحدى ثمارها، إصدار هذا الدليل القيم والذي يعبر عن مجهود متميز لن ساهم فى إعداده وتقديمه بهذا الشكل الراقى،


ومما لا شك فيه، فإن قيادتكم العلمية الرشيدة الواعية للجهاز تحسد وبشكل متميز ما تتمتع به سيادتكم من دقة فى التنظيم ومهنية فى الأداء.

داعياً لله سبحانه وتعالى أن تتحقق الآمال فى تقدم وازدهار مصرنا الحبيبة، متمنياً أن يكمل المولى عز وجل جهودكم المخلصة بالتوفيق والنجاح.

مع خالص تحياتى وتقديرى،،،

وزير البيئة
أ.د / خالد محمد تهمي

د. هجرى


 جمهورية مصر العربية
 وزارة البيئة
 الوزير

رقم القيد: ١٠١

التاريخ: ٢٠١٧/ /

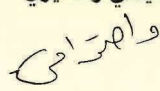
السيد المستشار الدكتور/ محمد جميل إبراهيم
رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد،،،

تلقيت بمزيد من الاهتمام خطاب سيادتكم رقم ٢٢٢٨٧٠ الوارد للوزارة بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٧ والمرق به الإصدار السادس من سلسلة الإصدارات الخاصة بموضوعات قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ تحت عنوان " السلوك الوظيفي والتأديب في قانون الخدمة المدنية وإنحته التنفيذية".

وفى هذا الصدد، فإنني أتقدم لسيادتكم بخالص شكري وتقديري على موافاتنا بهذا الإصدار القيم والذي يدعم المختصين ومتخذي القرار وكذلك المستفيدين، كما أشيد بالدور المتميز الذي يقوم به جهازكم الموقر لتحقيق الإصلاح الإداري المنشود على أسس قانونية واضحة تؤدي لزيادة كفاءة وفاعلية الجهاز الإداري بالدولة. متمنيا لسيادتكم دوام التوفيق والسداد.

مع تحياتي وتقديري،،،


 وزير البيئة
 د. خالد محمد فهمي

١٠١

« قالوا عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة »



الدكتور/ أشرف العربي

وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري «سابقاً»

خلال حفل تكريمه بالجهاز - فبراير ٢٠١٧

«إن الجهاز تمكن في الفترة الأخيرة من تحقيق خطوات ملموسة على صعيد تطوير العمل الإداري والوصول إلى قاعدة بيانات للعمالمة والأجور محدثة لتوفير البيانات والمعلومات والتقارير التي يعتمد عليها متخذوا القرار عند اتخاذ أي قرارات تخدم أهداف إستراتيجية مصر في التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠»



د / هشام الشريف

وزير التنمية المحلية

خلال مؤتمر تعارض المصالح.. التداعيات وآليات المواجهة

ديسمبر ٢٠١٧

«اسمحوا لي أن أعرب عن إعجابي الشديد بالرسالة، والجهد المتواصل للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بقيادته وبالعاملين به للنهوض بالجهاز الإداري للدولة، وبالموضوعات المتوالية التي يطرحها الجهاز والتي تضيف لهذا الوطن».



د / سحر نصر
وزير الاستثمار والتعاون الدولي
خلال مؤتمر المرأة.. تمكين وشراكة
في قانون الخدمة المدنية - سبتمبر ٢٠١٧

«منذ توليت مهام وزارة الاستثمار والتعاون الدولي والجهاز لا يتوانى عن تقديم الدعم للوزارة وقد ظهر هذا جلياً في دراسة دمج وزارتي التعاون الدولي والاستثمار في وزارة واحدة وإعداد هيكل موحد، لذا أتقدم بشكر خاص للمستشار الدكتور/محمد جميل رئيس الجهاز على دعمه وتعاونيه».



المستشار / حسين حمزة
رئيس هيئة قضايا الدولة
خلال مؤتمر تعارض المصالح.. التداعيات وآليات المواجهتها
ديسمبر ٢٠١٧

«خالص شكري وتقديري للمستشار الدكتور/ محمد جميل رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والعاملين به، لما يبذلوه من جهد صادق ومخلص للنهوض بمنظومة الخدمة المدنية من أجل الوصول إلى مستوى عال من الشفافية في تقديم الخدمات داخل مرافق الدولة تحقيقاً للمصلحة العامة».



د / مايا مرسي
رئيس المجلس القومي للمرأة
خلال اجتماع مع رئيس الجهاز - سبتمبر ٢٠١٧

«أتوجه بالشكر إلى الجهاز والقائمين عليه للدور الذي يقوم به لدعم جهود المجلس في النهوض بالمرأة وتمكينها من أداء دورها، مشيدة بالتطور الذي حدث بالجهاز مؤخرًا وبالروح الشبابية الموجودة داخل الجهاز».



النائب/ بدوي التوشي
عضو مجلس النواب
تصريح لجريدة اليوم السابع - سبتمبر ٢٠١٧

«إن قيام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بإعداد كتيب يضم نصوص قانون الخدمة المدنية التي تخدم استراتيجية مصر ٢٠٣٠ في مكافحة الفساد، أمر إيجابي من أجل الإصلاح الإداري للدولة والقضاء على الفساد».



المستشار / علي رزق

رئيس هيئة النيابة الإدارية الأسبق

خلال توقيع بروتوكول التعاون بين الجهاز المركزي
للتنظيم والإدارة وهيئة النيابة الإدارية - إبريل ٢٠١٧

« إن بروتوكول التعاون مع الجهاز المركزي
للتنظيم والإدارة يأتي من الأهمية بمكان، لا سيما
وأنه ينظم عدة مجالات مشتركة بين الطرفين،
فضلاً عن إمكانية الاستعانة بالجهاز في المسائل
الفنية في تحقيقات النيابة الإدارية ».

الحقيقتة بهرني سلوك الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الحضاري المحترم برئاسة المستشار الجليل/محمد جميل، وهو سلوك ينضرد الجهاز به عن كل أجهزة ومؤسسات الدولة الرسمية وغير الرسمية».

لواء/ حمدي البطران - جريدة الدستور ١-٨-٢٠١٧

«يعد د.محمد جميل أصغر قيادة شابة تولت رئاسة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وأول من قام بإعداد وصياغة قانون الخدمة المدنية والقرارات المنفذة له».

سنة عنان - جريدة الأخبار ١٢-٩-٢٠١٧

« لقد رأيت في جهاز التنظيم والإدارة خلية نحل تعمل بجد واجتهاد يقودها شاب من أبناء مجلس الدولة باقتدار هو .. المستشار محمد جميل».

محمد حسن البنا - أخبار اليوم ٥-١١-٢٠١٧

«تحية واجبة للمستشار محمد جميل ، الذي يسعى لبث روح جديدة مفعمة بالوطنية والإخلاص والجدية والشفافية والعدالة الحاسمة في الجهاز الإداري للدولة من خلال تيسير فهم القوانين وإصدار الكتب الدورية حول الأمور الملتبسة».

حسام حسين - جريدة المساء ٢٩-١١-٢٠١٧

« جأثني رد جميل من المستشار/ محمد جميل رئيس الجهاز المركزي للتنظيم تعليقاً على مقال (مطلوب معاون ومساعد)، وما أسعد الكاتب بتجاوب القراء مع ما يثيره من قضايا، والأكثر سعادة تجاوب المسؤول بما يمثل ضحاً عملياً لمقولة (كلام جرايد) أو (وذن من طين وذن من عجين) الأمر الذي أفضاه، لكن بيد وأن مسئولينا في صحة ، نسال الله تعالى أن يلهمهم نعمتة التجاوب مع قضايا المواطنين، وأن يجنبهم آفت (الصمت الرهيب).

فرج أبو العز - جريدة الأخبار

- أبرز تصريحات ومقالات رئيس الجهاز

«نهتم جداً بتدريب الموظفين والارتقاء بمستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية للجهاز الإداري للدولة».

حوار - المصري اليوم ١١/٤/٢٠١٧

«يتعين أن نستلهم العبر والدروس من تجارب الماضي مع اختلاف الزمان والظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية في مصر والعالم أجمع».

حوار - الأخبار ١٠/٨/٢٠١٧

«مواجهة الأفكار المغلوطة والهدامة لا يتأتى إلا بالفكر والتوعية والتثقيف وحوار بناء وفعال يقوم على إعمال العقل وليس تغييبه ودحض الشائعات بالحجة والبرهان».

ندوة تثقيفية بمركز إعداد القادة بعنوان قوتها في شبابها ٢٤/٨/٢٠١٧

الجمهورية



بصاحبه

د. محمد جميل
رئيس الجهاز المركزي
للتنظيم والإدارة

رسالة تفاؤل... وطمأنة

لا يستطيع أحد أن ينكر.. أن الجهاز الإداري للدولة يعاني على مدى فترة من الزمن بما يمكن وصفه بالتضخم والترهل حتى وصل إلى ما يقارب ٦,٥ مليون موظف أي بنسبة موظف إلى كل ١٣ مواطنًا، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالمدلات العالمية.. الأمر الذي كان له أثره السلبي على الخدمات المقدمة للمواطنين وكذلك الوضع الاقتصادي لمصر خاصة مع تحمل الموازنة العامة للدولة عبئًا كبيرًا لتدعيم هذه الخدمات.

ولعل هذه الحالة.. كانت تتطلب البحث عن إجراءات وتدابير يمكن من خلالها إصلاح الجهاز الإداري كان في مقدمتها بالطبع مشروع قانون الخدمة المدنية والذي تستهدف به الدولة الوصول إلى جهاز أدري فعال، يعمل بكفاءة عالية ويساعد في إرساء وترسيخ مجموعة قيم جديدة مثل (الشفافية - المشاركة - المسائلة) وصولًا لمستوى عالٍ من الجودة وذلك من خلال:

● إصلاح الهياكل التنظيمية للوحدات الإدارية لتكون بشكل ميسب ولبس معقدًا على نحو يفضي على ظاهرة البيروقراطية ويساعد على سرعة إجراءات تقديم الخدمات لجمهور المواطنين.

● وضع منظومة جديدة للتعيينات.. على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين في شغل الوظائف العامة على أساس الكفاءة والجدارة ويون محاربة أو مساطة وذلك من طريق إعلان مركزى على بوابة الحكومة المصرية يتضمن البيانات المتعلقة بالوظائف وشروط شغلها.

● تحويل إدارات شؤون العاملين إلى إدارات للموارد البشرية من ضمن اختصاصاتها إدارة المسارات الوظيفية للعاملين والتخطيط لتلبية الاحتياجات من العنصر البشرى.

● وضع منظومة تقويم أداء جديدة للموظفين بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها وتوعيه ووظائفها للوصول إلى المتحني الطبيعي لتقويم الأداء.

● العناية بالتنمية المهنية والتدريب والأخذ بالاتجاهات الحديثة فيها وصولًا لرفع كفاءة العاملين وبناء وتنمية قدراتهم.

● زيادة مستويات السلم الوظيفي لتصبح عشرة مستويات بدلاً من ستة مستويات حتى يشعر الموظف بحالة الترقى المستمر.. وذلك على عكس الوضع الحالي الذي يصيب الموظف بالانحطاط وعدم الاحساس بالترقى.. وهو ما يضاعف عدد مرات غلرات الترقية للموظفين.

● علاج التشوهات الحاصلة في نظام الأجور وذلك من خلال تقريب التفاوت غير البرير في الأجور بين العاملين في وحدات الجهاز الإداري للدولة تحقيقًا للعدالة الاجتماعية من خلال جدول أجور ميسب يتكون من عنصرين فقط هما الأجر الوظيفي والأجر المكمل.

الخلاف لا يهدد ثلود للقضية

دعونا أولاً نتفق على أن الخلاف لا يهدد الود الأخوية.. فأننا نحاول في هذه السطور.. ليس فرض رأي.. وإنما خلق مساحة للحوار لتجابهل فيها الآراء.. نستفيد من خلالها.. فنحن جميعاً.. نسعى لهدف واحد هو أن يكون لدينا قانون للوظيفة العامة يحقق الإصلاح المنشود من ناحية، ويستجيب لطموحات المواطن من جهة أخرى، ولا يأتي بالسلب على العاملين بالدولة من ناحية ثالثة. تلك المعادلة الثلاثية الأبعاد كانت هي المرجعية الحاكمة لنا عند إعداد مشروع قانون الخدمة المدنية.

إن كانت هناك بعض الخلافية في القانون - إلا أنني كنت أتمنى أن يتم تمرير القانون من أول مناقشة داخل مجلس النواب.. خاصة أنه بمثابة أولى خطوات الإصلاح الإداري ولبس هناك وجه مقارفة بينه وبين قانون نظام العاملين الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

ولا أخفى سرًا هنا.. أن رفض القانون والمطالبه بإجراء تعديلات.. أصابني وغيرى بلسي من الحباط الذي ما لبث أن تبدد مع الجهود التي قامت بها الحكومة ولجنة القوى العاملة في مجلس النواب لتقريب وجهات النظر ووضع النقاط على الحروف للخروج برؤية مشتركة وواحدة للقانون.

لقد كانت استجابة الحكومة سريعة لمطالب التعديلات من قبل لجنة القوى العاملة التي تعهمت بدورها أهداف الإصلاح والتنمية التي تسعى وراءها وليس كما حاول البعض بث أفكار تشوه صورة القانون والترويج لكلمات الإقصاء والاستبعاد وتخفيض الأجور التي هي بعيدة عن الغرض من هذا القانون الذي يعد أحد أطواق النجاة للجهاز الإداري في مصر الذي ينظر منه الكثير من العمل والجهد لتحقيق تطلعات الشعب المصرى المشروعة في العيش والكرامة والعدالة الاجتماعية.

قانون الخدمة المدنية

وحتى تتضح الصورة بشكل أعمق مستندة لحقائق صريحة بعيدة عن كلمات الانشء والإطراء.. فإن أهم ملامح مشروع القانون يمكن إيجازها في النقاط الآتية:

١- حظر التمييز بين الموظفين في تطبيق أحكام مشروع قانون الخدمة المدنية بسبب الدين أو الجنس أو لأي سبب آخر.. وهو ما يحقق مبدأ المساواة.

٢- عدم المساس بالخصومات المالية التي كان يتقاضاها الموظف قبل العمل بمشروع قانون الخدمة المدنية.. وفي نقطة تدحض ادعاءات البعض الذين حاولوا اللعب على وتر تقليل مرتبات العاملين.

٣- صرف المقابل النقدي لوصيد الأجازات الاعتيادية الذي تكون قبل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية الجديد ولم يستفدها الموظف قبل انتهاء خدمته، ويحسد هذا المقابل على أساس الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها حتى تاريخ العمل بهذا القانون.

٤- زيادة العلاوة الدورية لتكون بنسبة ٧٪ من الأجر الوظيفي (علما بأن الأجر الوظيفي يعادل ثلاثة أمثال الأجر الأساسي).

٥- جواز تقرير مكافآت تشجيعية للموظف الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحثاً أو اقتراحات تساعد على تحسين طريق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير في النفقات، وذلك كله بشرط سماح البند المخصص لذلك في الموازنة العامة.

٦- علاج التشوهات الحاصلة في نظام الأجور وذلك من خلال تقريب التفاوت غير البرير في الأجر بين العاملين في وحدات الجهاز الإداري للدولة تحقيقًا للعدالة الاجتماعية.

٧- تثبيت العاملين المتعاقدين قبل ٢٠١٤/٧/٢٠.

٨- عدم جواز نيب الموظف خارج الوحدة إلا بناء على طلبه.

٩- وضع نظام لحو الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانتقاص فترات رمنية محددة، على أن يتربط على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل.

١٠- جواز تسوية حالة الموظف بالمؤهل الأعلى وبذلك لفترة انتقالية قدرها ثلاث سنوات من تاريخ العمل بالقانون.

١١- تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بعد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية، على أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناءً على طلب مقدم من الوظيفة وتقرير من المجلس الطبي المختص.

١٢- تخفيض عدد ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة للموظف ذى الاعاقة، والوظيفة التي ترضع طفلها حتى بلوغ العامين.

١٣- ألا يقل عدد الوظائف التي تحجز للمصابين في العمليات الحربية والحارين القدماء ومصابى العمليات الأمنية وذوى الاعاقة بالأقزام عن ٥٪ من عدد وظائف الوحدة.

١٤- عرض أمر الموظف الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة الموارد البشرية، لئتم نقله لوظيفة أخرى ملائمة في ذات مستوى وظيفته لدة لا تتجاوز ستة.

١٥- يصدر بنظام الشكاوى المتعلقة بالمخاطين بأحكام قانون الخدمة المدنية، وتواعد ووإجبات تعامل موظفى الوحدة مع الجمهور، قرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

وبعد هذا العرض البسيط.. أزد التأكيد أن نجاحنا في إصلاح الجهاز الإداري للدولة لن يأتي إلا من خلال إعلاء مصلحة مصر فوق أى اعتبارات ويعيدا عن أى مزيادات، كما أن اتقان العمل هو أساس التنمية والبناء وهو ما تحتاج إليه في هذه المرحلة الحرجة التي تمر بها البلاد لزيادة الموارد ومصادر الدخل القومي ورفع معدلات الانتاج، وإذا ما تحقق ذلك فإنه سيسعد بالبنع علينا جميعاً من خلال زيادة الأجور ورفع المستوى المعيشى للمواطن ودعم الاقتصاد المصرى بشكل عام الذى عانى من أزمات كثيرة على مدار الأعوام الماضية.

ثقافة الحوار

ولعل حالة الشد والجذب التي عايشناها حول قانون الخدمة المدنية سواء في مجلس النواب أو في الشارع المصرى تبقى ظاهرة صحية تبعث على التفاؤل والطمأنينة وحرص الجميع على المصلحة العامة من خلال حوار نقاش بناء يواجه الانتقادات السلبية التي ليس لها مبرر ولا سند وتوسى فقط إلى التشكيك وبعدان الثقة بين المواطن والدولة.. وهو ما يدفعنا إلى تجاهل مثل هذه الحوالات والعمل بروح الفريق الواحد وتعلم ثقافة الحوار وقبول الرأي والرأى الآخر حتى نخرج بسفينة البلاد إلى بر الأمان، ومن هذا المنطلق أرحب بمشاركةكم وتواصلكم بشأن الإجراءات التنفيذية للقانون وسياسات الإصلاح الإدارى على الموقع الإلكتروني للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

www.caoa.gov.eg

- قانون إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

قانون

إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

الصادر بالقرار الجمهوري بقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤

مادة ١- ينشأ الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ويكون هيئة مستقلة تلحق بالمجلس التنفيذي . ويتألف هذا الجهاز من إدارات مركزية يصدر بتنظيمها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية، وتتكون هذه الإدارات المركزية من عدد من الإدارات العامة يصدر بتنظيمها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجهاز.

مادة ٢- يتولى إدارة الجهاز رئيس يعاونه عدد كاف من الوكلاء والأعضاء، ويكون للرئيس سلطة الوزير المنصوص عليها في القوانين واللوائح والقرارات بالنسبة للعاملين بالجهاز، وفيما يتعلق بالإشراف الفني والإداري على سير العمل به، ويكون للوكلاء سلطات واختصاصات وكلاء الوزارات، ويعين الرئيس والوكلاء بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض رئيس المجلس التنفيذي، وتسرى على الوكلاء والأعضاء جميع القواعد المقررة والتي تقر في شأن سائر العاملين المدنيين بالدولة، وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام المقررة في شأن أعضاء الرقابة الإدارية وفقاً لأحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه والأحكام المقررة في شأن أعضاء النيابة الإدارية وفقاً لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨.

مادة ٣- يكون هدف الجهاز تطوير مستوى الخدمة المدنية، ورفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق العدالة في معاملة العاملين والتأكد من مدى تحقيق الأجهزة التنفيذية لمسئولياتها في ميدان الإنتاج والخدمات.

مادة ٤- يمارس الجهاز اختصاصاته بالنسبة للجهات الآتية :

- (أ) الوحدات التي يتألف منها الجهاز الإداري للدولة.
- (ب) الهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها.

مادة ٥- يباشر الجهاز الاختصاصات الآتية:

- اقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعمالين وإبداء الرأي في المشروعات المتعلقة بشئونهم قبل إقرارها.
- دراسة الاحتياجات من العاملين في مختلف المهن والتخصصات بالاشتراك مع الجهات المختصة، ووضع نظم اختيارهم وتوزيعهم لشغل الوظائف على أساس الصلاحية وتكافؤ الفرص.
- تطوير نظم شئون الخدمة المدنية لتحقيق وحدة المعاملة والاشتراك في دراسة كيفية توفير الرعاية الصحية والاجتماعية مع الجهات المختصة.
- رسم سياسة وخطط تدريب العاملين في مجال التنظيم والإدارة ورفع مستوى كفاءتهم وتقديم المعاونة الفنية في تنفيذها.
- اقتراح سياسة المرتبات والعلاوات والبدايات والمكافآت والتعويضات ووضع النظم الخاصة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف وتسجيل أوصافها ونشرها وحفظها في سجلات.
- دراسة مشروعات الميزانيات فيما يتعلق باعتمادات العاملين وعدد الوظائف ومستوياتها وتحديد درجاتها مع إبداء ما يكون لديه من ملاحظات عليها.
- الاحتفاظ بالسجلات والبيانات الخاصة بالعمالين في المستويات القيادية ووضع نظام الإحصاء وتسجيل العاملين بالخدمة المدنية.
- المشاركة في تعبئة المجهود الحربي للدولة فيما يتعلق بحصر وتسجيل الإمكانيات البشرية في الخدمة المدنية كمًّا ونوعًا وتخطيط تعبئتها وقت الطوارئ.
- رسم سياسة الإصلاح الإداري وخطته واقتراح الوسائل اللازمة لتنمية ونشر الوعي التنظيمي والارتفاع بمستوى الكفاية القيادية والإدارية وكفاءة الأداء.
- إبداء الرأي الفني وتقديم المعاونة في عمليات التنظيم وتبسيط الإجراءات وتحسين وسائل العمل.
- وضع النظم الخاصة بالتنقيش والمتابعة للتأكد من سلامة وكفاءة أداء العاملين.

مادة ٦- للجهاز في الجهات التي يباشر اختصاصاته بها ما يلي:

- الإشراف على تنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين وصدار التعليمات الضمنية والنشرات المنظمة لتنفيذها .
 - مراجعة مشروعات إنشاء الأجهزة الجديدة وإعادة تنظيم أو تعديل اختصاصات أجهزة قائمة قبل اعتمادها من السلطة المختصة وإبداء الرأي في اللوائح المتعلقة بسير وتنظيم العمل.
 - وضع الأنماط التنظيمية ومعدلات الأداء المناسبة في هذه الجهات ونشرها عليها للاسترشاد بها في تنظيمها ووضع ميزانياتها.
 - مراجعة مشروعات الميزانيات المشار إليه في البند ٦ من المادة السابقة قبل عرضها على وزارة الخزانة.
 - معاونت إدارات شؤون العاملين ووحدات التنظيم والتدريب وتدريب العاملين بها والتفتيش الفني على أعمالها وإرسال تقارير بنتائج التفتيش إلى رؤساء هذه الجهات.
 - الإشراف على أعمال الأجهزة المركزية لتدريب العاملين وتنظيم الدورات التدريبية العامة والاشتراك في وضع برامج البعثات للعاملين في مجال التنظيم والإدارة.
 - أن يندب من يرى من العاملين به للتفتيش على هذه الجهات وإجراء الأبحاث اللازمة والإطلاع على الأوراق والسجلات وطلب البيانات التي يرى لزومها.
- مادة ٧- للجهاز حق الاتصال المباشر بالجهات المختلفة على جميع مستوياتها وطلب البيانات والإحصاءات اللازمة لمباشرة اختصاصاته.**
- كما له حق الاتصال بالهيئات العلمية المحلية والدولية التي تزاول نشاطاً مماثلاً للإفادة من تجاربها وخبراتها.
- مادة ٨- يضع رئيس الجهاز تقريراً وافياً عن أعمال الجهاز وملاحظاته وتوصياته ويرفعه في نهاية كل عام إلى رئيس المجلس التنفيذي.**
- مادة ٩- تسرى على رئيس الجهاز جميع الأحكام الخاصة بالوزراء.**

الخاتمة

كما هو معلوم للجميع أن مشوار الألف ميل يبدأ بخطوة، ولعل ماسبق يوضح الأشواط التي قطعها الجهاز في مشواره نحو الريادة، وإيماناً بدور الجهاز المحوري في منظومة الإصلاح الإداري وإصراره على قيامه بهذا الدور على أكمل وجه، يسعى الجهاز بخطى حثيثة نحو استكمال ما بدأه، فلا زالت أمام الجهاز مهام جسام على جميع المستويات، يمكن أن نجملها فيما يلي:

• أولاً: على مستوى تطبيق قانون الخدمة المدنية، يستكمل الجهاز إعداد مايلزم من مشاريع القرارات المنفذة لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، وكذلك إصدار المزيد من الكتيبات الشارحة لموضوعات القانون ولائحته، ومن المزمع عقد العديد من المؤتمرات وورش العمل لتوضيح التطبيق الصحيح لأحكام القانون ولائحته، وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي قد تنتج عند التطبيق، كما يعمل الجهاز حالياً على إعادة النظر في كل التشريعات ذات الصلة بقانون الخدمة المدنية بهدف تطويرها لتتواءم مع متطلبات المرحلة الراهنة.

• ثانياً: على مستوى الخدمات التي يقدمها الجهاز، يتم العمل على تقديم جميع خدماته في أسرع وقت وبأفضل جودة، واستخدام التكنولوجيا الحديثة، وتيسير الإجراءات على نحو يحوز رضا جميع المتعاملين مع الجهاز.

• ثالثاً: على مستوى التطوير المؤسسي، يسعى الجهاز إلى التطوير المستمر للجهاز الإداري للدولة سواء من خلال إعادة التنظيم الإداري للدولة، أو من خلال تحديث الهياكل التنظيمية لوحدات الجهاز الإداري للدولة، أو خلافه.

وفي العموم فإن الجهاز حريص كل الحرص على القيام بالمهام المنوطة به على أكمل وجه وفقاً لقانون إنشائه، وبما يتفق ومنظومة الإصلاح الإداري لاسيما في ظل التحديات الراهنة.

ولا يفتونني في هذا المقام أن أشكر كل زملائي العاملين بالجهاز الذين بذلوا جهداً هائلاً غير مسبوق وغير معهود للموظف العادي، فشكراً جزيلاً لجميع إخوتي وأبنائي بالجهاز، والشكر الجزيل موصول أيضاً لأولئك الذين دعموا الجهاز سواء بالفعل أو المشاركة أو القول، أو حتى بكلمة شكر مشجعة تشد الأزر، وتعلي المهمة.

وأخيراً، فإن مبتغى أيّ منا الامتثال لَمَّا أمر الله به من عمارة الأرض والعمل الدؤوب الذي يستلزم ذلك وما يتبعه من تنمية وتطور وإصلاح، وفي النهاية لا يبقى للإنسان إلا ما ترك من أقوال وأفعال تساهم في تحقيق تلك الغاية.

« وما أريد إلا الإصلاح ما استطعت »

المستشار الدكتور/ محمد جميل إبراهيم
رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة



الاستثمار في الأفراد

الـجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

**Central Agency
for Organization and Administration**

العنوان : ١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة

هاتف: ٢٢٦٠٥٥١١ - ٢٠٢

فاكس: ٢٤٠١١٥٠٨ - ٢٠٢

البريد الإلكتروني: caoaweb@caoa.gov.eg

الموقع الإلكتروني: www.caoa.gov.eg