



جمهورية مصر العربية
الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
رئيس الجهاز

قرار
جمهورية مصر العربية
هيئة التقييم
بالتاريخ ٢٠١٩
تفصيل لمبدأ الإدارة
بالتاريخ
تجميع لإدارة

قرار
رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٩
بشأن التقسيم التنظيمي للموارد البشرية

- رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
- بعد الاطلاع على الدستور؛
- وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣؛
- وعلى قانون إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤؛
- وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩؛
- وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، ولائحته التنفيذية؛
- وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٣٧ لسنة ١٩٧٤ بإنشاء مديريات شئون العاملين بالمحافظات؛
- وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٧ بإعادة تنظيم وحدات التنظيم والإدارة بالأجهزة المختلفة؛
- وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإنشاء وحدات التنظيم والإدارة بمكاتب نواب رئيس الوزراء والوزارات والمحافظات والهيئات العامة والمؤسسات العامة وتحديد تنظيمها واختصاصاتها؛
- وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٨ لسنة ١٩٧٤ بإنشاء وحدات التدريب في مختلف الجهات وتحديد اختصاصاتها وتنظيم العمل بها؛
- وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٦ لسنة ٢٠١٨؛



جمهورية مصر العربية
الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة
رئيس الجهاز

قـرر

(المادة الأولى)

تتخذ كل وزارة أو مصلحة أو جهاز حكومي أو وحدة محلية أو هيئة عامة، الإجراءات اللازمة لتطوير أو استحداث تقسيم تنظيمي للموارد البشرية في هيكلها التنظيمي، يتبع السلطة المختصة أو من تفوضه من الناحية الإدارية والمالية، والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من الناحية الفنية.

(المادة الثانية)

يهدف التقسيم التنظيمي للموارد البشرية إلى وضع سياسات للموارد البشرية بما يتفق مع استراتيجية الوحدة، ورفع معدلات الأداء بها، والتأكد من تطبيق المعايير الموضوعية التي تضمن جودة بيئة العمل وكفاءة المورد البشري ومستوى عال من الثقافة المؤسسية الإيجابية.

(المادة الثالثة)

يختص التقسيم التنظيمي للموارد البشرية بالآتي:-

- وضع استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية بالوحدة في ضوء استراتيجيات وسياسات الدولة.
- إعداد وتنفيذ كافة أنشطة الموارد البشرية، وأخصها تحديث الهيكل التنظيمي، وتوصيف وتقييم الوظائف، وتخطيط الموارد البشرية والتوظيف، وتخطيط المسارات الوظيفية والترقيات، وخطط التعاقب الوظيفي، والتدريب والتنمية، وتخطيط وإدارة الأداء، والاستحقاقات والمزايا، ونظم معلومات الموارد البشرية، ورعاية الموظفين وضمان تكافؤ الفرص وغيرها.
- تحديد معايير تقييم الأداء ومؤشرات القياس وذلك على مستوى جميع الوظائف بالوحدة الإدارية ووضع النظام اللازم لمتابعتها.
- تصميم وتنفيذ السياسات والنظم والبرامج اللازمة لإعداد الكوادر والمحافظة على المواهب التي تتمتع بالكفاءات والسلوكيات المطلوبة لتحقيق غايات وأهداف الوحدة، والتعاون مع الإدارات الأخرى بها لاستقطاب الكفاءات وتنميتها وتحفيزها والحفاظ عليها.



جمهورية مصر العربية
الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
رئيس الجهاز

- قيادة برامج وعمليات التميز المؤسسي والوظيفي بالوحدة، ونشر ثقافة الجودة والتميز، وتشجيع كافة المبادرات التي من شأنها تحسين الأداء المؤسسي والوظيفي ودعم الابتكار والإبداع.
- التأكد من الالتزام بتطبيق كافة الإجراءات والقرارات والضوابط التي تخص الموارد البشرية وفقاً للقوانين واللوائح المنظمة لها ومبادئ المساواة وتكافؤ الفرص.
- اتخاذ كافة الإجراءات الضامنة لتعزيز مشاركة المورد البشري بالوحدة في القيام بوظائفها، والإفادة من كافة الطاقات البشرية وحسن توظيفها.
- وضع السياسات المتعلقة بتقديم جميع خدمات الموارد البشرية من رعاية إدارية وعلمية وصحية واجتماعية وثقافية ورياضية وغيرها، والإشراف على تنفيذها لمساعدة المورد البشري في أداء مهامه وتحقيق الرضا الوظيفي.
- مواكبة التطور في نظم الموارد البشرية دولياً، والعمل على تعميم أحدث الممارسات بالوحدة.

(المادة الرابعة)

يتكون التقسيم التنظيمي للموارد البشرية من أربعة تقسيمات تنظيمية فرعية يتحدد مستواها التنظيمي وفقاً للهيكل التنظيمي للوحدة وعدد موظفيها واختصاصاتها وغيرها من المعايير التي يحددها الجهاز، وهذه التقسيمات التنظيمية الفرعية هي:

- التقسيم التنظيمي للتطوير المؤسسي
- التقسيم التنظيمي لإدارة وتنمية المواهب
- التقسيم التنظيمي للإستحقاقات والمزايا
- التقسيم التنظيمي لعمليات الموارد البشرية



جمهورية مصر العربية
الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة
رئيس الجهاز

(المادة الخامسة)

يختص التقسيم التنظيمي الخاص بالتطوير المؤسسي بما يلي:

- اتباع المعايير الخاصة بإعداد الهياكل التنظيمية بما يضمن توفير بيئة عمل محفزة ويساهم في رفع كفاءة الأداء والتميز المؤسسي والفردي.
- تقديم المقترحات اللازمة لتطوير الهيكل التنظيمي للوحدة، وإبداء الرأي في مشروعات إعادة الهيكلة أو مقترحات تعديل الهيكل التنظيمي للوحدة من استحداث أو تعديل مسمى أو نقل تبعية أو دمج أو إلغاء أو فصل تقسيم تنظيمي أو غيرها بما يسهم في التطوير العام للوحدة.
- إعداد جدول الوظائف الأفقي وفقاً لتوزيع التقسيمات التنظيمية بالهيكل التنظيمي للوحدة، وجدول الوظائف الرأسي وفقاً لتصنيف المجموعات الوظيفية والنوعية، وذلك بالتعاون مع الإدارات المعنية.
- إعداد بطاقات الوصف الوظيفي لكافة وظائف الوحدة، وتوثيقها، ومراجعتها بصفة دورية للتأكد من صحة كافة محتوياتها وتوافقها مع كافة الأنشطة والنظم والإجراءات ذات الصلة بها، ورفع تقارير بشأنها إلى السلطة المختصة كل ثلاث سنوات على الأكثر.

- تحليل وتقييم الوظائف لوضعها في المستويات الوظيفية المناسبة بالتنسيق مع الاستحقاقات

والمزايا

- إجراء الدراسات الخاصة بإعادة هندسة العمليات والإجراءات داخل الوحدة بما يضمن تبسيطها وإعداد النماذج الخاصة بها بما يحقق الارتقاء بكفاءة الأداء والاقتصاد في التكاليف.
- إجراء الدراسات الخاصة بعملية التسكين الإداري للموظفين وتنظيم أماكن العمل بمقر أو مقار الوحدة.
- وضع وتحديث سياسة التواصل المؤسسي الداخلي وتنفيذها بما يضمن بيئة عمل داعمة تسودها قيم الانضباط والاحترام المتبادل والتعلم المستمر وتكافؤ الفرص...

ادخل
البيانات
العمل

التواصل مع
مركز
التواصل الداخلي



جمهورية مصر العربية
البحر المتوسطي للتخطيط والإدارة
رئيس الوزراء

- تخطيط وتنفيذ برامج التقييم الذاتي على مستوى الوحدة بالتعاون مع الإدارات الأخرى بها - واعداد وتنفيذ دراسات قياس رضا الضئات المعنية وتطوير نماذج وآليات قياس مستوى رضا المتعاملين حول جودة الخدمات والبرامج المقدمة من الوحدة، واعداد دراسات المقارنة المعيارية مع الوحدات الحكومية المتميزة العاملة في ذات المجال، وتحديد نقاط القوة والضعف ومجالات التحسين.
- متابعة المستجدات في مجال التشريعات والسياسات المنظمة للموارد البشرية واعداد التقارير وتقديم المقترحات بشأنها، ورفعها للمختصين.
- المشاركة في تحديث استراتيجية الموارد البشرية لمواكبة التطورات المختلفة، وكذلك المشاركة في تطوير سياسات الموارد البشرية بالوحدة.

(المادة السادسة)

يختص التقسيم التنظيمي الخاص بإدارة وتنمية المواهب بما يلي:

- ① تحديث قواعد بيانات متكاملة ومؤمنة عن جميع العاملين بالوحدة.
- ② حساب المقرر الوظيفي لكافة الوظائف بالوحدة ومراجعته دورياً، واعداد الدراسات الخاصة بهيكل توزيع العمالة على التقسيمات التنظيمية بهدف الاستخدام الأكفأ للطاقات البشرية المتاحة بالوحدة وتحقيق التوازن بين حجم العمل وأعداد العاملين، واقتراح خطط إعادة التوزيع وكيفية التصرف في العمالة الزائدة ومصادر وطرق سد العجز بحسب الأحوال.
- تخطيط الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعاً، واجراء دراسات عبء العمل والمقررات الوظيفية، والمشاركة في وضع خطط استقطاب واختيار أفضل العناصر البشرية، والمحافظة على الموارد البشرية المتاحة بالوحدة.
- اعداد خطط المسارات الوظيفية المستقبلية، وخطط الإحلال والتعاقب الوظيفي بما يضمن تلافى حدوث عجز أو فائض في الموارد البشرية وكذا ضمان خلق صف ثاني من الكفاءات الواعدة للقيادة.



جمهورية مصر العربية
الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة
رئيس الجهاز

- تطوير وتحديث مصفوفة الجدارات العامة والفنية والقيادية للوحدة، ووضع نظام لقياس تلك الجدارات.
- تطوير استمارات قياس الأداء في ضوء التوجيهات والدليل الاسترشادي الصادر في هذا الشأن، وتخطيط وإدارة الأداء الوظيفي والجماعي، وتطبيق معايير تقييم ومؤشرات قياس الأداء الوظيفي على مستوى جميع الوظائف بالوحدة بما يحقق خطة الأداء المستهدفة، مع توفير سبل الدعم والمشورة للمديرين فيما يتعلق بتوجيه ومتابعة وتقييم الأداء الفردي والجماعي.
- الحفاظ على استمارات تقييم أداء الموظفين سواء بصورة رقمية أو ورقية طوال الحياة الوظيفية والحفاظ على الملفات الوظيفية لجميع موظفي الوحدة.
- تصميم آليات استكشاف المواهب والكفاءات، وتشجيع العناصر البشرية ذات الأداء المتميز، وتحفيزها والتأكد من المحافظة على استمرار تميزها وتعزيز قدرتها على الإبداع والابتكار، ووضع الخطط اللازمة لذلك.
- ✓ اقتراح نواحي التطوير والتحفيز والإثابة التي قد تتكشف نتيجة تقييم أداء العاملين بالوحدة.
- ✓ وضع نظم قياس فجوات الأداء ومسبباتها سواء معرفية أو مهارية أو إدارية أو قانونية أو مالية، وتخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية واعداد البرامج التدريبية التي تساهم في استدامة التطوير والأداء المتميز للمورد البشري.
- ✓ تصميم استراتيجيات التدريب والتنمية للوحدة بطريقة تشاركية وترجمتها إلى أهداف وخطط سنوية، مع تأمين الموارد والأدوات المطلوبة للتنفيذ لاسيما مشروع موازنة التدريب السنوية.
- ✓ اقتراح وتصميم المبادرات التدريبية والتنموية المختلفة للموظفين والتي تغطي كافة أنواع التدريب، بما تتضمنه من البرامج التدريبية المتعلقة ابتداءً بتنمية مهارات العاملين الجدد وانتهاءً بمعاونة الخارجين على المعاش للتخطيط لحياتهم بعد التقاعد وما بينهما من حياة وظيفية وذلك في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتدريب واحتياجات العاملين بالوحدة.
- ✓ الاتصال والتنسيق مع مراكز التدريب المختلفة داخلياً وخارجياً لتنفيذ البرامج التدريبية، وتبادل الخبرات والبحوث والإحصاءات والدراسات المتعلقة بمجالات التدريب المختلفة.



جمهورية مصر العربية
الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة
رئيس الجهاز

- المشاركة في وضع خطة المنح والبعثات مع مراعاة تكافؤ الفرص والعدالة بين الموظفين.
- الإعلان عن البرامج التدريبية المختلفة ونشر الوعي التدريبي بين الموظفين عنها بكافة الطرق سواء الموقع الإلكتروني للوحدة أو الإعلانات الداخلية أو النشرات أو التعميمات أو غيرها ضماناً لتكافؤ الفرص.
- قياس أثر التدريب ومتابعة أعمال المتدربين بعد عودتهم إلى العمل من خلال تقارير رؤسائهم المباشرين عن مدى الاستفادة من التدريب في تطوير العمل والذات، وبما يساعد على تطوير البرامج وتحقيق أعلى عائد من الاستثمار في التدريب .
- بناء وتحديث قواعد بيانات المتدربين والمدربين والمواد التدريبية والخطة التدريبية.
- المشاركة في استغلال فائض الموارد البشرية من خلال التدريب التحويلي لسد أي عجز في الوظائف الأخرى .

(المادة السابعة)

يختص التقسيم التنظيمي الخاص بالاستحقاقات والمزايا بما يلي:

- إعداد الدراسات الخاصة بالأجور لكافة العاملين داخل الوحدة وتقديم المقترحات الخاصة بذلك.
- إعداد الدراسات الخاصة بالمزايا بأنواعها المختلفة سواء مالية أو عينية أو تأمينية أو علمية أو اجتماعية معيشية أو ترفيهية ثقافية أو رياضية، واقتراح اللازم منها لتحسين الأداء.
- تنفيذ الإجراءات اللازمة لصرف مستحقات العاملين وامساک سجلاتها ومراجعة كشوفها.
- تنفيذ قرارات علاوات الترقية المستحقة للعاملين بالوحدة.
- إعداد وتنفيذ العلاوة الدورية - والاستثنائية إن وجدت - طبقاً للإجراءات المالية المعتمدة
- تحديد المستحقين للعلاوة التشجيعية وفقاً لترشيحات المختصين بذلك، واتخاذ الإجراءات المالية اللازمة للتنفيذ.



جمهورية مصر العربية
الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
رئيس الجهاز

- التعاون مع الإدارة المختصة بالدفع والتحصيل الإلكتروني.
- تلقي الشكاوى والاستفسارات بشأن حركة مستحقات الموظفين.
- تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالنظم التأمينية الخاصة بالعاملين بالوحدة.
- إجراء التسوية الضريبية لكافة العاملين بالوحدة.
- إنهاء إجراءات تسوية المعاشات.
- تحرير استمارات الاستقطاعات المختلفة للموظفين بالوحدة وإرسالها إلى جهات الاختصاص.
- تنفيذ قرارات الجزاءات والحرمان الصادرة عن السلطة المختصة أو من تفوضه.
- استخراج بيانات مفردات المرتب حال طلب الموظف ذلك أو الجهات ذات الاختصاص.

(المادة الثامنة)

يختص التقسيم التنظيمي الخاص بعمليات الموارد البشرية بالعديد من الاختصاصات أهمها:

- تطبيق النظم والقواعد الخاصة بشئون وأوضاع الموظفين وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها.
- امساك والحفاظ على سجلات ومستندات الموظفين إلكترونياً أو ورقياً وتحديثها ومتابعتها.
- اتخاذ إجراءات التوظيف بالتعاون والتنسيق مع إدارة وتنمية المواهب.
- اتخاذ كافة الإجراءات الخاصة بالحياة الوظيفية للموظفين من ندب واعارة ونقل وإجازات، وانتهاء إجراءات الخدمة والمعاش المبكر وذلك طبقاً للقوانين واللوائح والقرارات والكتب الدورية والإجراءات المنظمة لذلك.
- اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة للترقية للوظائف الأعلى.
- التعاون مع التقسيم التنظيمي لإدارة وتنمية المواهب في نشر أدلة إرشادية وتعريفية وتوعوية حول كافة عمليات الموارد البشرية.
- متابعة الحضور والانصراف والاجازات والمأموريات يوميا وتوقيعات العمل الرسمي.



جمهورية مصر العربية
الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
رئيس الجهاز

- استخراج استمارات بيان الحالة لأصحاب الشأن أو للجهات صاحبة الحق في طلبها.
- تحديث ومتابعة نظم معلومات الموارد البشرية دورياً بما يخدم مستخدميها ويحقق النفع والاستفادة لجميع إدارات الموارد البشرية.
- المشاركة في اقتراح وتنفيذ سياسات الندب والإعارة ومنح الإجازات الخاصة بالوحدة الإدارية.
- المشاركة في تطوير وتحديث نظام معلومات الموارد البشرية بالتنسيق مع القائمين على التقسيم التنظيمي الخاص بنظم المعلومات والتحول الرقمي أو المسؤولين عن ميكنة نظم العمل الداخلية، لميكنة كافة عمليات وإجراءات الموارد البشرية، بما ييسر توحيد وتبسيط سير العمل ويتيح وجود بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات لجميع إدارات الموارد البشرية.
- دراسة جميع الموضوعات الخاصة بشئون ورعاية الموظفين، وإعداد مشروعات القرارات الخاصة بها، بالإضافة إلى إبداء المقترحات والتوصيات التي من شأنها تطوير النظم الوظيفية.

(المادة التاسعة)

تدمج أنشطة واختصاصات التقسيمات التنظيمية الحالية الخاصة بالتنظيم والإدارة، وكذلك شئون العاملين أو شئون الأفراد وما يماثلها ضمن اختصاصات التقسيم التنظيمي للموارد البشرية وفقاً للاختصاصات المنصوص عليها في هذا القرار.

(المادة العاشرة)

تتقدم كل وحدة إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقترح استحداث التقسيم التنظيمي للموارد البشرية أو تعديله بحسب الأحوال، موضحاً به مقرراته الوظيفية، كما تحدد عدد العاملين المقترح للعمل به.

(المادة الحادية عشر)

يشترط فيمن يشغل إحدى وظائف التقسيم التنظيمي للموارد البشرية اجتياز الاختبارات والبرامج التدريبية التي يحددها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بنجاح.



جمهورية مصر العربية
الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
رئيس الجهاز

(المادة الثانية عشر)

يتولى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الدعم والتوجيه الفني للتقسيم التنظيمي للموارد البشرية، وكذلك التفتيش على أعمال هذا التقسيم وتقديم التقارير اللازمة في هذا الشأن، كما يتولى اعتماد مراكز تدريب الموظفين بالوحدة وتنظيم برامج تدريبية متخصصة في مجال الموارد البشرية.

(المادة الثالثة عشر)

يُباشِرُ التقسيم التنظيمي للموارد البشرية اختصاصاته بمراعاة التعاون الفني مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وذلك وفقاً لما يأتي:

- تنفيذ توجيهات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة فيما يتعلق بخطط الإصلاح الإداري والخططة الاستراتيجية للموارد البشرية.
- إعداد برامج تدريبية لموظفي التقسيم التنظيمي للموارد البشرية طبقاً لما يقره الجهاز أو وفقاً لرؤية السلطة المختصة بالوحدة.
- تزويد الجهاز بكافة البيانات والمستندات المتعلقة بأعمال الموارد البشرية، وتسهيل مهمته أعضائه.
- تحديث الملفات الوظيفية لكافة العاملين بالوحدة فور حدوث أي تعديل يطرأ على بياناتهم أو مراكزهم القانونية.
- الربط الإلكتروني مع الجهاز فيما يتعلق بالهيكل التنظيمية، وجداول الوظائف، وبطاقات الوصف الوظيفي، وطلبات التشغيل ونظم تدريب الموارد البشرية وغيرها.
- تبادل النشرات والمعلومات والبحوث والتشريعات التي تعمل على توحيد المفاهيم في مجالات العمل الإداري والخدمة المدنية، ومناقشة المسائل والقضايا التي تواجهها تلك الوحدات في عملها والمساهمة في حلها.



جمهورية مصر العربية
الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
رئيس الجهاز

(المادة الرابعة عشر)

تلتزم السلطة المختصة بكافة الجهات بمخاطبة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لتنفيذ استحداث وتفعيل التقسيم التنظيمي للموارد البشرية وفقاً لهذا القرار وذلك خلال ثلاثة شهور على الأكثر من تاريخ صدوره.

(المادة الخامسة عشر)


يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار.

(المادة السادسة عشر)

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

رئيس

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة


أ.د/ صالح عبد الرحمن

صدر في: ٢٠١٩/ ٣/ ٣