

# المبحث السادس

## المفاهيم الإدارية

أهم المفاهيم الإدارية

أولاً : ماهية الوظيفة وكفايتها :

1- الوظيفة :

مجموعة من الواجبات والمسئوليات مقابل أجر.

أهم وظائف المدير: - التخطيط والتنظيم ، والتوجيه والرقابة

2 - تقارير الكفاءة :

يجب أن تقاس كفاية الموظف بأدائه لعمله ،العلمي والخلقي ، معاً ،

ثم يلقي المجد درجته ، والمقصر جزاءه ، ويكون ذلك مرة واحدة سنوياً .

التظلم من تقارير الكفاية يكون في خلال 20 يوماً ، ويبت في التظلم

خلال 60 يوماً .

حالات تقرير الكفاية الحكمي :

في حالة إعارة العامل أو نديه ، أو تكليفه لداخل الجمهورية ، فالذي

يختص بوضع تقريره هي الجهة الموجود بها المدة الأكبر بخلاف ما إذا كان

معاراً خارج الجمهورية ، فإنه يعدد بالتقارير السابقة قبل إعارته . وكذلك ما إذا كان في أجازة خاصة .

والعامل المجدد تقدر كفايته بمرتبة جيد حكماً ، فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز . ومثله العامل المستدعى للاحتياط

أما العامل المريض : - فتقدر كفايته بتقدير جيد بشرط أن تكون أجازته أكثر من ثمانية أشهر فأكثر ، أما إذا كانت كفايته في العام الماضي بمرتبة " ممتاز " تقدر بمرتبة ممتاز في العام الأخير حكماً .

ومرتبة ضعيف هي التي تحول بين الموظف وترقيته . فإذا كانت في تقرير واحد ، فجزاؤه أن يحرم من العلاوة الدورية ، ومن الترقية في السنة التالية . أما إذا حصل العامل على مرتبة ضعيف في تقريرين متتالين سنويين متتالين يعرض أمره على لجنة شئون العاملين ، إما بنقله إلى وظيفة أخرى في ذات درجته نقلته ، أما إذا تبين لها عدم صلاحيته للعمل في أي وظيفة ، فصلته مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة ، أو منحه أجازة ، ويرفع أمره للجهات العليا ، فإن لم توافق على فصله ، أعيد للجنة مع تحديد

الوظيفة التي تناسبه . لكن إذا حصل العامل ثالثاً على تقرير " ضعيف " فيفصل مع حفظ جميع حقوقه في المعاش والمكافأة .

ثانياً : حقوق العاملين بالدولة :

طلما أن العامل في مرفق عام ، فهو له حقوق وعليه التزامات ، فعليه أداء عمله بجد واجتهاد ، وله حقوق يمكن أن نبينها عبر النقاط التالية ،

## وهي :-

1. المرتبات
  2. العلاوات
  3. الترقيات
  4. الأجازات .
  5. المعاشات .
  6. المكافآت .
- **فامرتب هو** : مبالغ معينة يتقاضاها الموظف مقابل قيامه بخدمة عامة في مرفق عام .
  - **العلاوات** : هي ما يستحقه العامل زيادة على راتبه ، نتيجة ما يجد عليه فترة وظيفته .
- أنواع العلاوات :-**
- 1- دورية.
  - 2- تشجيعية.
  - 3- الإضافية " الاجتماعية " .

\*الحالات التي يسري عليها استحقاق العلاوة الدورية :

1- الحصول على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة .

2 -النقل من وظيفة إلى وظيفة أعلى .

3- النقل من وظيفة إلى أخرى .

والعلاوة الدورية : \_ تستحق في أول يوليه التالي لانقضاء سنة من

تاريخ التعيين ، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية .

\*الحرمان من العلاوة:

- الحصول على تقرير سنوي بمرتبة ضعيف

- الجزاءات التأديبية

أما العلاوة التشجيعية :

شروط استحقاقها:

- أن يكون حاصلاً على مؤهل علمياً .

- أن يتفق المؤهل مع طبيعة عمله .

- المستندات الدالة على حصوله على المؤهل العلمي .

ويحدد عدد العاملين المستحقين للعلاوة التشجيعية .

فيرشح 10٪ من عدد العاملين في وظائف كل درجة في سنة واحدة ،  
فإن كان عدد العاملين في تلك الوظائف أقل من 10٪ تمنح العلاوة لواحد  
منهم

الحد الأدنى للمدد البيئية الواجب قضاؤها في الدرجات لإمكانية  
الترقية إلى وظائف أعلى :-

**ماهية الترقية :** - هي نقل الموظف من درجة أقل إلى درجة أعلى  
في السلم الإداري .

وقد تكون الترقية بالأقدمية ، وقد تكون بالاختيار ، وقد تكون الترقية

في الوظيفة ، وقد تكون في الدرجة **على النحو التالي :-**

- الثانية : 6 سنوات .
  - الرابعة : 5 سنوات .
  - الثالثة : 8 سنوات .
  - الخامسة : 5 سنوات .
  - السادسة : 5 سنوات .
- والترقية في الوظيفة والدرجة متلازمان والأولى هي الأصل .

**أنواع الأجازات:**

للأجازات أنواع يمكن بيانها **عبر التالي :**

(عارضه): - وهي 7 أيام كل عام ويمكن اتصالها بالأجازات الأخرى

اعتيادية ومراضية والسفر بدون مرتب .

(اعتيادية): إذا مر ستة أشهر من تاريخ استلام العمل فله 15 يوماً

في السنة الأولى ، 45 يوماً لمن تجاوز سن الـ 50 عاماً ، و 21 يوماً لمن أمضى

سنة كاملة .و 30 يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .

(الأجازة المرضية) :

إذا انقطع العامل عن عمله بسبب المرض فعليه أن يبلغ خلال 24

ساعة على الأكثر من انقطاعه رئيسه المباشر في الجهة التي يعمل بها ، مع

بيان محل إقامته ؛ ليحيله عن طريق إدارة شؤون العاملين في اليوم ذاته إلى

المجلس الطبي المختص تمهيداً لمنحه الأجازة اللازمة ، فإذا انقضت

الأجازة دون أن يشفى وجب عليه أن يعيد الإبلاغ في اليوم التالي على الأكثر

لانتهاء الأجازة لإعادة الكشف الطبي عليه ، ويتكرر الإبلاغ والكشف حتى

يعود العامل إلى عمله.

لا يجوز قطع الأجازة المرضية إلا بناء عن طلب كتابي من صاحب

الشأن شخصياً ، على أن يعرض على الجهة الطبية المختصة المانحة للأجازة

المرضية ، وفي حالة عدم الموافقة يستمر في أجازته .

ويحول الموظف للشئون القانونية في حالة إخطار اللجنة الطبية جهة العمل بأن نأسف وتسوى إدارياً ، أو تسوى إدارياً فقط ، أو ممرض .  
فلو ثبت تمارضه يتم توقيع الجزاء عليه ، أما إذا لم يثبت عليه بأنه كان ممرضاً تحسب مدة الانقطاع من أجازته الاعتيادية .  
لكن السؤال ما هي الأجازة المرضية التي يجوز تحويلها إلى أجازة اعتيادية؟ .

هي الأجازة الممنوحة للعامل بـ 75٪ أو 50٪ من الأجر الأساسي .  
يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة أجازة مرضية تمنح من المجلس الطبي يمكن أن تصل إلى سنتين ، **في الحدود التالية :-**

- ثلاثة أشهر بأجر كامل .
- ستة أشهر بأجر يعادل 75٪ من أجره الأساسي .
- ثلاثة أشهر بأجر يعادل 50٪ من الأجر الأساسي ، و75٪ لمن يجاوز الخمسين عاماً .

- ومن الأجازات التي يستحق فيها العامل أجراً كاملاً:
- أجازة وضع : ثلاث مرات للمرأة طوال حياتها الوظيفية لمدة ثلاثة شهور .

- الحج : مرة واحدة في حياته الوظيفية لمدة شهر ..

- - إصابات العمل : يحددها المجلس الطبي ، ثم له التعويض.

\*أجازات نصف الوقت :

يستحق العامل أجازة نصف الوقت بعد موافقة السلطة المختصة ،  
وعليه فيستحق نصف الأجازة الاعتيادية والمرضية ، أما العارضة والوضع  
فكاملة ، ولا توقف الترقية .

\*أجازات بدون مرتب :

- رعايتهم فل : تستحق لمدة ست سنوات طوال حياتها الوظيفية بحد

أقصى عامان في المرة الواحدة ، وتكون ثلاثة أشهر ، وستة ، وعام ،  
وعامين إذا كان سن الطفل 18 سنة .

- أجازة مرافقة الزوج أو الزوجة : لمدة ستة أشهر على الأقل . أجازة

رعاية أسرة من ستة أشهر إلى عام تجدد عند الحاجة ، وبدون حد  
أقصى ، ولا يشترط حضوره عند التجديد .

إذا زادت أجازة رعاية أسرة عن أربع سنوات لا يرقى العامل .

- متى يستحق العامل أجره حتى ولولم يعمل ؟ .

- إذا كان بالقوات المسلحة وكان موظفاً .

- خلال الأجازات الاعتيادية والمرضية ، والعارضة .
- خلال مدة الاعتقال ، لكن لا مكافآت 47 لسنة 1978م .
- العامل المجند غير اللائق طبياً .

#### محو الجزاءات :

- ستة أشهر في حالة التنبيه أو اللوم أو الإنذار .
- سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد عن خمسة أيام .
- سنتان في حالة تأجيل العلاوة ، أو الحرمان منها .
- ثلاث سنوات بالنسبة للجزاءات الأخرى عدا جزائي الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم ، أو بقرار تأديبي .

#### شروط محو الجزاء :

لكي يمكن محو الجزاء واعتباره كأن لم يكن لزاماً من توافر شروط

#### معينة هي :-

- أ. مرور مدة زمنية .
- ب. سلوك العامل من وقت وقوع الجزاء .
- ج. التزكية من الرئيس المباشر .
- د. رقم السجل .

ويرفع الموظف طلباً برفع جزائه بعد انتهاء المدة إلى الجهات العليا ،  
ثم تصدر لجنة شئون العاملين قراراً بمحو الجزاء .

### ثالثاً : الإعارة:

الإعارة : هي طلب جهة مستعيرة في الخارج موظفاً متخصصاً ،  
بشروط معينة لمدة محددة ، مع موافقة الموظف ، والجهات التابع لها مقابل  
أجر معين .

وقد يظن البعض بأن الإعارة تكون في الخارج فقط ، لكنها قد تكون  
في الداخل أيضاً إلا أن تكون وزارة من الوزارات ، أو وحدة من وحدات الحكم  
المحلى ، بل قد تكون لشركة قطاع خاص ، أو قطاع عام .

### كيفية الإعارة :

تقوم الجهة المستعيرة بطلب إعارة موظف بشروط معينة ، لمدة معينة ،  
ثم يتقدم الموظف بطلب مدُون فيه كل بياناته ، مع إرفاق مستندات  
لاستكمال الشروط المطلوبة ، ثم يرفع الطلب إلى الجهات العليا ،  
وعليها عقد اختبار تحريري ، ثم مقابلة شخصية . ثم يسافر الموظف بعد  
اجتيازه للدولة التي حددت له . وكانت مدة الإعارة أربع سنوات ، ثم  
أصبحت ثلاث سنوات الآن ؛ حتى تتاح فرصة لكل موظف لنيل إعارته .

## مرتب المعار : -

ما مصير مرتب الموظف المعار ؟ سؤال يجاب عنه **كالتالي :-**

الموظف المعار لدولة خارجية ويعمل هناك يتقاضى أجره منها لا من دولته التي سمحت له بالإعارة وانقطع عمله لها. لكن استثناء من ذلك يجوز منح العامل مرتباً من دولته والدولة المستعيرة بقرار من رئيس الجمهورية .  
ولا تحول الإعارة بين الموظف وبين استحقاقه العلاوة الدورية ؛ لأن مدة إعارته مدة خدمة، لا تسقط بموجبها علاوته الدورية ، ولا تسقط - أيضاً - في حساب المعاش ، لكن مدة الإعارة تدخل في حساب نظام التأمين الاجتماعي بعد سداه الأقساط المحددة .

## مصير الترقيات للمعار : -

في القانون كانت الإعارة أربع سنوات ، والآن خفضت إلى ثلاث سنوات .

فالقانون ينص على عدم جواز ترقية الموظف المعار إلى درجة مدير عام وما فوقها ، والدرجة المالية والممتازة ، إلا إذا رأت الجهات العليا ترقيته لمصلحة قومية للبلاد .

أما إذا كانت إعاره الموظف أكثر من المده المقرره لإعارته ، فإنه لا يجوز ترقيته لا بالأقدمية ولا بالاختيار. وعليه فإن أقدمية الموظف المعار قد تراجع عن زملائه الذين لم يعاروا .

وللموظف إنهاء إعارته قبل موعدها ، وعند عودته من إعارته فإنه يجد وظيفته ، إما خالية ، أو مشغولة بغيره ، وفي جميع الأحوال يحتفظ الموظف المعار بكل مميزات الوظيفة التي كان يشغلها قبل إعارته .

رأى خاص :

أرى أن تكون إعاره الموظف بموجب رقم سجله وأسبقيته في التعيين ، ومباشرته للعمل ، ومدى حصوله على جزاء من غيره ، ودرجته المالية . ومؤهلاته العلمية ، والدورات التي حصل عليها . لكن ما يحدث الآن هو أن تجرى اختبارات تحريرية وشفهية ، ليست مقياساً ولا معياراً لاختيار الموظف المعار . فهل يعقل أن موظفاً عمل في مؤسسته ثلاثين عاماً إلا قليلاً ، يعجز على أن يدرّس خارج البلاد لطلاب في القسم الإعدادي ، ومعلوم مدى مستوى طلابهم !! فكيف يثق المسئولون في المعلم الذي يدرس للطلاب داخل البلاد إذن؟! .

إن إجراء امتحان للمعلم لأجل تأهيله لإعارته من عدمه ، لدليل قاطع على أنه لا يصلح أن يدرس لطلاب دولته .. وبدليل أنه قد يرسب في اختبار الإعارة ، فبأي وجه يعود للتدريس في معهده الأصلي مرة أخرى؟! فالعقل والمنطق يحكمان بعدم صلاحيته للتدريس مرة أخرى في مؤسسته لكنه يعود فكيف يتسنى عدم السماح له بالإعارة لدولة خارجية لمجرد أنه رسب ، ونسمح له بالتدريس داخل بلاده برغم رسوبه. بأي ميزان توزن الأمور هكذا؟!.

قد يقول قائل : إن إجراء الامتحانات أصبح الآن من أجل أن كان في السنوات الماضية فئة من مبعوثي الأزهر الشريف يتسولون في البلاد التي بعثوا إليها ، علاوة على رداءة مظهرهم ، وقبح أسلوبهم ، وقلة علمهم ، فكان لهذا أثره السلبي على مكانة وريادة هذا الأزهر العريق ، ومعلوم مدى هذه المنزلة في مصر ، والعالم كله ، مما حدا بقطاع القاهرة ومشيخة الأزهر الشريف بوضع شروط ضيقة لمن يسافر لبعثة إلى الدول الخارجية ، ليكون قدوة حسنة ، لهذا الصرح العظيم .

لكن يُرد على هذا القول : بأن أعداد المرشحين للإعارة بالأقدمية كثيرة العدد ، فمن الممكن أن يتم التفاضل بينهم عن طريق الأقدمية والشكل ،

والمظهر، ويكرر هذا كل عام حسب الأقدمية لكن أن يرشح للإعارة من هو في مهنة التدريس أربع أو خمس سنوات لمجرد أنه أجاب على بعض أسئلة في الامتحان ، فهذا ليس بمقياس .

إن الأزهر الشريف يستحق الريادة ، والمنزلة العالية من أبنائه ، والذي عليهم الحفاظ عليه ، وعلى كرامته السامية .

كنت أتمنى إلغاء امتحانات الإعارة التحريرية ، مع السماح بمقابلة شخصية ؛ لبيان هيئة وحالة المعلم وتوجهاته . وأولوية حملة الدكتوراه والمجستير في الإعارة مع تميزهم في كل الأحوال .

إن مشيخة الأزهر الشريف وقطاعه لجديرين بكل احترام وكل تقدير وإعزاز بما يبذلونه من جهد جهيد في هذا الصدد ، ولرفعة ومكانة هذا الأزهر العتيق في كل ميادين التقدم والارتقاء بهذا الصرح في مصر والعالم .

رابعاً : انتهاء خدمة الموظف:

لا يعنى تولى الموظف العام منصباً ما أنه سيظل فيه طوال مدة حياته، بل العقل والمنطق يحكمان بأن نهاية مدة الموظف هي بالتوقيت المحدد له آنفاً عبر القوانين واللوائح " م94 " .

## ومن الأسباب التي تنهى مدة خدمة العامل هي: -

1. بلوغه السن المقررة لترك الخدمة ، وهو ستون سنة .
2. عدم اللياقة للخدمة صحياً .بقرار من المجلس الطبي .
3. الاستقالة وأن تكون مكتوبة ، ويوافق عليها .وهناك استقالة ضمنية: كأن يتغيب الموظف أكثر من 15 يوم متتالية ، إلا إذا قدم عذراً مقبولاً ، أو أكثر من 30 يوماً غير متصلة في السنة ، وتنتهي خدمته اعتباراً من اليوم التالي .
4. الإحالة إلى المعاش ، أو الفصل من الخدمة .فيستحق معاشاً كاملاً إذا قضي 36 سنة في الخدمة ، ويستحق المؤمن عليه عند بلوغه السن إذا كانت مدة خدمته 120 شهراً ، أما إذا كانت مدة خدمته أقل من 120 شهراً ، فيستحق مكافأة الدفعة الواحدة .
5. فقد الجنسية ، أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بين دولتين.
6. الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك.
7. الحكم عليه بعقوبة جنائية في قانون العقوبات ، أو القوانين الخاصة ، أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف ، أو الأمانة ما لم يكن

الحكم مع وقف التنفيذ. لكن لو كان الحكم صدر لأول مرة ، فلا يؤدي إلى إنهاء خدمته إلا إذا رأت لجنة شئون العاملين من ظروف الواقعة وأسباب الحكم، أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة ، أو طبيعة العمل.

8. إلغاء الوظيفة المؤقتة .

9. الوفاة :يصرف له ما يعادل شهرين لنفقات الجنائز .