

تاسعاً: وضعية شاغلي المناصب العليا المتابعين جزائياً؟

إن إبقاء أو عدم إبقاء الموظف الذي يشغل منصباً عالياً قيد الخدمة وهو متابع جزائياً ، يتوقف على طبيعة وجسامته الأفعال المتابع من أجلها ، فإذا كانت تلك الأفعال تشكل خطأ مهنياً جسيماً له علاقة بوظيفته وارتكبه أثناء ممارسته لمهامه أو تؤثر على وظيفته ، فإنه يتبع على الإدارة حينئذ ، إنهاء مهامه من المنصب العالي وتوقيفه تحفظياً فوراً في رتبته الأصلية ، ولا تسوى وضعيته إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعات الجزائية نهائياً طبقاً لأحكام المادة 174 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 سالف الذكر.

أما إذا كانت الأفعال التي توبع من أجلها ليست ذات علاقة بالوظيفة ، فيعود للإدارة تقدير ما إذا كان بالإمكان إيقاؤه في المنصب العالي أو إنهاء مهامه ، حسب ما تقتضيه ضرورات المصلحة.

وفي كل الأحوال ، وفي حالة التحفظي للموظف المعنى بسبب المتابعة الجزائية ، سواء أنهت مهامه في المنصب العالي أم لا ، فإن الإبقاء على جزء من الراتب يخضع للسلطة التقديرية للإدارة ، ولا يمكن أن يتعدى نصف راتبه الرئيسي ولددة أقصاها ستة (06) أشهر على الأكثر ، ومن ثمة ، فإن استفاداته من الامتيازات المرتبطة بالمنصب العالي من عدمها تتوقف على الإجراء المتخذ بشأنه على النحو المبين أعلاه.^(8)

عاشر: استغلال المناصب المالية المحررة ؟

إن استغلال المناصب المالية المحررة خلال السنة المالية نظراً لأحد الأسباب المحددة في التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 / 02 / 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 / 04 / 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائهاها و/أو التعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 / 12 / 2015 التي تحدد كيفيات تحسين التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد ، حسب الحال ، يكون خلال السنة المالية المعتبرة وقبل انتقضائها .^(9)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

الجريدة العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الأولي
مفتشفية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

معلومات حول الوظيفة العمومية



مسائل متفرقة (03)

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميون على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية

العنوان الثالث عشر



من أعداد: رئيس مفتشفية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

جعدي 2018

الحادي عشر: تاريخ التسرير بسبب المتابعة الجزائية؟

إن تاريخ سريان القرارات أو المقررات المتضمنة عقوبة التسرير بسبب الإدانة الجزائية ، هو تاريخ اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب التي أقرت هذه العقوبة.

وتتجدر الإشارة إلى أن اعتماد تاريخ انعقاد اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب كمرجع لتاريخ سريان مقل هذه العقوبات ، إنما جاء مراعاة لإمكانية الإبقاء على جزء من الراتب مخصص للموظف الموقوف ، واستمراره في تقاضي المنح العائلية ، وفي حالة مخالفته هذه القاعدة يكون الموظف المعنى ملزماً برد الجزء من الراتب الذي استفاد منه وكذلك المنح العائلية التي تقاضاها طوال فترة التوفيق ، لو تم تسرير الموظف ابتداءً من تاريخ التوفيق.

كما أن فترة التوفيق ، تعتبر فترة عمل غير مؤدة لا يقابلها راتب ، طبقاً لأحكام المادة 32 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 سالف الذكر.^(10)

الثاني عشر: الهيئة التي لها صلاحية إصدار الأعذارات في حالة إهمال المنصب؟

نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17 - 321 المؤرخ في 02 / 11 / 2017 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، قد نصت على أنه يتبع على الإداره عند معاينة غياب الموظف يومين متتاليين أن توجه له اعتذاراً إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري ، للالتحاق بمنصب عمله فوراً ، وعبارة "الإدارية" تعني المصلحة التي يعمل لديها الموظف المتغيب ، التي ليست بالضرورة الإداره التي لها صلاحية التعيين . وعليه فإن الأعذار يمكن أن تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين والتسيير أو مسؤول المصلحة التي يتبع لها الموظف أو مسؤول الموارد البشرية.

وما ينبغي التأكيد عليه بهذا الصدد ، وقتاً للإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي سالف الذكر ، هو إثبات الغياب وتوجيهه للأعذار وتبلیغه إلى الموظف شخصياً بأخذ طرق التبليغ القانونية في الأجال المحددة لضمان سلامه الإجراءات ومطابقتها للأحكام التنظيمية سالفه الذكر.^(11)

¹⁰ - المُراسلة رقم 9413 المؤرخة في 06 / 08 / 2017 . (DGFPRA)

¹¹ - المُراسلة رقم 15118 المؤرخة في 31 / 12 / 2017 . (DGFPRA)

⁸ - المُراسلة رقم 5253 المؤرخة في 03 / 05 / 2017 . (DGFPRA)

⁹ - المُراسلة رقم 899 المؤرخة في 24 / 01 / 2017 . (DGFPRA)

سادساً: ممارسة الأعوان المتعاقدين بالتوقيت الجزئي لنشاطه مربح؟

إن الأعوان المتعاقدين بالتوقيت الجزئي يمكنهم ممارسة عمل آخر، شريطة أن يكون خارج أوقات العمل المحددة في عقد توظيفهم أو التوزيع الزمني الذي كلفتهم به إدارتهم المستخدمة لهذا من جهة ، وإن لا يكون هذا النشاط منافياً من حيث أخلاقيات المهنة مع المهام التي يقومون بها. (5)

سابعاً: استفادة المرأة العاملة بالتوقيت الجزئي من ساعات الرضاعة؟

انه فيما يخص ساعات الرضاعة ، المنصوص عليها في المادة 53 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، لا تمنع إلا للأمهات المرضعات اللاتي يشغلن المدة القانونية للعمل ، أي بالتوقيت الكامل ، دون غيرهن من يشغلن بالتوقيت الجزئي. (6)

ثامناً: معادلة الشهادات والمؤهلات؟

تنعى شهادة المعادلة الإدارية الصادرة عن المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لمختلف الشهادات والمؤهلات المسلمة من طرف مؤسسات التكوين المختصة بالنسبة للشهادات والمؤهلات المكرسة ضمن المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 29/09/2007 ، سالف الذكر، وكذا في مختلف القوانين الأساسية الخاصة أو القرارات الوزارية المشتركة المتعددة لتطبيقها .

وعليه فإن الشهادات المهنية العسكرية ل مختلف الدرجات والتخصصات المسلمة من طرف وزارة الدفاع الوطني ، لا يمكن منحها شهادة معادلة إدارية كونها غير مكرسة في المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 29/09/2007 المشار إليه أعلاه. (7)

5- المراقبة رقم 9901 المؤرخة في 15 / 07 / 2015 . (DGFPRA)

6- المراقبة رقم 2731 المؤرخة في 11 / 03 / 2010 . (DGFP)

7- المراقبة رقم 14085 المؤرخة في 30 / 12 / 2018 . (DGFPRA)

لذا وماماً المنتخبون المحليون يشغلون عهدة انتخابية بصفة دائمة ، ويستفيدون من العلاوات المنوحة في التنظيم المعروف به ، فان إحالتهم على التقاعد لا تتم إلا بعد انتهاء عهدهم الانتخابية ، حتى في حالة تجاوزهم السن القانونية للإحالة على التقاعد. (2)

رابعاً: اعتماد الاقمية المهنية المكتسبة قبل التوظيف؟

إن اعتماد الاقمية المهنية المكتسبة يتم في حالة النشاط للأجر (activité salariée) طبقاً لأحكام المادة رقم 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 29 / 09 / 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، وعليه فإنه لا يمكن اعتماد فترات النشاط التي يتم ممارستها في إطار مهنة حرة المؤمن خلالها اجتماعياً لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ، وذلك باعتبارها نشاطاً غير مأجور. (3)

خامساً: الرخص الاستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر؟

إن الاستفادة من الرخص الاستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر ، والتي لا تتجاوز مدتها الإجمالية عشرة (10) أيام في السنة ، يقصد منها تمكين الموظف من مواجهة أحداث طارئة تقضي غيابه ، وتتعلق على سبيل المثال لا الحصر ب :

- ❖ أمور شخصية أو عائلية للموظف أو أحد أفراد عائلته.
- ❖ التكفل بالمشاكل الصحية للموظف أو لأحد أفراد عائلته.
- ❖ المشاركة في المناسبات العائلية ، أو الدينية أو التظاهرات أو الملتقيات غير تلك المنصوص عليها في المواد 209 ، 210 و 212 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15/07/2006 سالف الذكر.

ويجب على الموظف المعنى تقديم البررات الضرورية لهذا الغياب في كل الحالات ، ويعود للإدارة المستخدمة النظر في الحالات التي يمكن فيها منح تراخيص الغياب وتقدير الظروف والبررات التي يقدمها المعنى ، مراعية في ذلك ضرورات الخدمة. (4)

كثيراً ما يتساءل مسيري الموارد البشرية وكذا الموظفون والأعوان العموميون حول بعض المسائل المختلفة التي تخص الحياة المهنية للموظفين.

وليه ، ونظراً لأهمية هذه المسائل وكثرة ترددتها وإرساء لثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين . تم إصدار هذه المطوية التي من شأنها توضيح مجموعة من النقاط المختلفة.

أولاً: آجال انجاز عمليات الترقية على سبيل الاختيار؟

يتم انجاز عمليات ترقية الموظفين على سبيل الاختيار خلال السنة المالية المعنية بمجرد المصادقة على المخطط السنوي لتسخير الموارد البشرية ، أي قبل غلق السنة المالية . بحيث يتم توقيف الاقمية المطلوبة لإعداد قوائم التأهيل عند تاريخ 31 / 12 من السنة السابقة.

ثانياً: ترقية الموظفين المتواجدين في عطلة مرضية طويلة المدى؟

انه وعملاً بأحكام المادة 129 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فإنه يُعد في وضعية خدمة الموظف الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني .

وعليه فإن مدة العطلة المرضية طويلة الأمد تعتمد بالنسبة للترقية في الرتبة بمختلف أنماطها وذلك باحتسابها كاقمية مهنية ، غير أن احتسابها والاستفادة منها يكون بعد استئناف الموظفين المعينين للعمل. (1)

ثالثاً: إحالة المنتخبين المحليين على التقاعد؟

انه وعملاً بالأحكام التنظيمية سارية المفعول في مجال التقاعد ، لاسيما الفقرة الثانية من المادة 19 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد ، المعدل والمتم ، لا يمنح معاش التقاعد بأي حال من الأحوال إلا عند التوقف الفعلي عن العمل .

2- المراقبة رقم 4648 المؤرخة في 22 / 01 / 2016 . (DGFPRA)

3- المراقبة رقم 200 المؤرخة في 08 / 01 / 2017 . (DGFPRA)

4- المراقبة رقم 5394 المؤرخة في 17 / 06 / 2014 . (DGFP)

1- المراقبة رقم 28 المؤرخة في 05 / 02 / 2019 . (DGFPRA)