

في كل الحالات ، ويعود للإدارة المستخدمة النظر في الحالات التي يمكن فيها منح رخص التغيب وتقييم الظروف وتقديرها وفقاً للمبررات التي يقدمها الموظف مع مراعاة ضرورة المصلحة في ذلك.

رابعاً : ما هي حالات التغيب الخاصة ؟

تعتبر حالات التغيب الخاصة أحد الحالات التي يقرر من خلالها تغيب الموظف دون فقدان راتبه . يمكن أن نوجزها في الحالات الآتية:

1- حالات التغيب الخاصة المحددة بموجب المادة 212 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 ، يخول للموظف الحق في الاستفادة من رخص تغيب خاصة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة (03) أيام كاملة ، تتمثل على سبيل الحصر في المناسبات العائلية التالية:

- زواج الموظف.

- ازيداد طفل للموظف ، يقصد بالموظفي في هذه الحالة الأب وهو الذي له الحق في الاستفادة من غياب مدفوع الأجر وذلك لتمكينه من التكفل بالشؤون الخاصة بزوجته أثناء هذا الحدث العائلي.

- ختان ابن الموظف.

- زواج أحد فروع الموظف.

-وفاة زوج الموظف.

-وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه. يقصد بالحواشي المباشرة للموظف أو زوجه بالأختوة والأخوات للموظف أو زوجه طبقاً لما حدده الأمر رقم 75 - 58 المؤرخ في 25 / 09 / 1975 المتضمن القانون المدني المعديل والمتمم لasicma المادتين 33 و 34 منه.

يجدر التذكير ان رخص التغيب المشار إليها أعلاه تمنع وفقاً للضوابط الآتية:

- انه بالنسبة للمناسبات المتعلقة بزواج الموظف او زوج احد فروعه او ختان ابن الموظف ونظراً لكون هذه الأحداث معلومة الأجل فان بداية سريان الغياب فيها تكون ابتداء من نفس يوم الحدث.

2- المشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.

3- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم المعمول به في هذا المجال.

4- المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهده الانتخابية بالنسبة للموظفين غير المستفيدين من الانتداب.

5- لأداء مهام مرتبطة أو المشاركة في دورات التمثيل النقابي طبقاً للتشريع المعمول به. تكون هذه الغيابات المنوحة للمندوبون النقابيون طيلة أيام الاجتماعات أو الندوات أو ملتقيات التكوين المنوحة لهم بموجب المواد 46 و 47 من القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 02 / 06 / 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي.

6- المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

7- المشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.

8- أداء مناسك الحج في البقاع المقدسة لمدة ثلاثين (30) يوماً متتالية.

يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر تضاف إلى فترات ترخيص التغيب المشار إليها أعلاه. تخضع هذه الفترات للسلطة التقديرية للإدارة.

ثالثاً : ما هي رخص التغيب مع فقدان الراتب ؟

تم الاستفادة من الرخص الاستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر والتي لا تتجاوز مدتها الإجمالية عشرة (10) أيام في السنة وذلك قصد تمكين الموظف من مواجهة أحداث طارئة توجب غيابه عن العمل . كحالات حدوث أمور شخصية أو عائلية للموظف او احد أفراد عائلته ، للتتكفل بالمشاكل الصحية للموظف او احد افراد عائلته ، المشاركة في المناسبات العائلية او الدينية او التظاهرات او الملتقيات غير تلك المحددة في المواد 209 ، 210 و 212 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 المشار إليه آنفاً.

حيث انه وحتى يستفيد الموظف المعنى من هذه الرخص للتغيب ينبغي أن يقدم المبررات الضرورية لتبرير هذا التغيب

كثيراً ما يتساءل الموظفون والأعوان العموميين عن الغيابات والمدة القانونية التي يسمح لهم من خلالها بالغياب وما إذا كانوا يتلقون رواتبهم عن تلك الفترة أم لا ؟ حيث انه ومن خلال ما تمت ملاحظته في الواقع العملي حدوث الكثير من الإشكالات التي قد ترتب عن غيابات الموظفين لاسيما المتكررة منها.

وعليه ، ونظراً لأهمية هذا الموضوع وإرساء ثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والموظفو العموميون . عملنا على إصدار هذه المطوية التي من شأنها توضيح مجموعة من النقاط لاسيما المتعلقة منها بـ: أهم المبادئ التي تحكم الغيابات ، رخص التغيب دون فقدان الراتب ، رخص التغيب مع فقدان الراتب ، حالات التغيب الخاصة وأخيراً متفرقات.

أولاً : ما هي أهم المبادئ التي تحكم الغيابات ؟

تحكم مسألة تغيب الموظفين مجموعة من المبادئ حددتها المادة 207 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. يمكن أن نوجزها في الآتي:

1- انه لا يمكن لأي موظف مهما كانت رتبته أن يتلقى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها . أي أن تقاضي الراتب ينبغي أن يقابل فترة عمل مؤداة بصفة فعلية.

2- أن الخصم من راتب الموظف يكون عن كل فترة غياب غير مبرر بحيث يتناسب هذا الخصم مع مدة الغياب.

3- أن الاستفادة من رخص التغيب مقتربة بتقديم مبرر مسبق في حالات محددة عن طريق القانون.

ثانياً : ما هي رخص التغيب دون فقدان الراتب ؟

نص الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 المشار إليه أعلاه في المواد 208 ، 209 و 210 منه على إمكانية استفادة الموظف من رخص التغيب دون فقدان الراتب شريطة تقديم مبرر مسبق يقدم مرفقاً بطلب الاستفادة من رخصة التغيب وذلك في الحالات الآتية:

1- متابعة دراسات مرتبطة بنشاطاته الممارسة في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

مطويات حول الوظيفة العمومية



الفيابات

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين



من إعداد : رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

ديسمبر 2018

1- انه يمكن للموظفين الذين يشاركون كمحلفين لدى الجهات القضائية الاستفادة من رخص التغيب دون فقدان الراتب شريطة إثبات الاستدعاء الرسمي لحضور جلسات الدورات الجنائية.

2- انه يمكن جمع فترات الغياب شهريا وذلك بالنسبة لحالات التأخر عن ساعات العمل القانونية (خطأ من الدرجة الأولى) وفي حالة تكرارها تصبح (خطأ من الدرجة الثانية) أو في حالة استمرار الموظف في التأخر بحيث يصبح سلوكاً مميزاً له رغم تنبيهه أو تحذير السلطة السلمية له ليصبح (خطأ من الدرجة الثالثة).

3- انه يمكن للمرأة الموظفة أن تستفيد أثناء فترة التر Abbas و خلال فترة الحمل والولادة من التغيب دون فقدان الراتب وهي ما تعرف بعطلة الأمومة. على أن تستكمل فترة التر Abbas المحددة بسنة بعد انتهاء هذه العطلة.

4- انه بالنسبة للموظفين أو الأعوان المتعاقدين الذين يعملون بنظام الدوام فإن الخصم المقابل لعدة الغياب يشمل كذلك أيام الراحة التعويضية المرتبطة بها . مثال ذلك عن عمومي يمارس مهامه الفعلية ليومين (02) ويستفيد من راحة تعويضية ليومين (02) . فإنه في حالة التغيب عن العمل خلال مدة الخدمة يتربّع عنه الخصم من الراتب الشهري يومي الغياب بالإضافة إلى يومي الراحة التعويضية ، أي ما يقابل خصم لمدة أربعة (04) أيام.

5-أن منح رخص التغيب على اختلاف أنواعها ينبغي أن يكون بموجب طلب مرفق بالوثائق المبررة التي ثبتت الحادث أو المناسبة سواء بصفة مسبقة أو لاحقة حسب الحالـة.

6- انه وفي حالة تغيب الموظف أو العون العمومي يومي الأربعاء والخميس ولم يتحقق بمنصب عمله إلا يوم الاثنين فإن الخصم في هذه الحالة يقابل خمسة (05) أيام كاملة.

7- انه يعتد بالشهادات الطبية المبررة من طرف مصالح المراقبة الطبية التابعة لجنة الضمان الاجتماعي وانه في حالة رفضها من قبل هذه الأخيرة بعد طلب التحقيق أو التأكـد منها يعتبر الموظف في وضعية غير قانونية تعرضه للإجراءات التأديبية المعمول بها في هذا المجال.

انه بالنسبة للمناسبات المتعلقة بازدياد طفل للموظف او وفاة زوج الموظف او احد الفروع او الأصول او الحواشي المباشرة للموظف او زوجه ، ونظراً لكون هذه الإحداث غير معلومة الأجل فيتم احتساب مدة الغياب فيها ابتداء من اليوم الموالي للحدث المعنى .

ان حق الموظف في الحصول على رخصة للتغيب دون فقدان الراتب مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة (03) أيام كاملة الغرض منها هو تمكينه من الاستفادة من الغياب أثناء وقوع الحـدث أو المناسبة ولا يمكن تأجيله أو تعويضه أو جمعه مع عطلة من العطل القانونية.

213- حالات التغيب الخاصة المحددة بموجب المادة من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 ، والتي تخول للمرأة الموظفة الاستفادة من التغيب خلال فترة الحمل والولادة . وهي ما تعرف بعطلة الأمومة .

كما انه تجدر الإشارة إلى أن وما دام للمرأة الموظفة الحق في عطلة أمومة مدتها 98 يوماً مدفوعة الأجر فإنه لا يمكنها الاستفادة من الغياب لمدة ثلاثة (03) أيام المنصوص عليها في المادة 212 المشار إليها أعلاه .

214- حالات التغيب الخاصة المحددة بموجب المادة من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 ، والتي تخول للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (06) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (06) الموالية . يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة .

كما يمكن التوضيح بهذا الخصوص ، انه وبالنسبة للموظفة التي تمارس مهام التعليم والتكوين فإن الاستفادة من هذه التدابير يكون خارج ساعات التدريس حيث تتكفل الإدارة بتهيئة برنامج تدريس يسمح للموظفة المرضعة من إرضاع رضيعها .

خامساً : متفرقات ٩

سوف نحاول من خلال هذه النقطة تناول مجموعة من الجزئيات نفصلها في الآتي :