

رابعاً : تجديد المناصب المالية ٩

يمكننا تعريف عملية تجديد المناصب المالية بأنها تلك العمليات التي يترتب عنها الاحتفاظ بالمناصب المالية المحررة خلال السنة المالية . وذلك من خلال أحد الطرق الآتية :

1- انه تجدد آلية خلال السنة المالية القبلة للمناصب المالية المحررة خلال السنة المالية والتي لا يؤدي تحريرها إلى القطع النهائي لعلاقة العمل (تحويل ، انتداب ، استيداع ... الخ) . حيث انه لا تستغل في نفس السنة ولكن تجدد بعنوان السنة المالية القادمة.

2- انه يتم الاحتفاظ بالمناصب المالية المخصصة للمسابقات الخارجية والامتحانات والفحوص المهنية لمدة اثنين عشرة (١٢) شهراً بعد انتهاء السنة المالية المقصدة.

3- انه يمكن إعادة استغلال المناصب المالية المحررة خلال السنة المالية في الفترة الممتدة بين تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بسبب التقاعد ، التحويل ، الإستقالة على الخدمة الوطنية ، التسرير ، العزل ، الاستقالة والوفاة لتعيين المرشحين الناجحين في قوائم الاحتياط للمسابقات سالفه الذكر.

4- انه يمكن استغلال المناصب المالية المحررة خلال السنة المالية الناتجة عن حالات الوفاة ، التسرير ، الإستقالة ، العزل ، وضعية الخدمة الوطنية التقاعد للتوظيف والترقية بالنسبة للقطاعات المعنية بتعزيز تدابير التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد.

خامساً : ما هي الحالات الاستثنائية التي قد ترد على المناصب المالية ؟

تخضع المناصب المالية كقاعدة عامة للإنشاء والتحويل والإلغاء لكنه وفي بعض الحالات التلقائي للمناصب المالية ما يعرف بالتحويل التلقائي للمناصب المالية. هذه الحالات الاستثنائية يمكن أن نعددها في الآتي :

1- التحويل التلقائي للمناصب المالية المشغولة من قبل الموظفين وذلك نتيجة عملية الإدماج في إطار القوانين الأساسية الجديدة.

2- التحويل التلقائي للمناصب المالية المشغولة من قبل الموظفين الذين يتواجدون في حالة القيام بالخدمة لدى قطاعات أخرى من غير قطاعاتهم الأصلية . شريطة صدور القرار الوزاري المشترك المتخد تطبيقاً للقوانين الأساسية الجديدة.

3- التحويل التلقائي للمناصب المالية المشغولة من طرف الأساتذة الباحثين التابعين لقطاع التعليم العالي عند ترقيهم في الرتبة وفقاً للمدة والتنظيم المعمول به في هذا المجال.

4- التحويل التلقائي للمناصب المالية المشغولة من قبل الموظفين المنتسبين إلى الرتب الآيلة للزوال.

❖ إعطاء الأولوية إلى تحويل المناصب المالية المشغولة من طرف موظفين استفادوا من الترقية ، وتخصيص المناصب المالية الشاغرة للتوظيف الخارجي.

❖ إعطاء الأولوية فيما يخص إنشاء المناصب المالية إلى الهيئات المنشأة حديثاً وتخصيصها كلها إلى التوظيف الخارجي.

❖ تخصيص عمليات إنشاء المناصب المالية للرتب المطابقة لمستوى التأهيل الخاص بالتطبيق والتاطير وذلك ضماناً لتحقيق بعض التوازن.

❖ تدعيم إعادة التوزيع خارج وداخل القطاع لموظفي مختلف القطاعات.

كما تجدر الإشارة إلى انه لا يمكن إنشاء مناصب مالية خلال السنة إلا للأعتبارات المتصلة : بالتغيير في الصالحيات أو الهيكل ، إعادة تنظيم الهياكل و من أجل ضرورة المصلحة المثبتة.

٢/٢ - تحويل المناصب المالية :

يعتبر تحويل المناصب المالية في شكله العام وطبقاً لأحكام المادة 151 من قانون المالية لسنة 1993 إنشاء منصب مالي يترتب عنه تخصيص اعتمادات مالية وإلغاء آخر. وفي هذا الإطار فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يؤدي تحويل المناصب المالية إلى إنشاء منصب شغل من مجموعة أو مستوى ادنى.

٢/٣ - الغاء المناصب المالية :

يتمثل إلغاء المناصب المالية في حذف الاعتمادات المالية المخصصة بعنوان الميزانية . بحيث تلغى نهائياً المناصب المالية التي بقيت شاغرة بعد تحريرها لأكثر من سنتين متتاليتين.

٢/٤ - الجهة الإدارية المخول لها إنشاء وتحويل والإلغاء المناصب المالية :

تنشأ المناصب المالية من طرف المصالح المركزية المختصة للمديرية العامة للميزانية ويتم تحويلها والغائتها من طرف نفس الهيئة. في حين يتم إنشاء المناصب المالية على مستوى الجماعات الإقليمية بموجب مداولة المجلس الشعبي البلدي ويتم تحويلها والغائتها من نفس الهيئة.

ثالثاً : ما هي الحالات التي تعترى المنصب المالي ؟

تعترى المنصب المالي حالتين (٠٢) اثنين لا ثالث لهما نوجزهما في الآتي :

1- إما أن يكون المنصب المالي مشغولاً من طرف أحد الموظفين أو الأعوان العموميين في الحالات والوضعيات المحددة بموجب المواد 128 ، 129 ، 130 و 131 من الأمر رقم ٠٦ - ٠٣ المؤرخ في ١٥ / ٠٧ / ٢٠٠٦ المشار إليه آنفاً.

2- إما أن يكون المنصب المالي شاغراً وهو بدوره ينقسم إلى قسمين منصب مالي شاغر منشأ لأول مرة في الميزانية ومنصب مالي شاغر بعد التحرر.

تخضع عملية التوظيف والترقية في قطاع الوظيفة العمومية إلى توفر مجموعة من الشروط أهمها ضرورة توفر منصب مالي شاغر، حيث أن كل قرار أو مقرر تعيين أو ترقية يتخذ تنفيذاً لعملية توظيف أو ترقية دون توفر منصب مالي شاغر مخصص لهذه العملية يعد باطلًا وعديم الأثر.

وعليه، ونظراً لأهمية هذا الموضوع وإرساء لثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين، عملنا على إصدار هذه المطوية التي من شأنها توضيح مجموعة من النقاط لاسيما المتعلقة منها بـ: تعريف المنصب المالي ، إنشاء المناصب المالية وتحويلها والغائتها ، حالات المنصب المالي ، تجديد المناصب المالية ، الحالات الاستثنائية التي قد ترد على المناصب المالية وأخيراً استغلال المناصب المالية.

أولاً : تعريف المنصب المالي ٩

يمكننا تعريف المنصب المالي بأنه " مجموعة الاعتمادات المالية الضرورية التي يتم رصدها في الميزانية من أجل التكفل بالراتب الشهري أو السنوي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون مهامهم على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية الخاضعة لأحكام الأمر رقم ٠٦ - ٠٣ المؤرخ في ١٥ / ٠٧ / ٢٠٠٦ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثانياً : إنشاء المناصب المالية وتحويلها والغائتها ٩

٢/١ - إنشاء المناصب المالية :

تنشأ المناصب المالية بعنوان كل سنة مالية من طرف المصالح المختصة للمديرية العامة للميزانية ، وذلك من خلال رصد الاعتمادات المالية الضرورية ضمن ميزانية التسيير الخاصة بالمؤسسات والإدارات العمومية. حيث أن هذه الاعتمادات يطلق عليها تسمية المنصب المالي وهي الاعتمادات التي تقابل الراتب الشهري والسنوي.

بها الصدد فقد حددت التعليمية الوزارية المشتركة رقم ٠٩ المؤرخ في ٢٣ / ١٠ / ٢٠١٦ التي تحدد العلاقات الوظيفية بين مصالح المديرية العامة للميزانية والمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في إطار مهامهم المتعلقة بضبط تعدادات المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية مجموعة من الاعتبارات التي ينبغي مراعاتها عند إنشاء المناصب المالية هي:

- ❖ أن تتم عملية إنشاء المناصب المالية في إطار التسيير التوقيعي للموارد البشرية.
- ❖ إعطاء الأولوية لضبط التعدادات داخل القطاع قبل اللجوء إلى أي إنشاء للمناصب المالية داخل قطاع معين.

- ❖ إعطاء الأولوية لعمليات تحويل المناصب المالية الشاغرة الخاصة بالرتب التي فقدت الحاجة إليها وتحويلها إلى الرتب التي تم التغيير عن الاحتياج إليها.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

مطويات حول الوظيفة العمومية



تسخير المناصب المالية في قطاع الوظيفة العمومية

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين



من إعداد : رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

نوفمبر 2018

طريقة الاستغلال		القطاعات		مناصب شاغرة أو مناصب مالية محرومة نتيجة
غير معنية بالتجميد	معنية بالتجميد	غير معنية بالتجميد	معنية بالتجميد	
يتم استغلال المناصب المالية الشاغرة وذلك	النقل الترقية الاختيارية وفقا للأطر القانونية والتنظيمية المحددة	يمكن استغلالها على أساس الشهادة	يمكن استغلالها	مناصب مالية شاغرة
توظيف خارجي + استغلال قائمة احتياطية	توظيف خارجي و الترقية	يمكن استغلالها	يمكن استغلالها	الوفاة التسريح الاستقالة العزل الخدمة الوطنية التقاعد
استغلال قائمة احتياطية	❖	يمكن استغلالها	لا يمكن استغلالها	النقل
❖	❖	لا يمكن استغلالها	لا يمكن استغلالها	بعد الترقية
❖	❖	لا يمكن استغلالها	لا يمكن استغلالها	الانتداب الاستبداع خارج الإطار عطلة مرضية طويلة المدى الإحالة على العجز
❖	❖	لا يمكن استغلالها	لا يمكن استغلالها	أسباب أخرى

5- التحويل التلقائي للمناصب المالية المشغولة من قبل الموظفين الذين تمت ترقيتهم وفقاً لمختلف أنماط الترقية بعد الترخيص الكتابي من المصالح المركزية المختصة بذلك.

سداسا : استغلال المناصب المالية ؟

يتم استغلال المناصب المالية الشاغرة وفقاً للأطر القانونية والتنظيمية المحددة لذلك . فالمناصب المالية الشاغرة تخصص للتکفل بتجسيد جميع عمليات التسيير الخاصة بالموظفيين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية.

6 / 1 - إجراءات استغلال المناصب المالية :

يسبق عملية استغلال المناصب المالية مجموعة من الإجراءات نوجزها في الآتي:

1- المصادقة على دفاتر الميزانية من قبل المصالح المركزية أو المحلية حسب الحالة التابعة للمصالح المركزية للمديرية العامة للميزانية وتلبيتها إلى القطاعات المعنية.

2- إعداد قرار أو مقرر توزيع المناصب الشاغرة بعنوان السنة المالية المعنية . ويمكن في هذه الحالة وتحت سلطة الوزير المعنى القيام بفتح المسابقات ، الامتحانات والفحوص المهنية دون انتظار المصادقة على المخطط السنوي.

كما يمكن كذلك للمؤسسات والإدارات العمومية ودون انتظار المصادقة على المخطط السنوي القيام باتخاذ كافة قرارات التسيير الخاصة بالمستخدمين الموجودين قيد الخدمة والمسجلين في القائمة الأساسية للسنة الماضية.

3- المصادقة على المخطط السنوي لتسخير الموارد البشرية لتجسيد بعض العمليات مثل الترقية على أساس الشهادة.

6 / 2 - قواعد استغلال المناصب المالية :

يحكم مسألة استغلال المناصب المالية حالياً قاعدتين أو حاليتين أحدهما عامة والأخرى استثنائية ، نوجزها في الآتي:

1- الحالـة (1) أو القاعدة العامة أن جميع القطاعات التابعة للوظيفة العمومية يمكنها أن تستغل المناصب الشاغرة قصد التکلف بعمليات التسيير الخاصة بالموظفيين والأعوان العموميين وذلك وفقاً للتنظيم المعمول به في هذا المجال دون أية تدابير تقيدية.

2- الحالـة (2) أو القاعدة الاستثنائية ، وهي المبنية عن حالة تعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد . أيـن تم التميـز بين القطاعات إلى قسمين قطاعات معنية بتجمـيد التوظـيف وأخـرى غير معنية بتجمـيد التوظـيف وهي قطاعـات الصـحة ، التعليم العـالـي والـبحـث العـلـمي ، التـكوـين المعـنـي والتـربية الوـطنـية.

6 / 3 - طرق استغلال المناصب المالية :

يسبق عملية استغلال المناصب المالية مجموعة من الإجراءات نوجزها في الآتي: