

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## الوزير الأول

### الشرطة العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

#### مفتشية التوظيف العمومية لولاية غليزان

## تتبع مطويات حول الوظيفة العمومية



## الغيابات

### توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين



### من اعداد: رئيس مفتشية التوظيف العمومية لولاية غليزان

نوفمبر 2018

1- انه يمكن للموظفين الذين يشاركون كمحلفين لدى الهيئات 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 سلوكا مميزا له رغم تنبيه أو تحذير السلطة السلمية له ليصبح ( خطأ من الدرجة الثالثة ).

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

4- انه بالنسبة للموظفين أو الأعوان المتعاقدين الذين يعملون بنظام الدوام فإن الخصم المقابل لمدة الغياب يشمل كذلك أيام الراحة التعويضية المرتبطة بها . مثال ذلك عون عمومي يمارس مهامه الفعلية ليومين ( 02 ) ويستفيد من راحة تعويضية ليومين ( 02 ) . فانه في حالة التغيب عن العمل خلال مدة الخدمة يترتب 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 تثبت الحادث أو المناسبة سواء بصفة مسبقة أو لاحقة حسب الحالة.

6- انه وفي حالة تغيب الموظف أو العون العمومي يومي الأربعاء والخميس ولم يلتحق 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 لهيئة الضمان الاجتماعي وانه في حالة رفضها من قبل هذه الأخيرة بعد طلب التحقيق أو التأكد منها يعتبر الموظف في وضعية غير قانونية تعرضه للإجراءات التأديبية المعمول بها في هذا المجال.

- انه بالنسبة للمناسبات المتعلقة بازيداد طفل للموظف أو وفاة زوج الموظف أو احد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه ، ونظرا لكون هذه الإحداث غير معلومة الأجل ه يتم احتساب مدة الغياب فيها ابتداء من اليوم الموالي للحادث المعني.

- أن 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 الحادث أو المناسبة ولا يمكن تأجيله أو تعويضه أو جمعه مع عطلة من العطل القانونية.

2- حالات التغيب الخاصة المحددة بموجب المادة 213 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 ، 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 يوما مدفوعة الأجر فانه لا يمكنها الاستفادة من الغياب لمدة ثلاثة ( 03 ) أيام المنصوص عليها في المادة 212 المشار إليها أعلاه.

3- حالات التغيب الخاصة المحددة بموجب المادة 214 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 ، 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 فان الاستفادة من هذه التدابير يكون خارج ساعات التدريس حيث تتكفل الإدارة بتهيئة برنامج تدريس يسمح للموظفة المرضعة من إرضاع رضيعها.

### خامسا : متفرقات ؟

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



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

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

### أولا : 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 يتقاضى راتبا 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 مقترنة بتقديم مبرر مسبق في حالات محددة عن طريق القانون.

### ثانيا : 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 الاستفادة الموظف من رخص للتغيب دون فقدان الراتب شريطة تقديم مبرر مسبق يقدم مرفوقا 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.

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 عهدته الانتخابية بالنسبة للموظفين غير المستفيدين من الانتداب.

5- لأداء مهام مرتبطة أو المشاركة في دورات التمثيل النقابي طبقا للتشريع المعمول به. تكون هذه الغيابات الممنوحة للمندوبين النقابيون طيلة أيام الاجتماعات أو الندوات أو ملتقيات التكوين الممنوحة 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 ) يوما متتالية.

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

### ثالثا : ما هي رخص التغيب مع فقدان الراتب ؟

تتم 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 . كحالة حدوث أمور شخصية أو عائلية للموظف أو احد أفراد عائلته ، للتكفل بالمشاكل الصحية للموظف أو احد أفراد عائلته ، المشاركة في المناسبات العائلية أو الدينية أو التظاهرات او الملتقيات غير تلك المحددة في المواد 209 ، 210 و 212 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 المشار إليه آنفا.

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

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

### رابعا : ما هي حالات التغيب الخاصة ؟

تعتبر حالات التغيب الخاصة احد الحالات التي يببر 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.

- ازدياد طفل للموظف ، يقصد بالموظف 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 احد فروع الموظف.

- وفاة زوج الموظف.

- وفاة احد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه. يقصد بالحواشي المباشرة للموظف أو زوجه بالأخوة والأخوات للموظف أو زوجه طبقا لما حدده الأمر رقم 75 - 58 المؤرخ في 25 / 09 / 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم لاسيما المادتين 33 و 34 منه.

يجدر التنكير أن رخص التغيب المشار إليها أعلاه تمنح وفقا للضوابط الآتية:

- انه بالنسبة للمناسبات المتعلقة بزواج الموظف أو زواج احد فروع أو ختان ابن الموظف ونظرا لكون هذه الأحداث معلومة الأجل فان بداية سريان الغياب فيها تكون ابتداء من نفس يوم الحدث.