

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المرربة العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

تقترح سلسلة مواضيع حول الوظيفة العمومية:

دليل النصوص التشريعية والتنظيمية الخاص بالغيابات

مدعما بمجموعة من التعليمات والمناشير والاجتهادات الصادرة عن المصالح المركزية

للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية

من اعداد: عبد الحكيم سواكر

رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

جويلية 2020

الغيابات

الرقم	النص	الموضوع	المرجع	التعديل
01	الامر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006	يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الفصل الثاني من الباب التاسع الخاص بالغيابات	ج ر عدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006 ، ص 3	/
01	م ت رقم 91 - 481 ممضي في 14 ديسمبر 1991	يحدد كفاءات ضبط التوقيت اليومي للعمل ، والترخيص بالغيابات الخاصة المدفوعة الأجر ، لرياضيي الطليعة والنخبة ولستخدمي التأطير الذين يعملون حسب التوقيت الجزئي داخل هياكل تنظيم المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية وتنشيطها	ج ر عدد 66 المؤرخة في 22 ديسمبر 1991 ، ص 2571	/

الرقم	النص	الموضوع
01	المراسلة رقم 1612 DGFP المؤرخة في 06 - 07 - 2004	إبداء رأي ، بخصوص إم كانية استفادة موظفة ت كفلت بمولود حديث العهد بالولادة من ساعات الرضاعة
02	المراسلة رقم 875 DGFP المؤرخة في 15 - 02 - 2005	إبداء رأي ، بخصوص الاقتراعات من الأجور في حالة الغياب عن العمل في حالة تزامنها مع عطلة نهاية الأسبوع
03	المراسلة رقم 2522 DGFP المؤرخة في 22 - 04 - 2007	إبداء رأي ، بخصوص تاريخ واجل الاستفادة من الغيابات المدفوعة الأجر للت كفل بالمناسبات العائلية
04	المراسلة رقم 1124 DGFP المؤرخة في 18 - 07 - 2009	إبداء رأي ، بخصوص رخص التغيب التي يستفيد منها الموظف الذي تم تعيينه كمحلف لدى الجهات القضائية
05	المراسلة رقم 6399 DGFP المؤرخة في 22 - 07 - 2009	إبداء رأي ، بخصوص المقصود بالفروع والأصول والحواشي
06	المراسلة رقم 24 DGFP المؤرخة في 06 - 01 - 2011	إبداء رأي ، بخصوص منح رخص تغيب لحضور اجتماعات الأحزاب السياسية
07	المراسلة رقم 9916 DGFP المؤرخة في 16 - 12 - 2012	إبداء رأي ، بخصوص اعتبار الغياب غير المرر بسبب تقديم شهادات طبية غير مبررة

إبداء رأي ، بخصوص كفاءات الاستفادة من أحكام المادة 212 من الأمر رقم 06 – 03 (المقصود بالحواشي)	المراسلة رقم 3683 DGFP المؤرخة في 10 – 04 – 2013	08
إبداء رأي ، بخصوص الرخص الاستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر	المراسلة رقم 5394 DGFP المؤرخة في 17 – 06 – 2014	09
إبداء رأي ، بخصوص الغياب من أجل ممارسة مهام التمثيل النقابي	المراسلة رقم 10773 DGFPRA المؤرخة في 20 – 11 – 2014	10
إبداء رأي ، بخصوص منح رخصة التغيب من أجل متابعة الدراسة	المراسلة رقم 1177 DGFPRA المؤرخة في 10 – 02 – 2016	11
إبداء رأي ، بخصوص تاريخ استفادة الموظف من غياب خاص مدفوع الأجر مدته 3 أيام	المراسلة رقم 7496 DGFPRA المؤرخة في 19 – 10 – 2016	12
إبداء رأي ، بخصوص استفادة الموظفة من غياب لمدة 3 أيام بمناسبة ازدياد مولود بعد انتهاء عطلة الأمومة	المراسلة رقم 9463 DGFPRA المؤرخة في 22 – 12 – 2016	13
إبداء رأي ، بخصوص كفاءات الاستفادة من ساعات الرضاعة	المراسلة رقم 2228 DGFPRA المؤرخة في 28 – 02 – 2017	14
إبداء رأي ، بخصوص إجراء الخصم من الراتب بالنسبة لأعوان الوقاية والحراس بسبب التغيب ليومي عمل	المراسلة رقم 10333 DGFPRA المؤرخة في 12 – 09 – 2017	15
إبداء رأي ، بخصوص التأخرات المتكررة للموظفين عن أوقات العمل	المراسلة رقم 601 DGFPRA المؤرخة في 11 – 01 – 2018	16
إبداء رأي ، بخصوص وضع جهاز تسجيل الحضور الآلاكتروني و الاستفادة من رخص التغيب دون فقدان الراتب لمتابعة الدراسة	المراسلة رقم 5009 DGFPRA المؤرخة في 29 – 04 – 2018	17
إبداء رأي ، بخصوص الاستفادة من ساعات الرضاعة للموظفات العاملات في مجال التدريس في قطاعات مختلفة	المراسلة رقم 11347 DGFPRA المؤرخة في 29 – 10 – 2018	18
إبداء رأي ، بخصوص رخص غياب الموظف بسبب تعيينه في لجنة المحلفين	المراسلة رقم 138 DGFPRA المؤرخة في 08 – 01 – 2019	19
إبداء رأي ، بخصوص الاستفادة من رخصة تغيب لمتابعة الدراسة لا تعتبر حقا مطلقا	المراسلة رقم 3078 DGFPRA المؤرخة في 25 – 03 – 2019	20
إبداء رأي ، بخصوص عدم الاستفادة من رخصة تغيب مدفوعة الأجر في حالة وفاة ابن الأخت	المراسلة رقم 12966 DGFPRA المؤرخة في 02 – 12 – 2019	21
إبداء رأي ، بخصوص الاستفادة من ساعات الرضاعة للعاملات بنظام المناوبة (العمل ليومين متتاليين والاستفادة من يومي راحة)	المراسلة رقم 1572 DGFPRA المؤرخة في 11 – 02 – 2020	22

أوامر

أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 51 و122 و26
و124 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 74 - 103 المؤرخ في أول
ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974
والمتضمن قانون الخدمة الوطنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 76 - 111 المؤرخ في 17 ذي
الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976
والمتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول
رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق
بالقانون الأساسي العام للعامل، لاسيما المواد من 180
إلى 186 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21
رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983
والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21
رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق
بالتقاعد، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 13 المؤرخ في 21
رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق
بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 14 المؤرخ في 21
رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق
بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي،
المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 7
جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988
والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10
رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق
بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها
وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 26
رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق
بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، لاسيما المادة 3 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 9
ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990
والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل
والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 97 - 03 المؤرخ في 2
رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 الذي
يحدد المدة القانونية للعمل،

- وبمقتضى القانون رقم 99 - 07 المؤرخ في 19 ذي
الحجة عام 1419 الموافق 5 أبريل سنة 1999 والمتعلق
بالمجاهد والشهيد،

- وبعد الاستماع إلى مجلس الوزراء،

يصدر الأمر الآتي نصه :

الفصل الثاني الغيابات

المادة 207 : باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي .

المادة 208 : يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية :

- متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها،
- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به،
- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب،
- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقاً للتشريع المعمول به.
- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

المادة 209 : يمكن الموظف أيضاً الاستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.

المادة 210 : للموظف الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوماً متتالية لاداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

المادة 211 : يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر، إلى فترات تراخيص الغياب المنصوص عليها في المواد من 208 إلى 210 من هذا الأمر.

المادة 212 : للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية :

- زواج الموظف،
- ازدياد طفل للموظف،

- ختان ابن الموظف،
- زواج أحد فروع الموظف،
- وفاة زوج الموظف،
- وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي
المباشرة للموظف أو زوجه.

المادة 213 : تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 214 : للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية.

يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.

المادة 215 : يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة.

المادة 10 : يحصل التلاميذ التقنيون الذين يرسبون عند انتهاء مدة دراستهم في امتحان نهاية الدراسة، على شهادة أعوان تقنيين في الفلاحة.

وإذا كانوا مرسمين، عند قبولهم بالمعهد، في سلك الإعوان التقنيين، أعيد ترتيبهم فيه.

المادة 11 : يخضع المتكونون في المعاهد التكنولوجية الفلاحية المتوسطة المتخصصة، في ميدان المنحة، والامتيازات الاجتماعية، والعطل، الى التنظيم الجاري به العمل.

المادة 12 : لا يجوز إعادة سنة دراسية الا بموافقة استثنائية من وزير الفلاحة، بناء على اقتراح من المجالس التربوية للمعاهد، في حالات القوة القاهرة.

المادة 13 : تلغى أحكام المرسوم رقم 79 - 245 المؤرخ في أول ديسمبر سنة 1979 والمذكور أعلاه.

المادة 14 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 7 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 14 ديسمبر سنة 1991.

سيد أحمد غزالي

مرسوم تنفيذي رقم 91 - 481 مؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 14 ديسمبر سنة 1991، يحدد كفاءات ضباط التوقيت اليومي للعمل والترخيص بالغيابات الخاصة المدفوعة الأجر لرياضي الطليعة والنخبة ولستخدمي التاطير الذين يعملون حسب التوقيت الجزئي داخل هياكل تنظيم المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية وتنشيطها.

ان رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزيرة الشبيبة والرياضة،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادة 81 و116 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1412 الموافق 12 يناير سنة 1988، والمتعلق بقانون توجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 89 - 03 المؤرخ في 8 رجب عام 1409 الموافق 14 فبراير سنة 1989، والمتعلق بتنظيم المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية وتطويرها، لاسيما المواد 13 و40 و52 و57 و60 و73 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 25 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، والمتعلق بعلاقات العمل، لاسيما المادة 4 منه،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985، والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، لاسيما المادة 90 منه،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 89 - 235 المؤرخ في 21 ربيع الأول عام 1410 الموافق 19 ديسمبر سنة 1989، المحدد سقف المبالغ المخصصة للأشهر الرياضي ورعاية النشاطات الرياضية والإشراف عليها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91 - 353 المؤرخ في 26 ربيع الأول عام 1411 الموافق 5 أكتوبر سنة 1991، والمتضمن إنشاء نشرة رسمية لوزارة الشبيبة والرياضة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91 - 418 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1411 الموافق 2 نوفمبر سنة 1991، المحدد لصلاحيات الاتحادية الرياضية وتنظيمها وتشكيلها وعملها.

يرسم ما يلي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم تطبيقا للمواد 13 و40 و52 و60 و73 من القانون رقم 89 - 03 المؤرخ في 14 فبراير سنة 1989، والمادة 4 من القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المشار اليهما أعلاه، الى تحديد كفاءات ضباط التوقيت اليومي للعمل والترخيص بالغيابات الخاصة المدفوعة الأجر لرياضي النخبة وللمستخدمين الذين يعملون حسب التوقيت الجزئي داخل هياكل تنظيم المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية وتنشيطها.

المادة 2 : يمنح أصحاب العمل للعمال الذين لهم صفة رياضي النخبة وللعمال الذين يمارسون حسب التوقيت الجزئي مهام التاطير التقني والتطبيقي في رياضة النخبة أو مهام تنظيم المباريات الرياضية وتنشيطها طبقا لمتطلبات التدريب الرياضي للمساعدة في ضبط التوقيت اليومي.

- رئيس اللجنة الوطنية الاولوية أو ممثله بالنسبة للمباريات والتظاهرات ذات الطابع الاولبي،

- رئيس الاتحادية الرياضية المعنية بالنسبة للمباريات والتظاهرات الوطنية والدولية.

المادة 7 : يجب تسليم الرخصة الى المعني بالامر اثنين وسبعين (72) ساعة على الاقل قبل إجراء المباراة أو التظاهرة الرياضية.

ويجب على المستفيد بعد غيابه أن يرد الى هيئته المستخدمة أو رئيسه السلمي رخصة الغياب التي تثبت مشاركته الفعلية في التظاهرات أو المباريات، التي اشترت عليها من الهيئات الرياضية المشار اليها في المادة 6 اعلاه.

المادة 8 : لا تققطع مدة المساعدة في توقيت العمل والغياب الخاص المدفوع الأجر من العطلة السنوية للمعني. وتعتبر كوقت عمل فعلي، ولا يمكن أن تنجر عنها اية عقوبة لاسيما فسخ عقد عمل المعني بالامر.

المادة 9 : تتكفل الاتحاديات الرياضية المعنية بالأجور المستحقة على سبيل الغيابات المدفوعة الأجر الممنوحة لرياضي النخبة وللمستخدمين المشار اليهم في المادة 4 اعلاه في اطار المساعدات المالية التي تمنحها اياها الدولة طبقا للتنظيم الساري المفعول.

تتكفل الهيئات المستخدمة بالأجور المستحقة على سبيل الغيابات المدفوعة الأجر لرياضي النخبة وللمستخدمين المشار اليهم في المادة 4 اعلاه، الذين ينتمون لقطاع المؤسسات والادارات العمومية.

المادة 10 : تنشر سنويا قائمة رياضيي الطليعة والنخبة ومؤطريهم الذين يمارسون حسب التوقيت الجزئي المستفيدين من هذه الاحكام في نشرة وزارة الشبيبة والرياضة. يضبط هذه القائمة الوزير المكلف بالرياضة بناء على اقتراح الاتحادية المعنية ورأي المجلس الوطني للرياضة.

المادة 11 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرد بالجزائر في 7 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 14 ديسمبر سنة 1991.

سيد احمد غزالي

المادة 3 : يتكفل بالاجرة المستحقة للعمال المشار اليهم في المادة السابقة على سبيل المساعدة في ضبط التوقيت اليومي للعمل كما يأتي :

- إما من صاحب العمل في شكل اعمال الاشهار الرياضي ورعاية النشاطات الرياضية،

- وإما من الاتحادية الرياضية المعنية ببناء على الاعتمادات المخصصة لهذا الغرض في اطار الاعانة المالية التي تقدمها لها الدولة طبقا للتنظيم الساري المفعول.

تجدد كفاءات تطبيق احكام هذه المادة على أساس اتفاقية تبرم بين صاحب العمل والاتحادية والجمعية الرياضية، المعنيين.

المادة 4 : يرخص بالتغيبات الخاصة المدفوعة الاجر للعمال الذين لديهم صفة رياضي نخبة وللعمال الذين يمارسون حسب التوقيت الجزئي وظائف الادارة أو مهام التنظيم والتسيير والتدريب والتنشيط والمساعدة الطبية الرياضية ضمن الهياكل الرياضية المشار اليها في المادة الاولى اعلاه والذين يستدعون حسب الحالة :

- للمشاركة في تربية التحضير وفي المنافسات الرياضية والتي تنظم او تعتمدها الاتحادية أو الهيكل الرياضي المعني،

- لمتابعة أو تقديم دروس تكوين أو تحسين المستوى أو المشاركة في الملتقيات ولقاءات تتعلق بمجال الرياضات.

المادة 5 : يمنح الغياب الخاص المدفوع الاجر ثانويا على أساس المخططات وبرامج التحضير والمباريات المحددة التي تحددها الاتحادية الرياضية ويصادق عليها الوزير المكلف بالرياضة في حدود ما يأتي :

1) واحد وعشرين (21) يوما على الاكثر قابلة للتجديد عند الحاجة بالنسبة لرياضي النخبة ولؤطريهم الفنيين ولمساعديهم الطبيين الرياضيين.

2) ستين (60) يوما في السنة بالنسبة للمستخدمين الذين يمارسون حسب التوقيت الجزئي وظائف الادارة أو مهام التنظيم والتسيير والتدريب والتنشيط.

المادة 6 : تسلم رخصة الغياب، المدفوعة الاجر الخاصة، بناء على طلب من الهيكل الرياضي المعني، وتؤشر عليها الهيئة المستخدمة وحسب الحالة :

* مستعجل :

* رسمي الجزائر في 06 جويلية 2004 رقم 668

* المرسل : مسالمة رغييس العمومية

* :-----: المديرية العامة للتوظيف العمومية

* نسخة للاعلام : السيدة و السادة رؤساء

* معتمديات التوظيف العمومية

* للولايات (48)

* المرسل الرد : السيد رغييس مفتشية التوظيف العمومية

* لولاية : سعيدة

* الموضوع : ب/م استفسار .

* المرجع : ارسالكم رقم 237 المؤرخ في 25 ماي 2004.

* السنس : رقم 776/م.ع.و.ع.م.ف.ت.و.م.ل.ع.ك.خ/04.

* =====: 1612

* تفقدلستم بموجب ارسالكم المشار اليه في المرجع اعلاه ، بالا ستفار

* حول مدى امكانية استفاضة موظفة تكفلت بطفل حديث الولادة من احكام

* المادة 46 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق

* بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل قف

* بعد الدراسة على ضوء الاحكام القانونية و التنظيمية السارية المفعول

* في هذا الشأن، يشرفني أن انهي الي علمكم أنه يمكن لها الاستفاضة من

* ساعات الرضاغة شريطة أن تكون الكفالة مادرة عن القاضي المحتس لفساغة

* الموظفة المعنية و في حدود الساعات المسموح لها قف

* امضاء : المدير العام

* :-----: للتوظيف العمومية

* ج - خرشى

* قف و انتهى

*COL/URGENT/BN/FN

*

*67967 DGFP DZ

*

*

*

*

*أولا : بالنسبة للعامل الذي يستأنف العمل فوراً بعد عطلة أحر الألبوع
*----: (تغيب يوماً الثلاثاء و الأربعاء و استأنف العمل يوم السبت)
* في هذه الحالة و بما أن المصلحة لم تشتغل يوماً الخميس و الجمعة ،
* إذ لا يمكن معاينة الغيابات، فالأقتطاع يكون فقط بالنسبة ليومين
* (الثلاثاء و الأربعاء) قف

*ثانيا : بالنسبة للعامل الذي يغيب يوم الثلاثاء الى غاية يوم السبت،
*----: و استأنف العمل يوم الأربعاء قف في هذه الحالة، الأقتطاعات
* من الألبوع تكون على مدى خمسة أيام (من الثلاثاء الى غاية
* يوم السبت) قف

*ثالثا : بالنسبة للتأخر عن مواعيد العمل المتكرر و كذا الخروج قبل الوقت
*----: القانوني الأنتهاء العمل بدون رخصة، ينبغي اما إحالة مرتكب هذا
* الخطأ على اللجنة المتساوية الأعباء المنعقدة في جلسة تأديبية
* بغية دراسة الوضعية و تقرير العقوبة المناسبة، و اما حرمانه من
* علاوة المردودية أو خصم جزء منها، كما يمكن اتخاذ الأجراءات معاً
* في إحالة الموظف على لجنة التأديب و خصم علاوة المردودية قف

*امضاء : المدير العام

*-----: للوظيفة العمومية

* ج - خرشبي

*قف و أنتهى

✉COL/URGENT/BN/FN

*

*

*

*

*

*

*

*

*19.07 10:29

*✱

DGTN 55076+

*

*67967 DGFP DZ

*

*CCCCC

مستعجل:-----
*رسمي الجزائر في 18 جويلية 2009 رقم 09/1064.

*المرسل: الأمانة العامة للحكومة
*المديرية العامة للتوظيف العمومية

*نسخة للإعلام: السيدة و السادة رؤساء
*مفتشيات التوظيف العمومية
*للولايات

*المرسل اليه: السيد رئيس مفتشية التوظيف العمومية / ولاية الطارف.

*الموضوع: ح / العضوية كمحلف لدى المجالس القضائية و المحاكم.

*المرجع: ارسالكم رقم 259 المؤرخ في 15 جوان 2009.

*التمني: 1124/ك.ح / م.ع. و.ع. 09/.

*تفضلتم بموجب ارسالكم المشار اليه بالمرجع أعلاه، بالا ستفسار حول كيفية
*التعامل مع الموظفين الذين يشاركون كمحلفين لدى الهيئات القضائية من أجل
*حضور الدورات الجنائية، و مدى موافقة ذلك من عدمه لأحكام الأمر رقم
*03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف
*العمومية و المتعلقة بالغيابات قف.

*ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي الي علمكم أنه طبقا لأحكام قانون
*الأجراءات الجزائية، المعدل و المتمم، خاصة المواد 259 الى 267 و المواد
*280 الى 284، فإن نشاط المحلفين غير دائم، و الرجوع الي نص المادة 43
*من الأمر رقم 03-06 سالف الذكر، نجدنا تنص على أن: "يخصي الموظفون
*كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت اليهم، و لا يمكنهم ممارسة نشاط مريح
*في اطار خاص مهما كان نوعه، و بما أن عمل المحلفين غير دائم فلا يمكن
*اعتبار ذلك كجمع بين الوظائف قف.

*اعتبارا لما سبق ذكره، و عملا بأحكام الأمر رقم 03-06 المذكور أعلاه،
*فإنه بإمكان المحلفين (ASSESSEURS JURES) أن يستفيدوا من رخص للتغيب
*دون فقدان الراتب، شريطة اشيات الاستدعاء الرسمي لحضور الجلسات قف.

*امضاء: المدير العام

*للتوظيف العمومية

*ج - عرشني

*قف و انتهى

*COL/URGENT/BN/FN✱

DGTN 55076+

*

*67967 DGFP DZ

*

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

الندوة العامة للتوظيف الصومية

رقم 6795 / 2009
م 2009 / 517

22 صفر 2009

الجزائر في

INSFP DE BEAULIEU
Courrier Arrivé
Le 21 AOUT 2009 N° 5521

السيد مدير المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني
صه القدر متوك - المكنان الجميل

الموضوع: ف/ي استفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 2009 / 517.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بطلب توضيح المادة 212 من الأمر رقم 03-06 المورخ في 15 جويلية 2006 المنضمم القانون الأساسي العنم للتوظيفة الصومية فيما يخص الاستفادة من عطلة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر في حالة وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن المقصود بالفروع هم الأبناء أما الأصول فهم الأب، الأم، الجد و الجدة، أما بخصوص الحواشي المباشرة فهم الأخوة و الأخوات.

عن الأمين العام للحكومة
و بالتوقيع من
نظام للتوظيفة الصومية
ع. ح. ح.



67967 DGFP DZ

مستعجل :

-----: رسمي الجزائر في 06 جانفي 2011 رقم 11/28

المرسل : الامانة العامة للحكومة

-----: المديرية العامة للوظيفة العمومية

نسخة للاعلام : السيدة و السعادة رؤساء

-----: مفتشيات الوظيفة العمومية

للولايات

المرسل اليه : السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تمنراست

-----:

الموضوع : في طلب استفسار .

-----:

المرجع : مراسلتكم رقم 1017 المؤرخة في 26 ديسمبر 2010 .

-----:

النسبة : رقم 24/لك.خ/م.ع.و.ع. 2011 .

-----:

تفضلتم بموجب مراسلتكم المبين مرجعها اعلان ، بطلب استفسار حول امكانية منح رخصة للتغيب لفائدة السيد ~~XXXXXXXXXX~~ كاتب بالمفتشية و ذلك قصد المشاركة في انعقاد الجمعية العامة لتجديد المكتب الولائي و اللجان الداعمة لحزب العمال قف

بهذا الصدد ، يشرفني ان انهي الي علمكم و عملا بأحكام المادة 208 من الاقرار رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية فانه يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق ، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب لاداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي او المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به قف

امضاء : المدير العام

-----: للوظيفة العمومية

ج - خرشني

قف و انتهى

COL/URGENT/FN/BN

67967 DGFP DZ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية

الرقم / م ع و ع / م ف ت و م / ع ع / ح ن
09916

الجزائر، في

16 ديسمبر 2012

السيد مدير جامعة معسكر

الموضوع : استفسار.

المرجع : إرسالكم رقم 370 المؤرخ في 2012/09/18.

استفسرتكم بموجب مراسلتكم المشار إليها أعلاه، عن الموقف الذي ينبغي اتخاذه إزاء الموظف الذي يقدم شهادة طبية تمنحه توقفا عن العمل إلا أنها اعتبرت غير مبررة طبيا من قبل الطبيب المستشار للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه و اعتبارا لموقف هيئة الضمان الاجتماعي، و رفضها الشهادة الطبية لعدم تبرير التوقف عن العمل من الناحية الطبية فإنه لا يعتد بهذه الشهادة الطبية و بالتالي فإن غياب المعني غير مبرر و هذا ما يعرضه لإجراءات تأديبية وفقا للتتظيم الساري المفعول.

تقبلوا السيد مدير الجامعة، فائق التقدير و الإحترام.

مدير القوانين الأساسية للوظائف العمومية

عبد الوهاب لعويسي

عبد الوهاب لعويسي



- نسخة للإعلام إلى:

السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية (48)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومية

الجزائر في

الرقم: 369/م ع و ع /م ف ت ق أ /ب.م/2013.

3683

10 أفريل 2013

السيد مدير مدرسة الأطفال المعوقين سمعيا للبوني

لولاية عنابة

الموضوع: ف/ي إستشارة قانونية.

المرجع: مراسلتكم رقم 137 المؤرخة في 05 مارس 2013.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بالإستفسار عن كيفية الإستفادة من أحكام المادة 212 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، التي تنص على إستفادة موظف من غياب خاص مدفوع الأجر في إحدى المناسبات العائلية ولا سيما الوفاة منها.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن حالات إستفادة الموظف من غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (03) أيام كاملة، تتمثل على سبيل الحصر في المناسبات العائلية الآتية:

- زواج الموظف؛
- إزدياد طفل للموظف؛
- ختان ابن الموظف؛
- زواج أحد فروع الموظف؛
- وفاة زوج الموظف أو وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو وزوجه.

و عليه، ففي مناسبات زواج الموظف أو زواج أحد فروع أو ختان ابن الموظف، و نظرا لكون هذه الأحداث معلومة الأجل، فإن بداية سريان مدة الغياب تكون إبتداء من نفس يوم الحدث.

.../..

أما فيما يخص مناسبات إزدياد طفل للموظف أو وفاة زوج الموظف أو أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة له أو زوجه، و نظرا لكون الحدث غير معلوم الأجل، فيتم إحتساب مدة الغياب إبتداء من اليوم الموالي للحدث المعني.

و للتذكير، فإن مفهوم الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه قد حدده الأمر رقم 75- 58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم، لاسيما المادتين 33 و 34 منه، و يتعلق الأمر بالإخوة و الأخوات للموظف أو زوجه.

و على أية حال، فإن حق الموظف في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة(03) أيام كاملة، الغرض منه هو تمكينه الإستفادة منه أثناء وقوع الحدث، و لا يمكن تأجيله أو تعويضه أو جمعه مع عطلة من العطل القانونية.

تقبلوا السيد المدير، فائق التقدير و الإحترام.

القوانين الأساسية للوظائف العمومية

لعوي

عبد الوهاب لعويسي



نسخة للنسخة للإعلام إلى:

السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المديرية العامة للوظيفة العمومية

17 جوان 2014

الجزائري

الرقم : م/ع/م/ق/أ/ع/م/ف/أ/ن/إ/2014.

394

السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي

مديرية إدارة الوسائل

الموضوع: ف/ي رخص استثنائية للغيابات غير مدفوعة الأجر.

المرجع : مراسلتكم رقم 1105 الواردة إلى مصالحنا بتاريخ 25 ماي 2014.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بطلب توضيحات حول كيفية الاستفادة من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر طبقا لأحكام المادة 215 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جوان 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن الاستفادة من الرخص الاستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر، والتي لا تتجاوز مدتها الإجمالية 10 أيام في السنة، يقصد منها تمكين الموظف من مواجهة أحداث طارئة تقتضي 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 06-03 المؤرخ في 15 جوان 2006 المذكور أعلاه.

و يجب على الموظف المعني تقديم المبررات الضرورية لهذا الغياب في كل الحالات، و يعود للإدارة المستخدمة النظر في الحالات التي يمكن فيها منح رخص الغياب و تقييم الظروف و المبررات التي يقدمها المعني، مراعية في ذلك ضرورات الخدمة.

تقبلوا، السيد المدير، فائق عبارات التقدير و الاحترام.

مدير القوانين الأساسية للوظائف
العمومية
عبد الوهاب لموسى

نسخة للإعلام إلى السيدات و السادة رؤساء المفتشيات الوظيفة العمومية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المريرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

20 نوفمبر 2014

الجزائر، في

الرقم
10773
الأوامر و الأوامر و الأوامر و الأوامر

السيد مدير التربية لولاية عين الدفلى

الموضوع: ف/ي طلب إستفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 468 المؤرخة في 2014/09/29

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها أعلاه، بالاستفسار عن عدد الأيام أو الساعات التي يمكن للممثلين النقابيين الإستفادة منها شهريا أو أسبوعيا، للغياب قصد ممارسة مهام التمثيل النقابي أو المشاركة في دورات التكوين النقابي.

في هذا الصدد، و عملا بأحكام المادة 47 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن الأيام أو الساعات التي يتغيب فيها المندوبون النقابيون، قصد المشاركة في ندوات و مؤتمرات التنظيمات النقابية وكذا ملتقيات التكوين النقابي، لا تعتبر غيابات غير شرعية.

و عليه فإن هذه الغيابات تكون طيلة أيام الندوات و ملتقيات التكوين المذكورة، زيادة على تلك الممنوحة لهم بموجب أحكام المادة 46 من نفس القانون، ولا يمكن إحتسابها غيابات غير شرعية

كما تجدر الإشارة إلى أن أحكام المادة 208 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، منحت إمكانية الاستفادة من رخصة للتغيب دون فقدان الراتب لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به.

مدير القوانين الأساسية للوظائف
العمومية

عبد الوهاب محويبي



تقبلوا، السيد المدير، فائق التقدير والإحترام،

نسخة للإعلام:

- السيد المدير الفرعي للتدقيق و المراقبة،

- السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية 48 ولاية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المريرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري

مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للموظفات العمومية

19 أكتوبر 2016

الجزائري

الرقم: أو أ م ح د ح إ م ت ق أ د ح م ن م ن إ م 2016

7496

السيد الأمين العام لمجلس الدولة

الموضوع: ف/ي استفسار .

المرجع: مراسلتكم رقم 155 المؤرخة في 10 أكتوبر 2016.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، بالإستفسار عن كيفيات تطبيق أحكام المادة 212 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جولية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، فيما يتعلق بتاريخ إستفادة الموظف من غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (03) أيام .

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم، أن الحالات المنصوص عليها في المادة 212 سألقة الذكر، والتي تخول للموظف الحق في الإستفادة من غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (03) أيام كاملة، تتمثل على سبيل الحصر في المناسبات العائلية التالية:

- زواج الموظف،
- إزدياد طفل للموظف،
- ختان ابن الموظف،
- زواج أحد فروع الموظف،
- وفاة زوج الموظف أو أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

وعليه، فإنه وبالنسبة للمناسبات المتعلقة بزواج الموظف أو زواج أحد فروع أو ختان ابن الموظف، ونظرا لكون هذه الأحداث معلومة الأجل، فإن بداية سريان الغياب فيها تكون إبتداء من نفس يوم الحدث.

أما فيما يخص باقي المناسبات، والمتمثلة في إزدياد طفل الموظف أو وفاة زوج الموظف أو أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجته، ونظرا لكون هذه الأحداث غير معلومة الأجل، فيتم إحتساب مدة الغياب فيها إبتداء من اليوم الموالي للحدث المعني.

وعلى أية حال، فإن حق الموظف في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (03) أيام كاملة، الغرض منه هو تمكينه من الإستفادة منه أثناء وقوع الحدث، ولا يمكن تأجيله أو تعويضه أو جمعه مع عطلة من العطل القانونية.

تقبلوا، السيد الأمين العام، أسمى عبارات التقدير والاحترام.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية
للموظفين العمومية
ع. لعويسكي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المرربة العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

مربة التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: 9463، و الأوامر و القرارات و الأوامر من 2016

الجزائري 22 ديسمبر 2016

السيد وزير الإتصال

مديرية الإدارة والوسائل

الموضوع: ف/ي استفسار حول الغياب المدفوع الأجر.

المرجع: مراسلتكم رقم 335 المؤرخة في 13 نوفمبر 2016.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، بالاستفسار عن مدى إمكانية إستفادة الموظفات الأمهات من غياب مدفوع الأجر، مدته ثلاثة (03) أيام كاملة، بمناسبة ازدياد طفل، بعد نهاية عطلة الأمومة، وذلك وفقا لأحكام المادة 212 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم، أن الموظف بمفهوم المادة 212، سألقة الذكر، هو الأب وهو الذي له الحق في الإستفادة من غياب مدفوع الأجر، مدته ثلاثة أيام كاملة، بمناسبة ازدياد طفل، وذلك لتمكينه من التكفل بالشؤون الخاصة بزوجه أثناء هذا الحدث العائلي.

أما بالنسبة للمرأة الموظفة، وما دام أن لها الحق في عطلة أمومة مدتها 98 يوما مدفوعة الأجر، تطبيقا لأحكام المادة 213 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، سالف الذكر، فإنه لا يمكنها الإستفادة من الغياب لمدة ثلاثة (03) أيام، المنصوص عليه في المادة 212، المذكورة أعلاه.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية
للوظائف العمومية

ع. لعويشي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

الدرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري

مدرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم 2017/1000 و الأوامر و القرارات و الأوامر من 2017

(الجزائري)

28 فيفري 2017

السيد مدير المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات

الموضوع: ف/ي الإستفادة من ساعات الرضاعة.

المرجع: التعليم رقم 470 المؤرخة في 20 أفريل 2014، المتعلقة بالتكفل بشكاوى وعرائض المستخدمين.

المرفقات: ملف.

يشرفني أن أنهي إلى علمكم، تلقي مصالحتي مراسلة من السيدة ~~XXXXXXXXXX~~، التي تشغل رتبة عون إدارة، على مستوى مصالحكم، تستفسر من خلالها عن إمكانية استفادتها من ساعات الرضاعة، بعد تكفلها برضاعة حديثه الولادة، علما انه أسندت إليها هذه الكفالة بموجب عقد الكفالة المؤرخ في 11 ديسمبر 2016، الصادر عن رئيس قسم شؤون الأسرة على مستوى محكمة الحراش.

بهذا الصدد، وعملا بأحكام التعليم المشار إليها في المرجع أعلاه، أرجو منكم الإسراع في دراسة طلب المعنية، الذي تجدون في طيه نسخة منه، مع إبلاغها بالموقف المتخذ إزاءها وفقا للتنظيم الساري المفعول.

وتجدر الإشارة بهذا الخصوص، إلى أنه وعملا بأحكام المادة 214 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، فإنه للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم، خلال الستة (6) أشهر الأولى، وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم، خلال الأشهر الستة الموالية، ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.

وبالتالي، وعلى اعتبار أن السيدة ~~.....~~، متكفلة برضاعة حديثة الولادة، فإنه يمكنها الاستفادة من الحق في التغيب المنصوص عليه في المادة 214، سألقة الذكر، ويحتسب ابتداء من 26 نوفمبر 2016، أي بعد 98 يوم من تاريخ إزدياد الطفلة، الموافق لـ 20 أوت 2016، على النحو الآتي:

- ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم، خلال الستة أشهر الأولى، أي ابتداء من تاريخ 26 نوفمبر 2016 إلى غاية 26 ماي 2017.

- ساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم، خلال الأشهر الستة الموالية، والتي تحتسب ابتداء من تاريخ 27 ماي 2017 إلى غاية 27 نوفمبر 2017.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية
للوظائف العمومية
ع. سمويسي



تقبلوا، السيد المدير، فائق عبارات التقدير والاحترام

نسخة للإعلام إلى:

- السيد مدير التطبيق والمراقبة.
- السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المريرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: أو.أ.م.ع.و.ع.إ.م.ت.ق.أ.و.ع.م.ف.م.ن.إ.ز.س.2017

الجزائري

12 سبتمبر 2017

٨٥.٣٣٣

السيد المفتش الجهوي للعمل لولاية الجزائر

الموضوع: ف/ي استفسار حول إجراء الخصم من الراتب.

المرجع: - مراسلتكم رقم 1137 المؤرخة في 20 جويلية 2017.

- الإرسال رقم 2232 المؤرخ في 28 مارس 2016.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها أعلاه، بطلب توضيحات حول مضمون إرسالي رقم 2232 المؤرخ في 28 مارس 2016، الموجه إلى السيد مدير المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عبد القادر متوك، والمتعلق بكيفية إجراء الخصم بالنسبة لأعوان الوقاية والحراس الذين تغيبوا يومي عمل، علما أنهم يشتغلون يوميين ويستفيدون في المقابل من يومين راحة تعويضية.

بهذا الصدد، توضحون موقفكم حول هذه المسألة، لاسيما وأن بعض الأعوان العاملين على مستوى مصالحكم، يعتمدون على مضمون الإرسال سالف الذكر، فيما يخص عدم تطبيق إجراء الخصم على راتبهم الشهري بالنسبة لأيام الراحة التعويضية لفترة عمل لم تؤدي.

حيث ترى مصالحكم أن وضعية هؤلاء الأعوان غير قانونية، فيما يتعلق بمدة العمل القانونية، والتي لا يمكن أن تتجاوز أربعين (40) ساعة أسبوعيا واثنى عشرة (12) ساعة يوميا، وذلك عملا بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 جويلية 2009، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09 مارس 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، أما الساعات الإضافية فلا يمكن أن تتجاوز نسبة 20٪ من المدة القانونية للعمل، والتي يتم اللجوء إليها في الحالات الإستثنائية فقط، طبقا لأحكام المادة 189 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

كما تضيفون أن التساؤل المطروح من قبل مصالح المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عبد القادر متوك، يتمحور حول كيفية التعامل مع أعوان الحراسة والأمن الذين يفترض بهم أن يشتغلوا لمدة يومين، ويستفيدون بالمقابل من يومين كراحة تعويضية، أي أن الاستفادة من هذه الراحة مبنية على شرط تقديم الخدمة، وبالتالي ينبغي إجراء الخصم لمدة أربع أيام (يومي الغياب ويومي الراحة).

ردا على ذلك يشرفني، أن أوافيكم بعناصر الرد الآتية:

أولاً: وفيما يخص المدة القانونية، فقد حددت مدة العمل الأسبوعية بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية، توزع على خمسة أيام عمل على الأقل، ولا يمكن أن تتجاوز في أي حال من الأحوال اثنتي عشرة ساعة، وذلك عملاً بأحكام المادتين 02 و07 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل.

وهنا ينبغي التفرقة بين تنظيم مدة العمل الذي يعتمد حسب ضرورات المصلحة، مع احترام الحجم الساعي القانوني، وبين الساعات الإضافية التي يمكن أن يكلف بها العامل بصفة استثنائية، والتي تأتي إضافة إلى الحجم الساعي العادي للعمل.

وتنبغي الإشارة إلى أن إرسال السيد مدير المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عبد القادر متوك، تحت رقم 69 والمؤرخ في 29 فيفري 2016، لم يتطرق إلى الحجم الساعي الذي تعتمده المؤسسة في تنظيم مدة العمل لهذه الفئة.

ثانياً: بالنسبة للإجراء الواجب إتخاذه إزاء الأعوان الذين يتغيبون يومي نشاطهم علماً أنهم يستفيدون في مقابل ذلك من يومي راحة، فينبغي التذكير أنه سبق لمصالحني وأن أبدت رأيها حول هذه المسألة، حيث أوضحت بموجب إرسالي رقم 2232 المؤرخ في 28 مارس 2016، أن الخصم من المرتب بسبب الغياب يكون بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها العون المعني، وبالتالي فإن العون الذي تغيب يومين كاملين يخصم من مرتبه يومان، وذلك عملاً بأحكام المادة 207 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، سالف الذكر، وينطبق هذا على الموظفين والأعوان العموميين الذين يعملون بالنظام العادي.

غير أنه، وبالنظر لكون الإستفادة من يومين كراحة تعويضية مرتبطة بتأدية هؤلاء الأعوان الخدمة الفعلية لمدة يومين، فإن الغياب خلال مدة الخدمة يترتب عليه الخصم من الراتب الشهري يومي الغياب بالإضافة إلى يومي الراحة التعويضية، أي ما يقابل خصم لمدة أربعة (04) أيام.

تقبلوا السيد المفتش، فائق عبارات التقدير والاحترام.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية

للوظائف العمومية

ع. لعويسي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

الحريرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

مديرية القوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم 2052/م ف ت و م م س ك ح

الجزائر، في

11 جانفي 2018

السيد مدير ديوان مؤسسات الشباب

لولاية باتنة.

الموضوع : ف/ي إستفسار.

المرجع : مراسلتكم رقم 2052 المؤرخة في 2017/09/04.

بموجب مراسلتكم المذكورة في المرجع أعلاه، الواردة إلى مصالحنا بتاريخ 2017/11/29، إستفسرتكم عن الإجراء القانوني الواجب إتخاذه، فيما يخص مسألة التأخرات المتكررة للموظفين عن أوقات العمل، التي تصل إلى حد الساعة يوميا والتي تجاوزت في حال جمعها الثماني ساعات شهريا، كما تستفسرون عن المدة الواجب خصمها من المرتب.

ردا على ذلك، يشرفني ان أخبركم أنه و بالنظر لأحكام المواد 178، 179 و 180 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن التأخر عن ساعات العمل القانونية، تعد إخلالا بالإنضباط العام يمس السير الحسن للمصالح (خطأ من الدرجة الأولى) و إخلالا بالواجبات القانونية الأساسية (خطأ من الدرجة الثانية) في حالة تكرارها.

أما في حالة إستمرار الموظف في التأخر بحيث يصبح سلوكا مميذا له، رغم تنبيه أو تحذير السلطة السلمية له، فإن هذا التصرف يعتبر رفضا لتنفيذ تعليمات السلطة في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول (خطأ من الدرجة الثالثة)، يؤدي إلى عقوبات من نفس الدرجة.

كما يمكن الخصم من راتب الموظف المعني وكذا من منحة المردودية، بقدر فترات الغياب بعد جمعها شهريا، تطبيقا لأحكام المادة 207 من الأمر رقم 03-06، المشار إليه أعلاه، وهذا دون المساس بالإجراءات التأديبية المشار إليها أعلاه.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية

للوظائف العمومية

ع. لعويصي



تقبلوا السيد المدير، فائق التقدير والاحترام

نسخة للإعلام إلى:

السيدات و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المريرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

مريرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: أو أم ع و ع لإ م ق أ و ع م ف ق أ و ع أ ع / 2018

الجزائر، في

29 أفريل 2018

5009

السيد مدير المدرسة العليا للأساتذة بوههران

الموضوع: ب/خ إستفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 12 المؤرخة في 15 أفريل 2018.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المبين مرجعها أعلاه، بالإستفسار حول مدى قانونية وضع مصالحكم لآليات لتحديد أداء مستخدميكم لمدة عملهم الفعلي.

وتشيرون إلى أنكم بادرتم بوضع الجهاز الإلكتروني لتسجيل حضور (pointeuse) الإداريين، كما وضعتم سجلا خاصا للأساتذة على مستوى كل قسم لمتابعة حضورهم وسيرورة الدروس.

كما تطلبون من جهة أخرى، توضيحات حول إمكانية الإستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب للموظفين لمتابعتهم الدراسة لمدة تفوق أربع (04) ساعات في الأسبوع.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهى إلى علمكم أنه من واجب كل المؤسسات والإدارات العمومية أن تسهر على ضمان السير الحسن لمصالحها ولها الحق أن تتخذ كل إجراء مناسب، إذا إقتضت الحاجة ذلك، في إطار القانون والتنظيم الساري المفعول.

وعليه فإن إستعمال الجهاز الإلكتروني لإثبات حضور المستخدمين (pointeuse)، وكذا وضع سجل لإثبات حضور الأساتذة، هما إجراءان مطابقان للتنظيم.

أما بالنسبة لإستفادة الموظف من تراخيص بالغياب، دون فقدان الراتب، لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته فإن المادة 208 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، قد سمحت بذلك في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع، وعليه فإن كل تجاوز لهذه المدة يعتبر مخالفا للقانون.

وتجدر الإشارة، إلى أن هذه التراخيص لا تعتبر حقا مطلقا للموظف، بل تبقى خاضعة للسلطة التقديرية للإدارة المستخدمة، التي تقرر منحها أو رفضها حسب ما تقتضيه ضرورات المصلحة.

تقبلوا السيد المدير، فائق التقدير و الإحترام

مدير التشغيل و التوظيف الأساسية
للوظيفة العمومية
ع. لعويسي



نسخة للإعلام:

- السيدات و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المريرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: أو.أ.م.ع.و.ع.إ.م.ت.ق.أ.م.ن.م.ن.إ.س.ن. 2018

الجزائري

29 أكتوبر 2018

M.347

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

الموضوع: ف/ي ساعات الرضاعة.

المرجع: مراسلتكم رقم 984 الواردة إلى مصالحنا بتاريخ 07 أكتوبر 2018.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، بالإستفسار عن إمكانية استفادة موظفات يعملن في مجال التدريس في قطاعات مختلفة كالتربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين، من ساعات الرضاعة، عملا بأحكام المادة 214 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم، أنه وفقا لأحكام المادة 214 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المذكور أعلاه، فإنه يحق للموظفة المرضعة ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية، ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.

كما ينبغي التوضيح في هذا الخصوص، أنه 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.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية
للوظائف العمومية
ع. لعويسي

تقبلوا، السيد رئيس المفتشية، فائق عبارات التقدير والاحترام



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المرورية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم 1341/د.أ.م.ج.و.ج. (المراسلات و م.أ.ج.)

138

الجزائر، في 08 جانف، 2019

السيد مدير المؤسسة العمومية للصحة الجوارية لباب الوادي

ولاية الجزائر

الموضوع: ف/ي تعيين موظف في لجنة المحلفين.

المرجع: مراسلتكم رقم 901 المؤرخة في 22 نوفمبر 2018.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المذكورة في المرجع أعلاه، بالتماس إبداء الرأي بخصوص وضعية السيد ~~XXXXXXXXXX~~ متصرف لدى مصالحكم، الذي تم تعيينه في لجنة المحلفين بمحكمة الجنايات الاستئنافية لدى مجلس قضاء الجزائر، للدورة الجنائية العادية الثانية لسنة 2018، وذلك ابتداء من تاريخ 2018/11/04، كما يوضحه محضر التبليغ رقم 483 الصادر عن النيابة العامة لمجلس قضاء الجزائر.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن وظيفة المحلف منصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية، وكل تخلف عن حضور الجلسات يعاقب عليه القانون، طبقا لأحكام المواد من 258 إلى 267 و 280 من قانون الإجراءات الجزائية، ولا يحق للإدارة منع موظفيها من حضور الدورات الجنائية التي تم استدعاؤهم لها كمحلفين.

كما لا يستدعي ذلك وضع المحلفين في وضعية قانونية خاصة، بل يعتبرون في وضعية الخدمة، وغيابهم مرخص قانونا.

وعليه، يتعين على مصالحكم تقديم كل التسهيلات للمعني، وعدم عرقلة حضوره للجلسات تحت أي مبرر كان، مع احتفاظه براتبه الأساسي و كل المنح والعلاوات المرتبطة به.

تقبلوا، السيد المدير، فائق عبارات التقدير و الاحترام.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية
للوظائف العمومية
ع. لعويشي



نسخة للإعلام:

- السيد مدير التطبيق والتدقيق.

- السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية 48 ولاية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

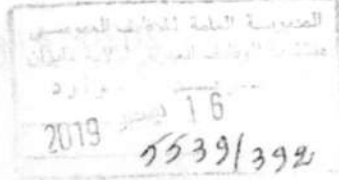
الدرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

درية التنظيم والقوانين الأساسية للتوظائف العمومية

رقم امر و د و إ م ت ق أ و ح م ف م ن إ س ن 2019

02 ديسمبر 2019

الجزائري



12966

سيدي،

تفضلتم بموجب مراسلتكم، بالاستفسار حول كيفية تطبيق أحكام المادة 212 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، لاسيما إمكانية استفادتكم من غياب مدفوع الأجر، في حالة وفاة ابن أختكم، وكذا استفادة زوجتكم من ذات الامتياز.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم، أنه وفقا لأحكام المادة 212 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 سالف الذكر، فإنه يحق للموظف في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (03) أيام كاملة، يبدأ سريانه من نفس يوم الحدث بالنسبة لزوج الموظف أو أحد فروعه أو ختان ابن الموظف، نظرا لكون هذه الأحداث معلومة الأجل.

أما بالنسبة لباقي المناسبات، والمتمثلة في ازدياد طفل الموظف أو وفاة زوج الموظف أو أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجة، ونظرا لكون هذه الأحداث غير معلومة الأجل فيتم احتساب مدة الغياب ابتداء من اليوم الموالي للحدث.

كما تجدر الإشارة، إلى أن المقصود بالأصول المباشرة هم الأب والأم، الجد والجددة للموظف أو زوجته، أما الفروع فهم الأبناء، أما الحواشي المباشرة فهم الإخوة و الأخوات للموظف أو زوجته.

وعليه، فإنه لا يمكنكم أنتم أو زوجتكم الاستفادة من غياب مدفوع الأجر لمدة ثلاثة (03) أيام، في حالة وفاة ابن الأخت.



نائب مدير المرتبات و النظام الإجتماعي

ر. لوز

السيد

حي السلام سيدي أمحمد بن علي غليزان 48003.

نسخة للإعلام إلى: السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان.

وإذا صادفت هذه الرخصة فترة العطل (عطلة سنوية ، إستثنائية ، تعويضية يوم الراحة الأسبوعية أيام الأعياد مدفوعة الأجر.....إلخ) ، فلا يمكن تأجيلها أو جمعها معها على اعتبار أن الترخيص بالغياب لأجل الرضاعة يخص أيام العمل فقط .

تقبلوا، السيدة المدير، فائق عبارات التقدير والاحترام .

مدير التنظيم و القوانين الأساسية
للوطن العمومية
ع. لعويسي



نسخة للإعلام إلى:

السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تيارت .
السيدتين والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات .