

المحاضرة الخامسة في التشريع المدرسي

الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله (تابع)

4- وضعية الإحالة على الاستيداع:

نصت عليها المواد من المادة: 145 إلى 153 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 2006/07/15 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي.

الإحالة على الاستيداع هي حالة الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل.

و تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف و حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد ، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع .

تمنح الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو الزوجة أو الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.

- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمسة (5) سنوات.

- للسماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم عمله.

- لتمكين الموظف لممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي .

و تمنح الإحالة على الاستيداع في هذه الحالات لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر قابلة

للتجديد مباشرة في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.

كما تعتبر إحالة على الاستيداع بقوة القانون حالة الموظف الذي عين زوجه في ممثليه

جزائرية في الخارج أو في مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون ، ولا يمكنه الاستفادة

من الانتداب ، و تساوي مدة الإحالة الاستيداع في هذه الحالة مدة مهمة زوج الموظف .

تمنح الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف لأغراض شخصية ، لا سيما للقيام

بدراسات أو أعمال بحث ولا يمكنه طلبها إلا بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية .

و تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر قابلة

للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.

تكرس الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة .
يمنع الموظف الذي أحيل إلى على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته،
ويمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب
التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية.
يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون
و لو كان زائدا على العدد.

5- وضعية الخدمة الوطنية:

نصت عليها المواد من المادة: 154 إلى المادة: 155 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في
2006/07/15 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيف العمومي.
يوضع الموظف الذي يستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تدعى «الخدمة الوطنية» .
يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد، ولا يمكنه
طلب الاستفادة من راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية.
يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو
كان زائدا على العدد، و له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا
كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له.

حركات نقل الموظفين:

نصت على حركات نقل الموظفين المواد من 156 إلى 159 من الأمر 06 - 03 المؤرخ
في 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
• يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود
وظرفي ، و تتم في حدود ضرورات المصلحة .
• كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم
المهنية .
• يمكن نقل الموظف بطلب منه، مع مراعاة ضرورات المصلحة.
• كما يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك .

- ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل، و يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل.
- يستفيد الموظف الذي تم نقله إجباريا لضرورة المصلحة من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب طبقا للتنظيم المعمول به.

بالإضافة إلى ذلك فقد نصت المواد من المادة: 22 إلى المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 315-08 مؤرخ 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية على حركات نقل موظفي التربية الوطنية. (يجب الرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 315-08 مؤرخ 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية للاطلاع على المواد المذكورة بالتفصيل).