

الجمهورية الإسلامية الموريتانية

شرف - إخاء - عدل

الوزارة الأمانة العامة للحكومة
Ministère Secrétariat Général du Gouvernement
تأشيرة التشريع
II VISA LEGISLATION



رئاسة الجمهورية

تأشيرة: م.ع.ت.ن.ج.ر.

قانون رقم/رج/ يعدل ويستبدل بعض أحكام القانون رقم 93-09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993، المعدل، المتضمن النظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقديين للدولة

بعد مصادقة الجمعية الوطنية؛
يصدر رئيس الجمهورية القانون التالي:

المادة الأولى: تعدل أحكام المواد: الأولى. 2 (جديدة). 4، 5، 19، 29، 30، 37، 52، 53، 69، و97 (جديدة) من القانون رقم 93-09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993، المعدل، المتضمن النظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقديين للدولة وتستبدل بما يلي:

المادة الأولى (جديدة): يحدد هذا القانون القواعد النظامية المطبقة على الموظفين والوكلاء العقديين للدولة ومؤسساتها العمومية ذات الطابع الإداري.

الباب الأول: الأحكام المطبقة على موظفي الدولة

الفصل الأول: مجال التطبيق والشروط العامة لدخول الوظيفة العمومية

المادة 2 (جديدة): يطبق هذا الباب على الأشخاص المعيّنين والمرسمين في درجة من سلم أسلاك الوظيفة العمومية للدولة.

ولا يطبق هذا الباب على القضاة ولا على أفراد الجيش والحرس الوطني والشرطة الوطنية والأمن المدني وكذا الجمارك، الذين يخضعون لنصوص خاصة.

المادة 4 (جديدة): تشغل الوظائف المدنية الدائمة، المشار إليها في المادة 2 (جديدة) أعلاه المصنفة في الفئتين (أ) و(ب) المحددتين في المادة 29 (جديدة) أدناه من طرف موظفين خاضعين لأحكام هذا الباب.

المادة 5 (جديدة): لا يمكن شغل مختلف الوظائف الدائمة المشار إليها في المادة 2 (جديدة) أعلاه إلا طبقاً للشروط المقررة في هذا القانون، وتستثنى الوظائف التالية من القاعدة المبينة في المادة السابقة.

1) الوظائف السامية التي تترك للسلطة التقديرية لرئيس الجمهورية والمحددة قائمتها بموجب مرسوم، ويظل التعيين في هذه الوظائف قابلاً للفسخ، ولا يترتب على تعيين غير الموظفين فيها ترسيمهم في أحد أسلاك الموظفين.

يحدد مرسوم صادر عن مجلس الوزراء بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري سلماً خاصاً لهذه الوظائف والمزايا والملحقات والحقوق الأخرى الممنوحة لأصحابها.

2) وظائف التعاون التقني وكذلك الوظائف ذات الطابع العلمي والتقني ووظائف التعليم والبحث التي يشغلها أشخاص من جنسيات أجنبية في حالة عدم وجود موريتانيين مؤهلين لشغلها.

ويخضع الأشخاص من جنسيات أجنبية المكتتبين لشغل الوظائف المشار إليها في (2) أعلاه والتي يجب ألا تتعلق اختصاصاتها بممارسة السيادة وأن لا تتضمن أية مشاركة مباشرة أو غير مباشرة في ممارسة السلطة العمومية - لأحكام اتفاقيات التعاون الإداري والتقني المبرمة مع دولهم، أو لترتيبات العقود النموذجية المقررة بموجب مرسوم.

المادة 19 (جديدة): يعترف بحق التكوين الدائم للموظفين وذلك حسب حاجيات الإدارة ووسائلها. ولتطبيق ترتيبات هذه المادة، ينشأ جهاز مؤسسي مكلف بالتكوين، يحدد مرسوم تشكيلته وطرق تنظيم وسير عمله.

المادة 29 (جديدة): ينتمي الموظفون إلى أسلاك تتضمن درجة واحدة أو أكثر ويرتبون - حسب مستوى الاكتتاب إثر المسابقات الخارجية لدخول هذه الأسلاك - في فئتين معرفتين حسب التسلسل التنازلي بالأحرف (أ) و(ب).

وهذه الفئات هي كالتالي:

- فئة (أ) ويقابل مستوى الاكتتاب فيها شهادة السلك الأول من التعليم العالي على الأقل أو ما يعادلها؛
- فئة (ب) ويقابل مستوى الاكتتاب فيها شهادة بكالوريا التعليم الثانوي أو ما يعادلها.

وتجزئ النظم الخاصة للأسلاك عند الحاجة فئة (أ) إلى مستويات سلمية حسب المهام المرتبطة عادة بالوظائف المقابلة.

ويمكن أن تشترط النظم الخاصة لأسلاك كل من هاتين الفئتين لترسيم المترشحين المكتتبين في هذه الأسلاك متابعتهم بنجاح فترات دراسة وتكوين تكميلي في مدارس أو مؤسسات تابعة للإدارة أو معترف بها أو تدريباً في المصالح الإدارية.

وتضم الأسلاك الموظفين الخاضعين لنفس النظام الخاص والذين لهم قابلية انتماء إلى نفس الدرجات والتابعين لنفس الوزير الذي يتولى تسييرهم، ما عدى الأسلاك الوزارية البينية التي يتولى الوزير المكلف بالوظيفة العمومية تسييرها.

ويحدد مرسوم تبعية الأسلاك.

إلا أن بعض مناصب التأطير الوظيفية التي يحدد مرسوم قائمتها وطرق الاكتتاب والعمل فيها لا تشكل أسلاكاً، ويتم تقلدها من طرف موظفين ويظل التعيين في هذه الوظائف قابلاً للفسخ.

الدرجة هي المؤهل الذي يخول لصاحبه إمكانية شغل إحدى الوظائف المقابلة. وتختلف الدرجة عن الوظيفة.

وتنقسم الدرجة إلى رتب وتقابل كل رتبة علامة قياسية.

ولغرض تطبيق أحكام هذه المادة، تحدد لجنة التقييم معادلات الشهادات والمؤهلات والدرجات المدرسية والجامعية ويحدد مرسوم تشكيلة وطرق تنظيم وسير عمل هذه اللجنة.

المادة 30 (جديدة): ما لم تنص ترتيبات النظم الخاصة على ذلك، يحدد مرسوم سلطة تعيين الموظفين في الأسلاك والدرجات وكذا شروط تفويض هذه السلطة وذلك حسب الفئتين (أ) و(ب).

المادة 37 (جديدة): لا يمكن للموظف الموجود في وضعية الخدمة ما لم يكن مستفيدا من إجازة أو رخصة غياب لهذا الغرض أو ممنوحة طبق أحكام هذا الفصل. أن يتوقف عن ممارسة وظيفته إلا تحت تأثير قوة قاهرة وخصوصا عجز طارئ، لأسباب صحية. يلزم بإثباتها.

ويؤدي كل انقطاع عن العمل، غير مبرر طبقا للفقرة أعلاه، إلى خصم مقابل يوم من الراتب الصافي للموظف (30/1) باستثناء مخصصات الأعباء العائلية. عن كل يوم تغيب دون أن يمنع ذلك من تطبيق العقوبات التأديبية عند الاقتضاء.

المادة 52 (جديدة): تنظم المسابقات تلبية للحاجات المعبر عنها على المستوى المركزي أو غير المركز تبعا لإحدى الطريقتين التاليتين أو كليهما:

- 1) مسابقات مفتوحة للمتشحين الحاصلين على شهادات معينة والمستكملين لدارسات معينة؛
- 2) مسابقات مخصصة لموظفي الدولة المنتمين إلى السلك ذي المستوى الأدنى مباشرة من الاختصاص نفسه أو من أسلاك موظفين للدولة من تخصصات أخرى، وعند الاقتضاء، لوكلائها العقوديين ووكلاء المؤسسات العمومية والمجموعات الإقليمية والعسكريين والقضاة وعمال الهيئات الدولية الحكومية.

وتحدد النظم الخاصة على وجه الخصوص الاختيار بين الطريقتين المبينتين في الفقرة أعلاه ومستوى الشهادات أو الدراسات المطلوبة ومدة الخدمة اللازمة للمتشحين للمسابقات الداخلية وكذلك شروط السن وتوزيع المقاعد المعروضة بين صنفى المسابقة، وعند الاقتضاء، النسب المخصصة في نطاق (أحكام 2) أعلاه للمتشحين الذين ليست لهم صفة موظفين للدولة. ولتطبيق أحكام الفقرة أعلاه تعتبر بمثابة خدمات عمومية فترات الخدمة في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري والهيئات الدولية الحكومية.

المادة 53 (جديدة): تحدد طبيعة وبرنامج مواد المسابقة، وفتحها وتاريخها وعدد المقاعد المعروضة وتوزيع الاعتمادات المالية المفتوحة بموجب مقرر صادر عن الوزير المكلف بالوظيفة العمومية فيما يتعلق بالأسلاك الوزارية البنينة وبموجب مقرر مشترك صادر عن الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير الذي يتبع له الاككتاب موضوع المسابقة فيما يتعلق بالأسلاك الأخرى.

ويجب قبل كل مسابقة إجراء إعلان كاف من شأنه أن يمكن كل المعنيين من الترشح.

يحدد مرسوم يتم اتخاذه من طرف مجلس الوزراء بعد رأي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري نظام المسابقات الإدارية وطرق تطبيقه.

المادة 69 (جديدة): يكون الموظف الذي يتغيب دون مبرر مقبول عن مكان عمله مدة ثمانية (8) أيام متتالية. موضوع إنذار من قبل السلطة المختصة يوجه إليه بالالتحاق بوظيفته في أجل اثنتين وسبعين (72) ساعة.

ويجب إبلاغ الإنذار للمعني أو نشره عن طريق الاعلام الرسمي.

وإذا لم يمثل المعني للإنذار خلال أجل اثنتين وسبعين (72) ساعة باستثناء حالات القوة القاهرة المثبتة بشكل قانوني من طرف السلطة المختصة، فإنه يتعرض خلال الفترة التالية وعلى أقصى تقدير نهاية ذلك الشهر، بالإضافة إلى الخصم من الراتب، للتأخير لمدة سنة في تقدم الرتبة، وبعد 30 يوما من الغياب المتتالي، فإنه يتم شطبه من الإطار بسبب ترك العمل دون مراعاة الإجراءات المنصوص عليها في المجال التأديبي.

وفي حالة ملاحظة تكرار التغيب يتم فصل الموظف إذا لم يحضر إلى مقر عمله بعد انقضاء اثنتين وسبعين (72) ساعة التي تلي إذاعة أو نشر بلاغ الإنذار وذلك، دون مراعاة الإجراءات المنصوص عليها في المجال التأديبي.

المادة 97 (جديدة): يمكن اكتتاب وكلاء عن طريق عقود وفق الشروط المبينة في هذا الباب لتأدية وظائف دائمة أو مؤقتة تحدد قائمتها ومستوياتها وسلم أجورها بموجب مرسوم لصالح:

■ الدولة بمستويات اكتتاب أدنى من المستويات المنصوص عليها في المادة 29 (جديدة) من الباب الأول أعلاه;

■ المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

لهؤلاء الوكلاء صفة وكلاء عموميين ويعرفون فيما يلي: بعبارة (الوكلاء العقوديين).

لا تخول صفة وكيل عقدي أي حق ترسيم في أحد أسلاك الموظفين خارج القواعد المنصوص عليها للالتحاق بهذه الأسلاك.

ويمكن بصفة استثنائية ولفترة لا تتجاوز ثلاث سنوات من تاريخ إصدار هذا القانون، عند الضرورة، اكتتاب وكلاء عقوديين في مستويات تعادل المستويات المنصوص عليها في المادة 29 (جديدة) من الباب الأول أعلاه.

وعند انقضاء الفترة المحددة في الفقرة أعلاه، يوضع الوكلاء المكتتبون خلال هذه الفترة، في نظام التجميد.

المادة 2: تضاف مادة جديدة للنص الأصلي على النحو التالي:

المادة 131 (مكررة): توضع أسلاك الموظفين المصنفين في الفئة (ج) في حالة تجميد.

تم إعادة تصنيف الوكلاء العقوديين للدولة الذين تم اكتتابهم بصفة نظامية في مستويات تعادل أو أعلى من المستوى 3. في أسلاك الموظفين المعادلة لوظائفهم في العلامة القياسية التي يبدأ بها السلك المقابل.

المادة 3: تلغى كافة الأحكام السابقة المخالفة لهذا القانون.

المادة 4: ينفذ هذا القانون باعتباره قانونا للدولة وينشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الموريتانية.
حرر بنواكشوط بتاريخ.....

محمد ولد الشيخ الغزواني

31 DEC 2024



الوزير الأول
المختار ولد أجاي



وزير الوظيفة العمومية والعمل
محمد ولد أسويدات

هـ ز ح

