

التاريخ / ٢٤ / ٣ / ١٩٨٥ م

تعميم رقم (٢١) لسنة ١٩٨٥ م

استفسرت الوزارة من ديوان الموظفين عن كيفية حساب أيام انقطاع الموظفين الخاضعين لنظام النوبتية وذلك في حالة انقطاع الموظف عن العمل بغير إذن لمدة ١٢ ساعة يعقبها ٤٨ ساعة راحة، وما إذا كان هـ اليوم الذي انقطع فيه الموظف يعتبر يوماً واحداً كانقطاع أم تضاف إليه مدة الراحة التي تعقبه.

وقد أفاد ديوان الموظفين بأنه في مثل هذه الحالة يكون الحكم كما يلي :-

إذا أبدى الموظف عذراً قبلته جهة عمله احتسب اليوم إجازة طارئة مع قيام الجهة التي يتبعها الموظف بتدبير عمل له في أيام الراحة طالما قبل عذره وحتى لا يعتبر غيابه لمدة أيام النوبة وأيام الراحة معاً. أما إذا لم يقبل العذر فإن أيام النوبة والراحة مجتمعة تحسب انقطاعاً بغير إذن مع عدم الإخلال بمساء تأديبياً.

وعليه تنبه الوزارة إلى اتباع أحكام التعميم المتقدم وفقاً لما يلي :

(أ) - إذا رأت جهة العمل من السلوك الوظيفي السابق للموظف المتغيب ما ينبىء بأن الموظف اضطراراً للتغيب في يوم نوبته كان لها احتساب مدة الغياب إجازة طارئة مع تكليفه بعمل خلال أ الراحة التي تلي يوم النوبة طالما قبل عذره وحتى لا يعتبر غيابه لمدة ثلاثة أيام ويكون ذلك في أض الحدود مراعاة لحسن سير العمل.

(ب) - إذا رأت جهة العمل من ماضي الموظف عكس ما تقدم فليس لها قبول عذره وإحالة إشعار الغياب إلى الوزارة وسيتم احتساب الانقطاع عن يوم الغياب وأيام الراحة المقررة والتي تليه دون إخ بالمساءلة التأديبية فإن بلغت إجمالي مدة الغياب بدون عذر ثلاثين يوماً خلال سنة ميلادية فإن الو ستقوم بإنهاء خدمة الموظف وفقاً لحكم القانون.

ومع هذا تنبه الوزارة إلى أن يكون قبول الأعذار في أضيق الحدود حفاظاً على مصلحة العمل. وتأمل الوزارة إصدار تعليمات مشددة لكافة العاملين بنظام النوبة للالتزام بالنوبة حفاظاً على العمل ودرءاً من المساءلة التأديبية.

وكيل وزارة الصحـ