

تقرير لجنة الخدمات بخصوص
الاقتراح بقانون بتعديل بعض
أحكام قانون الخدمة المدنية
الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة
٢٠٠٦م، والمقدم من كل من
سعادة العضو وداود محمد الفاضل،
وسعادة العضو الدكتورة
ندى عباس حفاظ



التاريخ : ٢٨ فبراير ٢٠٠٨ م

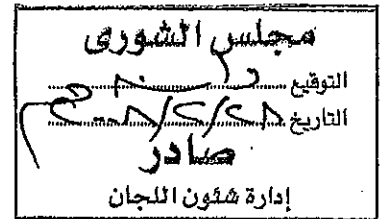
صاحب المعالي السيد / علي بن صالح الصالح الموقر
رئيس مجلس الشورى

تحية طيبة وبعد ،

يسرني أن أرفع إلى معاليكم تقرير لجنة الخدمات بشأن الاقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦، والمقدم من صاحبتى السعادة: الأستاذة وداد محمد الفاضل والدكتورة ندى عباس حفاظ.
برجاء التفضل بالنظر والتوجيه باتخاذ اللازم لعرضه على المجلس الموقر.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق التحية والتقدير،،،

د. بهية جواد الجشي
رئيس لجنة الخدمات



المرفقات:

١. تقرير اللجنة المذكور أعلاه .
٢. رأي لجنة الشؤون التشريعية والقانونية بمجلس الشورى .
٣. مرنيات لجنة شؤون المرأة والطفل بمجلس الشورى.
٤. مرنيات وزارة الصحة حول الاقتراح بقانون.
٥. خطاب دائرة الشؤون القانونية الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية.
٦. مذكرة اللجان الطبية بوزارة الصحة حول أنواع الإجازات المرضية.
٧. الاقتراح بقانون المذكور ومذكرته الإيضاحية.



التاريخ : ٢٨ فبراير ٢٠٠٨ م

تقرير لجنة الخدمات

حول الاقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون

رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦

مقدمة :

استلمت لجنة الخدمات كتاب معالي رئيس مجلس الشورى رقم (١٢٠) / ص ل خ ت / ٣-١٢-٢٠٠٧) المؤرخ في ٢٥ ديسمبر ٢٠٠٧ م والذي تم بموجبه تكليف اللجنة بدراسة ومناقشة الاقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦، والمقدم من أصحاب السعادة: الأستاذة وداد محمد الفاضل والدكتورة ندى عباس حفاظ، على أن تتم دراسته وإبداء الملاحظات وإعداد تقرير يتضمن رأي اللجنة بخصوصه ليتم عرضه على المجلس، ويتضمن المقترح تعديل كل من البند (و) من المادة (٥١) والمادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦ م.

أولاً- إجراءات اللجنة :

لتنفيذ التكليف المذكور أعلاه قامت اللجنة بالإجراءات التالية :

(١) تدارست اللجنة الاقتراح بقانون المذكور في الاجتماعات التالية:

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| بتاريخ ٢ يناير ٢٠٠٨ م. | - الاجتماع الثاني عشر |
| بتاريخ ٨ يناير ٢٠٠٨ م. | - الاجتماع الثالث عشر |
| بتاريخ ٢٣ يناير ٢٠٠٨ م. | - الاجتماع الخامس عشر |

- الاجتماع السابع عشر بتاريخ ٣ فبراير ٢٠٠٨ م.
- الاجتماع الحادي والعشرون بتاريخ ٢٦ فبراير ٢٠٠٨ م.

(٢) اطّلت اللجنة، أثناء دراستها، على الوثائق المتعلقة بالاقترح بقانون موضوع البحث والدراسة والتي اشتملت على مايلي:

- رأي لجنة الشؤون التشريعية والقانونية بمجلس الشورى. (مرفق)
- رأي لجنة شؤون المرأة والطفل بمجلس الشورى. (مرفق)
- مريّات وزارة الصحة. (مرفق)
- خطاب دائرة الشؤون القانونية الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية. (مرفق)
- مذكرة اللجان الطبية بوزارة الصحة حول أنواع الإجازات المرضية. (مرفق)
- الاقتراح بقانون المذكور ومذكرته الإيضاحية. (مرفق)

(٣) وبدعوة من اللجنة شارك في اجتماعات اللجنة مقدمتا الاقتراح:

١. سعادة الدكتورة ندى عباس حفاظ عضو مجلس الشورى.
٢. سعادة الأستاذة وداد محمد الفاضل عضو مجلس الشورى.

• وبدعوة من اللجنة، شارك في اجتماعات اللجنة كل من:

- ديوان الخدمة المدنية:

١. الأستاذ أحمد زايد الزايد
٢. الشيخ خالد بن إبراهيم آل خليفة
٣. الأستاذ جعفر الشيخ السنوسي
- القائم بأعمال رئيس ديوان الخدمة المدنية.
- مدير إدارة تنسيق البرامج والمجالس.
- المستشار القانوني.

- وزارة التربية والتعليم:

١. الأستاذ هشام عبدالعزيز آل خليفة
 ٢. الأستاذة فائقة سعيد الصالح
 ٣. الأستاذ ناصر محمد الشيخ
 ٤. الأستاذ حسن محمد حسن
 ٥. الأستاذة لطيفة عيسى البونوطة
 ٦. الأستاذة أمينة عيسى أحمد
 ٧. الأستاذ إبراهيم عبدالرسول حسن
- وكيل وزارة التربية للخدمات.
الوكيل المساعد للتخطيط والمعلومات.
الوكيل المساعد للتعليم العام والفني.
الوكيل المساعد للموارد البشرية.
مديرة التخطيط والمشاريع التربوية.
رئيس المنظمات الدولية.
رئيس خدمات الموظفين وعلاقات
الأفراد.

- المجلس الأعلى للمرأة:

١. الأستاذة لولو العوضي
 ٢. الأستاذة فريدة المسقطي
- الأمين العام للمجلس.
رئيس الشؤون القانونية.

- وزارة الصحة:

١. الدكتور علي عبدالصالح مكامل
 ٢. الدكتورة خيرية حسين موسى
 ٣. الدكتورة فهيمة المطوع
 ٤. الدكتور توفيق علي نصيب
 ٥. الأستاذة فاطمة عبدالواحد الأحمد
 ٦. الأستاذ يحيى أيوب محمد
 ٧. السيد جعفر محمد شبر
- رئيس اللجان الطبية.
رئيس قسم التغذية.
رئيس خدمات الأمومة والطفولة.
رئيس قسم التسجيل والتراخيص.
مدير إدارة الموارد البشرية.
المستشار القانوني.
مستشار شؤون المجالس.

• كما شارك في الاجتماع من الأمانة العامة بالمجلس كل من :

١. الدكتور محمد عبدالله الدليمي المستشار القانوني لشؤون اللجان .

• تولى أمانة سر اللجنة السيدة خولة هاشم، والسيدة سهير عبد اللطيف.

ثانياً - رأي لجنة الشؤون التشريعية والقانونية:

ترى اللجنة سلامة الاقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦ من الناحيتين الدستورية والقانونية.

ثالثاً - رأي لجنة شؤون المرأة والطفل:

- ترى اللجنة أنه بالنسبة للبند (و) من المادة (٥١) بشأن إجازة مرافقة مريض والمقترح تعديله بحيث تعطى هذه الإجازة للموظف مرافقة مريض قررت اللجان الطبية المختصة علاجه في الداخل والخارج؛ تساءلت اللجنة عن دواعي وجود المرافق في الداخل ورأت أن النص مطلق ويساوي بين المرافق لمريض يعالج في الداخل وبين المرافق لمريض يعالج في الخارج، ولذلك ترى أنه لا بد من قيود وضوابط لهذا الأمر بحيث يحدد مدى الحاجة إلى مثل هذه الإجازة، وتحدد الحالات التي يحتاج فيها المريض - الذي يعالج في الداخل - إلى مرافق، وأن يحدد كذلك المرافق نفسه.

- أما بالنسبة للمادة (٥٢) المتعلقة باستحقاق الموظفة بعد عودتها إلى العمل عقب إجازة الوضع ساعتين يومياً لرعاية وإرضاع مولودها حتى يبلغ من العمر عامين، فترى اللجنة أنه لا بد من الاكتفاء إما بذكر الرعاية أو الإرضاع، وترى أن الرعاية أشمل من الإرضاع، ولا بد من إيجاد ضوابط لهذه الإجازة نظراً لتأثيرها على سير العمل خصوصاً في المؤسسات التعليمية حيث إن أغلبية النساء يعملن في هذا المجال.

رابعاً- رأي ديوان الخدمة المدنية :

- يرى ديوان الخدمة المدنية أن ما جاء به المقترح من إلغاء شرط تقديم الشهادة الطبية المؤيدة للإرضاع الطبيعي سيؤدي إلى مشاكل جمة تتمثل في زيادة نسبة الموظفين اللاتي سيستخدمن ساعتي الرضاعة حتى وإن لم يكن يرضعن أبناءهن، فوجود شرط الشهادة الطبية وجوبي لما له من أهمية في ضبط هذه العملية ومنعاً لإساءة استغلال النظام.

- أما فيما يتعلق بالتعديل المقترح على البند (و) من المادة (٥١) فلا يجد الديوان ضرورة لتضمينها قانون الخدمة المدنية كما أنه لا يوجد تشريع مماثل بدول مجلس التعاون، ورأى أفضلية أن تعطى الإجازة بالتوافق بين صاحب العمل وموظفيه.

خامساً- رأي وزارة التربية والتعليم :

- بيّنت الوزارة أنها تعاني من الكم الهائل من المعلمات اللاتي ينطبق عليهن هذا القانون واللاتي وصل عددهن إلى معدّل (٢٤٠٠) معلمة، وأكدوا على أن هذا العدد ليس ثابتاً وإنما هو معرض للزيادة والنقصان، كما أبدوا تخوفهم من التأثير السلبي على المرأة عند تطبيق قانون ساعتي الرضاعة المتمثل في رفض بعض المؤسسات توظيفها مما قد ينجم عنه حرمانها الكثير من الميزات التي تتمتع بها مثيلاتها في السلم الوظيفي.

- وقد أكّدت الوزارة أنها تعاملت مع القرار بإيجابية، ولكن المشكلة تكمن في أن المعلمة تخرج لساعة الرضاعة بواقع ثلاث حصص في اليوم أي بما مجموعه خمس عشرة حصة في الأسبوع مما يمثل هدراً كبيراً في الوقت المخصص للنشاطات الأخرى التي تقوم بها المعلمة ضمن الدوام الرسمي والذي لا يشمل التدريس فقط وإنما يتعداه إلى تصحيح الفروض والواجبات، والاجتماعات، وزيارة المشرف الاجتماعي.. الخ، كما أبدت الوزارة تخوفها من تفاقم المشكلة في ظل عدم وجود الضوابط اللازمة مما ينعكس سلباً على العملية التعليمية.

- كما جاء رأي الوزارة متوافقاً مع رأي ديوان الخدمة المدنية بالنسبة للبند (و) من المادة (٥١) حيث رأت الوزارة أن هذا التعديل - القاضي بمعاملة المرافق للمريض داخل المملكة كمعاملة المرافق للمريض في العلاج بالخارج - قد يفتح مجالات عديدة لا تحصى ورأت الوزارة أن المقترح أغفل تحديد الحالات التي يتوجب إعطاؤها الحق في الحصول على الإجازة المذكورة.

سادساً- رأي المجلس الأعلى للمرأة:

- يرى المجلس الأعلى للمرأة أن مفهوم الرضاعة الطبيعية يتمثل في إدرار الحليب بالإرضاع المستمر للطفل، وأكد ضرورة اعتماد الشهادة الطبية دليلاً قاطعاً لإثبات الإرضاع بما يترتب عليه من حصول الموظفة على حقها في ساعي الرضاعة المنصوص عليها في القانون والمرتبطة بالحولين الكاملين كما نص عليها القرآن الكريم، مما يمنع استغلال هذا الحق من قبل البعض. ودعا إلى دراسة مدى تأثير تطبيق هذا الاقتراح على المؤسسات والوزارات الحكومية.

- كما دعا المجلس إلى تشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الموظفة من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل، عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من دور رعاية الأطفال ضمن المؤسسات المختلفة، بحيث تلزم بإنشاء دور حضانة تعنى بالأطفال حديثي الولادة بما يسمح للموظفة بإرضاع مولودها خلال فترات عملها، كما دعا المجلس إلى تعديل مسمى ساعة الرضاعة إلى ساعة الرعاية بحيث يصبح المعنى شاملاً وغير مقتصر على الرضاعة.

سابعاً- رأي وزارة الصحة:

- ترى الوزارة أن تحديد الإجازات في القانون لم يكن واضحاً ودقيقاً بالشكل المطلوب، لذا حصل سوء استخدام لهذه الإجازات فالتعارف عليه أن الإجازة المرضية هي الإجازة التي تعطى للمرض الطارئ الذي يجد من قدرة الإنسان على أداء العمل، ولكن هناك بعض

الحالات التي تأخذ صفة المرض وهي ليست كذلك - كعمليات التجميل - وتعطى مقابلها إجازة مرضية يمنع فيها الموظف من الذهاب للعمل.

- وقد أعدت اللجان الطبية بالوزارة مذكرة تبين جميع أنواع الإجازات المرضية تم فيها تقسيم الإجازات المرضية وتحديد صلة القرابة بالمريض بالإضافة إلى العديد من الإجازات المرضية الأخرى وذلك كي لا يساء استخدام النظام من قبل البعض.

- وقد بينت الوزارة أن القانون النافذ لم ينص صراحةً على إجازة مرافقة مريض في الداخل، رغم وجود فئة كبيرة من الموظفين الذين هم في أمس الحاجة لإجازة المرافقة في الداخل، وبالأخص ممن يعاني أطفالهم من الأمراض المستعصية كالأمراض الخبيثة مما يضطرهم لأخذ إجازات لا يحددها القانون، لذا فإن التعديل المقترح سيخدم الوزارة بطريقة مقننة عن طريق وجود تشريع واضح وسيخدم - بلا شك - العديد من الفئات التي هي بالفعل بحاجة لمثل هذه الإجازات.

- من جهة أخرى ترى وزارة الصحة أنه وبعد تلقي الوزارة مذكرة دائرة الشؤون القانونية والتي تم فيها تفسير نص المادة (٥٢) من القانون على أساس أن استحقاق الموظفة ساعتي الرعاية اليومية لإرضاع طفلها الذي لم يبلغ من العمر عامين لا يشترط إرضاع الموظفة لطفلها رضاعة طبيعية، فإن الوزارة ترى أنه لا حاجة لإجراء فحص الثدي وأن إصدار الشهادة الطبية الخاصة برعاية وإرضاع المولود يأتي متزامناً مع الفحص الدوري للطفل لإثبات وجود الطفل ورعايته من قبل الأم.

ثامناً - رأي مقدمي الاقتراح:

- بعد الاستماع إلى الآراء والملاحظات التي أبدتها ممثلو الجهات المعنية وبناءً على المناقشات التي تمت في اللجنة بين السادة الأعضاء وممثلي الجهات المختصة، وبعد الاطلاع على رأي دائرة

الشؤون القانونية قام مقدمو الاقتراح بحذف التعديل المقترح على المادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية، وذلك استناداً إلى ما ورد في الرسالة الموجهة من دائرة الشؤون القانونية إلى ديوان الخدمة المدنية، كما أجروا بعض التعديلات على المقترح بتعديل البند (و) من المادة (٥١) من القانون المذكور. (مرفق)

تاسعاً- رأي اللجنة:

- تدارست اللجنة الاقتراح بقانون حيث تم استعراض وجهات النظر التي دارت حوله من قبل أعضاء اللجنة والمستشار القانوني واطلعت اللجنة كذلك على رأي لجنة الشؤون التشريعية والقانونية بمجلس الشورى والذي جاء مؤكداً لسلامة الاقتراح من الناحيتين الدستورية والقانونية كما استمعت إلى مداخلات كل من ديوان الخدمة المدنية، وزارة الصحة، وزارة التربية والتعليم والمجلس الأعلى للمرأة، واطلعت على مذكرة لجنة شؤون المرأة والطفل كما اطلعت على تفسير دائرة الشؤون القانونية في الخطاب المقدم لرئيس ديوان الخدمة المدنية بتاريخ ٩ أغسطس ٢٠٠٧م والتي لم يتم الإشارة إليها من قبل ممثلي الديوان الذين حضروا في الاجتماع الثاني عشر. وقد تدارست اللجنة في ضوء ذلك الاقتراح بقانون المعدل بحذف تعديل المادة (٥٢) وإجراء بعض التعديلات على المقترح الخاص بالنند (و) من المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية، وقد اقتنعت اللجنة بأهمية هذا المقترح لوجود العديد من الحالات المرضية التي تستلزم وجود مرافق لها أثناء فترة علاجها داخل البلاد كمرافقة كبار السن والمصابين بالحالات المستعصية كالأمراض الخبيثة وحيث أن القانون الحالي قد غفل عن إعطاء الموظف الحق في الحصول على إجازة رسمية لمرافقة مريض قررت اللجان الطبية المختصة علاجه في داخل البلاد، وحيث إن أخذ الإجازات في ظل غياب قانون ينظمها قد يسبب إرباكاً للوزارة في ظل غياب ضوابط قانونية مما يسمح بالتجاوز في كثير من الحالات. ولذا فقد رأت اللجنة أن المقترح يسهم إيجابياً في تنظيم العملية ويخدم فئة كبيرة من الموظفين الذين هم في أمس الحاجة لإجازة المرافقة، وذلك وفق الضوابط الخاصة المعتمدة لمنحها.

عاشراً- اختيار مقرري الموضوع الأصلي والاحتياطي:

إعمالاً لنص المادة (٣٩) من اللائحة الداخلية لمجلس الشورى، اتفقت اللجنة على اختيار كل من :

١. الأستاذة سميرة إبراهيم رجب
 ٢. الدكتور الشيخ علي بن عبدالله آل خليفة
- مقرراً أصلياً.
مقرراً احتياطياً.

الحادي عشر- توصية اللجنة :

في ضوء ما دار من مناقشات وما أبدى من آراء أثناء دراسة الاقتراح بقانون، فإن اللجنة توصي بما يلي :

- الموافقة على جواز نظر الاقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦، والمقدم من أصحاب السعادة: الأستاذة وداد محمد الفااض والدكتورة ندى عباس حفاظ.

والأمر معروض على المجلس الموقر لاتخاذ اللازم،،،

د. هبة جواد الجشي
رئيس لجنة الخدمات

د. عائشة سالم مبارك
نائب رئيس لجنة الخدمات

من فوق (٢)

مرأي لجنة الشؤون التشريعية والقانونية

بمجلس الشورى



التاريخ : ٣٠ ديسمبر ٢٠٠٧م

**سعادة الدكتورة الفاضلة / بهية جواد الجشي المحترمة
رئيس لجنة الخدمات**

الموضوع : الاقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦، والمقدم من أصحاب السعادة وداد محمد الفاضل والدكتورة ندى عباس حفاظ.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

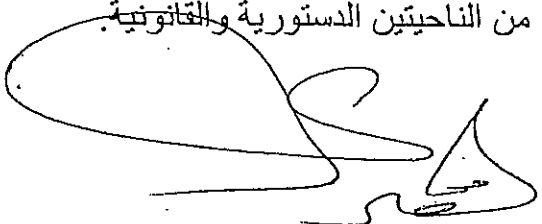
بتاريخ ٢٥ ديسمبر ٢٠٠٧م، أرفق معالي السيد علي بن صالح الصالح رئيس المجلس، ضمن كتابه رقم (١٢٢ ص ل ت ق / ٣ - ١٢ - ٢٠٠٧)، نسخة من الاقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦، والمقدم من أصحاب السعادة وداد محمد الفاضل والدكتورة ندى عباس حفاظ ومذكرته الإيضاحية إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية؛ وذلك لمناقشته وإبداء الملاحظات عليه للجنة الخدمات.

وبتاريخ ٣٠ ديسمبر ٢٠٠٧، عقدت لجنة الشؤون التشريعية والقانونية اجتماعها التاسع، حيث اطلعت على الاقتراح بقانون المذكور ومذكرته الإيضاحية، وذلك بحضور المستشارين والاختصاصيين القانونيين بالمجلس.

وانتهت اللجنة – بعد المداولة والنقاش – إلى عدم مخالفة الاقتراح بقانون لمبادئ وأحكام الدستور.

توصية اللجنة :

ترى اللجنة سلامة الاقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦، والمقدم من أصحاب السعادة وداد محمد الفاضل والدكتورة ندى عباس حفاظ ؛ من الناحيتين الدستورية والقانونية.



محمد هادي الطواجي

رئيس لجنة الشؤون التشريعية والقانونية

مرفق (٣)

مريّات لجنة شؤون المرأة والطفل



التاريخ : ١٣ يناير ٢٠٠٨ م

الموقرة
سعادة الدكتورة بهية جواد الجشي
رئيس لجنة الخدمات

ملاحظات لجنة شؤون المرأة والطفل
على الاقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

بتاريخ ٢٥ ديسمبر ٢٠٠٧ م، أرفق معالي السيد علي بن صالح الصالح رئيس مجلس الشورى، ضمن كتابه رقم (١٢١ ص ل م ط / ٣-١٢-٢٠٠٧)، نسخة من الاقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦ والمقدم من أصحاب السعادة وداد محمد الفاضل والدكتورة ندى عباس حفاظ، وذلك لمناقشته ودراسته وإبداء ملاحظات بشأنه للجنة الخدمات.

وتنفيذاً لهذا التكليف قامت اللجنة بمناقشة الاقتراح بقانون ودراسته في اجتماعها السادس الذي عقد بتاريخ ٨ يناير ٢٠٠٨ م، وذلك بحضور المستشارين في المجلس. ويسرنا أن نضع بين أيديكم ملاحظات اللجنة حول الاقتراح بقانون المذكور.

أولاً: بالنسبة للبند (و) من المادة (٥١) بشأن إجازة مرافقة مريض والمقترح تعديله بحيث تعطى هذه الإجازة للموظف لمرافقة مريض قررت اللجان الطبية المختصة علاجه في

الداخل والخارج؛ تساءلت اللجنة عن دواعي وجود المرافق في الداخل ورأت أن النص مطلق ويساوي بين المرافق لمريض يعالج في الداخل وبين المرافق لمريض يعالج في الخارج، ولذلك ترى أنه لا بد من قيود وضوابط لهذا الأمر بحيث يحدد مدى الحاجة إلى مثل هذه الإجازة، وتحدد الحالات التي يحتاج فيها المريض - الذي يعالج في الداخل - إلى مرافق، وأن يحدد كذلك المرافق نفسه.

ثانيًا: أما بالنسبة للمادة (٥٢) المتعلقة باستحقاق الموظفة بعد عودتها إلى العمل عقب إجازة الوضع ساعتين يوميًا لرعاية وإرضاع مولودها حتى يبلغ من العمر عامين، فتري اللجنة أنه لا بد من الاكتفاء إما بذكر الرعاية أو الإرضاع، وترى أن الرعاية أشمل من الإرضاع، ولا بد من إيجاد ضوابط لهذه الإجازة نظرًا لتأثيرها على سير العمل خصوصًا في المؤسسات التعليمية حيث إن أغلبية النساء يعملن في هذا المجال.

وبذلك تقدم اللجنة رأيها إلى لجتكم الموقرة لاتخاذ ما تراه مناسبًا في هذا الشأن.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

دلال جاسم الزايد
رئيس لجنة شؤون المرأة والطفل

من فوق (٤)

من إيات وزارة الصحة حول

الاقتراح بقانون

مناقشة الإقتراح بقانون بتعديل بعض

أحكام قانون الخدمة المدنية الصادرة بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦م

بناءً على طلب ^{سعادة} رئيس مجلس الشورى بإيداع ملاحظاتنا ومرئياتنا حول تعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية الصادرة بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦م واستناداً إلى المادة (٥٢) من القانون والتي تنص على (تستحق الموظفة بعد عودتها إلى العمل عقب إجازة الوضع ساعتين رعاية لإرضاع مولودها حتى يبلغ من العمر عامين على أن تقدم الشهادات الطبية المؤيدة لذلك).

نود توضيح التالي:-

أولاً : بناءً على نص المادة (٥٢) من القانون تم إصدار تعميم إلى جميع خدمات رعاية الأمومة والطفولة بالمراكز الصحية التابعة لوزارة الصحة على أهمية إصدار الشهادة الطبية للأم المرضع من قبل ممرضة صحة المجتمع وذلك بعد إجراء فحص الثدي وإثبات ذلك على النحو التالي عند ٦ شهور، سنة واحدة، ١٨ شهر حسب المرفق رقم (١).

ثانياً : بعد مرور فترة زمنية تقريبا سنة واحدة تم مراجعة الإجراءات المتبعة مرة أخرى بعد تلقي لجنة الرضاعة الطبيعية العديد من الملاحظات من قبل مقدمي الخدمة حول الإجراءات المتبعة، فتم دراسة جدوى إصدار هذه الشهادات من حيث:

- هل فحص الثدي دليلاً قاطعاً على رضاعة الأم مولودها الرضاعة الطبيعية.
- التأثير النفسي لفحص الثدي على الأم المرضع ولمدة عامين على فترات متواترة.
- هدر وقت مقدمي الخدمات.

بعد هذه الدراسة وبعد تلقينا مذكرة دائرة الشؤون القانونية حول تفسيرهم لنص المادة (٥٢) من القانون والتي ارتأت الدائرة أن استحقاق الموظفة ساعتين الرعاية اليومية لإرضاع طفلها الذي لم يبلغ من العمر عامين لا يشترط أن تقوم الموظفة بإرضاع طفلها رضاعة طبيعية وإن إصدار الشهادات الطبية فقط لإثبات واقعة إنجاب الموظفة للطفل إضافة إلى أنه قد يطلب ما يثبت أن الطفل لم يبلغ من العمر عامين حسب ما ورد في مرفق رقم (٢)

بناءً على ذلك تم تغيير التعميم حسب المرفق رقم (٣) على أن تمنح لها هذه الشهادة لرعاية وإرضاع مولودها متزامناً مع الفحص الدوري للطفل بقسم رعاية الأمومة والطفولة حسب الزيارات التالية عند ٦ شهور، سنة واحدة، و ١٨ شهراً من عمر الطفل دون الحاجة إلى فحص الثدي حيث أن من المعروف من الناحية الطبية والعلمية أن الفحص ليس دليلاً قاطعاً على أن الأم ترضع طفلها رضاعة طبيعية وكذلك التأثير النفسي على الأم المرضع والشعور بالإحراج لدى الأم عند الفحص.

التوصية: بناءً على كل ما تقدم أننا نوصي بالتالي:-

- ١- ليس هناك حاجة لفحص الثدي.
- ٢- إصدار الشهادة الطبية الخاصة برعاية وإرضاع المولود متزامناً مع الفحص الدوري للطفل لإثبات وجود الطفل ورعايته من قبل الأم.



الرقم: رت/رح/ 1374\2007
التاريخ: 26 سبتمبر، 2007م.

- مشرفني خدمات الأمومة والطفولة بالمراكز الصحية
- ممرضات صحة المجتمع بقسم رعاية الأمومة والطفولة

الموضوع: إصدار شهادة بالمراكز الصحية - (رعاية أو إرضاع المولود)

بتطبيقاً لما جاء في المادة (52) من قانون الخدمة المدنية رقم (35) لسنة 2006م والتي تنص على (تستحق الموظفة بعد عودتها إلى العمل عقب إجازة الوضع ساعتين رعاية لإرضاع مولودها حتى يبلغ من العمر عامين على أن تقدم الشهادات الطبية المؤيدة لذلك).

لذا تم الاتفاق على أن يتم إصدار شهادة طبية لرعاية وإرضاع المولود من قبل ممرضة صحة المجتمع الأولى بقسم رعاية الأمومة والطفولة على أن يتم على النحو التالي:-

- سن الطفل من صفر - 6 شهور تمنح الأم شهادة رضاعة دون الحاجة إلى مراجعة قسم رعاية الطفولة والأمومة من أجل تشجيع الأمهات على الرضاعة الطبيعية الخالصة.
- عند بلوغ الطفل (6 شهور، سنة واحدة، 18 شهر) تمنح الأم شهادة طبية لرعاية وإرضاع مولودها متزامناً مع الفحص الدوري للطفل بقسم رعاية الطفولة والأمومة.
- يتم استخدام الشهادات الطبية الحالية المتوفرة بقسم الأمومة والطفولة مختومة بختم انقسم والمركز الصحي.

وتنصلوا بقبول فائق التحية والاحترام ،،،

السيدة سهام الراشد
رئيسة الخدمات التمريضية
لرعاية الأولية والصحة العامة

الدكتورة فهيمة المطوع
رئيسة خدمات الأمومة والطفولة
بالرعاية الصحية الأولية

نسخة منه:

- الرئيس المساعد للرعاية الأولية والصحة العامة
- رئيسة الخدمات الطبية للرعاية الصحية الأولية
- مدير إدارة المراكز الصحية بالوكالة
- رئيسة لجنة الرضاعة الطبيعية
- رئيس صحة القم والأستمان بالرعاية الصحية الأولية
- رؤساء المجالس الإدارية بالمراكز الصحية
- رئيسة خدمات الصحة المدرسية بالرعاية الصحية الأولية

مرفق (٥)

خطاب دائرة الشؤون القانونية الموجه

إلى ديوان الخدمة المدنية

مرفق رقم (٣)

KINGDOM OF BAHRAIN
DIRECTORATE OF LEGAL AFFAIRS



مملكة البحرين
دائرة الشؤون القانونية

Ref : _____

الرقم : ٢٠٠٧/١٤٠٥

Date : _____

التاريخ : ٧/٨/٢٠٠٧م

المحترم
سعادة الأخ الفاضل / أحمد عبد اللطيف البحر
رئيس ديوان الخدمة المدنية

تحية طيبة وبعد ،

للبإشارة إلى كتاب سعادتكم المؤرخ ٢٠٠٧/٨/١ بطلب مراجعة مشروع توجيهات ديوان الخدمة المدنية بشأن ساعاتى الرعاية اليومية المستحقة للموظفة.

نفيدكم أن الدائرة اطلعت على هذا المشروع، وتبين لها الآتي :

١- أن ما تضمنه المشروع من اقتصار منح فائتين الساعتين على حالة الموظفة التي ترضع صغيرها رضاعة طبيعية فقط، إنما يعد مخالفاً لنص المادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦م، وذلك حسبما سلف أن أوضحتها الدائرة بكتابها رقم ٢٠٠٦/١٨٢٧ المؤرخ ٢٠٠٦/١٢/٣ ورقم ٢٠٠٧/٤٧٨ المؤرخ ٢٠٠٧/٣/٢٠.

٢- أن ما تضمنه المشروع : (دون اعتبار لعدد المواليد الذين تضعهم الموظفة في المرة الواحدة)، بحاجة إلى إعادة نظر؛ إذ يتصور حالة موظفة تضع مولوداً في عام وفي العام التالي مباشرة تضع مولوداً آخر.

٣- أن ما تضمنه المشروع من إعطاء جهة العمل سلطة تقديرية في منع أو منح ساعاتى الرعاية أثناء فترة التجربة، بحاجة إلى إعادة نظر؛ إذ يتعلق الأمر بحق الطفل الوليد لا بحق الأم الموظفة في إجازة، ولم يمنع قانون الخدمة المدنية أو لائحته التنفيذية منح الساعتين أثناء فترة التجربة.

وتفضلوا بقبول موفور التحية،

المستشارة / معصومة عبد الرسول عيسى

نائب رئيس دائرة الشؤون القانونية



مذكرة

بشأن مراجعة توجيهات الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ٢٠٠٦
المتعلقة بساعتي الرعاية اليومية التي تمنح للموظفة لإرضاع مولودها

ورد إلى دائرة الشؤون القانونية من ديوان الخدمة المدنية الفاكس المؤرخ
٢٠٠٦/١١/٢٩ مرفق به توجيهات الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ٢٠٠٦ بشأن ساعتي الرعاية
اليومية لإرضاع المولود، وذلك لمراجعتها.

قامت دائرة الشؤون القانونية بمراجعة التوجيهات المشار إليها حيث تبين لها ما يلي:-

١- أن قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦ بموجب المادة (٨١) منه
قد جعل ديوان الخدمة المدنية هو صاحب الاختصاص في إصدار التعليمات والتوجيهات
والنشرات اللازمة لتطبيق أحكام هذا القانون ومتابعة تنفيذها.

٢- إن المادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه تنص على أن ((تستحق الموظفة بعد
عودتها إلى العمل عقب إجازة الوضع ساعتين رعاية يومية لإرضاع مولودها حتى يبلغ من
العمر عامين على أن تقدم الشهادات الطبية المؤيدة لذلك))

وقد تضمنت توجيهات الخدمة المدنية بشأن ساعتي الرعاية اليومية لأرضاع المولود في
الفقرة (٣) شروط وضوابط منح الموظفة ساعتين الساعتين ، والتي من بينها البندين
(ب) ، (ج) ، إذ أوجب البند (ب) على الموظفة المرضعة للحصول على هاتين الساعتين تقديم
شهادة طبية معتمدة تفيد بأنها تقوم بإرضاع مولودها رضاعة طبيعية، بإعتبار أن أساس منح
ساعتي الرعاية هو إرضاع المولود رضاعة طبيعية هذا بالإضافة إلى العناية به ورعايته خلال
الساعتين وعدم الافتراق عنه لساعات طويلة، لذلك يلزم اثبات قيام الموظفة بإرضاع المولود
رضاعة طبيعية، كما أن البند (ج) نص على أن الموظفة التي لا تقوم بإرضاع مولودها
رضاعة طبيعية لأسباب طبية أو خلافها لا تستحق ساعتي الرعاية بهدف الإرضاع المنصوص
عليها.



ومن حيث إن البين من نص المادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية سالفه البيان أنها أعطت الموظفة العائدة من إجازة وضع الحق في الحصول على ساعتين رعاية يومياً لأرضاع مولودها حتى يبلغ من العمر عامين وأشترطت تقديم الشهادات الطبية المؤيدة لذلك.

ومن حيث إن المستقر عليه فقها أن النصوص القانونية تبنى على مقاصدها ومعانيها لا على ألفاظها ومبانيها، إذ العبرة في تفسير النصوص القانونية دائماً تكون بالوصول إلى هدف المشرع من النصوص والغاية التي ترمي إلى تحقيقها، لا أن نقف عند تفسير النص على ألفاظه فحسب بمعزل عن هذه الأهداف والغايات، باعتبار أن الألفاظ قد تحمل أكثر من معنى مما يقتضي بالضرورة البحث في الأهداف والغايات للوقوف على المقصد الصحيح للمشرع من النص، ومن جانب آخر فإن عمومية النصوص القانونية تظل على عمومها ما لم تخصص بمخصص، وأن المطلق من النصوص يظل على إطلاقه ما لم يقيد بمقيد.

إضافة إلى ما تقدم فإن نص المادة (٥٢) المشار إليها لم يحدد على وجه معين طريقة إرضاع الموظفة لمولودها وما إذا كانت طبيعية أم لا، باعتبار أن الرضاعة والتي تمثل غذاء لهذا المولود قد تكون بأية وسيلة ولكنها في جميع الأحوال تقتضي وجود الأم سواء للقيام بها بنفسها أو للإشراف عليها، كما أنه ليس من المنطق حرمان الطفل من رعاية أمه خلال هذه الفترة بمقولة أن الرضاعة غير طبيعية إذ يعني هذا إضافة قيد لم يتضمنه النص، كما أن القول بحرمان الأم من الساعتين لكونها لا ترضع المولود رضاعة طبيعية لا يقتصر ضرره على الأم وحدها بل يتعداها إلى المولود نفسه والذي يحتاج في مثل هذه السن إلى الرعاية بشتى صورها، أيضاً فإن هذا الحرمان سوف يترتب عليه في بعض الأحيان التفرقة في المعاملة بين أصحاب المراكز القانونية المتساوية، إذ قد يتخذ قيام الموظفة بإرضاع طفلها طبيعياً إما لأسباب طبية ترجع إليها وإما لعزوف الطفل نفسه عن الرضاعة الطبيعية، الأمر الذي يترتب عليه التفرقة في المعاملة بينها وبين غيرها ممن ترضع رضاعة طبيعية على الرغم من تساوي مراكزهما القانونية المتمثلة في أن كلاهما عائدة من إجازة وضع وأن لديها مولود لم يتجاوز العامين يحتاج إلى ساعتين الرعاية للإرضاع.



فضلاً عن ذلك فلا يمكن حمل العبارة الأخيرة من نص المادة (٥٢) سالفه البيان والتي تتطلب تقديم الشهادات الطبية المؤيدة لذلك، على أن المقصود بها تقديم الأم للشهادات الطبية التي تؤيد أنها تقوم بإرضاع طفلها رضاعة طبيعية، إذ يعنى ذلك وضع قيد على طريقة رضاعة المولود لم يرد به النص بأن يقتصر ذلك على أن الرضاعة الطبيعية دون غيرها، والصحيح أن يحمل طلب الشهادات الطبية المشار إليها على تقديم ما يثبت واقعة إنجاب الموظفة للطفل إضافة إلى أنه قد يطلب ما يثبت أن الطفل لم يبلغ من العمر عامين، في الأحوال التي لا يوجد فيها ما يثبت سن الطفل.

كما أن سلطة ديوان الخدمة المدنية في إصدار التعليمات والتوجيهات والنشرات اللازمة لتطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية ومتابعة تنفيذها والمستمدة من المادة (٨١) من القانون المشار إليه، لا تعني أن يتولى الديوان وضع قيود لم ينص عليها القانون بما يضيق من نطاق سريان أحكامه، إذ لا يخرج ما يصدره الديوان عن كونه لا ينفذ القانون لا أن يتعدى ذلك ليتولى تحديد نطاق سريان القانون.

وبناء على ما تقدم ترى دائرة الشؤون القانونية أن إستحقاق الموظفة ساعتي الرعاية اليومية لإرضاع طفلها الذي لم يبلغ من العمر عامين لا يشترط أن تقوم الموظفة بإرضاع طفلها رضاعة طبيعية.

والله الموفق،

مرفق (٦)

مدونة اللجان الطبية بوزارة الصحة

حول أنواع الإجازات المرضية

المذكرة المقدمة من اللجان الطبية بوزارة الصحة حول جميع أنواع الإجازات المرضية

الإجازة المرضية الطبيعية: " هي ضرورة تغيب العامل عن العمل عندما يعاني من مرض، إصابة غير مهنية، أو المرض أو العجز المتعلق بالحمل والولادة، التعرض لمرض معد يتطلب حجرا صحيا، أو ضرورة التغيب عن العمل بسبب الفحص الطبي لدى طبيبه المعالج أو لتلقي العلاج، وتكون فترة الإجازة المرضية مدفوعة الراتب، وتقتطع فترة الإجازة هذه من رصيده من الإجازات المرضية "

يحق للعامل الحصول على إجازة مرضية بمعدل يومي عمل (2) شهريا، بحيث لا يتعدى ما مجموعه 288 يوما بالإجمال.

الإجازة المرضية للولادة القيصرية والمضاعفات التي تتعرض لها المرأة بسبب الولادة: " وهي الإجازة المرضية التي ينصح بها الطبيب المعالج للمرأة التي تعرضت ولادتها لعملية قيصرية أو مضاعفات أخرى لها علاقة بعملية الولادة، على أن تبدأ إجازة الأمومة بعد انقضاء فترة الإجازة المرضية المعنية مباشرة، وتقتطع فترة الإجازة هذه من رصيدها من الإجازات المرضية "

الإجازة المرضية العائلية الطارئة من الدرجة الأولى: " هي الضرورة الطارئة لتغيب العامل عن العمل بسبب مرض أو إصابة أحد أفراد العائلة من الدرجة الأولى، والذي يتطلب من العامل رعايته، وتخصم فترة الإجازة المرضية العائلية الطارئة من رصيد العامل من إجازاته المرضية الطبيعية "

الحد الأقصى للإجازة المرضية العائلية من الدرجة الأولى الذي يحق للعامل استخدامه من رصيده من إجازته المرضية هو:

1. 24 ساعة عمل (3 أيام عمل) لكل حالة مرضية أو إصابة واحدة، ويمكن أن يستخدمها كساعات مقتطعة من دوامه الرسمي أو كيوم عمل كامل.
2. ما مجموعه 48 ساعة عمل (6 أيام عمل) لكل سنة، ويمكن أن يستخدمها كساعات مقتطعة من دوامه الرسمي أو كيوم عمل كامل.

الإجازة المرضية العائلية الاعتيادية من الدرجة الأولى: " هي الضرورة الاعتيادية لتغيب العامل عن العمل، لمرافقة أحد أفراد العائلة من الدرجة الأولى أثناء زيارته الاعتيادية الى عيادة الطبيب المعالج أو عيادة طبيب الأسنان، بحيث لا تتعدى الفترة في مجموعها عن 32 ساعة عمل في السنة "

الإجازة المرضية العائلية الطارئة من الدرجة الثانية أو الثالثة أو الرابعة: " هي الضرورة الطارئة لتغيب العامل عن العمل بسبب مرض أو إصابة أحد أفراد العائلة من الدرجة الثانية أو الثالثة أو الرابعة، والذي يتطلب من العامل رعايته اضطراريا، لحين إحلال راع من أفراد العائلة من الدرجة الأولى ليقوم بذلك، بحيث لا تتعدى الفترة عن 24 ساعة عمل (3 أيام عمل)، يمكن للعامل استخدامها كساعات عمل مقتطعة من دوامه الرسمي أو كيوم عمل كامل، وفي حالة افتقار العائلة لمثل هذا الراع من الدرجة الأولى، تعامل الحالة كما هي في الإجازة المرضية العائلية من الدرجة الأولى وبنفس شروطها "

وفي جميع الحالات يجب أن تدعم الإجازات المرضية العائلية بشهادات طبية من الطبيب المعالج، شريطة أن يتم اعتمادها من قبل اللجان الطبية.

أفراد العائلة من الدرجة الأولى: الأب والأم، الابن والابنة، أب وأم الزوج، أب وأم الزوجة.
أفراد العائلة من الدرجة الثانية: الجد والجدة، الأخ والأخت، أبناء الابن، أبناء الابنة، أخوة الزوج أو الزوجة، جد وجدة الزوج أو الزوج.

أفراد العائلة من الدرجة الثالثة: جد وجدة الأب والأم، أبناء ابن الابن، أبناء بنت الابن، أبناء ابن الابنة، أبناء بنت الابنة، العم والعمة والخال والخالة، عم وعمة الزوج والزوجة، خال وخالة الزوج والزوجة، أبناء أخوة الزوجين، جد وجدة أب وأم الزوجين.

أفراد العائلة من الدرجة الرابعة: جد وجدة الجد أو الجدة، أبناء العم والعمة، أبناء الخال والخالة، عم وعمة الأب أو الأم، خال وخالة الأب أو الأم، أبناء العم والعمة للزوج أو الزوجة، أبناء الخال والخالة للزوج أو الزوجة، أبناء أخوة الزوج أو الزوجة، عم وعمة خال وخالة والد الزوج أو الزوجة، جد وجدة الجد والجدة لكل من الزوجين.

الإجازة المرضية الإضافية: " يمنح العامل الذي يعاني من حالة مرضية شديدة فترة غياب عن العمل لا تتعدى 60 يوم عمل في السنة مدفوعة الراتب في حال استنفاده لرصيده من الإجازات المرضية والسنوية ، وتسمى هذه الفترة إجازة مرضية إضافية "

1. المقصود بالحالة المرضية الشديدة، تلك الأمراض التي يتطلب شفاءها فترة طويلة نسبيا من العلاج، كالسرطان، الأزمات القلبية، السكتة الدماغية، الإصابات الشديدة، مرض الزايمر، الحمل والولادة العسيرين، الخ.
2. لا تدخل ضمن تعريف " الحالة المرضية الشديدة " الأمراض العابرة التي يمكن شفاءها خلال فترة وجيزة من العلاج.
3. إذا قررت اللجان الطبية أن العامل غير لائق صحيا للاستمرار في الخدمة فيحال للتقاعد الذي يعتبر ساري المفعول من تاريخ استنفاده لرصيده من الإجازات المرضية فقط، وفي هذه الحالة لا يجوز منح العامل إجازة مرضية إضافية.
4. يمكن منح العامل الإجازة المرضية الإضافية كفترة واحدة متواصلة، أو على فترات متقطعة حسب ما تتطلبه الحالة المرضية وإفادة الطبيب المعالج.
5. ضرورة اعتماد الإجازة المرضية الإضافية من قبل اللجان الطبية حتى تكون سارية المفعول.

إجازة مرافقة أحد أفراد العائلة للعلاج خارج المملكة "تغيب الموظف (الموظفة) عن العمل مدفوع الراتب للوقت الضائع الناتج عن مرافقة أحد أفراد عائلته والذي تتطلب حالته المرضية العلاج خارج المملكة"

1. المقصود بأفراد العائلة في هذه الحالة: الأطفال، الزوج أو الزوجة، الوالدين من جهة الزوج أو الزوجة، الأخوان والأخوات.
2. " العلاج خارج المملكة " يعني علاج الأمراض التي لا يتوفر علاجها في المملكة أو الأمراض الخطيرة أو الأمراض التي لم يتم تشخيصها في المملكة.
3. أن لا تتعدى إجازة المرافقة للعلاج خارج المملكة عن ستون يوما اعتياديا (شهرين فقط).
4. ضرورة اعتماد إجازة المرافقة خارج المملكة من قبل اللجان الطبية.

الإجازة المرضية الإصابية (فترات الانقطاع عن العمل بسبب إصابات العمل):
 " تعتبر فترة الانقطاع عن العمل بسبب إصابة العمل أو المرض المهني إجازة مرضية إصابية، لا تقطع من رصيد العامل المصاب من الإجازات المرضية الاعتيادية أو الإجازة السنوية، وهي مدفوعة الراتب من ثاني يوم لتاريخ الإصابة أو من تاريخ المرض، وتحمل الهيئة العامة لصندوق التقاعد في حالة القطاع الحكومي والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في حالة القطاع الخاص دفع هذا الراتب وحتى شفاء المصاب والعودة إلى العمل."

1. يتحمل صاحب العمل (الوزارة أو الشركة) راتب اليوم الأول للإصابة.
2. تتحمل الهيئة العامة لصندوق التقاعد أو الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية راتب العامل المصاب من ثاني يوم الإصابة وطوال فترة انقطاعه عن العمل حسب ما يقرره طبيبه المعالج، شريطة اعتماد اللجان الطبية ذلك، حسب الأحكام المذكورة لاحقاً.

أحكام عامة:

1. يجب اعتماد جميع أنواع الإجازات المرضية الطبيعية أو العائلية أو الإصابية التي تتعدى خمسة أيام متواصلة من قبل اللجان الطبية لجميع العاملين، سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص.
2. يجب تحويل الإجازات المرضية الطبيعية من قبل المؤسسات الحكومية أو الخاصة إلى اللجان الطبية خلال فترة لا تتعدى خمسة أيام عمل من تاريخ إصدار الإجازة المرضية، أو خلال خمسة أيام من تاريخ الوصول من خارج المملكة بالنسبة للعلاج أو مرافقة مريض للعلاج خارج المملكة، أما فيما يتعلق بالإجازات المرضية الإصابية فيجب تحويلها وبنفس الشروط من قبل الهيئتين العامتين لصندوق التقاعد والتأمينات الاجتماعية.
3. لن تبت اللجان الطبية في الإجازات المرضية إذا تخلفت عن الفترة الزمنية المحددة في البند الثاني، دون مبرر شرعي ومقنع.
4. ضرورة أن يكون رد اللجان على اعتماد الإجازة المرضية من عدمه خلال فترة لا تتعدى عشرة أيام عمل من تاريخ إصدار الإجازة المرضية الطبيعية أو الإصابية.

الإجازات المرضية المتقطعة:

- يجب تحويل الإجازات المرضية المتقطعة إلى اللجان الطبية لتحديد أسبابها وتقييم الحالة الصحية للحصول عليها وذلك حسب الشروط التالية:
1. إذا زاد مجموع الإجازات المرضية المتقطعة عن ستة أيام خلال 3 أشهر.
 2. إذا زاد مجموع الإجازات المرضية المتقطعة عن 15 يوماً خلال 6 أشهر.

جميع الإجازات المرضية الطبيعية أو الإصابية تعني أن الحالة الصحية للعامل تحتم عليه الإعاقة المؤقتة عن أدائه لواجباته الوظيفية، بما فيها الإعاقة الناشئة عن الحمل أو الولادة، أو تعرضه أو إصابته لأحد الأمراض المعدية والتي بحضوره العمل قد يشكل خطراً على صحة الآخرين، أو أن مواعيد طبيبه لا يمكن تنظيمها خارج الدوام الرسمي.

وتعني الإعاقة المؤقتة: " عدم قدرة العامل بشكل مؤقت على أداء كل الأعمال المتعلقة بوظيفته، ولا يقوم خلالها بأي عمل مقابل راتب مدفوع، ويكون خاضعاً للعناية المستمرة من طبيبه المعالج "، شريطة أن يكون ذلك مدعماً بتقرير من طبيبه المعالج يتضمن:

1. سبب الإجازة المرضية مع ذكر تاريخ المرض / الإصابة.
2. الاتجاه المحتمل للمرض / الإصابة، وتاريخ العودة للعمل.
3. العلاج والنصائح المطلوبة بهدف الشفاء والعودة للعمل.

بالإضافة إلى الأحكام العامة السابقة الذكر والمتعلقة بالإجازات المرضية، فإن جميع الحالات ذات الإعاقة المؤقتة يجب عرضها على اللجان الطبية مع الإفادات التالية:

1. التقرير الطبي الصادر من طبيبه المعالج.
2. الوصف الوظيفي مع تحديد المخاطر المهنية بدقة.
3. استمارة التحليل الوظيفي.
4. تاريخ التحاقه بالخدمة، وتاريخه المهني بما فيه تاريخ التحاقه بالمهنة الحالية.
5. الإجازات المرضية السابقة خلال السنتين الأخيرتين.

تقوم اللجان الطبية بعد دراسة وتقييم الحالة الصحية على ضوء الإفادات المذكورة أعلاه وبعد إجراء الفحص الطبي باتخاذ القرارات التي تراها مناسبة مثل:

1. العودة الفورية للعمل في حالة عدم ثبوت الإعاقة المؤقتة.
2. العودة للعمل بنفس الوظيفة السابقة بعد انتهاء الإعاقة المؤقتة والشفاء الكامل من المرض / الإصابة.
3. العودة للعمل بنفس الوظيفة السابقة مع تحديد بعض الاشتراطات المتعلقة بظروف العمل بحيث تناسب الحالة الصحية الحالية للعامل وتحديد الفترة الزمنية لهذه الاشتراطات الجديدة وإعادة مناظرته مرة أخرى لإعادة تقييم الحالة إذا ارتأت اللجان ذلك حسب نوع ودرجة المرض / الإصابة.
4. تغيير طبيعة عمل العامل بشكل مؤقت أو دائم.
5. تغيير وظيفة العامل بشكل مؤقت أو دائم.
6. تخفيض ساعات العمل بشكل مؤقت أو دائم.
7. أية إجراءات أخرى تقررها اللجان.

مرفق (٧)

الاقتراح بقانون

ومدكرتها الإيضاحية

التاريخ : ١٨ فبراير ٢٠٠٨

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتورة بهية جواد الجشي الموقرة
رئيس لجنة الخدمات

الموضوع : الإقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية
الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦

تحية طيبة و بعد،

الحاقاً بمذكرتنا السابقة المؤرخة في ٢٠٠٨/١/١٣ المتعلقة بالموضوع
المذكور أعلاه ، نرفق لكم هذه المذكرة و التي تتضمن مرئياتنا الأخيرة
بخصوص تعديل البند (و) من المادة رقم (٥١) بالإضافة الى مبررات حذف
طلبنا السابق بتعديل المادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية.

شكرين لكم جهودكم و تعاونكم

مقدمتا الإقتراح بقانون

أ. و داد الفاضل و دار الناس

د. ندى حفاظ

مذكرة بشأن الاقتراح بقانون بتعديل بعض احكام
قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦

بتاريخ ٢٠٠٧/١٢/٤ تقدمنا باقتراح بقانون بتعديل كل من البند (و) من المادة رقم (٥١) و المادة رقم (٥٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦ و بعد حضور اجتماعات لجنة الخدمات و الإستماع الى ممثلي الجهات المختلفة التي تمت دعوتها ، نود توضيح ما يلي :

اولا: البند (و) من المادة رقم (٥١):

النص الحالي للبند (و) من المادة رقم (٥١):

و- اجازة مرافقة مريض: وتمنح للموظف لمرافقة مريض قررت اللجان الطبية المختصة علاجه في الخارج مع مرافق له ، وذلك للمدة المقررة للعلاج بحيث لا تزيد على ستين يوما.

النص السابق المقترح للبند (و) من المادة رقم (٥١):

و- اجازة مرافقة مريض: وتمنح للموظف لمرافقة مريض قررت اللجان الطبية المختصة علاجه في الداخل او في الخارج مع مرافق له ، وذلك للمدد المقررة للعلاج بحيث لا تزيد على ستين يوما.

جاء تقديمنا للاقتراح المذكور استنادا الى المبررات التالية :-

➤ غُفل هذا البند في نصه الحالي عن حق الموظف في اجازة براتب معتمدة من اللجان الطبية المختصة لمرافقة مريض يتعالج داخل البلاد ، اذ انه مع تطور الخدمات الصحية اصبح علاج العديد من الامراض متوافرا في البلاد في القطاعين العام والخاص.

➤ هناك حالات مرضية يتم علاجها في البلاد سواء في القطاع العام أو الخاص و يستلزم وجود مرافق أثناء فترة العلاج و ضمن ضوابط محددة تضعها اللجان الطبية بوزارة الصحة منها:

- ١- مرافقة الأم أو الأب لطفلهم المريض أثناء مكوثه في المستشفى.
- ٢- بعض الحالات المرضية لكبار السن أثناء مكوثهم في المستشفى.
- ٣- الحالات المرضية المستعصية مثل الأمراض الخبيثة وغيرها .
- ٤- الحالات الطارئة كالحوادث الخطيرة و دخول المريض الى أقسام الطوارئ أو العناية القصوى أو العمليات الجراحية الكبيرة.

بالنسبة للتعديل الجديد للبند (و) من المادة رقم (٥١)

بعد حضور ممثلو وزارة الصحة و اللجان الطبية في اجتماع لجنة الخدمات الثالث عشر، تبين لنا ما يلي :

- ان اللجان الطبية تعتمد حاليا اجازات مرافقة مريض في الداخل بناء على قرار الاطباء المعالجين ووفق الضوابط المعمول بها في اللجان الطبية بالرغم من عدم نص ذلك في القانون و ذلك لأهمية اعطاء مثل هذه الإجازة للمرافق في الداخل و قد أوضح ممثلو وزارة الصحة بان عدم السماح بذلك في القانون قد تسبب في تقييد الوزارة و حرمان فئة من المرضى من مرافقة ذويهم لهم في حالات محددة أثناء تلقيهم العلاج في البلاد.
- ان الحاجة لوجود مرافق لمريض يتعالج في الداخل لم تنتفي بصدر قانون الخدمة المدنية من الناحية الطبية ، فعندما يضطر الموظف الى مرافقة مريض من أقاربه يتعالج في الداخل يقع في الواقع امام خيارين اما طلب هذه الاجازة من رصيد اجازاته السنوية (ان كان له رصيد من هذه الاجازات) او التغيب عن العمل بالتوافق مع رئيسه في العمل وهو امر لايجيزه اي قانون ، ويخضع للأهواء الشخصية .
- ان اللجان الطبية تعمل حاليا على مراجعة وتحديث ضوابط منح و اعتماد اجازات مرافقة مريض في الداخل و الخارج ، مما لا يستدعي وجود اي تخوف من سوء استخدام صلاحية منح او اعتماد هذه الاجازات و يتم كذلك تحديد صلة القرابة للمرافق و عدد المرافقين حسب الحالة المرضية.
- اقترح بعض أعضاء اللجنة أن يقتصر التعديل على منح اجازة مرافقة مريض في الداخل للأقارب من الدرجة الأولى فقط.

- بناء على ما سبق فإننا نرى ضرورة وجود نص صريح في قانون الخدمة المدنية يمنح بموجبه الموظف اجازة لمرافقة مريض قريب له من الدرجة الأولى و ذلك في داخل البلاد وفقا للضوابط المعتمدة في وزارة الصحة.

وعليه نقترح ان يكون تعديل البند (و) من المادة رقم (٥١) على النحو التالي:

و- اجازة مرافقة مريض : تمنح للموظف لمرافقة مريض قررت اللجنة المختصة علاجه في خارج البلاد مع مرافق له و ذلك للمدة المقررة للعلاج بحيث لا تزيد عن ستين يوما .
كما تمنح هذه الاجازة للموظف لمرافقة مريض قريب له من الدرجة الأولى قرر الاطباء المعالجون حاجته لمرافق اثناء علاجه في داخل البلاد بحيث لا تزيد عن ثلاثين يوما .
ويشترط للحصول على هذه الاجازة موافقة اللجان الطبية المختصة واعتمادها وفق الضوابط الخاصة بمنح هذه الاجازات .

ثانيا: المادة رقم (٥٢):

النص الحالي للمادة (٥٢) :

تستحق الموظفة بعد عودتها إلى العمل عقب اجازة الوضع ساعتين رعاية يوميا لارضاع مولودها حتى يبلغ من العمر عامين على ان تقدم الشهادات الطبية المؤيدة لذلك.

النص المقترح للمادة (٥٢):

تستحق الموظفة بعد عودتها الى العمل عقب اجازة الوضع ساعتين يوميا لرعاية وارضاع مولودها حتى يبلغ من العمر عامين.

- جاء تقديمنا للاقتراح المذكور استنادا الى المبررات التالية:-

➤ انه لا يمكن - علميا - اصدار اي شهادة طبية تثبت بالدليل القاطع ان الام ترضع طفلها رضاعة طبيعية ، وبالتالي فان عمل هذه الفحوصات واصدار

الشهادات الطبية هو في الواقع العملي هدر لوقت مقدمي هذه الخدمات في المراكز الصحية .
➤ ان الفحص الدوري للموظفة المرضعة يعرضها لتأثيرات نفسية سلبية من اجل اصدار شهادة لا جدوى لها علميا .

- و بعد حضور اجتماعي لجنة الخدمات الثاني عشر و الثالث عشر تبين ما يلي :

➤ من المستغرب ان ممثلي ديوان الخدمة المدنية لم يبينوا للمشاركين في الاجتماع- لاسباب لا نعلمها - ان دائرة الشئون القانونية قد ارسلت في اغسطس ٢٠٠٧ خطابا لديوان الخدمة المدنية يتضمن تفسيراً للمادة (٥٢) (مرفق ١) يوضح ان استحقاق الموظفة لساعتي الرعاية بعد عودتها من اجازة الوضع لا يشترط ان تكون هذه الموظفة ترضع مولودها رضاعة طبيعية ، وانما تمنح هاتان الساعتان لكل موظفة بعد عودتها من اجازة الوضع لارضاعها طفلها رضاعة طبيعية او صناعية . وان الشهادات الطبية المشتر اليها هي لاثبات واقعة انجاب الموظفة لطفل ما زال على قيد الحياة.

➤ بعد استلام وزارة الصحة تفسير دائرة الشئون القانونية المذكور اعلاه للمادة رقم (٥٢) ، اصدرت الجهة المختصة بالوزارة تعميماً في ٢٦/٩/٢٠٠٧ (مرفق ٢) يلزم المعنيين بمنح الام شهادة طبية لرعاية وارضاع مولودها ، سواء الرضاعة الطبيعية او الصناعية ، متزامنة مع الفحص الدوري للطفل في عمر ٦ شهور ثم سنة واحدة ثم ١٨ شهرا و دون اجراء أي فحص طبي للام المرضع .

بالنسبة لتعديل المادة (٥٢) من القانون :

ان تفسير دائرة الشئون القانونية المذكور اعلاه للمادة (٥٢) قد جاء متوافقا مع الهدف الذي كنا نسعى لتحقيقه من تعديل هذه المادة - مما يعني انتفاء الحاجة لتعديلها الان - حيث ان ساعتي الرعاية اليومية تمنح الان لكل موظفة بعد عودتها الى العمل عقب اجازة الوضع بهدف رعاية وارضاع طفلها دون اشتراط الرضاعة الطبيعية ، وان الشهادة الطبية الممنوحة للموظفة هي لاثبات انها انجبت طفلا وانها ما زالت ترعى هذا الطفل.

بناء على ما تقدم وللأسباب المذكورة أعلاه ، نفيد لجننتكم الموقرة باننا سنقوم
باتخاذ الاجراء اللازم لحذف تعديل المادة (٥٢) من الاقتراح ، و اقتصار التعديل
على البند (و) من المادة رقم (٥١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٣٥) لسنة
٢٠٠٦م على النحو المذكور في هذه المذكرة .

شاكرين ومقدرين للجنة الخدمات رئيسة واعضاء تعاونها معنا في دراسة هذا
المقترح.

مقدمتا الاقتراح بقانون

أ. و داد الفاضل

د. ندى حفاظ

٢٤٠٠٨ / ٤ / ١٨

اقتراح بقانون

بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة المدنية

الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦

نحن حمد بن عيسى آل خليفة ملك مملكة البحرين .

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦

أقر مجلس الشورى ومجلس النواب القانون الآتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:

المادة الأولى

يستبدل بنص البند (و) من المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون

رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٦ النص الآتي :

البند (و) من المادة (٥١) :

و- إجازة مرافقة مريض : تمنح للموظف لمرافقة مريض قررت اللجنة المختصة علاجه في خارج البلاد مع مرافق له، وذلك للمدة المقررة للعلاج بحيث لا تزيد عن ستين يوماً.

كما تمنح هذه الإجازة للموظف لمرافقة مريض قريب له من الدرجة الأولى قرر الأطباء المعالجون حاجته لمرافق أثناء علاجه في داخل البلاد بحيث لا تزيد عن ثلاثين يوماً.

ويشترط للحصول على هذه الإجازة موافقة اللجان الطبية المختصة واعتمادها وفق الضوابط الخاصة بمنح هذه الإجازات .

المادة الثانية

على الوزراء - كل فيما يخصه- تنفيذ أحكام هذا القانون، ويعمل به اعتبارًا من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

ملك مملكة البحرين
حمد بن عيسى آل خليفة

صدر في قصر الرفاع :

بتاريخ

الموافق

مرفق (٨)

المواد المعدلة من القانون الأصلي

ولا يجوز تقصير الإجازة الاعتيادية أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب تقتضيها مصلحة العمل.
ويحتفظ الموظف برصيد إجازاته الاعتيادية التي لم ينتفع بها بشرط ألا يتجاوز الرصيد المسموح بنقله للسنة التالية (٧٥) يوم عمل.

مادة (٤٧)

يستحق الموظف عند انتهاء خدمته بدلاً تقديماً عن رصيد إجازته الاعتيادية التي لم ينتفع بها، محسوباً على أساس آخر راتب كان يتقاضاه ، وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية.

مادة (٤٨)

استثناء من حكم المادة (٤٦) من هذا القانون يستحق موظفو الهيئات التعليمية في المدارس والهيئات التدريسية والكليات والمعاهد التابعة للدولة والتي تسري بشأنها أحكام هذا القانون إجازة اعتيادية في منتصف ونهاية العام الدراسي يصدر بتحديد لها قرار من الوزير المختص، بعد موافقة ديوان الخدمة المدنية.

مادة (٤٩)

يستحق الموظف إجازة مرضية براتب كامل شامل جميع العلاوات تمنح بناء على تقرير من الجهة الطبية المختصة بمعدل (٢٤) يوم عمل في السنة بواقع يومي عمل في الشهر.
ويحتفظ الموظف برصيد إجازاته المرضية التي لم ينتفع بها بشرط ألا يتجاوز هذا الرصيد (٢٤٠) يوم عمل.

مادة (٥٠)

استثناء من حكم الفقرة الأولى من المادة السابقة ، يجوز للسلطة المختصة - بعد اخذ رأي ديوان الخدمة المدنية- أن تمنح الموظف الذي استنفد رصيده من الإجازة المرضية إجازة مرضية إضافية براتب كامل شامل جميع العلاوات لا تزيد على ستين يوم عمل ، إذا رأت اللجنة الطبية المختصة أن حالته تستدعي ذلك ، شريطة ألا تقل مدة خدمته عن سنة كاملة.

مادة (٥١)

يستحق الموظف إجازة خاصة براتب كامل شامل جميع العلاوات ، لا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة ، وذلك في الحالات الآتية:

أ- إجازة الزواج: وتكون لمدة ثلاثة أيام عمل ولمرة واحدة طوال مدة خدمته.

- ب- إجازة الحج: وتكون لمدة (٢١) يوماً ولمرة واحدة طوال مدة خدمته.
- ج- إجازة الوضع: وتمنح للموظفة لمدة (٦٠) يوماً تحسب من تاريخ الوضع.
- د- إجازة الوفاة:
- وتمنح عند وفاة أحد الأقارب حتى الدرجة الرابعة ولمدة ثلاثة أيام.
- هـ- إجازة عدة الوفاة: وتمنح للموظفة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام.
- و- إجازة مرافقة مريض: وتمنح للموظف لمرافقة مريض قررت اللجان الطبية المختصة علاجه في الخارج مع مرافق له ، وذلك للمدة المقررة للعلاج بحيث لا تزيد على ستين يوماً.
- ز- إجازة مخالطة مريض: وتمنح للموظف المخالط لمريض بمرض معد وترى اللجان الطبية منعه لهذا السبب من مزاولة وظيفته للمدة التي تحددها.
- ح- فترة الحجر الصحي: يقدم الموظف لدى عودته إلى جهة عمله الشهادات الطبية التي تثبت ذلك.
- ط- إجازة امتحان دراسي: تمنح للموظف إجازة لمدة لا تتجاوز شهراً لإداء امتحان دراسي.
- ي- إجازة مشاركة في وفود رياضية أو ثقافية: وتمنح للموظف للمدة التي تتطلبها هذه المشاركة.
- ك- إجازة إصابة عمل: وتمنح للموظف الذي تلحق به إصابة عمل أثناء تأدية مهام وظيفته أو بسببها ، وذلك حسبما تحدده اللجان الطبية المختصة ، استناداً إلى أحكام الفصل التاسع من المرسوم بقانون رقم (١٣) لسنة ١٩٧٥ بشأن تنظيم معاشات و مكافآت التقاعد لموظفي الحكومة وتعديلاته.
- وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد وشروط استحقاق هذه الإجازات.

مادة (٥٢)

تستحق الموظفة بعد عودتها إلى العمل عقب إجازة الوضع ساعتين رعاية يومية لارضاع مولودها حتى يبلغ من العمر عامين على أن تقدم الشهادات الطبية المؤيدة لذلك.

مادة (٥٣)

- تكون حالات الترخيص بإجازة خاصة بدون راتب على الوجه التالي:
- أ- تمنح للزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل ، ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء أي منهما في الخارج.
- ويتعين على الجهة الحكومية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة في هذه الحالة.
- ب- تستحق الموظفة إجازة خاصة بدون راتب، لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز عمره ست سنوات، بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ، ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.