

الإطار المنظم لعطل المرض العادي

دليلك الإداري الشامل للإجراءات، الحقوق،
والواجبات في الوظيفة العمومية

مسار عطلة المرض العادي

المرحلة 1: الشروط

إثبات العجز
والوثائق المطلوبة

المرحلة 2: الإجراءات

الآجال القانونية
وقنوات الاتصال

المرحلة 3: المدة

احتساب مدة
العطلة حسب صفة
العون

المرحلة 4: المراقبة

التزامات العون
وآليات الرقابة

المرحلة 5: الاستئناف

العودة للعمل أو
تسوية الوضعيات

تشريح الشهادة الطبية الصالحة

المصدر

يجب أن تُسلم من طرف طبيب
مرسّم بعمادة الأطباء.
(لا يمكن إسنادها من قبل الأطباء
المتربصين أو الممرضين).

المدة

يجب أن تنص بوضوح على المدة
اللازمة تقريباً للشفاء.

الحالة

يجب أن تثبت العجز الفعلي عن
مباشرة المهام.
(شهادة الحضور الطبية لا تخول
التمتع بالعطلة).



نافذة الـ 48 ساعة: إجراءات تقديم الطلب



تنبيه: الأجل يتضمن أيام الراحة الأسبوعية والأعياد الوطنية والدينية ولا يتوقف خلالها.



قنوات الإرسال المسموحة:

الرئيس المباشر

البريد الإلكتروني

الفاكس

البريد العادي

يجب تقديم مطلب العطلة مرفقاً بالشهادة الطبية في أجل أقصاه 48 ساعة من تاريخ/ساعة الانقطاع عن العمل.

شرط أساسي: يجب التنصيص بدقة على العنوان الشخصي خلال مدة العطلة لإجراء المراقبة.

عتبة الـ 30 يوماً واللجنة الطبية

مطلب عطلة مرض عادي

أقل من أو يساوي 30 يوماً



تسند العطلة مباشرة من طرف
رئيس الإدارة.

تتجاوز 30 يوماً



يتعين وجوباً استشارة اللجنة
الطبية المختصة.



قاعدة الاحتساب: تُحتسب حقوق العطلة على أساس أن كل فترة
عمل منجز مدتها 365 يوماً تعتبر سنة عمل واحدة.

المصفوفة التشخيصية للمدة القصوى للعطلة

بنصف الأجر / الفترات القصيرة (Half Pay)	بكامل الأجر (Full Pay)	الصفة (Status)
يومان ونصف (2.5) عن كل شهر عمل فعلي	شهر واحد عن كل سنة عمل منجز	العون الوقتي/المتعاقدين (أقل من 365 يوماً)
4 أشهر عن كل سنة عمل + 5 أيام عن كل شهر عمل	شهران عن كل سنة عمل منجز	العون الوقتي/المتعاقدين (أكثر من 365 يوماً)
10 أشهر عن كل سنة عمل منجز	شهران عن كل سنة عمل عمل منجز	الموظف أو العامل المباشر (الرسمي)

ميزان الحقوق والواجبات أثناء العطلة



الحقوق المضمونة

التمتع بالمرتب طبقاً للحقوق المكتسبة.

الاحتفاظ بمنحة الإنتاج (باستثناء منحة الإنتاج غير المدمجة حيث يخصم نصف نقطة أو نقطة حسب السلك).

الواجبات المفروضة

الخضوع لكل الواجبات المهنية (باستثناء القيام بالوظيفة).

يُحجّر منعاً باتاً ممارسة أي نشاط خاص بمقابل خلال مدة العطلة.

آليات المراقبة: الإدارية والطبية

المراقبة الطبية

تتم بواسطة طبيب تعينه الإدارة للغرض
للغرض للتأكد من الحالة الصحية للعون.

المراقبة الإدارية

تتم في شكل زيارة للعون في العنوان المضمن بالمطلب.
للتأكد من أن العون لا يستعمل عطلته لغير التداوي.
يمنع مغادرة محل الإقامة أو السفر خارج تراب
الجمهورية دون ترخيص مسبق.
لا يمكن للرئيس المباشر ادعاء مشاهدة العون خارج
مقره دون إجراء مراقبة فعلية.

إعفاء وجوبي: يُعفى من إجراء المراقبة الإدارية والطبية الأعوان الذين تتم معالجتهم بالمستشفيات.

مسارات ما بعد العطلة

الاستئناف الطبيعي

يتعين استئناف العمل فور نهاية العطلة.
تُضم أيام الراحة الأسبوعية والأعياد التي تلي العطلة مباشرة إليها (إلا إذا تخللتها مباشرة فعلية).

طلب عطل إضافية

لا يمكن تعقب عطلة المرض بعطلة استراحة إلا بإذن اللجنة الطبية.
يمكن طلب عطلة سنوية أو مرض طويل الأمد.

استئناف الحقوق

- الموظف الرسمي: يُحال على عدم المباشرة الوجوبية دون أجر.
- العون الوقتي/المتعاقدين: تُسوّى فترة غيابه دون أجر إلى حين استئناف العمل أو نهاية الانتداب.

نهاية
العطلة

لوحة مخاطر الخصم: أسباب تسوية الغياب دون أجر

إخلالات إجرائية

- إرسال المطلب أو المؤيدات بعد الآجال القانونية.
- عدم التنصيص على العنوان بكامل الدقة.
- عدم الإدلاء بشهادة طبية.

تضارب طبي ورقابي

- عدم موافقة اللجنة الطبية أو التهرب من المراقبة.
- الاستظهار بشهادة طبية سرية.
- تبيين للإدارة أن العون لا يستعمل عطلته للتداوي.

مخالفات سلوكية ومالية

- قضاء العطلة خارج البلاد دون ترخيص استعجالي.
- عدم توفر الرصيد اللازم للتمتع بالعطلة.
- عدم توفر الصفة القانونية أو عمل غير منجز.

الإطار المرجعي والقانوني

القانون الأساسي:

قانون الوظيفة العمومية (الفصول من 41 إلى 47،
106، و 111)

الأوامر المنظمة:

الأمر عدد 191 لسنة 1988

الأمر عدد 168 لسنة 2019

المناشير التطبيقية:

المنشور عدد 41 لسنة 1988

المنشور عدد 35 لسنة 1990

المنشور عدد 3 لسنة 1998