



دليل العمل بنظام نصف الوقت في القطاع العام

دليل مبسط ومرجع شامل للموظفين والإدارة

مساران مختلفان لهدف واحد: تحقيق التوازن

نظام ثلثي الأجر



مبادرة تشريعية (قانون 58-2006) مخصصة حصرياً للأمهات.
العمل 50% من الوقت مقابل الاحتفاظ بـ 67% من الراتب.

نظام نصف الأجر

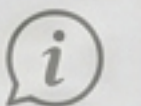


متاح لجميع الموظفين (ذكوراً وإناثاً).
العمل 50% من الوقت مقابل 50% من الراتب.

هل يحق لي الانتفاع بهذا النظام؟

الشرط أو الصفة	نظام نصف الأجر	نظام ثلثي الأجر
موظف مترسم	✓	✓
عون وقتي أو متعاقد / متربص	✗	✗
يشغل خطة وظيفية	✗	✗
الجنس	ذكور وإناث	أمهات فقط
شرط الأطفال	غير مطلوب	طفل دون 16 سنة أو طفل معوق

ملاحظة: ينص النظام الأساسي الخاص للسلك الذي ينتمي إليه العون على إمكانية العمل بنظام نصف الوقت.



نظام ثلثي الأجر: امتياز خاص بالأمهات العاملات

شروط السن

يجب أن يكون الطفل دون سن السادسة عشرة (16) في تاريخ تقديم المطلب لأول مرة أو بمناسبة تجديده.



الاستثناء الإنساني

لا ينطبق شرط السن (16 سنة) على الأمهات اللواتي لديهن أطفال معوقين (يستمر الحق دون سقف عمري).



مجال التطبيق

يشمل الإدارات المركزية، الجماعات المحلية، المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، العسكريين، قوات الأمن الداخلي، الديوانة، والمنشآت العمومية.

كيف يتم توزيع ساعات العمل؟

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----



العمل 50% من الوقت القانوني

المدة الأسبوعية تساوي نصف المدة المطلوبة من الأعوان القائمين بنفس الوظائف كامل الوقت.

قاعدة التوزيع

لا يجوز تجميع ساعات العمل بل يتم توزيعها وفق نظام العمل الأسبوعي المعتمد في المؤسسة.

حالة خاصة (الأسلاك الإدارية) وتاريخ المفعول

بالنسبة للأسلاك الإدارية و الفنية و العملة يتعين توزيع نصف ساعات العمل على كامل أيام الأسبوع.

المدة والتجديد: إلى متى يستمر النظام؟

نصف الأجر



6 أشهر

3 سنوات

3 سنوات

3 سنوات

9

9 سنوات

- تمنح لمدة 3 سنوات.
- قابلة للتجديد مرتين فقط (الحد الأقصى 9 سنوات طيلة المسار المهني للأم).
- تنتهي المدة بصفة آلية ببلوغ الطفل سن 16 (باستثناء الأطفال المعوقين).
- لطلب التجديد: يجب تقديم مطلب قبل 6 أشهر من انتهاء الرخصة.

ثلثي الأجر

قاعدة 100%: آثار العمل بنصف الوقت على المسار المهني

تخفيض وقت العمل إلى النصف لا يمس من الحقوق الأساسية للموظف.



المساهمات الاجتماعية والتقاعد: كيف يتم تأمين جارية كاملة؟

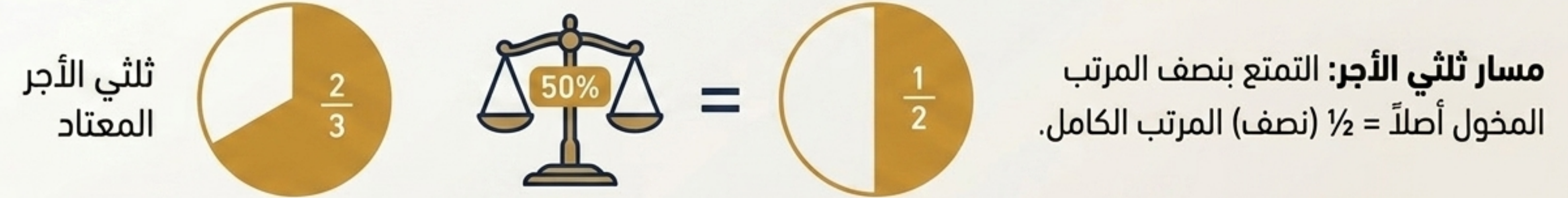
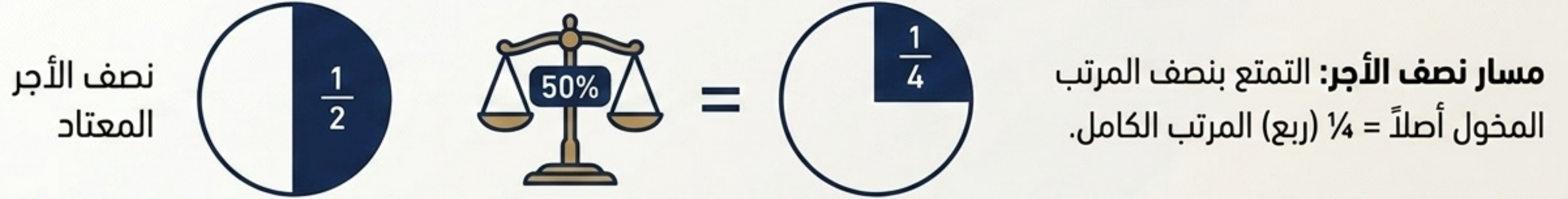
يتم الخصم بعنوان التقاعد والحيطة الاجتماعية والتأمين على المرض على أساس المرتب الكامل (بكل عناصره) المطابق للرتبة، وليس على أساس الأجر المقبوض (النصف أو الثلثين).

وهذا ما يضمن للمنتفع تصفية جارية تقاعد كاملة عند نهاية مساره المهني ككأنه عمل كامل الوقت.



الأثر المالي للعطل المرضية وعطلة الأمومة

في حالة عطلة مرض عادي، عطلة ما بعد الولادة، أو عطلة مرض طويل الأمد



ملاحظة هامة: يمكن للإدارة في هذه الوضعيات إرجاع العون إلى نظام كامل الوقت بصفة آلية لضرورة العمل.

العودة إلى العمل بكامل الوقت

العودة الإرادية

مسار نصف الأجر: إرسال مطلب إنهاء قبل 3 أشهر.

مسار ثلثي الأجر: طلب استئناف موجه لرئيس الإدارة (أجل أقصاه 6 أشهر).

العودة بقرار إداري

يمكن للإدارة إرجاع العون لضرورة العمل.
(عدم طلب التجديد يعطي الإدارة حق تحديد نظام العمل).

شرط الانتظار



خاص بنصف الأجر: في صورة العودة للعمل كامل الوقت، لا يمكن الحصول على رخصة جديدة إلا بعد **قضاء سنة كاملة** على الأقل في العمل كامل الوقت.

العمل كامل الوقت



الإطار القانوني والترتيبي للمرجعية

النصوص العامة

- الفصل 25 من قانون الوظيفة العمومية.
- الأمر عدد 839 لسنة 1985 والمنشور عدد 32 لسنة 1985.

النصوص الخاصة بثلاثي الأجر

- القانون عدد 58 لسنة 2006 (الإحداث).
- الأمر عدد 3230 لسنة 2006 (إجراءات التطبيق).
- المنشور عدد 43 لسنة 2006 (توضيح الأحكام).
- الأمر عدد 1710 لسنة 2012 ومذكرة رئاسة الحكومة عدد 20413 لسنة 2012.

