

العطل المسندة لأسباب صحية

(26)

العطل المُسندة لأسباب صحيّة



في إطار تمكين الأعوان العموميين من حقهم في العطل، يتتفع العون العمومي بأصناف مختلفة من العطل لأسباب صحية

الإطار القانوني:

- القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية،
- الأمر عدد 239 لسنة 1959 المؤرخ في 24 أوت 1959 والمتعلق بالرخص ذات الأمد الطويل التي يمكن تخويلها لموظفي الدولة والمؤسسات العمومية الدولية،
- الأمر عدد 191 لسنة 1988 المؤرخ في 11 فيفري 1988 والمتعلق بعطل المرض التي تمنح إلى أعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية،
- أمر حكومي عدد 168 لسنة 2019 مؤرخ في 18 فيفري 2019 يتعلق بإحداث اللجان الطبية لعطل المرض وضبط تركيبتها ومشمولاتها وطرق سيرها.

1. عطل المرض العادي:

1.1. إسناد عطلة المرض العادي:

إجراءات إسناد عطلة المرض العادي:

- يتولى العون عند إصابته بمرض توجيه مطلب للحصول على عطلة مرض.
- يتعين توجيه هذا المطلب في أجل أقصاه 48 ساعة بداية من تاريخ الانقطاع عن العمل مع تضمين العنوان والمدة المطلوبة، ويكون مدعما بشهادة طبية تبيّن المدة التقديرية اللازمة لشفاء العون

- كما يمكن التمديد في هذه المدة عدة مرات شريطة أن يقدم العون في كل مناسبة شهادة طبية جديدة للغرض.
- يتم إسناد عطلة المرض مباشرة من قبل الرئيس بعد استشارة اللجنة الطبية المختصة بعطل المرض العادي.
- يتم إسناد العطلة بمقتضى وثيقة محددة للغرض.

2.1. لمدة القصوى لعطل المرض العادي المسندة إلى الأعوان القارين:

الخصائص	الوضعية
<ul style="list-style-type: none"> - عطلة مرض عادي مدتها القصوى اثني عشرة شهرا تصرف خلالها كامل الأجر مدة شهرين ونصف الأجر مدة عشرة أشهر - إذا استوفى العون كامل هذه المدة القصوى دون أن يصبح في حالة جيدة تتولى الإدارة إحالته على عدم المباشرة الوجوبية لمدة سنة قابلة للتجديد مرتين 	وضعية الموظفين والعملة الذين باشرُوا وظائفهم خلال مدة لا تقل عن 365 على الأقل
<ul style="list-style-type: none"> - ينتفع الموظفون والعملة الجدد الذين لم يبلغ رصيدهم من العمل الفعلي 365 يوما على الأقل بعطلة مرض عادي حدد مدته القصوى بخمسة أيام على أقصى تقدير لكل شهر عمل فعلي 	وضعية الموظفين والعملة الذين باشرُوا وظائفهم خلال مدة تقل عن 365 يوما

3.1. مراقبة عطل المرض العادي المسندة إلى الموظفين:

الخصائص	نوع المراقبة
<ul style="list-style-type: none"> - يمكن للسلطة الإدارية أن تخضع الأعوان المستفيعين بعطلة مرض إلى مراقبة طبية يتولى إجرائها طبيب يعين من قبلها في الغرض - لا يشترط أن يكون هذا الطبيب أخصائيا في المرض الذي أصيب به العون مع القيام بها في إبانها 	المراقبة الطبية
<ul style="list-style-type: none"> - يمكن للسلطة الإدارية أن تتخذ كل إجراءات التحري اللازمة للتحقق من أن العون يقضي عطلته للتداوي والقيام بالمراقبة الإدارية بمحل إقامته - تتولى الإدارة القيام بالمراقبة الإدارية بعد تسلمها الشهادة الطبية - وجوب القيام أليا بالمراقبتين الطبية والإدارية عند انتفاع العون بعطل مرض تفوق 15 يوما في السنة 	المراقبة الإدارية

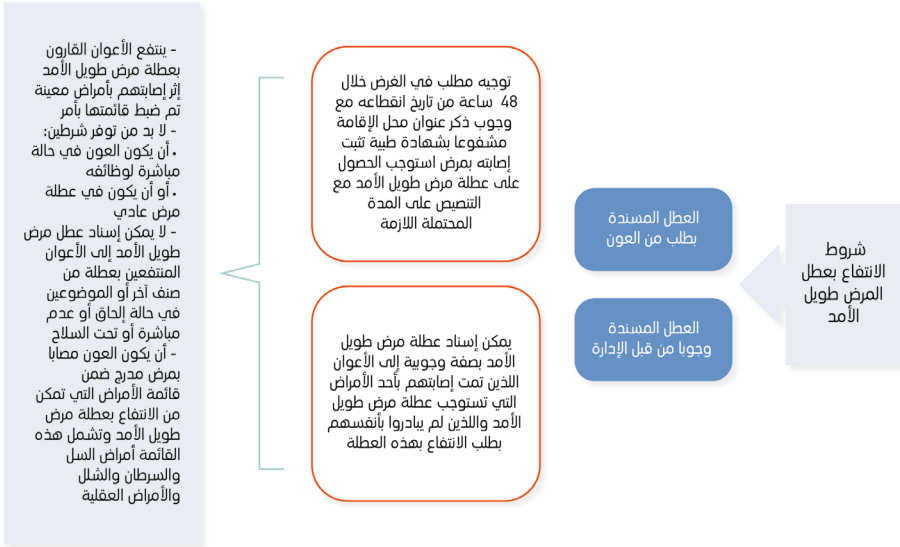
4.1. نظام عطل المرض العادي المنطبق على الأعوان الوقيتين والأعوان المتعاقدين:

المدة القصوى لعطل المرض العادي	
<ul style="list-style-type: none"> - حددت مدتها القصوى بستة أشهر. منها شهران بكامل الأجر وأربعة أشهر بنصف الأجر 	الأعوان الوقيتين
<ul style="list-style-type: none"> - تم تحديد مدتها القصوى بشهر واحد يصرف لهم فيها كامل الأجر 	الأعوان المتعاقدون

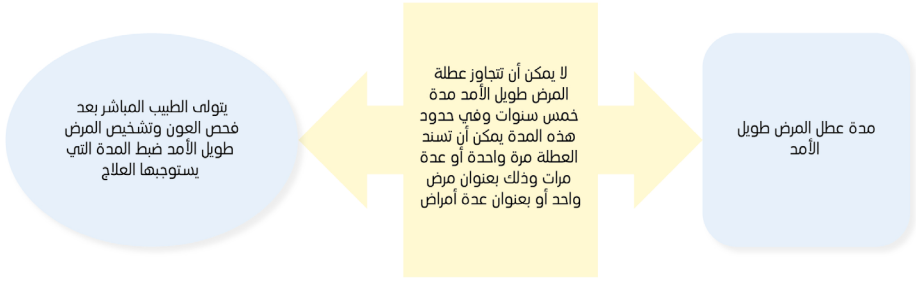
5.1. نهاية عطلة المرض العادي:

الإجراءات	
<p>- يتعين على العون أن يلتحق بمركز عمله أو أن يتمتع بعطلة استثنائية أو أن يطلب وضعه في حالة أخرى (إلحاق أو تحت السلاح أو عدم المباشرة)</p> <p>- إذا أصبح العون عاجزا نهائيا عن مباشرة وظائفه يتعين على الإدارة إحالته على التقاعد بعد استشارة لجنة السقوط البدني</p>	<p>نهاية عطلة المرض العادي المسندة إلى الأعوان القارين</p>
<p>- إذا ما استوفى العون الوقتي أو المتعاقد جميع حقوقه في عطل المرض العادي دون استرجاع صحته فإنه يتعين على الإدارة وضع حد لانتدابه</p>	<p>نهاية عطلة المرض العادي المسندة إلى الأعوان الوقتيين والأعوان المتعاقدين</p>

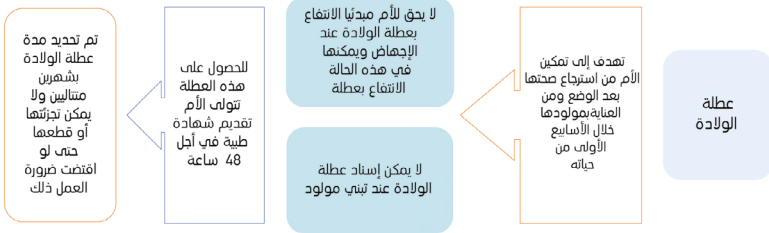
2. عطل المرض طويل الأمد:



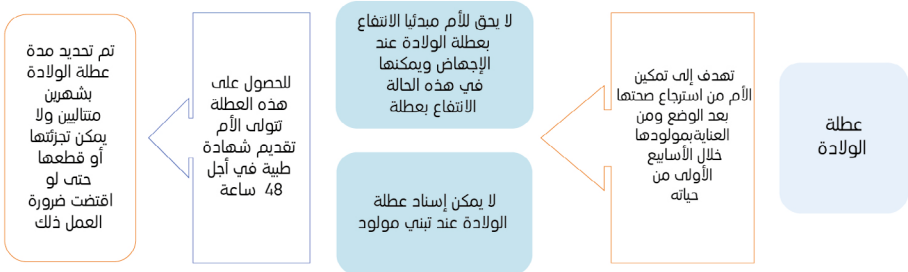
لا يمكن منح عطلة مرض طويل الأمد دون عرض ملف العون مسبقا على رأي اللجنة الطبية المختصة



يبقى العون خاضعا طوال عطة المرض طويل الأمد إلى واجباته المهنية



3. عطلة الولادة:



4. عطلة الأمومة:

تم تحديد مدة عطلة الأمومة قانوناً بأربعة أشهر كما يمكن قبول طلب استئناف العمل قبل انتهاء المدة الممنوحة:

شروط إسناد عطلة الأمومة

- يمكن إسنادها إلى كافة الأمهات من مختلف أصناف أعوان الوظيفة العمومية باستثناء المتعاقبات، ولا يشترط أن تكون الأم مترسمة أو أن تشغل خطة وظيفية.
- يتقدم مطلب كتابي إلى رئيس الإدارة وذلك في أجل لا يقل عن 15 يوما قبل تاريخ انتهاء عطلة الولادة.
- تمنح العطلة مباشرة إثر عطلة الولادة.
- لا يمكن منح العطلة عند الإجهاض أو عند وضع مولود ميت أو مولود مات مباشرة إثر الولادة.

الوضعية الإدارية الخاصة بالعون المنتفع بعطلة الأمومة

- يعتبر العون في حالة مباشرة ويحتفظ بجميع حقوقه في التدرج والترقية والتقاعد.
- الحق خلال العطلة في نصف الأجر باستثناء المنح العائلية التي تصرف كاملة.

5. راحة الرضاعة:

بالنسبة إلى الأعوان العاملين حسب نظام الحصة الواحدة
حددت مدة راحة الرضاعة بساعة واحدة على أن لا تقل
حصة العمل عن أربع ساعات

في حالة انتفاع المعنية بالأمر بعطلة أمومة لا تمنح راحة
الرضاعة إلا للفترة المتبقية من الستة أشهر التي تلي
عطلة الولادة

لا تمنح راحة الرضاعة إلا للأمهات اللاتي
ترضعن أبناءهن رضاعة طبيعية لمدة
الستة أشهر التي تلي مباشرة عطلة
الولادة