

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
1	الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة.	
2	تصنف الوظائف بتجميعها في فئات تتضمن كل فئة منها الوظائف المتماثلة في طبيعة العمل ومستوى الواجبات والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة لشغلها وتوصف الفئات طبقاً للقواعد الواردة في المادة الثالثة، ويجوز أن يجري تصنيف الوظائف تدريجياً وذلك وفق قواعد تعتمد بقرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية.	عُدلت المادة (٢) لتكون بالنص الآتي: تصنف وزارة الخدمة المدنية الوظائف، بما فيها وظائف البنود، ويحدد أسلوب تصنيفها ومتطلبات شغلها وفق قواعد تحددها اللائحة.
3	توصف مختلف الفئات بحيث تتضمن أوصاف كل فئة ما يلي: أ - الاسم الذي يدل عليها. ب - مرتبتها حسب سلم الرواتب الملحق بهذا النظام. ج - وصفاً عاماً لواجباتها ومسئولياتها. د - وصفاً تحليلياً لواجباتها ومسئولياتها. هـ - بياناً بالحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة لشغلها وتشمل المؤهلات العلمية والعملية ودرجة المهارة المطلوبة وغير ذلك من الشروط المطلوبة للوظيفة.	<b>أُلغيت المادة (٣)</b>
4	مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الأخرى يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف أن يكون: أ - سعودي الجنسية، ويجوز استثناء من ذلك استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفاءات غير متوفرة في السعوديين بموجب قواعد يضعها مجلس الخدمة المدنية. ب - مكتملاً سبعة عشر عاماً من العمر. ج - لائقاً صحياً للخدمة. د - حسن السيرة والأخلاق. هـ - حائزاً المؤهلات المطلوبة للوظيفة، ويجوز لمجلس الخدمة المدنية الإعفاء من هذا الشرط. و- غير محكوم عليه بحد شرعي أو بالسجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمضي على انتهاء تنفيذ الحد أو السجن ثلاث سنوات على الأقل. ز- غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية ما لم يكن مضى على صدور قرار الفصل ثلاث سنوات على الأقل.	عُدلت المادة (٤) لتكون بالنص الآتي: مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الأخرى، يشترط فيمن يعين على الوظائف أن يكون: أ- سعودي الجنسية، ويجوز استثناء من ذلك استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفايات غير متوفرة في المتقدمين السعوديين لشغل هذه الوظائف، وذلك بموجب قواعد يضعها مجلس الوزراء. ب- مكتملاً ثمانية عشر عاماً من العمر. ج- لائقاً صحياً للخدمة. د- حسن السيرة والأخلاق. هـ- حاصل على المؤهلات المطلوبة للوظيفة، ويجوز لمجلس الوزراء الإعفاء من هذا الشرط. و- غير محكوم عليه بحد شرعي، أو بالقصاص، أو بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة أو بالإدانة والعقوبة في أي من الجرائم الآتية: الرشوة، والتزوير، والاختلاس، وتهريب المخدرات أو المسكرات أو ترويجها أو المتاجرة فيها، أو كان محكوم عليه ومضت سنة على الأقل على انتهاء تنفيذ العقوبة أو الإعفاء منها. ز- غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية، أو كان مفصولاً ومضت سنة على الأقل من تاريخ الفصل. ويجوز إضافة شروط أخرى إلى اللائحة للتعين على بعض الوظائف.
5	يتم شغل وظائف الدواوين الملكية بأمر ملكي.	

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
6	يتم شغل وظائف المرتبة الرابعة عشرة فما فوق بقرار من مجلس الوزراء ويتم شغل وظائف المرتبة الثالثة عشرة فما دون بقرار من الوزير المختص.	تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٥٧) بتاريخ ٢٤ / ٥ / ١٤٣٨ هـ، لتكون بالنص الآتي: يكون شغل وظائف المرتبتين (الرابعة عشرة) و(الخامسة عشرة) بقرار من مجلس الوزراء، ويكون شغل وظائف المرتبة (الثالثة عشرة) فما دون بقرار من الوزير المختص وفقاً للشروط والضوابط والإجراءات المحددة لهذه الوظائف، واستثناءً من ذلك؛ يجوز نقل من يشغل المرتبة (الرابعة عشرة) أو المرتبة (الخامسة عشرة) داخل الجهة بقرار من الوزير المختص، بعد أخذ موافقة رئيس مجلس الوزراء.
7	يعلن الديوان العام للخدمة المدنية الوظائف التي في المرتبة العاشرة فما دون ويخضع جميع المتقدمين لشغل هذه الوظائف لتقييم يحدد الديوان العام للخدمة المدنية مقاييسه وإجراءاته حسب ما تقتضيه الوظائف المعلنة ومتطلبات الخدمة. ويجوز بعد اتفاق رئيس الديوان العام للخدمة المدنية والوزير المختص أن تقوم الجهة الإدارية بامتحان من يتقدمون لشغل بعض وظائف المراتب الخاصة فما دون وفق المقاييس والإجراءات التي يحددها الديوان العام للخدمة المدنية.	تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٥٧) بتاريخ ٢٤ / ٥ / ١٤٣٨ هـ، لتكون بالنص الآتي: تعلن وزارة الخدمة المدنية عن الوظائف التي في المرتبة (العاشرة) فما دون وما يعادلها في سلالم رواتب الخدمة المدنية، ويخضع جميع المتقدمين لشغل هذه الوظائف لتقييم تحدد وزارة الخدمة المدنية مقاييسه وإجراءاته في ضوء متطلبات الوظائف، ويجوز بعد اتفاق وزير الخدمة المدنية والوزير المختص؛ أن تعلن الجهة الإدارية عن الوظائف التي يتفق في شأنها وفق المقاييس والإجراءات التي تحددها وزارة الخدمة المدنية.
8	الموظف الذي لا يبشر مهمات وظيفته دون عذر مشروع خلال خمسة عشر (١٥) يوماً من تاريخ إبلاغه بقرار التعيين يلغى قرار تعيينه ويعتبر كأن لم يكن.	
9	يعتبر الموظف المعين ابتداءً تحت التجربة مدة سنة.	
10	أ - تتم ترقية ونقل الموظفين إلى الوظائف الشاغرة وفق الأحكام التي تحددها قواعد التصنيف بما في ذلك مؤهلات وشروط شغل الوظيفة. ب - لا تكون الترقية نافذة قبل تاريخ صدور القرار بها.	
11	يجب على الموظف خاصة : أ - أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء كان ذلك في محل العمل أم خارجه. ب - أن يراعي آداب اللياقة في تصرفاته مع الجمهور ورؤسائه وزملائه ومرؤوسيه. ج - أن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته وأن ينفذ الأوامر الصادرة إليه بدقة وأمانة في حدود النظم والتعليمات.	
12	يحظر على الموظف خاصة : أ - إساءة استعمال السلطة الوظيفية. ب - استغلال النفوذ. ج - قبول الرشوة أو طلبها بأي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة. د - قبول الهدايا أو الإكراميات أو خلافه بالذات أو بالوساطة لقصد الاغراء من أرباب المصالح. هـ - إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد تركه الخدمة.	

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
13	يجب على الموظف أن يتمتع عن : أ - الاشتغال بالتجارة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. ب- الاشتراك في تأسيس الشركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها أو في محل تجاري إلا إذا كان معيناً من الحكومة، ويجوز بمقتضى لائحة يصدرها مجلس الوزراء الإذن للموظفين بالعمل في القطاع الخاص في غير أوقات الدوام الرسمي.	تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٥٧) بتاريخ ٢٤ / ٥ / ١٤٣٨ هـ، لتكون بالنص الآتي: لا يجوز للموظف الجمع بين وظيفته وممارسة مهنة أخرى، ويجوز الترخيص في الاشتغال بالمهن الحرة لمن تقضي المصلحة العامة بالترخيص لهم في ذلك لحاجة البلاد إلى مهنهم، ويكون منح هذا الترخيص من قبل الوزير المختص وتحدد اللائحة شروط منح هذا الترخيص.
14	لا يجوز للموظف الجمع بين وظيفته وممارسة مهنة أخرى، ويجوز الترخيص في الاشتغال بالمهن الحرة لمن تقضي المصلحة العامة بالترخيص لهم في ذلك لحاجة البلاد إلى مهنهم، ويكون منح هذا الترخيص من قبل الوزير المختص وتحدد اللائحة شروط منح هذا الترخيص.	تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٥٧) بتاريخ ٢٤ / ٥ / ١٤٣٨ هـ، لتكون بالنص الآتي: لا يجوز للموظف الجمع بين وظيفته وممارسة مهنة أخرى، على أنه يجوز وفق لائحة يصدرها مجلس الوزراء السماح بالاشتغال بالمهن الحرة لمن تقضي المصلحة العامة السماح لهم بذلك؛ للحاجة إلى مهنهم.
15	كل موظف مسؤول عما يصدر عنه ومسؤول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه.	
15 مكرر	تتولى إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية تطبيق أحكام هذا النظام ولوائحه التنفيذية والقرارات والتعليمات ذات العلاقة، وتلتزم الإدارات المعنية في كل جهة حكومية بالرجوع إليها في جميع ما يتعلق بذلك، وعلى الجهة الحكومية الرجوع إلى الوزارة فيما يعترضها عند التطبيق.	
16	يستحق الموظف راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل.	
17	يمنح الموظف العلاوة وفق سلم الرواتب الملحق بهذا النظام وذلك بنقله من الدرجة التي يشغلها إلى الدرجة التالية لها مباشرة في المرتبة نفسها ويتم هذا النقل من أول شهر محرم من كل سنة.	تم تعديل المادة لتكون بالنص الآتي: يمنح الموظف العلاوة وفق سلم الرواتب الملحق بهذا النظام، وذلك بمنحه الدرجة التالية المباشرة للدرجة التي يشغلها في المرتبة نفسها. ويتم ذلك ابتداءً من أول يوم في كل سنة مالية.
18	أ - يمنح الموظف المعين راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي عين عليها فإذا كان راتبه عند التعيين يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه عند التعيين. ويجوز التعيين في غير الدرجة الأولى بالنسبة لمن يتوفر لديه مؤهلات معينة يحددها مجلس الخدمة المدنية. ب - يمنح الموظف المرقى راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي يرقى إليها فإذا كان راتبه عند الترقية يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه. ويجوز بقرار من السلطة المختصة منح الموظف المرقى راتب الدرجة التالية. ج - في حالة إعادة الموظف الذي ترك الخدمة في وظيفة بنفس المرتبة التي كان يشغلها عند انتهاء خدمته يوضع بنفس الدرجة التي كان عليها أما إذا أعيد إلى وظيفة ذات مرتبة أقل فيمنح أول درجة تتجاوز آخر راتب كان يتقاضاه فإذا كان راتبه يزيد عن راتب آخر درجة في مرتبة الوظيفة يمنح هذه الدرجة.	تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٥٧) بتاريخ ٢٤ / ٥ / ١٤٣٨ هـ، لتكون بالنص الآتي: أ - يمنح الموظف المعين راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي عين عليها، فإذا كان راتبه عند التعيين يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه؛ يمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه عند التعيين. ويجوز التعيين في غير الدرجة الأولى بالنسبة لمن يتوفر لديه مؤهلات معينة يحددها مجلس الوزراء. ب - يمنح الموظف المرقى راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي يرقى إليها، فإن كان راتبه عند الترقية يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه؛ فيمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه، على ألا تقل الزيادة التي يحصل عليها المرقى في راتبه عن مقدار العلاوة المحددة للمرتبة التي كان مثبثاً عليها قبل الترقية على المرتبة الأعلى. ج - إذا أعيد الموظف الذي ترك الخدمة إلى وظيفة في المرتبة نفسها التي كان يشغلها عند انتهاء خدمته؛ فيوضع في الدرجة نفسها التي كان عليها، أما إذا أعيد إلى وظيفة ذات مرتبة أعلى أو أدنى فيمنح راتب أول درجة يتجاوز راتبها راتب الدرجة التي كان يشغلها في السلم المطبق عليه، فإن كان راتبه يزيد على راتب آخر درجة في مرتبة الوظيفة؛ فيمنح هذه الدرجة.

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
19	يصرف للموظف المكفوف اليد ومن في حكمه نصف صافي راتبه فإذا برئ أو عوقب بغير الفصل يصرف له الباقي من راتبه. أما إذا عوقب بالفصل فلا يستعاد ما صرف له ما لم تقرر الجهة التي أصدرت قرار العقوبة غير ذلك.	عُدلت المادة (١٩) لتكون بالنص الآتي: أ- يصرف للموظف المكفوف اليد ومن في حكمه، أو الموقوف احتياطياً نصف صافي راتبه الأساسي، فإن برئ أو عوقب بغير الفصل فيصرف له النصف الباقي منه. ولا يستعاد ما صرف له إذا عوقب بالفصل. ب- يصرف للموظف الموقوف في حقوق خاصة نصف صافي راتبه الأساسي، وذلك لمدة لا تزيد على سنتين. فإن عاد لمباشرة عمله قبل انتهاء هذه المدة يصرف له النصف الباقي منه. أما إذا استمر إيقافه فيطوى قيده ولا يصرف له النصف الباقي من راتبه، ولا يستعاد ما صرف له.
20	لا يجوز الحجز على راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة ولا يجوز أن يتجاوز المقدار المحجوز كل شهر ثلث صافي راتبه الشهري ما عدا دين النفقة.	تعديل المادة لتكون بالنص الآتي: لا يجوز الحجز على شيء من راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة، ولا يجوز أن يتجاوز المقدار المحجوز في الشهر ثلث صافي راتبه الشهري ما عدا دين النفقة، وإذا كان الموظف موقوفاً بسبب مطالبته بدين للحكومة فيصرف له راتبه الأساسي.
21	مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة لا يستحق الموظف راتباً عن الأيام التي لا يباشر فيها عمله.	عُدلت المادة (٢١) لتكون بالنص الآتي: مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة واللوائح الأخرى، لا يستحق الموظف راتباً عن الأيام والساعات التي لا يباشر فيها عمله.
22	يصرف للموظف المنتدب في مهمة رسمية بدل نقدي عن كل يوم يقضيه خارج مقر عمله داخل المملكة أو خارجها وفق الفئات التي تحددها لائحة البدلات.	تم تعديل المادة لتكون بالنص الآتي: يصرف للموظف المنتدب بدل نقدي عن كل يوم يقضيه خارج مقر عمله داخل المملكة أو خارجها وفق الفئات التي تحددها لائحة الحقوق والمزايا المالية.
23	يجوز بقرار من الوزير المختص تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة معينة أو بالقيام بمهمة رسمية، كما يجوز تكليفه بذلك مع قيامه بمهام وظيفته الأصلية.	
24	يجوز أن يحدد الديوان العام للخدمة المدنية المستوى الذي يصل إليه أداء العمل بالنسبة لبعض الوظائف فإذا زاد عمل الموظف على القدر المحدد جاز منحه مكافأة عن هذه الزيادة تحدد بقرار من الوزير المختص وتحدد اللائحة قواعد منح هذه المكافأة.	عُدلت المادة (٢٤) لتكون بالنص الآتي: أ- يجوز بقرار من الوزير المختص منح الموظف المتميز مكافأة نقدية. وتحدد اللائحة مقدار اللائحة مقدار المكافأة وأسس منحها وشروطه وضوابطه. ب- للجهة الحكومية أن تكافئ الموظف المتميز بمنحه شهادة تميز، أو تكريمه، أو ترشيحه للمنافسة على جوائز التميز المعتمدة وتحدد اللائحة أسس ذلك وضوابطه.
25	يجوز بقرار من الوزير المختص شغل بعض الوظائف بصفة مؤقتة بمكافأة تحدد على أساس العمل بالقطعة أو الإنتاج أو الساعة حسب المعدلات التي يرضعها مجلس الخدمة المدنية.	عُدلت هذه المادة وذلك بموجب المرسوم الملكي رقم (٧٣/م) وتاريخ ٢٧ / ٥ / ١٤٣٨ هـ، لتكون بالنص الآتي: يجوز التعاقد للقيام بأعمال بعض الوظائف وفقاً لم تحدده اللائحة.
25 مكرر	يجوز التعاقد مع المستشارين والخبراء لأداء خدمة معينة، بموجب نموذج عقد يتفق عليه بين الجهة الحكومية ووزارتي الخدمة المدنية والمالية، يتضمن نطاق ومجال العمل المطلوب أدائه ومدة العقد والتزامات وحقوق الطرفين بما في ذلك السقف الأعلى لاستحقاقات التعاقد. وتحدد اللائحة ضوابط التعاقد وإجراءاته وآلية تحديد المقابل المالي في العقود.	

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
26	يصرف للموظف الذي يكلف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي وأثناء العطل الرسمية مكافأة نقدية عن الساعات الإضافية. وتحدد اللائحة قواعد منح هذه المكافأة.	
27	تحدد اللائحة أنواع ومقدار وشروط البدلات أو المكافآت أو التعويضات أو المزايا التي تمنح للموظف.	
28	تحدد اللائحة أنواع ومدد وشروط الإجازات وفترات الغياب التي يستحقها الموظف أو يؤذن له فيها.	
29	يجوز إعارة الموظف بعد موافقته للعمل لدى المؤسسات العامة أو الخاصة أو الحكومات أو الهيئات الدولية. وتحدد اللائحة قواعد الإعارة.	تم تعديل المادة لتكون بالنص الآتي: أ- تجوز إعارة خدمات الموظف - بعد موافقته - للعمل لدى غير جهة عمله، بما في ذلك الحكومات، أو الهيئات، أو المنظمات الدولية أو المؤسسات غير الربحية. ب- يجوز للجهة الحكومية أن تستعير خدمات من ليس مشمولاً بنظام الخدمة المدنية. وتحدد اللائحة قواعد الإعارة والاستعارة.
30	مع مراعاة أسباب إنهاء الخدمة التي تنص عليها الأنظمة تنهى خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: أ - الاستقالة. ب - طلب الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن النظامية حسب نظام التقاعد. ج - إلغاء الوظيفة. د - بلوغ السن النظامية للتقاعد ما لم تمدد خدمته بقرار من السلطة المختصة. هـ - العجز الصحي. و - الغياب بغير عذر مشروع أو عدم تنفيذ قرار النقل. ز - الفصل لأسباب تأديبية. ح - الفصل بأمر ملكي أو بقرار من مجلس الوزراء.	عُدلت الفقرة (و) من المادة (٣٠) لتكون بالنص الآتي: و- عدم تنفيذ قرار النقل دون عذر مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغ الموظف بالقرار. ❖ أضيفت ست فقرات جديدة إلى المادة (٣٠) بالنص الآتي: ط- الانقطاع عن العمل دون عذر مشروع مدة خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً متفرقة خلال السنة السابقة لإصدار قرار إنهاء الخدمة. ي- سحب الجنسية أو إسقاطها. ك- فقد الموظف بعد مضي مدة يحددها مجلس الوزراء. ل- عدم الصلاحية لشاغلي الوظائف المستثناة من المسابقة والمؤهل. م- عدم الكفاية لحصوله على تقويم أداء وظيفي بدرجة غير مرضٍ ثلاث مرات متتالية وفقاً لما تحدده اللائحة. ن- الوفاة.
31	للووزير تفويض بعض صلاحياته المقررة في هذا النظام.	
32	يكون لرئيس المصلحة المستقلة بالنسبة لموظفي هذه المصلحة من الصلاحيات ما للوزير بالنسبة لموظفي الوزارة.	
33	لا يجوز تعيين الموظف على أكثر من وظيفة واحدة.	
34	يعتبر تدريب الموظفين جزءاً من واجبات العمل النظامية سواء كان داخل أو خارج أوقات الدوام الرسمي وعلى جميع الوزارات والمصالح الحكومية تمكين موظفيها من تلقي التدريب كل في مجال اختصاصه.	
35	يتم ابتعاث الموظفين الذين تقضي مصلحة العمل بابتعاثهم للدراسة وفق لائحة الابتعاث.	تم تعديل المادة لتكون بالنص الآتي: يكون ابتعاث الموظفين للدراسة في الخارج، أو إيفادهم للدراسة في الداخل، وفق متقضيات مصلحة العمل. وتحدد اللائحة قواعد الابتعاث والإيفاد.

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
36	تعد تقارير دورية عن كل موظف وفق لائحة يصدرها رئيس مجلس الخدمة المدنية.	عُدلت المادة (٣٦) لتكون بالنص الآتي: تصدر وزارة الخدمة المدنية لائحة لقياس أداء الموظف، تتضمن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وتحدد اللائحة على وجه خاص الآتي: ١- أسس قياس أداء الموظف ومعايير ومستوياته. ٢- مستويات الأداء التي يستحق عنها الموظف العلاوة الدورية. ٣- مستويات الأداء المطلوبة للترقية. ٤- إجراءات التظلم من نتائج تقييم الأداء السنوي.
36 مكرر	تتولى إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية إعداد الخطط الوظيفية وفق المعايير والأسس التي تحددها اللائحة، وبخاصة ما يأتي: أ- خطة القوى العاملة. ب- خطة التطوير والتدريب. ج- خطة تطوير القيادات. د- خطة إدارة المواهب. هـ- خطة التعاقب الوظيفي. ويعتمد الوزير المختص هذه الخطط بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية.	
37	يجوز بقرار من مجلس الخدمة المدنية استثناء وظائف معينة من بعض أحكام هذا النظام.	تم تعديل المادة لتكون بالنص الآتي: يجوز استثناء وظائف معينة من بعض أحكام هذا النظام وفق ما تنظمه اللائحة، وذلك بالاتفاق مع وزير المالية.
38	يحل هذا النظام محل نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ١ / ٢ / ١٣٩١ هـ وذلك : أ - بالنسبة للموظفين الخاضعين بصفة أصلية لهذا النظام. ب- بالنسبة للموظفين الذين يعتبر النظام المذكور مكملاً للنظم التي تحكم أوضاعهم وذلك في حدود ما تنص عليه تلك النظم.	
39	يصدر مجلس الخدمة المدنية لوائح هذا النظام.	عُدلت المادة (٣٩) لتكون بالنص الآتي: يصدر مجلس الوزراء لوائح هذا النظام، وللمجلس تفويض وزير الخدمة المدنية في إصدار بعض منها.
40	لمجلس الوزراء حق تفسير هذا النظام.	

- - - - -