



# تعيين ومباشرة (موظف - مستخدم)



## لائحة التعيين في الوظائف العامة

## أولاً: المواد الواردة بنظام الخدمة المدنية المتعلقة بالتعيين:

حيث إن لائحة التعيين في الوظيفة العامة تنفيذية للمواد الواردة بنظام الخدمة المدنية المتعلقة بالتعيين • وتيسيراً للمختصين والباحثين تم وضع المواد الواردة بالنظام فيما يلي:

- مادة (١): الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة •
- مادة (٢):

تصنف الوظائف بتجميعها في فئات تتضمن كل فئة منها الوظائف المتماثلة في طبيعة العمل ومستوى الواجبات والمسئوليات 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 •

- مادة (٣): توصف مختلف الفئات بحيث تتضمن أوصاف كل فئة ما يلي:

أ. الإسم الذي يدل عليها •

ب. مرتبتها حسب سلم الرواتب الملحق •

ج. وصفا تحليليا لواجباتها ومسئولياتها •

د. بياناً بالحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة لشغلها وتشمل المؤهلات العلمية والعملية ودرجة المهارة المطلوبة وغير ذلك من الشروط المطلوبة للوظيفة •

- مادة (٤): مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الأخرى يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف إن 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. مكملًا سبعة عشر عاماً من العمر •

ج. حسن السيرة والأخلاق •

د. حائزاً على المؤهلات المطلوبة للوظيفة ويجوز لمجلس الخدمة المدنية الإعفاء من هذا الشرط •

هـ. غير محكوم عليه بحد شرعي أو السجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمضي على انتهاء تنفيذ الحد أو السجن ثلاث سنوات على الأقل •

و. غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية ما لم يكن قد مضى على صدور قرار الفصل ثلاث سنوات على الأقل •

- مادة (٥): يتم شغل وظائف الدواوين الملكية بأمر ملكي<sup>١</sup>

١ سبق أن صدر الأمر السامي الكريم رقم ٢٥/م وتاريخ ١٢/١٢/١٤١٧ هـ بمراعاة الضوابط التي أقرها مجلس الوزراء في جلسته بتاريخ ٢٦/١٢/١٤١٦ هـ برئاسة خادم الحرمين الشريفين لشغل المرتبتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة •

وقد صدر بعد ذلك الأمر السامي رقم ٩٧٤/م وتاريخ ٢١/١١/١٤٢٢ هـ بالموافقة على التعديل المقترح لتلك الضوابط الخاصة بشغل هاتين المرتبتين (١٥/١٤) منها:

• ماده (٦)

يتم شغل وظائف المرتبة الرابعة عشر فما فوق بقرار مجلس الوزراء، ويتم شغل وظائف المرتبة الثالثة عشرة فما دون بقرار من الوزير المختص<sup>٢</sup>.

• ماده (٧)

تعلن وزارة الخدمة المدنية الوظائف التي في المرتبة العاشرة فما دون ويخضع جميع المتقدمين لشغل هذه الوظائف لتقييم تحدد وزارة الخدمة المدنية مقاييسه وإجراءاته حسب ما تقتضيه الوظائف المعلنة ومتطلبات الخدمة •

ويجوز بعد اتفاق وزير الخدمة المدنية والوزير المختص أن تقوم الجهة الإدارية بامتحان من يتقدمون لشغل بعض وظائف المرتبة الخامسة فما دون وفق المقاييس والإجراءات التي تحددها وزارة الخدمة المدنية •

• ماده (٨)

الموظف الذي لا يباشر مهام وظيفته دون عذر مشروع خلال خمسة عشر يوماً (١٥) من تاريخ إبلاغه بقرار التعيين يلغى قرار تعيينه ويعتبر كأن لم يكن •

• ماده (٩)

يعتبر الموظف المعين ابتداءً تحت التجربة مدة سنة •

---

- أن يكون المرشح لشغل هاتين المرتبتين حاصلًا على الشهادة الجامعية •

- أن يكون المرشح للمرتبة الرابعة عشرة قد أمضى ما لا يقل عن سبع سنوات من الخبرة بالمرتبة الثالثة عشرة أو الثانية عشرة أو كليهما • او ما يعادلها من الخبرات بالسلام المماثلة •

- إن يكون المرشح للمرتبة الخامسة عشرة قد أمضى ما لا يقل عن سبع سنوات من الخبرة في المرتبتين الثالثة عشرة أو الرابعة عشرة أو كليهما • او ما يعادلها من السلام الأخرى • ويجوز تخفيض المدة بما لا يزيد عن سنة إذا كان المرشح يحمل مؤهلاً أعلى من ألجا معية •

- وان كان المرشح لهاتين المرتبتين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أو السلام الأخرى فيجب أن يتوفر لديه المؤهل العلمي والخبرات المطلوبة التي يتم تقويمها حسب دليل التصنيف • - ان كان المرشح من خارج الجهاز الحكومي فيجب أن يتوفر لديه المؤهل مع عدد سنوات الخبرة التي يتم تقويمها إذا كانت مكتسبة في القطاع الأهلي •

- إن يقتصر الترشيح على أصحاب الأداء المميز •

- إن يرفق بالطلب تقريراً واف عن الشخص المرشح وعن سجله الوظيفي ومؤهلاته وشهادات التقدير أو المخالفات ونحوها •

- إن يرفع كذلك تقرير كاف عن الوظيفة المطلوب الترشيح عليها كالمسمى ورقمها ومهامها ومسؤولياتها وتاريخ شغورها •

- مع التأكيد بعدم الرفع بما يخالف هذه الضوابط •

٢ سيق أن صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٣٦ وتاريخ ١٤٠٠/٢/٢٧ هـ وقضى بمراعاة توفر المؤهلات والشروط المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية ولوائحه عا شرط المسابقة في القرارات التي يصدرها رؤساء الأجهزة في الدواوين الملكية بالنسبة للأمور التي فوضوا فيها والخاصة بالموظفين والمستخدمين التابعين لهذه الأجهزة •

ثانياً : لائحة التعيين في الوظائف العامة:

## الفصل الأول

## الوظائف

## • المادة الأولى :

- أ. يتم بقرار من وزير الخدمة المدنية اعتماد أسلوب تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية، وتحديد مستويات الفئات والمؤهلات العلمية والعملية المناسبة لها بما في ذلك مؤهلات وشروط التعيين على المراتب ما فوق العاشرة .
- ب. لا يجوز إحداث وظائف جديدة في الميزانية العامة للدولة إلا إذا كانت متفقة مع قواعد تصنيف الوظائف، ويتم إحداث الوظائف بالاتفاق بين وزارة المالية ووزارة الخدمة المدنية .

## • المادة الثانية :

- لا يجوز إشغال الوظائف الشاغرة إلا إذا كانت متفقة مع قواعد تصنيف الوظائف المعتمدة من وزارة الخدمة المدنية ومتطابقة مع سجلاتها .

## • المادة الثالثة :

- تحدد المرتبة التي يسابق عليها المتقدمون لشغل الوظائف من غير الموظفين الخاضعين لنظام الخدمة المدنية وفق ما هو متبع بالنسبة للموظفين الخاضعين لهذا النظام .

## الفصل الثاني

### الموظفون/ وشغل الوظيفة

#### • المادة الرابعة :

تعتبر لغرض التعيين الوثيقة الرسمية التي تصدرها الجهة المختصة بإثبات الجنسية السعودية، ويشترط لاعتبارها أن تكون سارية المفعول .

#### • المادة الخامسة :

يحدد سن الموظف عند التعيين في أحكام النظام بتاريخ الميلاد باليوم والشهر والسنة الثابت في الوثيقة الرسمية التي تصدرها الجهة المختصة بإثبات الجنسية السعودية ، فإذا لم تتضمن تلك الوثيقة التاريخ باليوم والشهر اعتبر تاريخ الميلاد هو غرة رجب لسنته ، وتكون إحالة الموظف على التقاعد لبلوغه السن النظامية وفقا لتاريخ ميلاده المدون في الوثيقة الرسمية حتى تاريخ ١٤٠٩/٧/١هـ ، ولا يعتد بأي تغيير في تاريخ الميلاد بعد هذا التاريخ لا تكبيرا ولا تصغيرا للأغراض الوظيفية<sup>٢</sup> .

#### • المادة السادسة :

تحدد وزارة الخدمة المدنية ما يلي:-

١. شروط اللياقة الصحية على ضوء طبيعة عمل الوظيفة بعد التنسيق مع جهة الإختصاص .

٢. إجراءات إثبات حسن السيرة والسلوك .

#### • المادة السابعة :

يجوز تعاقد الممثلات ومكاتب الملحقين في الخارج مع السعوديين أو غيرهم وفق قواعد يتم الاتفاق عليها بين وزارة الخدمة المدنية ووزارة الخارجية .

#### • المادة الثامنة :

ينهى عقد غير سعودي بحصوله على الجنسية السعودية وتصفى حقوقه المترتبة بموجب العقد .

#### • المادة التاسعة :

يشترط فيمن يعين في الوظائف الدبلوماسية أن تكون جنسيته أصلية .

١ تم وضع القاعدة الواردة في آخر هذه المادة بناء على قرار مجلس الخدمة المدنية ١٥٩/١ في ١٤٠٩/٤/٦هـ و

رقم ٥٤٣ /١ في ١٤١٩/٢/١٥هـ

• المادة العاشرة : يعامل المعين دون السن النظامية كالآتي:

أ. إذا أُنصح أمره قبل إكمال السن النظامية للتعيين يطوى قيده ويعتبر ما قبضه من راتب مكافأة نظير عمله ، ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية ويطالب باسترداد ما صرف له بموجب المادة (١٠/٢٧) من لائحة البدلات ولا يستحق أجازة عن الفترة التي قام بالعمل خلالها •

ب. إذا أكمل الموظف السن المقررة للتعيين وهو قائم بواجبات وظيفته يستمر في عمله ومنذ إكماله للسن النظامية للتعيين تعتبر خدمته نظامية وتبدأ فترة التجربة بالنسبة له ولا يطالب باسترداد ما صرف له بموجب المادة (١٠/٢٧) من لائحة البدلات ويعتبر ما تقاضاه قبل ذلك مكافأة نظير عمله ويعاد إليه ما استقطع من عائدات تقاعدية قبل بلوغه السن النظامية •

ج. إذا ثبت أن تعيين الموظف قبل إكماله السن النظامية للتعيين تم بتحايل منه يوقف عن العمل في جميع الأحوال ويحال إلى الجهة المختصة لاتخاذ الإجراءات النظامية بحقه •

• المادة الحادية عشرة :

يتم الإعلان عن الوظائف وقبول الطلبات وإجراء المنافسات وإعلان النتائج وتنظيم قوائم المرشحين من المنسقين والناجحين وغير ذلك من الأمور المتعلقة باختيار الموظفين وفق لائحة تصدرها وزارة الخدمة المدنية •

• المادة الثانية عشرة :

مع مراعاة شروط التعيين الواردة بالنظام ترتب وزارة الخدمة المدنية قوائم بأسماء المرشحين لشغل الوظائف التي يتم التعيين فيها عن طريق وزارة الخدمة المدنية حسب الترتيب التالي :

أ. المرشحون الذين نسقوا من الخدمة •

ب. المرشحون وفقاً لترتيبهم حسب نتائج منافسات التوظيف (المسابقات، أو قواعد المفاضلة)

• المادة الثالثة عشرة :

ترتب وزارة الخدمة المدنية المنسقين عند ترشيحهم حسب المؤهل العلمي الأعلى فان تساوا فالأكثر خدمة •

• المادة الرابعة عشرة :

يصدر الوزير المختص قراراً بتعيين المرشح للوظيفة وفقاً للترتيب المنصوص عليه في هذه اللائحة •

• المادة الخامسة عشرة:

في غير الحالات المنصوص عليها في النظام لا يجوز مباشرة الشخص عمل الوظيفة قبل صدور قرار تعيينه عليها •

• المادة السادسة عشرة:

يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة المعقودة للتعيين في وظيفة خاضعة للمسابقة بالشروط الآتية: <sup>٤</sup>

أ. توفر المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة •

١ صدر خطاب وكيل الوزارة رقم ٢١/٣٥٩٤ وتاريخ ١٩/٩/٢٣١٤ هـ الموجه إلى فروع وزارة الخدمة المدنية بالمناطق بناء على توجيه نائب الوزير بإقرار قاعدة تقضي بعدم السماح بالتقدم لوظيفتين في إعلان واحد سواء كان ذلك بالمفاضلة أو المسابقة • وإضافة ذلك لدليل سياسة وقواعد التوظيف •

- ب. أن يكون قد أمضى في المرتبة التي يشغلها سنتين على الأقل .
- ج. أن تكون مرتبة الوظيفة المتسابق عليها تلي مرتبة الموظف المتسابق مباشرة .
- د. أن تكون الوظيفة في الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف ، ويقصد بالجهة الإدارية في هذا الحكم الجهة الإدارية التي تنظم ميزانيتها بفرع مستقل من فروع الميزانية .
- ولا تسري هذه الشروط على من تتوفر لديه المؤهلات العلمية الكافية بذاتها . ولا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة لمدة سنة في الحالتين الآتيتين:
١. إذا كان آخر تقويم أداء وظيفي عنه بدرجة غير مرضي .
  ٢. إذا عوقب بالحرمان من العلاوة أو الحسم من راتبه مدة خمسة عشر يوماً فأكثر .
- كما لا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة أثناء فترة كف اليد أو التحقيق أو المحاكمة، أو الإبتعاث للدراسة أو التدريب لمدة تزيد عن ستة أشهر، أو الأجازة الاستثنائية أو الأجازة الدراسية .
- المادة السابعة عشرة :
- تقوم الجهة المختصة بإبلاغ الموظف المرشح قرار تعيينه فور صدوره بخطاب رسمي على العنوان الثابت في طلب التوظيف .
- المادة الثامنة عشرة :
- لا يجوز للجهة الإدارية التصرف في الوظيفة عن طريق الترقية أو النقل أو اتخاذ أي إجراء آخر يغير من وضعها من حيث المسمى أو المرتبة أو المقر إذا كان قد سبق للجهة المختصة طلب شغلها بالتعيين عن طريق وزارة الخدمة المدنية إلا بعد الاتفاق مع الوزارة على ذلك .
- المادة التاسعة عشرة :
- مع مراعاة حكم المادة ( الخامسة ) من نظام الخدمة المدنية يراعى توفر المؤهلات والشروط المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية ولوائحه عدا شرط المسابقة في القرارات التي يصدرها رؤساء الأجهزة في الدواوين الملكية بالنسبة للأمور التي فوضوا فيها . المتعلقة بموظفي ومستخدمي هذه الأجهزة °

١ تم وضع حكم هذه المادة وفقاً لما ورد بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٣٦ في ٢٧/٢/١٤٠٠ هـ

## الفصل الثالث

### سنة التجربة

#### • المادة العشرون :

مدة التجربة سنة كاملة لا يجوز تكليف الموظف خلالها بعمل خارج مقر وظيفته أو بعمل وظيفة من فئة أخرى، وإذا تغيب الموظف عن عمله أثناء فترة التجربة بسبب نظامي أو بغيره ولم يترتب عليه إنهاء خدمته تمتد الفترة بقدر الفترات التي غابها •

#### • المادة الحادية والعشرون :

بدون إخلال بما ورد بالمادة السابقة يشترط في احتساب فترة التجربة استمرارها ، ولا تحتسب فترات التجربة المتقطعة التي تقل كل منها عن سنه ولو جاوزت في مجموعها سنة •

#### • المادة الثانية والعشرون :

أ. تعد الجهة التي يعمل بها الموظف تقريراً عن عمله أثناء فترة التجربة حسب النماذج المعدة من وزارة الخدمة المدنية، على أن يتم اعتماد التقرير من قبل الوزير المختص أو من يفوضه قبل انتهاء سنة التجربة وعلى ضوءه يتم إصدار قرار تثبيت الموظف من عدمه •

ب. إذا لم تثبت صلاحية الموظف خلال فترة التجربة يفصل بقرار من الجهة التي تملك التعيين، ويجوز بدلا من فصل الموظف نقله لوظيفة أخرى في الجهة التي يعمل بها أو غيرها ويخضع في هذه الحالة لفترة تجربة جديدة، فإذا لم تثبت صلاحيته يفصل من الخدمة •

وفي كل الأحوال تزود وزارة الخدمة المدنية بصورة مما يتم اتخاذه •

#### • المادة الثالثة والعشرون :

الموظف الذي تنهى خدمته حسب المادة السابقة لا يستحق أجازة عادية عن عمله ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية ولا يطالب باسترداد ما صرف له من ( بدل تعيين) بموجب المادة (١٠/٢٧) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية، ويسمح له بالعودة للخدمة بعد مضي سنة من انتهاء خدمته، ولا تحتسب له في هذه الحالة العلاوات التي استفاد منها في فترة التجربة •

#### • المادة الرابعة والعشرون :

تعتبر فترة تجربة الموظف بعد ثبوت صلاحيته من مدة خدمته •

## لائحة اللياقة الصحية لشغل الوظيفة العامة

• مادة / ١ :

يقصد باللياقة الصحية لشغل الوظائف العامة إستيفاء الشروط الصحية الواجب توافرها في طالبي الوظيفة بالنسبة لأجسامهم وأبصارهم وحالتهم النفسية والعقلية لضمان أداء الموظفين لمستوى الإنتاجية المطلوبة منهم في هذه الوظائف •

• مادة / ٢ :

الوظائف العامة هي الوظائف المدنية التابعة للوزارات والمصالح المستقلة والمؤسسات العامة وتشمل جميع العاملين في الخدمة المدنية • ويقصد بلفظ الموظفين المرشحو للوظائف المدنية الخاضعين لنظام الخدمة المدنية أو غيره من الأنظمة واللوائح •

• مادة / ٣ :

تسري قواعد اللياقة الصحية الواردة في هذه اللائحة على الذكور والإناث المرشحين لدخول أو مد مدة الخدمة أو إنهائها لعدم اللياقة الصحية أو عند إعادة التعيين

• مادة / ٤ :

يجب أن يكون المرشح للتعين في وظيفة حكومية خالياً مما يعوقه عن أداء متطلبات الوظيفة بالنسبة لحالته الجسمية والنفسية والعقلية والبصرية •

• مادة / ٥ :

يعتبر جميع المرشحين للتعين في الوظائف المدنية لائقين للدخول بالخدمة ما عدا من يُثبت الكشف الطبي عليه إصابتهم بأحد الأمراض المبينة بالجداول الملحقه •

• مادة / ٦ :

يجري توقيع الكشف الطبي على جميع المرشحين للتعين في الوظائف المدنية وعلى اللجان الطبية القيام بما يلي :-

أ. إثبات الحالة الصحية لكل مرشح وقت الكشف عليه •

ب. إصدار قرار اللياقة الصحية طبقاً للقواعد الواردة في هذه اللائحة وفي الجداول المرفقة •

ج. إذا وجدت أي حالة مرضية لا تمنع من أداء متطلبات الوظيفة تذكر بالقرار على أن يدون أمامها أنها لا تمنع •

د. وإذا وجدت حالة قابلة للشفاء فيؤجل إصدار القرار إدارياً للمدة التي تراها اللجنة لازمة للشفاء ثم يعاد الكشف بعدها من الناحية التي تأجل بسببها على ألا تزيد مدة التأجيل عن ستين يوماً في المرة الواحدة •

هـ. إشعار الجهة طالبة الكشف الطبي على المرشح بنتيجة الكشف وقرار اللجنة

و. أخذ توقيع أو بصمة المرشح بأنه علم بنتيجة الكشف وعلم بما طلب منه عن ذلك •

• مادة / ٧ :

للمرشح للتعين في إحدى الوظائف الحكومية الحق في الكشف عليه ثلاث مرات •

• مادة / ٨ :

إذا إستنفذ المرشح لوظيفة ذات مستوى لياقة خاص دفعات الكشف الثلاث ورسب بسبب هذا المستوى الخاص فلا يعاد الكشف عليه إذا رشح لشغل وظيفة تتناسب مع المستوى الحاصل عليه ويكتفى بهذا الكشف •

• مادة / ٩ :

تبقى شهادة اللياقة الصحية للمرشح لوظيفة معينة صالحة لمدة لا تزيد عن سنة من تاريخ صدور القرار بنتيجة الكشف الطبي ولا تصلح هذه الشهادة بتقرير اللياقة بالنسبة إلى وظيفة أخرى تتطلب مستوى لياقة أعلى •

• مادة / ١٠ :

عند إعادة الكشف على المرشح الذي لم يحز على درجة اللياقة الصحية المقررة للوظيفة خلال مدة سنة من الكشف الأول يقتصر الكشف عليه في النواحي التي رسب فيها وذلك أمام نفس اللجنة أو لجنة أخرى بعد موافقة خطية من الجهة التي طلبت إجراء الفحص الأول •

• مادة / ١١ :

في حالة ترشيح أحد المواطنين الموجودين في الخارج للتعيين في إحدى الوظائف الحكومية بالخارج يوقع الكشف الطبي عليه لجنة مكونة من طبيبين ، ويختار هذه اللجنة رئيس بعثة التمثيل الدبلوماسي أو القنصلي في هذا البلد من بين الأطباء رعايا المملكة الموجودين هناك ، وفي حالة عدم توافرهم يُختارون من رعايا هذا البلد أو غيرهم • وترسل نتيجة الكشف إلى الجهة المختصة ، التي عليها أن تحيلها إلى أقرب لجنة طبية عامة لإتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة السادسة •

• مادة / ١٢ :

يجوز لوزارة الخدمة المدنية بالإتفاق مع وزارة الصحة أن تقرر في أحوال خاصة تستلزمها طبيعة العمل مستوى لياقة أعلى أو أقل من المستوى المبين بالجدول المرفقة لهذه اللائحة وتحديد الوظائف التي تسري عليها هذه المستويات •

• مادة / ١٣ :

تعتبر الجداول المرفقة لهذه اللائحة مكملة لأحكامها ويجوز تعديلها بقرار من وزير الخدمة المدنية بالإتفاق مع وزير الصحة

## قواعد إدارية عامة

• مادة / ١٤ :

ترسل الجهة المختصة خطاباً رسمياً تطلب إجراء فحص اللياقة الطبية للشخص المرشح للتعيين بها إلى اللجنة التي تقع بمنطقة عمل هذه الجهة •

أ. يرفق بالخطاب نسخة من نموذج فحص اللياقة الطبية بمنطقة عمل هذه الجهة • مع صورتين شمسييتين للشخص المطلوب فحصه مقاس ٦ × ٥ سم •

ب. تلتصق إحدى الصورتين على الزاوية العليا اليسرى للنموذج وتختتم بختم الإدارة ويوقع عليها المسؤول أو من ينوب عنه •

ج. تملأ الحقول الخاصة في النموذج •

د. المرشحون للوظيفة المعفون من وضع صورهم الشمسية رسمياً فيستعاض عنها بذكر بعض العلامات المميزة الثابتة في وجوههم مع وضع بصمة الإبهام اليسرى في الزاوية العليا اليسرى من النموذج ثم يوقع على البصمة الرئيس المسئول لتلك الجهة او من ينوب عنه •

• مادة / ١٥ :

أ. على رؤساء وأعضاء اللجان الطبية التأكد من شخصية الشخص المرسل لهم لفحصه قبل إجراء الفحص وذلك بمطابقة شخصيته على ما جاء بالأوراق والصور والعلامات المميزة ٠٠٠٠ إلخ .

ب. في حالة الشك تمتنع اللجنة عن فحص الشخص وتقوم بإشعار مرجعه فوراً

• مادة / ١٦ :

تدون نتائج الفحص الطبي على النموذج المرسل بوضوح وتسجل في السجل الرسمي المحفوظ لدى اللجنة والمرقمة صفحاته بأرقام مسلسلية ومختومة كل صفحة بخاتم اللجنة والملكتوب في آخر صفحة منه عدد صفحاته وبداية ونهاية العمل به .

• تلصق الصورة الشمسية الثانية أو تدون العلامات المميزة للمعفين بجانب نتائج الفحص الطبي التي حاز عليها الشخص ثم يوقع رئيس وأعضاء اللجنة في أسفل النتائج .

• مادة / ١٧ :

على رئيس اللجنة الطبية أن يعيد أوراق فحص المرشح إلى الإدارة التي يتبعها ( الجهة المختصة) سواء كانت النتيجة في صالح الشخص أو في غير صالحه .

• يجب إعلام الشخص بالنتيجة وأخذ توقيعه أو بصمة إبهامه بأنه علمها وعلم ما طلب منه بشأنها .

### قواعد عامة في طريقة فحص اللياقة البصرية

• مادة / ١٨ :

يجري فحص قوة الإبصار في كل عين على حده بواسطة لوحة سنيللين ذات الدوائر أو ذات المربعات المفتوحة من أحد جوانبها والموضوعة على بعد ستة أمتار من الشخص مع إضاءة اللوحة إضاءة طبيعية أو إصطناعية كافية .

• يجري إختبار رؤية الألوان بواسطة الخرز الملون أو الفانوس الدولي أو دفتر يشهارا حسب درجة اللياقة المطلوبة وحسب طبيعة العمل .

## لائحة المستخدمين

• ماده (١)

تنظم هذه اللائحة أوضاع المستخدمين الخاضعين بصفة أصلية لنظام المستخدمين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٦/م) في ١٣٩١/٢/١ هـ وغيرهم ممن يعتبر النظام المذكور مكملًا للنظم التي تحكم أوضاعهم وذلك في حدود ما تنص عليه تلك النظم.

• ماده (٢) : مؤهلات وظائف المستخدمين

توضع بالمرتبة (٣١) جميع فئات وظائف المستخدمين التي تتطلب أعمالها- القدرة على القيام بعمل الوظيفة

توضع بالمرتبة (٣٢) جميع فئات وظائف المستخدمين التي تتطلب أعمالها - القدرة على القيام بعمل الوظيفة مع خبرة في طبيعة الوظيفة لا تقل مدتها عن سنتين<sup>١</sup>

توضع بالمرتبة (٣٣) جميع فئات وظائف المستخدمين التي تتطلب أعمالها القدرة على القيام بعمل الوظيفة مع خبرة في طبيعة الوظيفة لمدة لا تقل عن أربع سنوات

الشهادة الابتدائية مع ثبوت الصلاحية للقيام بعمل الوظيفة

يكون إثبات القدرة على القيام بعمل الوظيفة بالنسبة للسائقين عن طريق الحصول على رخصة قيادة ، وبالنسبة لمن عداهم عن طريق شهادات الفحص المهني أو التدريب أو شهادة الخبرة

• ماده (٣) : 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 وذلك بعد الاتفاق مع وزارة الخدمة المدنية

ب. مكمل السن المحددة لفئة الوظيفة وهي:

١. عشرون عاما من العمر بالنسبة لفئات الوظائف التالية : (فراش، مراسل، مشغل مصعد، حارس، بواب، قهوجي ، ورؤساء تلك الطوائف).

٢. سبعة عشر عاما بالنسبة لوظائف الفنيين، والمهنيين، والسائقين .

٣. السن التي تحددها وزارة الخدمة المدنية بالنسبة لفئات الوظائف التي لم ترد في الفقرتين السابقتين<sup>٢</sup>

د. لائقا صحيا للخدمة

هـ. حسن السيرة والاخلاق

و. حائزا على المؤهلات المطلوبة للوظيفة

ز. غير محكوم عليه بحد شرعي، أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة

١ □ ٤٣١ في ١٤٠١/٣/٢٨ هـ بإضافة النص التالي إلى الفقرة (ب) -  
أو النجاح في مقابلة تحدد مقاييسها ومعاييرها وزارة الداخلية ( الأمن العام ) وذلك بالنسبة لوظائف الحراس الليليين

١ ورد بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٣١ في ١٤٠١/٣/٢٨ هـ تخفيض السن بالنسبة للحراس الليليين  
عند التعيين إلى (٢٥) سنة وتعيينهم بالدرجة الخامسة من المرتبة (٣٢) ضمن سلم رواتب المستخدمين •

- ح. ما لم يكن قد مضى على انتهاء تنفيذ الحد، أو السجن ثلاث سنوات على الأقل .
- ط. غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية ما لم يكن قد مضى على صدور قرار الفصل ثلاث سنوات على الأقل .
- مادته (٤)
- يتم تعيين المتقدمين لشغل وظائف المستخدمين وفق وسائل يحددها الوزير المختص .
- مادته (٥)
- يجوز للمستخدم أن يتقدم للتعيين في وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية إذا توفرت لديه مؤهلات شغل الوظيفة ولو كانت الوظيفة في غير الجهة الإدارية التي يعمل فيها .
- مادته (٦) : يجوز ترقية المستخدم بالشروط الآتية
- أ. شغور الوظيفة المراد الترقية لها .
- ب. أن تتوفر في المرشح للترقية المؤهلات المطلوبة للوظيفة المراد الترقية إليها وفقا لأحكام المؤهلات .
- ج. أن تكون الوظائف المراد الترقية إليها مصنفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها المرشح للترقية .
- وتكون المفاضلة بين المرشحين على أساس الأكثر تحصيلًا دراسيًا فالأقدم .
- مادته (٧)
- أ. لا يجوز للمستخدم الاشتغال بالتجارة بطريق مباشر أو غير مباشر .
- ب. لا يجوز للمستخدم العمل في الشركات أو المحلات التجارية أو مزاوله الأعمال الحرفية إلا إذا كان مرخصًا له من الوزير المختص<sup>١</sup>
- مادته (٨)
- يجوز التعيين في غير أول درجة في مرتبة الوظيفة وفق قواعد تحددها وزارة الخدمة المدنية .
- مادته (٩)
- يصرف لشاغلي وظائف المستخدمين البدلات والمكافآت والتعويضات والمزايا التي تصرف لشاغلي المرتبة الأولى من نظام الخدمة المدنية وتسري في ذلك جميع الأحكام المقررة في هذا الخصوص وذلك اعتبارًا من ١٣٩٧/٨/١هـ
- مادته (١٠)

في حالة انتهاء خدمة المستخدم يسقط حقه فيما زاد على تسعين يومًا أو على مدة الإجازة التي يستحقها وقت نفاذ هذه

- ١ صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٤١٨/١) وتاريخ ١٦/١/١٤١٧هـ وقضى بالسماح للمستخدم والمعين على بند الأجور بالعمل في الشركات والمحلات التجارية ومزاوله الأعمال الحرفية وقيادة سيارات الأجرة والحافلات والشاحنات خارج وقت الدوام الرسمي على ألا يتعارض مع واجبات عمله .
- ٢ سبق أن صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦٢٢ وتاريخ ١٢/٢/١٤٠٢هـ بمنح سائقي السيارات المخصصة لرجال الدولة الخاضعين لنظام الوزراء ونواب الوزراء وموظفي المرتبة الممتازة مكافأة شهرية لا تتجاوز (١٠٠٠) ألف ريال لكل سائق . بالإضافة إلى ما يحصل عليه من رواتب ومزايا أخرى .
- ٣ صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٣٨٠/١) وتاريخ ٢٨/٦/١٤١٦هـ بمنح شاغلي وظائف ألخويا المشمولين بلائحة المستخدمين (علاوة دوريات) و(علاوة قصاص اثر) حسب المقادير والشروط الواردة بالقرار

اللائحة أيهما أكثر ويدفع له على سبيل التعويض

راتب هذه المدة حسب آخر راتب تقاضاه •

• ماده (١١)

في حالة تقصير احد المستخدمين في عمله أو ارتكابه مخلفة نظامية توقع عليه إحدى العقوبات التالية بحيث تناسب العقوبة مع المخالفة :

أ. الإنذار •

ب. الحسم من المرتب لمدة لا تزيد على خمسة عشر يوما في المرة الواحدة •

ج. الحرمان من علاوة دورية واحدة •

د. الفصل •

• ماده (١٢)

انتهاء خدمة المستخدم لا تمنع من البدء أو الاستمرار في اتخاذ الإجراءات التأديبية • ويعاقب المستخدم الذي انتهت خدمته قبل توقيع العقوبة عليه بالحرمان من العودة للخدمة الحكومية مدة لا تزيد على ثلاث سنوات •

• ماده (١٣)

توقع العقوبات المذكورة في المادة (١١) من هذه اللائحة من الوزير المختص ولا يجوز توقيع عقوبة الفصل على المستخدم إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله ودفاعه •

• ماده (١٤)

فيما لم تنظمه المواد السابقة تسري قواعد نظام الخدمة المدنية ولوائحه على المستخدمين •

• ماده (١٥)

يتم تفسير هذه اللائحة من قبل مجلس الخدمة المدنية •

• ماده (١٦)

مع مراعاة المادة التاسعة تسري هذه اللائحة اعتبارا من ٢٠/رمضان عام ١٣٩٧هـ

متطلبات الإجراء	
١	وجود وظيفة شاغرة.
٢	الموافقة على إشغال الوظيفة من قبل صاحب الصلاحية في الجهة .
٣	الإعلان عن الوظيفة من قبل الجهة المختصة (وزارة الخدمة المدنية أو الجهة المختصة للوظائف التي تتطلب لإعلان.
٤	صدور خطاب ترشيح على الوظيفة مرفق به مسوغات التعيين

الخطوات	وصف الخطوة	منفذ الخطوة
١	ورود خطاب الترشيح ومسوغات التعيين لإدارة شؤون الموظفين والتوجيه بإحالتها إلى الموظف المختص .	مدير شؤون الموظفين
٢	التأكد من مسمى الوظيفة وشغورها، ومن توفر مسوغات التعيين ومن ثم إعداد القرار	الموظف المختص
٣	تأشير القرار ورفعها لصاحب الصلاحية	مدير شؤون الموظفين
٤	توقيع القرار .	صاحب الصلاحية
٥	تصدير القرار وتزويد الإدارة التي يعمل بها بصورة منه .	الاتصالات الإدارية
٦	استلام المباشرة وتسجيلها .	الموظف المختص
٧	تزويد الجهات المختصة بصورة من القرار بعد تحديد تاريخ المباشرة .	الاتصالات الإدارية

الرقم : .....

التاريخ : / / ١٤هـ

المملكة العربية السعودية  
وزارة: .....

إدارة : .....

## (قرار تعيين ومباشرة موظف)

رقم السجل المدني	أسم الموظف
	المؤهل العلمي

إن .....

## وبناءً على الصلاحيات الممنوحة له

وبناءً على ..... المتضمن ترشيح الموظف اسمه وبياناته أعلاه للعمل بهذا الجهاز.  
واستناداً إلى المادة (١) و (٤) من نظام الخدمة المدنية .

## (يقرر ما يلي)

- أولاً: يعين الموظف اسمه وبياناته أعلاه على وظيفة ..... رقمها ..... رمزها .....
- بالمرتبة ..... بالدرجة ..... براتب شهري قدره ..... بإدارة ..... مقر الوظيفة .....
- ثانياً: يعتبر تعيينه من تاريخ مباشرته العمل .
- ثالثاً: (يصرف / لا يصرف ) له بدل تعيين.
- رابعاً: ( يعتبر / لا يعتبر) تحت التجربة لمدة سنة .
- خامساً: يبلغ هذا القرار لمن يلزم لإنفاذه.

## مباشرة

سعادة / مدير شؤون الموظفين

المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نفيدكم أن الموظف اسمه أعلاه باشر العمل في / / ١٤هـ الرئيس المباشر  
الوظيفة: .....

الاسم : .....

التوقيع : .....

## الآراء النظامية حول التعيين

التسلسل	الاستفسار والرأي
١	الاستفسار: ما مدى جواز تعيين العسكري المستقيل من الخدمة العسكرية في وظيفة مدنية قبل مضي سنة على استقالته؟ الرأي: العسكري المستقيل من الخدمة العسكرية لا يلتزم بقضاء مدة الستة أشهر المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية ولائحة المستخدمين على أن يتم التأكد من أن طي قيده تم بشكل نظامي وأن لا يكون العسكري هارباً من الخدمة العسكرية بمعنى أن يحصل على إخلاء طرف من مرجعه.
٢	الاستفسار: هل يعتبر حسم الراتب عن مدة السجن عقوبة تمنع من الاشتراك في المسابقات؟ الرأي: عدم استحقاق الراتب عن المدة المحكوم بها بالسجن لا يعتبر عقوبة تأديبية تمنع من اشتراك الموظف في المسابقات وإنما هو ناتج عن عدم قيام المحكوم عليه بالعمل.
٣	الاستفسار: موظف كان يشغل وظيفة معينة ثم استقال من هذه الوظيفة وعاد مرة أخرى إلى وظيفته بنفس مرتبة وظيفته السابقة وبفئتها فهل يستفيد من خدمته السابقة على هذه المرتبة وضمها إلى خدمته اللاحقة في حالة رغبته الاشتراك في المسابقات الوظيفية للمرتبة الأعلى أو الترقية إليها؟ الرأي: للموظف في هذه الحالة الحق في الاستفادة من خدمته السابقة على نفس مرتبته التي عاد إليها مرة أخرى في حالة رغبته في الترقية إلى مرتبة أعلى سواء عن طريق المفاضلة أو المسابقة لأن تلك الخدمة تعتبر خدمة صحيحة قضيت على هذه المرتبة ولا يمكن إهمالها.
٤	الاستفسار: هل يجوز تعيين العسكري المفصول من الخدمة العسكرية لغيابه قبل مضي سنة على ذلك الفصل في وظيفة مدنية؟ الرأي: يجوز تعيين العسكري المفصول لغيابه في وظيفة مدنية ولو لم يمض مدة معينة على فصله لأنه لا يوجد في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية فترة حظر نظامية على العسكري قبل عودته للخدمة ولكن يشترط لذلك إحضار وثيقة فصل من جهته السابقة بعدم الممانعة في تعيينه.
٥	الاستفسار: مدى أحقية الموظف في دخول المسابقة التي يعلن عنها لشغل وظائف بالإدارات التي تنظم ميزانيتها بفصل مستقل من فصول الميزانية؟ الرأي: يجب أن تكون الوظيفة التي يسابق عليها الموظف في الجهة الإدارية التي يتبعها والمنظمة ميزانيتها بفرع مستقل من فروع الميزانية ولا يسري هذا الشرط على من تتوفر لديه الشهادات العلمية الكافية للتأهيل للوظيفة.
٦	الاستفسار: موظف عيّن في وظيفة وباشر العمل لمدة يومين ثم انقطع عن العمل هل تعتبر له هذه المباشرة وتنتهي خدمته للانقطاع ويخضع بعد ذلك لفترة حظر؟ الرأي: إن المباشرة تعني في حد ذاتها استقرار الموظف في تأدية واجبات ومهام الوظيفة، والموظف الذي يؤدي العمل يوماً أو يومين ثم ينقطع فإن ذلك ينبئ عن عدم استقراره ورغبته في المباشرة وبالتالي يعتبر في حكم من لم يباشر ويعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن.

٧	الاستفسار: ما مدى احتساب العطلة الصيفية للمدرس ضمن سنة التجربة؟ الرأي: عدم جواز احتساب العطلة الصيفية للمدرس ضمن سنة التجربة لمخالفة ذلك لأحكام المادتين (١/٩)، (٢/٩) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية.
٨	الاستفسار: موظف أنهيت خدمته من قبل جهته لثبوت عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة ثم رأت بعد ذلك إعادته إلى وظيفة أخرى قبل مضي سنة استناداً للمادة (٤/٩) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية فما مدى إمكانية ذلك؟ الرأي: إذا فصل الموظف في سنة التجربة لعدم الصلاحية فإن القرار يعتبر صحيحاً ومرتباً لآثاره ولا تجوز إعادة الموظف لوظيفة أخرى قبل مضي سنة من انتهاء خدمته وفقاً لحكم المادة (٥/٩) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية، أما ما ورد في المادة (٤/٩) من خيار للجهة بين النقل لوظيفة أخرى أو الفصل فإنه يكون لها الخيار ابتداءً فإذا اختارت الجهة الفصل فليس لها بعد ذلك النقل.
٩	الاستفسار: ما مدى إمكانية اعتبار التعيين بأثر رجعي من تاريخ تكليف الشخص بأعمال الوظيفة؟ الرأي: تقضي المادة (٥/٧) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية بأنه لا يجوز مباشرة الشخص لعمل الوظيفة قبل صدور قرار تعيينه وتطبيقاً لذلك فإنه لا يجوز تكليف الشخص بالقيام بأعمال الوظيفة قبل صدور قرار التعيين كما أن قرار التعيين لا يسري بأثر رجعي.
١٠	الاستفسار: موظف يشغل وظيفة مستثناة تقدم للمسابقة على وظيفة غير مستثناة ونجح في مسابقتها فهل يلزم مدة الثلاث سنوات في الوظيفة المستثناة طبقاً للمادة (٦/١٠) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية والتي تنص على أنه لا يجوز نقل الموظف الذي يشغل وظيفة مستثناة إلى وظيفة غير مستثناة إلا بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ شغله إياها؟ الرأي: إن اشتراط مضي الثلاث سنوات في الوظيفة المستثناة خاص بحالة النقل منها إلى وظيفة غير مستثناة أما متى تقدم من يشغل وظيفة مستثناة للمسابقة على وظيفة غير مستثناة فلا يلزم بذلك لأنه يعتبر تعييناً وليس نقلاً ولا يشترط سوى مضي سنتين في الوظيفة التي يشغلها متى كانت وظيفة إدارية طبقاً للقواعد العامة.
١١	الاستفسار: من صدر قرار تعيينه على إحدى الوظائف ولكنه لم يباشر مهام عمله نتيجة الحكم عليه بحد شرعي، فكيف يعالج وضعه؟ الرأي: إن من لم يباشر مهام الوظيفة المعين عليها بعد صدور قرار تعيينه لا يكتسب صفة الموظف العام، فإن حكم عليه بحد شرعي فقد اختل شرط من شروط التعيين المطلوب توافرها وفقاً للمادة (٥/٤) من نظام الخدمة المدنية وهو شرط عدم المحكومية بإحدى الحدود الشرعية ما لم يمض ثلاث سنوات على انتهاء تنفيذ الحد الشرعي.
١٢	الاستفسار: هل يخضع المعين على وظيفة دارس لسنة تجربة بعد إكماله البرنامج الدراسي عند تعيينه على وظيفة ثابتة بالميزانية؟ الرأي: يخضع الدارس في هذه الحالة لسنة التجربة عند التحاقه بالوظيفة.

<p>الاستفسار: موظف في المرتبة الخامسة سابق على المرتبة السادسة وعين عليها بعد نجاحه ولم يباشر مهامها لتمتعه بإجازة عادية تقدم أثنائها للمرتبة السابعة ونجح فيها وصدر قرار تعيينه على المرتبة السادسة اعتباراً من تاريخ مباشرته عملها بعد إجازته، هل يمكن إلغاء قرار تعيينه على المرتبة وتثبيته على المرتبة السابعة؟</p> <p>الرأي: طالما أن المذكور لا يزال يتمتع بإجازته العادية ولم يباشر مهام المرتبة السادسة فإنه من الممكن إلغاء القرار السابق القاضي بتعيينه على المرتبة السادسة ومن ثم تثبيته على المرتبة السابعة التي نجح في مسابقتها إذ العبرة في نفاذ الترقية بمباشرة الموظف لأعمال الوظيفة المرقي إليها أثناء الإجازة بعد انتهاء تلك الإجازة.</p>	١٣
<p>الاستفسار: هل يمنع الموظف من دخول المسابقة إذا كان محالاً للتحقيق داخل جهته؟</p> <p>الرأي: لا يمنع الموظف من المسابقة بسبب إحالته للتحقيق داخل جهته ما لم يصدر ضده ما يمنع من دخول المسابقة أو أن يكون مكفوف اليد.</p>	١٤
<p>الاستفسار: موظف فصل قبل (١٥) عاماً بسبب قضية رشوة هل يمكن إعادته للخدمة ولو بالتعاقد؟</p> <p>الرأي: نصت المادتين الثالثة عشر والرابعة عشر من نظام مكافحة الرشوة على فصل الموظف المدان في أي من قضايا الرشوة وعدم عودته إلا بعد خمس سنوات وبعد موافقة مجلس الوزراء. وهذا حكم عام وعليه فلا يجوز إعادة مثل هذا الشخص إلى الوظيفة العامة إلا بعد موافقة مجلس الوزراء سواء كان على وظيفة ثابتة أو مؤقتة.</p>	١٥
<p>الاستفسار: موظف أغير لجهة خاصة وقد أرسلته تلك الجهة للولايات المتحدة الأمريكية في دورة تدريبية في مجال تخصصه هل تحتسب له هذه الدورة في جهته الأصلية من أجل المسابقة؟</p> <p>الرأي: ليس هناك ما يمنع من احتساب الدورة لغرض المسابقة طبقاً للائحة نظام الخدمة المدنية إذا كان التدريب في طبيعة عمل الوظيفة الأصلية على أن يكون الاحتساب في حدود المدة التي يجوز احتسابها.</p>	١٦
<p>الاستفسار: هل يجوز للموظف المبتعث للدراسة في الخارج الدخول في المسابقات المعقودة للتعيين؟</p> <p>الرأي: هل يجوز للموظف المبتعث الدخول في المسابقات المعقودة للتعيين لأن المسابقة تعني في حد ذاتها ترقية للموظف إلى مرتبة أعلى والموظف لا تجوز ترقيته أثناء مدة الابتعاث وفقاً للمادة (٢٧) من لائحة ابتعاث الموظفين، كما أن المسابقة تتطلب بعد النجاح مباشرة الموظف لواجبات الوظيفة التي يسابق عليها الموظف وهذا يؤدي إلى قطع الابتعاث، وهو ما يخالف قواعد الابتعاث.</p>	١٧
<p>الاستفسار: مستخدم توفرت لديه مؤهلات المرتبة الأولى من نظام الخدمة المدنية وبعد تعيينه عليها رفض المباشرة ويرغب البقاء على وظيفته السابقة كمستخدم ما مدى إمكانية ذلك؟</p> <p>الرأي: تقضي المادة (٨) من نظام الخدمة المدنية بأن (الموظف الذي لا يباشر مهام وظيفته دون عذر مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه قرار التعيين يلغى قرار تعيينه ويعتبر كأن لم يكن) لذا فإن من الجائز بقاءه كمستخدم إذا لم يباشر مهام وظيفته الجديدة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه قرار التعيين بالمرتبة الأعلى.</p>	١٨

## الآراء النظامية حول تعيين ومباشرة (موظف-مستخدم)

التسلسل	الاستفسار والرأي
١	الاستفسار: ما مدى جواز تعيين العسكري المستقيل من الخدمة العسكرية في وظيفة مدنية قبل إمضاء فترة حظر الاستقالة؟ الرأي: جائز بعد حصوله على إخلاء طرف من مرجعه ولا يخضع لفترة حظر.
٢	الاستفسار: هل يجوز تعيين العسكري المفصول من الخدمة العسكرية لغيابه قبل مضي سنة على ذلك الفصل في وظيفة مدنية؟ الرأي: جائز ويشترط لذلك إحضار وثيقة فصل من جهته السابقة بعدم الممانعة في تعيينه.
٣	الاستفسار: مدى أحقية الموظف في دخول المسابقة التي يعلن عنها لشغل وظائف بالإدارات التي تنظم ميزانيتها بفصل مستقل من فصول الميزانية؟ الرأي: يجب أن تكون الوظيفة التي يسابق عليها الموظف في الجهة الإدارية التي يتبعها والمنظمة ميزانيتها بفرع مستقل من فروع الميزانية ولا يسري هذا الشرط على من تتوفر لديه الشهادات العلمية الكافية للتأهيل للوظيفة.
٤	الاستفسار: موظف عين في وظيفة وياشر العمل لمدة يومين ثم انقطع عن العمل هل تعتبر له هذه المباشرة وتنتهي خدمته للانقطاع ويخضع بعد ذلك لفترة حظر؟ الرأي: يعتبر في حكم من لم يياشر ويعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن.
٥	الاستفسار: ما مدى احتساب العطلة الصيفية للمدرس ضمن سنة التجربة؟ الرأي: غير جائز.
٦	الاستفسار: ما مدى إمكانية اعتبار التعيين بأثر رجعي من تاريخ تكليف الشخص بأعمال الوظيفة؟ الرأي: غير جائز
٧	الاستفسار: موظف يشغل وظيفة مستثناة تقدم للمسابقة على وظيفة غير مستثناة ونجح في مسابقتها فهل يلزم بمدة الاربعة سنوات في الوظيفة المستثناة طبقاً للمادة (٢/٣) من لائحة النقل؟ الرأي: لا يلزم بذلك لأنه يعتبر تعييناً وليس نقلاً
٩	الاستفسار: من صدر قرار تعيينه على إحدى الوظائف ولكنه لم يياشر مهام عمله نتيجة الحكم عليه بحد شرعي، فكيف يعالج وضعه؟ الرأي: إن من حكم عليه بحد شرعي فقد اختل شرط من شروط التعيين المطلوب توافرها وهو شرط عدم المحكومية بإحدى الحدود الشرعية ما لم يمض ثلاث سنوات على انتهاء تنفيذ الحد الشرعي.

١٠	الاستفسار: موظف في المرتبة الخامسة سابق على المرتبة السادسة وعين عليها بعد نجاحه ولم يباشر مهامها لتمتعه بإجازة عادية تقدم أثنائها للمرتبة السابعة ونجح فيها وصدر قرار تعيينه على المرتبة السادسة اعتباراً من تاريخ مباشرته عملها بعد إجازته، هل يمكن إلغاء قرار تعيينه على المرتبة وتثبيته على المرتبة السابعة؟ الرأي: جازئ إلغاء القرار تعيينه على المرتبة السادسة ومن ثم تثبيته على المرتبة السابعة
١١	الاستفسار: هل يمنع الموظف من دخول المسابقة إذا كان محالاً للتحقيق داخل جهته؟ الرأي: لا يمنع الموظف من المسابقة ما لم يصدر ضده ما يمنع من دخول المسابقة أو أن يكون مكفوف اليد.
١٢	الاستفسار: موظف فصل قبل (١٥) عاماً بسبب قضية رشوة هل يمكن إعادته للخدمة ولو بالتعاقد؟ الرأي: غير جائز إلا بعد موافقة مجلس الوزراء سواء كان على وظيفة ثابتة أو مؤقتة.
١٣	الاستفسار: موظف أغير لجهة خاصة وقد أرسلته تلك الجهة للولايات المتحدة الأمريكية في دورة تدريبية في مجال تخصصه هل تحتسب له هذه الدورة في جهته الأصلية من أجل المسابقة؟ الرأي: يجوز احتساب الدورة لغرض المسابقة إذا كان التدريب في طبيعة عمل الوظيفة الأصلية على أن يكون الاحتساب في حدود المدة التي يجوز احتسابها.
١٤	الاستفسار: هل يجوز للموظف المبتعث للدراسة في الخارج الدخول في المسابقات المعقودة للتعيين؟ الرأي: غير جائز
١٥	الاستفسار: مستخدم توفرت لديه مؤهلات المرتبة الأولى من نظام الخدمة المدنية وبعد تعيينه عليها رفض المباشرة ويرغب البقاء على وظيفته السابقة كمستخدم ما مدى إمكانية ذلك؟ الرأي: جائز
١٦	الاستفسار: موظف اشترك في المسابقة وبعد نجاحه رشح على وظيفة (كاتب شفرة) وهي من الوظائف المستثناة ولكنه لم يباشر علمها وباشر أعمال وظيفة أخرى غير مستثناة وطلب مرجعه نقله إلى هذه الوظيفة مع أن الوظيفة التي رشح عليها من الوظائف المستثناة، فما مدى جواز ذلك؟ الرأي: جائز بعد أخذ موافقة وزارة الخدمة المدنية على التعيين على الوظيفة الأخرى إذا كانت الوظيفة التي ترغب الجهة الإدارية في تعيينه عليها تختلف فئتها عن الوظيفة المرشح عليها.

عمارة نسبية ١٤٤١

بسم الله الرحمن الرحيم  
نموذج كشفاً طبي لمرشح

الإسم : ..... الوظيفه المرشح لها : .....

سعادة مدير / .....

المنهج: **مختبر**

نأمل إجراء الفحوص الطبية اللازمة للموضوع أسسه لمعرفة مدى لياقته الصحية لشغل الوظيفة المرشح لها وتلقوا تحياتي ... مدير /

الفحص		الفحص	التتبع		Examination	
نتيجة	اسم	Examination	اسم	نتيجة	اسم	نتيجة
O	O	- Chest X-ray	O	O	- Rt. Eye	- العين اليمنى
O	OOO	-Mantoux test	O	O	- Lt. Eye	- العين اليسرى
O	OOO	- Urine analysis			- Colour discrimination	- تمييز الألوان
O		- C.B.C.	OO	OO	- Rt. ear	- الأذن اليمنى
O		- U. & E.			- Lt. ear	- الأذن اليسرى
O		- L.F.T.	O	O	- Vocalization	- التطق
O		- F.B.S.				
		- Narcoitics	OO	OO	- R. P.	- ضغط الدم
		- Testes	OO	OO	- C. V. S	- الجهاز القلبي الوعائي
		- Major Surgical Operations	O	O	- Resp.S.	- الجهاز التنفسي
		" define "			- C.N.S	- الجهاز العصبي
		- Others			- G.I.T.	- الجهاز الهضمي
		" define "	O	O	- Psychological exam	- الفحص النفسي
			غير	موج	- Phy. disability	- إعاقات بدنية
			موجود	و	" define "	" تحدد "
			و	O		
* تختلف الفحوصات الآتية للمتقدمين لشغل الوظائف الصحية :						
*To be Performed for health care applicants only :						
		-Viral hepatitis (B) "HBs Ag"			- الإلتهاب الكبدي الفيروسي (ب)	
		- Viral hepatitis (C) "HCV Ab"			- الإلتهاب الكبدي الفيروسي (ج)	
		- HIV test			- متلازمة نقص المناعة المكتسبة " إيدز "	

المحترم

سعادة /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

لائق صحياً للوظيفة

أعد إليكم التقرير الطبي بعد الكشف على المذكور أعلاه ، واتضح أنه :

غير لائق صحياً للوظيفة

المرشح لها .

الختم

مدير /  
الإسم /  
التوقيع /  
التاريخ /

طبيب /  
التوقيع /

## إرشادات

- أ. أهمية تعبئة كافة حقول النموذج حسب الوظيفة المرشح لها .
- ب. يستحسن ممن يقوم بتعبئة هذا النموذج أن يكون لديه إطلاع مسبق علي لائحة اللياقة الصحية .
- ج. إذا كانت الحالة الصحية للمرشح للوظيفة قابلة للشفاء خلال مدة لا تتجاوز ستين يوماً حسب ما تقرره الجهة الطبية فيعتبر صالحاً للوظيفة شريطة الكشف عليه بعد شفائه من الحالة محل الملاحظة.
- د. يقصد بالأمراض الأخرى الواردة في هذا النموذج ما يلي :
  ١. الأمراض الجلدية والتناسلية .
  ٢. أي أمراض اخري لم يتضمنها النموذج وتتطلب الوظيفة المرشح لها إخضاع المتقدم للفحص الطبي .
- هـ. في حالة قيام الجهة المعنية بعمل فحوصات إضافية فإن النتائج تسلم للمرشح شخصياً.
- و. إن ايجابية أي من هذه الفحوصات لا تعني عدم لياقة المرشح لبعض الوظائف التي لا تتطلب توفر ذلك الفحص.