

الأسئلة والاجوبة على اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية

التطوير التنظيمي:

الباب الثالث التطوير التنظيمي	
الاجابة	الاستفسار
للوزير المختص في الجهة إجراء تحديث على الهيكل التنظيمي للجهة، ويتم اعتماد الهيكل من قبل مجلس الوزراء.	من يملك صلاحية تطوير الهيكل التنظيمي المشار إليه في المادة (١٨) من اللائحة؟
ما تضمنته هذه المادة يتيح للوزير المختص إجراء تعديلات على الميزانية السنوية المعتمدة للموارد البشرية تتعلق بإضافة أو حذف أو نقل المخصصات المالية بين الوظائف المدرجة في خطة التوظيف السنوية بما ينسجم مع قواعد الميزانية العامة للدولة وليس على اطلاقه.	هل يعني ما تضمنته المادة (٢٥) من اللائحة التصرف في الوظائف بشكل مطلق؟
التعاقد مع غير السعودي يتم استثناء في حالة عدم وجود مواطن مؤهل لشغل الوظيفة، ووفق أحكام ونماذج العقود المعتمدة لكل نوع من أنواع العقود الواردة في اللائحة عدا التعاقد الجزئي والتعاقد المؤقت والتعاقد لممارسة مهمات ووظائف وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين، وطيلة فترة التعاقد تكون الوظيفة في حكم الشاغرة حتى توفر مواطن مؤهل لشغلها.	المادة (٢٨) فقرة (١): التعاقد مع غير السعودي هل يكون بصفة مؤقتة أم بصفة دائمة؟

الباب الرابع: شغل الوظائف

الفصل الأول: التعيين

الاجابة	الاستفسار
<p>المقصود جميع الأحكام التي تمنع التعاقد مع غير السعودي سواء الواردة في اللائحة أو في أنظمة أو أوامر أو قرارات أخرى.</p> <p>ومن الأمثلة على الأحكام التي تمنع التعاقد مع غير سعودي ما نصت عليه المادة ١٠١/أ) من عدم التعاقد مع غير السعودي من خلال التعاقد الجزئي والتعاقد لممارسة مهمات وظائف وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين، وكذلك الأحكام الواردة في المادة (١٠٣) والتي نصت على أنه لا يجوز التعاقد مع غير السعودي إذا انتهت خدمته بسبب الفصل للمصلحة العامة، الانقطاع عن العمل، عدم الصلاحية للعمل، إذا كان مرتبطاً بعقد مع جهة حكومية أخرى أو مع القطاع الخاص.</p>	<p>ما المقصود بالنص الوارد في اللائحة «وبما لا يتعارض مع الأحكام التي تمنع ذلك»؟ وهل هذه الأحكام موضحة باللائحة، وفي حال لم توضح. هل توضع من قبل الوزير المختص أم بموجب قواعد يضعها مجلس الوزراء؟</p>
<p>معرف في التعريفات، وهو مجموعة من القواعد والإجراءات التفصيلية لأحكام معينة وردت في اللائحة تصدرها وزارة الخدمة المدنية.</p>	<p>المادة (٣١) والمادة (٣٢): ما هو إطار العمل التنظيمي؟</p>
<p>في حالة تغيب الموظف لأي سبب ولم يترتب على ذلك إنهاء خدمته فتمتد فترة التجربة بمقدار هذه المدة.</p>	<p>المادة (٤١): هل تحتسب أيام الإجازات (بجميع أصنافها) ضمن فترة التجربة؟</p>
<p>الفترة محددة في الأحكام المنظمة لاحتساب الخبرات العلمية في أسس وقواعد تصنيف الوظائف. فمتى ما توفر لدى المرشح للترقية المؤهلات والخبرات التي تؤهله للتوظيف المرشح لها وأمضى سنة في المرتبة التي يشغلها على الأقل، فيعتبر مؤهل للترقية.</p>	<p>المادة (٤٧) لم تحدد المدة النظامية للترقية للمرتبة العاشرة فما دون؟</p>

الباب الرابع: شغل الوظائف

الفصل الثاني: الترقية

الاجابة	الاستفسار
<p>نصت المادة (٥١) من اللائحة على ان تتخذ الموارد البشرية ما يلزم للتحقق من توافر شروط وضوابط الترقية لدى المرشح للترقية، واستكمال المتطلبات النظامية اللازمة لذلك، وهذا يشمل مسألة التحقق من مناسبة المرشح لشغل الوظيفة.</p>	<p>المادة (٥٠) لم يتم التطرق الى قرار مجلس الوزراء رقم (٣١٢) بتاريخ ١٤٣٧/٠٧/٢٥هـ المتعلق بالتحقق الأمني.</p>
<p>نتيجة تقويم الأداء الوظيفي للسنة الأخيرة عنصر رئيس وثابت في جميع الأحوال ، ولم يتم اضافته ضمن العناصر الاختيارية، أما مسألة أن يكون للسنتين الأخيرتين فالمعيار الذي استقرت عليه اللائحة نتيجة المقارنات المرجعية وما انتهت اليه الدراسة هو السنة الأخيرة فقط وهذا منطقي كون الترقية ستكون بعد هذا التقويم وليس تقويم سنتين سابقة. وبلا الشك سيكون لوزارة الخدمة المدنية دور في حوكمة وتوازن تلك المعايير. أما معيار المقابلة الشخصية فهو أحد المعايير المتاحة للجهة بالإضافة للمعيار الرئيس المتمثل في تقويم الأداء الوظيفي، وهو متاح لجميع الوظائف وفق تقدير الجهة.</p>	<p>المادة (٥٢) لماذا لا يكون تقويم الاداء للسنتين الأخيرتين معياراً رئيسياً تضاف اليه بعض المعايير مما يخلق الكفاءة ورفع الإنتاجية لدى الموظف وكذلك بعض فرص التعويض في حالة أخفق في السنة الاولى؟ بالنسبة للمعايير الواردة في المادة (٥٢) للترقية عند تحديدها من قبل الجهة هل يحق لوزارة الخدمة تغييرها او تعديلها وهل يمكن للجهة الحكومية ان تستخدم نفس المعايير في كل فتره او لا بد ان تكون مختلفة من فترة لأخرى. بالنسبة لمعيار المقابلة الشخصية والاختبار هل يكون أحد المعايير في المراتب العاشرة فما دون؟</p>
<p>هذا جانب تصنيفي ، وبالتالي لم يضمن في اللائحة تفصيلاً إنما ورد في نص عام بصيغة (توفر المؤهلات والخبرات المطلوبة)، وقد اشتمل تصنيف الوظائف على تحديد الحد الأدنى لشغل الوظائف لكل وظيفة على حدة.</p>	<p>المادة (٥٣) لم يتم تحديد الحد الأدنى الدرجة (الجامعية) وفق البند (أولاً) و(ثانياً) من الضوابط الخاصة بشغل المرتبتين (الرابعة عشرة والخامسة عشرة) الصادرة بموجب الأمر السامي الكريم رقم (٩٧٤/م) وتاريخ ١٤٢٢/١١/٢١هـ؟</p>

الباب الرابع: شغل الوظائف	
الفصل الثالث: النقل والتكليف والاعارة والاستعارة	
الاجابة	الاستفسار
<p>١. لم تحدد اللائحة مراتب معينة للاستثناء وبالتالي فالنص عام يشمل جميع الوظائف.</p> <p>٢. لم تنص اللائحة على فترات معينة، مع مراعاة المدد المحددة بين الترقيات الواردة في المواد (٥٥ و ٥٦ و ٥٧).</p>	<p>المادة (٥٤)</p> <p>١. هل الاستثناء يشمل العاشرة فما دون؟</p> <p>٢. ترقية الموظف الاستثنائية الواردة في المادة (٥٤) هل لها فترات محددة او مستمرة طوال السنة المالية؟</p>
<p>يجوز نقل الموظف إلى وظيفة تقع خارج المدينة التي بها مقر عمله الأصلي إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك وفي هذه الحالة لا يشترط موافقة الموظف.</p>	<p>المادة (٦١)</p> <p>هل يشترط موافقة الموظف عند نقله عن مقر عمله (داخل المدينة الرياض) إذا كان تبعد المسافة فوق ٤٠ كيلو؟</p>
<p>المقصود وفق الأنظمة السارية في الجهة التي تحكم هذا الجانب، وهذا النص يتيح للجهة أن تطبق أنظمتها على الموظف المنقول إليها سواء كان لديها أنظمة خاصة أو تسري عليها أحكام وقواعد النقل الواردة في تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية.</p>	<p>المادة (٦٦) ما المقصود وفقا لأنظمتها؟</p>
<p>تم معالجتها في المادة (٦٦) من اللائحة.</p>	<p>لماذا حذفت المادة ٥ من لائحة النقل المتعلقة بنقل موظفي المؤسسات العامة التي تطبق نظام الخدمة المدنية ولم يتم التطرق لها في هذه اللائحة رغم اهمية هذه المادة.</p> <p>في حالة النقل من وظيفة <u>مستثناة</u> من المؤهل والمسابقة هل تطبق عليه المادة (٦٦) ام تطبق عليه القاعدة (٦/٢/٢) من قواعد تقييم الوضع الوظيفي المحددة في الجزء الأول من تصنيف الوظائف</p>

الباب الرابع: شغل الوظائف
الفصل الخامس التعاقد

الاجابة	الاستفسار
اذا كان المقصود التعاقد على وظائف المراتب العاشرة فما دون فإن نص المادة يجيز للجهة الحكومية التعاقد لأداء مهمات وظائفها من خلال التعاقد على كافة المراتب. واما اذا كان المقصود التعاقد مع الموظف على راس العمل فانه لا يجوز التعاقد مع من يشغل وظيفة رسمية	المادة (٩٢) هل يجوز التعاقد مع الموظف بدوام جزئي من المراتب ١٠ فما دون؟
مجلس الوزراء وفقاً للمادة (١٠٤).	المادة (١٠٥) من صاحب الصلاحية في الموافقة على تمديد الخدمة .
المقصود أن التمديد مقتصر على الفئات الوظيفية التي تحددها الأوامر والقرارات وليس جميع الفئات.	المادة (١٠٥) – الفقرة (أ): ما هو المقصود بالفئات الوظيفية التي يجوز لها التمديد بموجب الأوامر والقرارات
على شكل طلب حيث تقوم وزارة الخدمة المدنية بدراسته وابداء مرئياتها والرفع للنظر الكريم بشأنه.	المادة (١٠٥) – الفقرة (هـ): (أن تقوم الجهة الحكومية الراغبة في التمديد بتزويد وزارة الخدمة المدنية بمن يراد تمديد خدمته قبل بلوغه سن التقاعد بثلاثة أشهر على الأقل) هل هذا التزويد على شكل طلب او توثيق لأجراء تم اتخاذه
التمديد يكون وفق ما نصت عليه المادة (١٠٤) بقرار من مجلس الوزراء.	ماذا تم على منسوبي وزارة الداخلية والذين سبق أن صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٠٠/١) وتاريخ ١٤١٠/٧/٢٥هـ وقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٢٦/٣) وتاريخ ١٤١١/٦/٢٢هـ ونصا على أنه (يجوز لسمو وزير الداخلية تمديد الخدمة بعد بلوغ سن الستين وحتى سن الخامسة والستين لمنسوبي الوزارة الذين يشغلون الوظائف الخاضعة لحكم المادة (٥/٣٧) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية ؟

الباب الرابع: شغل الوظائف

الفصل الخامس: تمديد الخدمة

الاجابة	الاستفسار
<p>التمديد مقتصر على الفئات الوظيفية التي تحددها الأوامر والقرارات وهذه من ضمنها حالياً ما لم يصدر ما يغير ذلك.</p>	<p>منسوبي بعض الجهات الحكومية الأخرى الذين تمديد خدماتهم إلى سن الخامسة والستين وهم (غسالوا الموتى والذين صدر لهم قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦٢٤ وتاريخ ١٢/٢/١٤٠٢هـ ، وظائف الإرشاد الديني ، مرشدي القرى والبوادي ، أئمة المساجد، أمناء المكتبات بالحرمين الشريفين والمساجد ، الفراشين التابعين لخدمة الحرمین الشريفین ، موظفو الإشراف الديني بالمسجد الحرام والذين صدر لهم الأمر السامي رقم ١٥٣٥٢ / ٣/ وتاريخ ١٥/٧/١٣٩١هـ ، المتلازمين من المستخدمين (الزوج وزوجته) اللذين يعملان بمدارس البنات في حالة بلوغ أحدهما السن النظامية ولم يبلغ الآخر هذه السن حيث يعاملان بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٩٤١/١ وتاريخ ١/١/١٤٢٥هـ ... إلخ.</p>
<p>لا يزال ذلك متاح ما لم تصدر معالجة مختلفة في لائحة الوظائف التعليمية</p>	<p>تمديد خدمات شاغلوا الوظائف التعليمية ممن يكملوا السن النظامية أثناء العام الدراسي حسب ما وورد بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٩٤/١) وتاريخ ٢٨/٥/١٤١٠هـ المعدل بقرار المجلس رقم (٢٤٨/١) وتاريخ ٢٧/٥/١٤١٣هـ ؟</p>
<p>التمديد مقتصر على الفئات الوظيفية التي تحددها الأوامر والقرارات وهذه من ضمنها حالياً ما لم يصدر ما يغير ذلك.</p>	<p>صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٢٠٤/١) وتاريخ ١٨/١١/١٤٢٧هـ المبلغ بخطاب رئيس ديوان رئاسة مجلس الوزراء رقم ٤٠٨٣ / ب وتاريخ ٢٣/١/١٤٢٨هـ ونص على انه يجوز لرئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية تمديد خدمة ((الطيارين)) بعد بلوغ أي منهم سن الإحالة على التقاعد وذلك لمدة سنة أو سنتين في المرة الواحدة حتى بلوغ أي منهم سن (الخامسة والستين) كحد أقصى على أن يمارس من يتم تمديد خدمته من الطيارين أو مساعديهم عمله في مجال الطيران بصفة فعلية ؟</p>

الباب الرابع: شغل الوظائف
الفصل السادس: اللياقة الصحية

الاجابة	الاستفسار
يعتبر إعادة الفحص من إجراءات شغل الوظيفة وبالتالي تبقى الوظيفة شاغرة لحين ظهور النتيجة.	المادة (١٠٩) – الفقرة (ب) هل يتم تجميد الوظيفة لمدة (٦٠ يوم) لإعادة الفحص على المرشح؟
يقتصر الكشف عليه في النواحي التي لم يجتازها نظراً لقصر المدة التي يعاد فيها الكشف..	المادة (١١٢) لماذا لا يتم إعادة الفحص بشكل كامل على المرشح تلافياً لإمكانية إصابته بأي امراض أخرى لم تظهر في الفحص السابق؟
هذه المادة وضعت لمواكبة ما قد يطرأ من تغيرات في المستقبل .	المادة (١١٤) ماهي الوظائف التي يجب تحديدها في حال طلب الجهة الحكومية مستوى لياقة أعلى أو أقل من المستوى المحدد من وزارة الخدمة المدنية؟

الباب الخامس
إدارة الأداء

الاجابة	الاستفسار
تم دمج جميع الاحكام المتعلقة بإدارة الأداء في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية ، ويعتبر الإطار التنظيمي لإدارة الأداء مكماً لها .	ما هو الفرق بين لائحة الأداء التي يعمل بها حالياً والمحدثة (لائحة الموارد البشرية الجهة الحكومية للمرة الأولى وبعدها تكون السنة الثانية وبعدها السنة الثالثة
يتم كتابة أهداف الموظف حسب مهام الوحدة التنظيمية التابع لها .	وردة عبارة " تحقيق أهداف الجهة" فكيف يتم كتابة الموظف عند عدم وجود أهداف معتمدة للجهة؟
يكون ذلك وفق ما يصدر من وزارة الخدمة المدنية من ضوابط وإجراءات خاصة بذلك .	متى يتم ربط تقييم الأداء الوظيفي بالمكافآت والعلاوة والنتائج المميزة (التحفيز)؟
جميع المستويات للتقييم يحق لها تقديم التظلمات	ما هو مستوى الأداء الذي يحق للموظف التظلم منه؟
كل ما نصت عليه لائحة الموارد البشرية من حالات يستفيد منها الموظف من تقييم الأداء لأي غرض وظيفي	المادة (١٢١) ما هي الحالات التي يستخدم فيها تقييم الأداء؟
ستكون تلك النماذج متاحة على الموقع الالكتروني للوزارة .	ما هي النماذج المعتمدة لتقويم الأداء وفترة التجربة للوظائف الإشرافية وغير الإشرافية؟
جميع المستويات للتقييم يحق لها تقديم التظلمات	ما هو مستوى الأداء الذي يحق للموظف التظلم منه؟
كل ما نصت عليه لائحة الموارد البشرية من حالات يستفيد منها الموظف من تقييم الأداء لأي غرض وظيفي	المادة (١٢١) ما هي الحالات التي يستخدم فيها تقييم الأداء؟
ستكون تلك النماذج متاحة على الموقع الالكتروني للوزارة .	ما هي النماذج المعتمدة لتقويم الأداء وفترة التجربة للوظائف الإشرافية وغير الإشرافية؟

الباب الخامس

إدارة الأداء

الاجابة	الاستفسار
نعم يتم معاملة رؤساء الأقسام كوظائف إشرافية.	كيف يتم تطبيق قياس الاداء على مدراء الادارات والوظائف الإشرافية وهل يعامل رؤساء الأقسام كالوظائف الإشرافية؟
يتم وضع الأهداف للموظف وذلك حسب مهام الوظيفة التي يزاولها.	كيف يتم وضع الأهداف لمن يختلف وصفه الوظيفي عن عمله الفعلي؟
تم تقسيم مستويات التقييم في التصنيف الإجباري لتمييز الموظفين ذوي الأداء المرتفع وتطوير الموظفين ذوي الأداء المتدني.	اذا كان المقصود في تقويم الاداء الوظيفي هو تطوير الموظفين فلماذا تم وضع ١ و ٢ و ٣ والتصنيف الاجباري؟
دور الموارد البشرية في الجهد بنشر الوعي وتدريب شاغلي الوظائف الإشرافية على القيام بعملية التقييم بكل عدل وشفافية.	ما هو الاجراء الذي يمكننا اتخاذه اذا كان المقيم غير قادر على اجراء التقييم بعدالة؟
نصت اللائحة على أن تشمل جميع الموظفين المطبق عليهم أنظمة الخدمة المدنية بصفة اصلية أو جزئياً.	هل تشمل لائحة الاداء المتعاقدين والتابعين لنظام العمل وكذلك هل تشمل الاطباء والمساعدين أعضاء التدريس في الجامعات؟
حسب ما هو موضح في الدليل الإرشادي لإدارة الأداء ووفق نسب يتم تحديدها من وزارة الخدمة المدنية.	كيف تتم عملية توزيع الموظفين على المنحنى المعياري هل هو اجباري أم لا؟
في هذه المرحلة تم تحديد الجدارات من قبل وزارة الخدمة المدنية (إشرافية، غير إشرافية) وسوف تعمم وزارة الخدمة المدنية على الجهات الحكومية في حال تم التعديل على هذه الجدارات.	هل الجدارات في إدارة الأداء ثابتة؟

الباب الخامس

إدارة الأداء

الاجابة	الاستفسار
نعم من خلال الرفع للجنة التظلمات	هل يوجد اجراء لتظلم الموظف من تقدير الأداء الوظيفي؟
يتم توجيه تنبيه مكتوب بضرورة رفع مستوى أدائه، ويتم عمل خطة تطوير فردية له.	هل الموظف الحاصل على تقييم (غير مرضي) سيكون له اجراء معين؟
نعم يجوز التفويض.	هل يجوز للمدير تفويض الصلاحيات لمن ينوب عنه في تحديد الأهداف؟
اثناء المراجعة النصف سنوية	بعد الاتفاق على الأهداف واعتمادها بين الموظف ومديرة طراً هدف جديد، كيف يتم اضافته في هذه الحالة؟
يمكن بنفس الاجراء المتبع للموظفين الحاصلين على تقدير غير مرضي يتم الرفع للجنة التظلمات.	كيف يتم التظلم من قبل الموظفين الذين يحصلون على تقدير جيد وجيد جداً؟
يمكن التقييم للموظف على أن لا يقل عن فترة العمل تحت إشراف مديرة المباشر ثلاث أشهر.	اذا نقل الموظف الى جهة أخرى بعد ٦ أشهر من مباشرته العمل كيف يتم تقييمه في الجهة الجديدة
لا يوجد حد اعلى.	الحد الأدنى لعدد التقييم ٢٠ موظف فما هو الحد الأعلى.
بتطبيق التوزيع الطبيعي لا بد من وجود تفاوت في مستوى التقييم بين الموظفين ولا يشترط ان يكون في كل إدارة أو قسم تقييم غير مرضي.	هل من الضروري أن يتم تقييم احد الموظفين بتقييم غير مرضي.
يتم التعامل مع هذه الحالة باستخدام النسبة أو الجودة أو الوقت المستغرق للانتهاء من المراجع.	ما هي عملية تحديد الاهداف لبعض المسميات الوظيفية مثل أن يكون مراجعين لدى الموظفين بعض الأيام كثير وبعضها قليل وغيرها من هذا القبيل.
من يتبع له الموظف بشكل مباشر.	من المسؤول عن تقييم الأداء الوظيفي للموظفين رئيس القسم أم مدير الإدارة؟
نعم لا بد من الالتزام بنموذج تقييم الأداء مشتملاً على الأهداف والجدارات، ولا يوجد أي مشكله في المشاركة في بعض الأهداف لمجموعة من الموظفين بينما تقييم الجدارات تختلف بحسب الموظف	هل لا بد ان يكون هناك اهداف وجدارات لكل موظف او يمكن اشتراك أكثر من موظف بنفس الأهداف والجدارات؟

الباب الخامس

إدارة الأداء

الاجابة	الاستفسار
الاجابة الجدارات السلوكية تم تحديدها من وزارة الخدمة المدنية ويمكن للجهات الحكومية اعداد الجدارات الفنية وازادتها حسب الاحتياج.	هل يوجد جدارات خاصة لكل جهة حكومية حسب مجالها وتخصصها؟
هذا دور يتم تفعيله من الإدارة المختصة (الموارد البشرية) بالجهات الحكومية.	كيف تتم آلية تحديد الجدارات؟
تعمل لجنة التظلمات على جميع مستويات التقييم	في المادة الثامنة عشر هل لجنة فحص التظلمات تعمل فقط على التظلمات من الحاصلين على تقييم أداء غير مرضي؟
في حالة رفض الموظف يتم الإحالة إلى الموارد البشرية للمعالجة وذلك بإحالة ميثاق الأداء للجنة الأداء الوظيفي. في حالة رفض الموظف لقرار اللجنة يعد مخالفاً لواجباته الوظيفية ويتم التعامل معه على هذا الأساس.	عند رفض الموظف على التوقيع على تقييم الأداء لعدم قناعته به ما هو الاجراء المتخذ في هذه الحالة؟
لجنة الأداء الوظيفي مختلفة عن لجنة التظلمات والمهام لكل لجنة تم النص عليها في الإطار التنظيمي.	هل اللجنة إدارة للأداء الوظيفي هي نفس لجنة التظلمات؟
هو التحديد الكمي أو النوعي أو لوحدة قياس ناتج الأداء.	في ميثاق الأداء ما هو معيار القياس؟
خطة الأداء موحده لجميع الجهات في الأساسيات مثل (فترة الخطة ، ميثاق الأداء، المراجعة، التقييم النهائية، الأهداف، الجدارات، التوزيع الطبيعي) ومن الممكن الاختلاف في بعض الأمور التفصيلية مثل (عدد مرات التقييم، فترات التقييم، أوقات التقييم).	هل خطة الأداء تختلف في الجهات الحكومية عن الخدمة المدنية؟

الباب الخامس

إدارة الأداء

الاجابة	الاستفسار
نعم وذلك وفق تعميم تصدره الوزارة.	هل الخدمة المدنية من تحدد التصنيف الاجباري لجميع الجهات الحكومية؟
أعطت وزارة الخدمة المدنية الحرية في تحديد الأهمية النسبية للأهداف والجدارات للجهات الحكومية في الوقت الحالي، وذلك حتى صدور تعميم يحدد ذلك.	هل الخدمة المدنية من تحدد الأهمية النسبية للأهداف والجدارات؟
هي السنة الخاضعة لتقويم الأداء ويكون انتهائها متزامناً مع نهاية السنة المالية للدولة.	هل دورة الأداء الوظيفي بالسنة الميلادية ام بالسنة الهجرية؟
اللائحة التنفيذية للموارد البشرية تطبق على تلك الفئة في الحدود التي لا تتضمن لائحة أعضاء التدريس احكاماً تعالج أوضاعهم الوظيفية.	هل أعضاء هيئة التدريس يشملهم لائحة الأداء الوظيفي الجديدة؟
نعم البريد الالكتروني المشار إليه فعال ويستقبل الاستفسار بخصوص إدارة الأداء ومن الإدارة المختصة في الجهات الحكومية (إدارة الموارد البشرية أو شؤون الموظفين) فقط.	الاي ميل الموجود على صفحة الأداء الوظيفي في برنامج الملك سلمان للموارد البشرية على موقع الوزارة فعال ويستقبل الاستفسارات؟

الباب السادس

الإجازات

الاجابة	الاستفسار
أن تحرص الجهة على عدم تأثر العمل بتمتع الموظف بالاجازة كأن يحصل جميع الموظفين في قسم معين على إجازة.	المادة (١٢٥) ماذا يقصد بتحقيق التوازن ؟
يتم ذلك من خلال العمل وفق الورديات . إذا تخللت الإجازة عطلة رسمية اعتبرت العطلة جزءاً منها.	المادة (١٢٧) ١. هل يحق للجهة تغيير عطلة نهاية الاسبوع لبعض موظفيها لمصلحة العمل؟ ٢. هل يستحق الموظف اجازة عن اليوم الوطني في حال وقعت اجازة اليوم الوطني خلال اجازته الاعتيادية او المرضية؟
هذه مسألة جوازيه للجهة تخضع لتقديرها وفي حال عدم موافقة الموظف ابتداء على التكليف فإنه لايلزم بالعمل ما لم تكن مصلحة العمل تتطلب تكليفه، ويجب على الجهة تمكين الموظف من التمتع بهذه الاجازة.	المادة (١٢٩) هل يشترط موافقة الموظف في الاجازة التعويضية؟ وكيف يعامل الموظف في حال عدم تمكينه من قبل جهة العمل بالتمتع بإجازته التعويضية خلال السنة الأولى؟
نصت المادة (١٣٧) انه في حال كان الامتحان الدراسي في الخارج فيستحق ثلاثة أيام قبل الامتحان، وبالتالي يمنح الإجازة وتعتبر أيام السفر من المدة اللازمة لأداء الامتحان.	المادة (١٣٧) كيف يعامل الموظف في اجازة الامتحانات إذا كان في الخارج؟
إذا لم يتمكن الموظف من مباشرة عمله بعد انتهاء إجازته المرضية المحددة في أي من الفترات السابقة، تُبلغ الهيئة الطبية العامة لتحديد وضعه الصحي، وفي حال لم تقرر الهيئة الطبية العامة عجزه الصحي عن العمل فيكون للموظف الحق في استنفاد رصيده من الإجازة العادية أو الاستثنائية، أما إذا أقرت الهيئة الطبية العامة عجزه الصحي عن العمل أو استنفاد رصيده من الإجازات العادية أو الاستثنائية، فتنتهي خدماته لعجزه الصحي.	المادة (١٤١) – الفقرة (د) كيف يعامل الموظف الذي استنفذ رصيده من الاجازات المرضية ولم تقرر الهيئة الطبية عجزه عن العمل او تمدد اجازته
المواعيد الطبية لاجراء الفحوصات والتحاليل وغيرها من المتطلبات لتشخيص حالة المريض.	المادة (١٤١) – الفقرة (ز) : ماذا يقصد ب (الزيارات الطبية) ؟
المقصود المدة الواحدة وليس المدد المتقطعة.	في حال تكرر حصول الموظف على اجازات مرضية متقطعة وتجاوزت (ثلاثين يوم) هل يتطلب الامر عرضه على اللجنة الطبية؟
نصت الفقرة (ب) من المادة (١٥٩) من اللائحة بأنه يجوز قطع أي من الإجازات المنصوص عليها في هذه اللائحة بإجازة أخرى إذا كانت مستحقة نظاماً عدا العطل والاجازات الآتية: العيدين، العطلة الأسبوعية، اليوم الوطني، الاضطرارية، الدراسية، الاستثنائية	المادة (١٤٨) ما مدى جواز تحويل الاجازة الاستثنائية الى اجازة دراسية؟

الباب السابع: التطوير والتدريب

الفصل الأول: التدريب

الاجابة	الاستفسار
<p>يوجد اطر تنظيمية تتعلق بالتدريب والابتعاث، وقد تضمنت اللائحة والإطار احكام تعالج كافة الحالات وما لم يرد فيه نص فهو ترك لتقدير الجهة.</p>	<p>لم تتضمن اللائحة المقترحة (أطر العمل النظامية) طلبات المبتعثين التالية:</p> <ol style="list-style-type: none">١- طلب تأجيل بداية برنامج تدريبي .٢- طلب إلغاء قرار تدريب في الخارج. (من صدر لهم قرار تدريب ولم يلتحقوا به)٣- طلب تمديد برنامج تدريبي٤- طلب تمديد لبرنامج تدريبي آخر٥- طلب تغيير جهة تدريب ومقر٦- طلب إنهاء تدريب

الباب السابع: التطوير والتدريب
الفصل الرابع: تأهيل المتميزين

الاجابة	الاستفسار
البرنامج هو برنامج تدريب ويمكن أن يكون عملي أو نظري أو كليهما ولا يشترط التوظيف الا بعد اجتياز البرنامج بنجاح .	هل البرنامج تدريب على راس العمل هل هو ممارسة و مزاوله للعمل ام تدريب مقنن.
يمكن للجهة وذلك حسب احتياجها تدوير المتدرب داخل او خارج الجهة حسب ما يتم تحديده في الخطط التطويرية التي تضعها الجهة .	هل هو دوران على الإدارات في الجهة الخ .
لا يوجد انشطه محددده حيث يتم تحديد الأنشطة بناء على متطلبات الوظيفة المراد شغلها ويتم وضع خطط تطويريه فرديه لكل مشارك على حده .	ما هي الأنشطة المستهدفة من البرنامج ؟
يتم اجتياز المشارك بناء على تقييمات دوريه حيث يتم تحديد عدة مهام للمشارك واهداف لتطبيقها ويقاس مدى تمكنه من تطبيقها وعلى هذا الأساس يتم تقييمه ولا تعتبر مدة البرنامج كسنة تجربه حيث ان سنة التجربة تبدأ من صدور قرار تعيين المشارك على الوظيفة.	لم يحدد كيف يجتاز المتدرب البرنامج ؟ هل هو اختبار ام تقييم ؟ ام يخضع الامر لقبول الجهة وموافقتها عليه (فيصبح كانه سنة تجربة)
هذا البرنامج يحكمه عقد تدريب مدرج ضمن اطر العمل التنظيمية.	مكيف يتم تنظيم العلاقة بين الجهة والمتدرب؟
في حال تم العمل بالبرنامج فسيكون من الواضح ان الوظائف تم حجزها لخريجي البرنامج وسيكون وضعها نظاميا .	الوظيفة المطلوب شغلها ستبقى حوالي سنتين شاغرة في انتظار اكتمال التدريب، ولو لم يتم اختيار المتدرب ستبقى سنتين أخرى شاغرة.
البرنامج متاح للوظائف المشمولة باللائحة التنفيذية للموارد البشرية، ويتم وفق حاجة كل جهة على حدة.	هل سيشمل هذا الترتيب كافة الوظائف ؟.

الباب السابع: التطوير والتدريب
الفصل الرابع: تأهيل المتميزين

الاجابة	الاستفسار
فترة تدريب الامتياز للكليات الطبية هي من متطلبات التخرج أي ان الطالب يجب ان ينهي فترة الامتياز للحصول على وثيقة التخرج فلا يوجد تعارض بينه وبين البرنامج.	خريجي الكليات الطبية و الصحية يخضعون لفترة تدريب امتياز مقننة لمدة سنة قبل التخرج، ما مدى التعامل معها وفق البرنامج
تم الزام المشارك بالعمل لدى الجهة التي قامت بترشيحه حيث ان الجهة ستكون ملزمة بدفع المكافآت الشهرية له وقد تمت تهيئته ليشغل وظيفه محدد ومحموزة لديها بناء على الاحتياجات الوظيفية لديها وفي حال لم يرغب يلزم بإعادة ما تم صرفه عليه..	ورد في الضوابط ان المتدرب اذا كان لا يرغب في العمل لدى الجهة يدفع ما صرف له، فهل هو ملزم بالعمل؟
من اهم الحوافز التي يمكن ان تقدم للمشارك : <ul style="list-style-type: none">● مكافأة شهرية للمشارك بالبرنامج● وظيفية مضمونه عند اجتياز البرنامج بنجاح حيث ان تقديمه على جدارة لا يضمن له الترشيح للوظائف وتكون المنافسة مع اقدمية التخرج كبيره. اكتساب خبرات ومعارف بطريقة منظمة وسريعة وهذا ما لم يتوفر فيمن التحق بالوظيفة دون الانضمام الى البرنامج.	ما هي محفزات الالتحاق بالبرنامج للخريج؟

الباب الثامن
الواجبات الوظيفية

<p>المطلوب من الجهة اتاحة المدونة واطلاع الموظفين عليها وتحدد الجهة الأسلوب المناسب وفق ما تراه.</p>	<p>المادة (٢٠٧)</p> <p>١. هل يحق للجهات توزيع مدونة قواعد وسلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة على الموظفين وحثهم على التوقيع على الاطلاع عليها؟</p>
<p>جميع ذلك يندرج ضمن واجبات الموظف الوظيفية والامتناع عن أدائها يستوجب المحاسبة. أما تكليف الموظف بمهام خارج مهام وظيفته أثناء سنة التجربة فلا يجوز أثناء سنة التجربة.</p>	<p>المادة (٢٠٩) - الفقرة (ج)</p> <p>١. عند تكليف الموظف بمهمة تخص الإدارة وتم اعتذار الموظف عنها تعتبر مخالفة؟</p> <p>٢. في حال عدم تنفيذ أحد الأوامر من قبل المسئول المباشر بسبب بيئة العمل أو مخالفة الأوامر هل يحق للمسئول المباشر محاسبة الموظف؟</p> <p>٣. في حال كان الموظف في سنة التجربة وتم توكيله مهام وظيفية وإخباره عن المهام شفهيًا واثناء طلبه الأنظمة واللوائح من قبل المختص (المسئول المباشر) تم ملاحظة الموظف أو حجب للوائح ما هو الاجراء هل يتم الامتناع عن أداء المهمة أو يتم إشعار الموارد البشرية بذلك؟</p>
<p>اللباس الوطني، وفق العرف العام.</p>	<p>المادة (٢٠٩) - الفقرة (و)</p> <p>ماهي قيود المظهر العام؟</p>

الباب التاسع
انتهاء الخدمة

الاجابة	الاستفسار
جميع هذه الأسباب توجب انهاء الخدمة بقوة النظام في حال الغاء الوظيفة فإن الأثر يتعلق فقط بالتقاعد وهو منظم في نظام التقاعد المدني. عدم الصلاحية للعمل أثناء فترة التجربة منظمة في إدارة الأداء.	المادة (٢١١) الفقرة (ك) فقد الموظف لا يوجد لها تنظيم وما هو الاثر بعد المدة، هل يفصل من تاريخ الانقطاع او يعتبر متوفي إذا ثبت وفاته ولو بعد حين؟ من اسباب انتهاء الخدمة الغاء الوظيفة لم يتم ذكر الاجراء المتبع حيالها؟ هل يعتبر (تنسيق) كما هو معمول باللائحة السابقة؟ الفقرة (ل) فصل لعدم الصلاحية اثناء فترة التجربة لم يتم ذكرها؟
يقصد بذلك أحكام هذه اللائحة في المواد المتعلقة بالانقطاع عن العمل في المادة (٢٢٦) .	المادة (٢١٤) نصت المادة (على انه بموجب احكام اللائحة المتعلقة بالانقطاع عن العمل) ما المقصود بها؟
نصت المادة على انه يكون وفق الإجراءات المتبعة في الجهة وبالتالي يترك ذلك للأليات المتبعة في الجهة	المادة (٢١٥) توضيح طريقة توثيق الاستقالة هل يكون عن طريق خطاب رسمي او عن طريق نظام موارد الجهة؟
كانت المدة في السابق ٩٠ يوم والهدف هو انهاء الاعمال وحسن انتظامها .	المادة (٢١٦) لماذا يتم ارجاء قبول استقالة الموظف ٦٠ يوم؟ هذا الاجراء قد يفوت عليه فرصة وظيفية، خصوصا انه يوجد ٣٠ يوم من تاريخ تقديم الطلب الى قبولها ؟
هذا الامر مرتبط بنظام التقاعد المدني.	المادة (٢٢٢) نصت المادة على أن يتم تسوية استحقاق من أكمل السن النظامي وهو مكفوف اليد لمن مدة خدمة (٢٥) سنه، لماذا النظر لمدة الخدمة؟ يتم تسوية الاستحقاق بغض النظر عن مدة الخدمة ؟
يجوز الاستقالة أما التقاعد المبكر فيشترط موافقة الوزير المختص.	س/ لو رغب الموظف الاستقالة بعد خدمة اكثر من (٢٠) سنة هل يجيز النظام له ذلك ام يجبره على التقاعد المبكر

الباب العاشر
تفويض الصلاحيات

الاجابة	الاستفسار
قيام الوزير بتفويض بعض صلاحياته الواردة بنظام الخدمة المدنية من خلال قرار اداري مكتوب محدد فيه الشخص المفوض بقدر حاجة العمل لذلك .	ما المقصود بتفويض الصلاحيات؟
لم تحدد اللائحة مرتبة معينه للموظف المفوض إلا أن على الجهة مراعاة التوازن عند منح الصلاحيات بحيث تتناسب مع قدرة الموظف على تحمل المسؤولية.	هل يجوز للوزير تفويض الصلاحيات للمرتبة العاشرة فما دون؟
تفويض الصلاحية لا يغير في مهام الموظف ولا مركزه الوظيفي بخلاف التكليف .	ما الفرق بين تفويض الصلاحيات والتكليف؟
الأمر متروك لصاحب الصلاحية ، مع مراعاة حالات إنتهاء التفويض الواردة في اللائحة تحدد فيها مدة التفويض	هل يوجد مدة محددة للتفويض أو يترك تحديد المدة لصاحب الصلاحية؟
يجوز التكليف بمهمة سواء كامل المهمة أو جزء منها .	هل يجوز للوزير المختص تفويض مهمة جزئية لموظف آخر من المهمة الرئيسية المفوض عليها موظف سابقاً؟
يكون للموظف الا اذا نص على ذلك في قرار التكليف	هل يكون تفويض الصلاحيات للموظف أو للمركز الوظيفي للموظف؟