

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وزارة الخدمة المدنية  
المملكة العربية السعودية



## دليل الآراء النظامية

رأي الوزارة حول أبرز الإستفسارات  
الواردة بشأن اللائحة التنفيذية للموارد  
البشرية في الخدمة المدنية

١٤٤١ هـ

جمع وتنسيق :

الباحث القانوني / بدر صالح الدماسي

١٤٤١/٥/١٩ هـ

♦ المرجع / وزارة الخدمة المدنية " الأمانة " .

(١) ما مدى جواز تعويض من استمر في الخدمة بعد بلوغه السن النظامية عن إجازته للمدة بعد بلوغه السن ؟

ج/ تنتهي العلاقة الوظيفية ببلوغ الموظف السن النظامية للتقاعد طبقاً للمادة (٢١٠) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية والتي تقضي بأن يحال الموظف على التقاعد بقوة النظام عند إكماله السن النظامية للتقاعد ومتى انتهت تلك العلاقة لا يعتبر موظفاً وبالتالي لا يتمتع بحقوق ومزايا الموظف والتي تخوله الحصول على إجازات أو التعويض عنها وما تقاضاه من راتب ليس إلا تعويضاً فقط نظير ما أداه من عمل .

(٢) ما مدى أحقية الموظف للإجازة العادية في سنة التجربة ؟

ج/ لا يوجد في نظام الخدمة المدنية ما يمنع من منح الموظف أثناء سنة التجربة إجازة عادية على أن تمتد التجربة بقدر مدة الإجازة .

(٣) من المسؤول الذي يمنح الإجازة الاضطرارية ؟

ج/ المسؤول الذي يمنح الإجازة الاضطرارية هو نفس المسؤول الذي يملك الحق في إصدار قرار الإجازة بموجب النظام أو من فوضت له الصلاحية .

(٤) هل يجوز منح إجازة الوضع قبل الولادة بفترة معقولة ؟

ج/ لا مانع من أن تبدأ إجازة الوضع قبل التاريخ المرجح للوضع بحد أقصى بثمانية وعشرين يوماً على أن يكون التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية .

(٥) ما مدى جواز قطع أي من الإجازات المنصوص عليها باللائحة التنفيذية للموارد البشرية بإجازة أخرى ؟

ج/ يجوز قطع أي من الإجازات المنصوص عليها باللائحة التنفيذية للموارد البشرية بإجازة أخرى إذا كانت مستحقة نظاماً عدا العطل والإجازات الآتية : العيدين والعطلة الاسبوعية واليوم الوطني والاضطرارية والدراسية والاستثنائية وفقاً للفقرة (ب) من المادة ١٥٩ من اللائحة التنفيذية .

(٦) إذا منح الموظف إجازة عادية ثم توفى أثناءها فكيف يُعامل ؟

ج/ إذا توفى أثناء الإجازة العادية فإنه يطوى قيده من تاريخ وفاته ويحتفظ للورثة بباقي الإجازة ويعوض عنها ضمن رصيده من الإجازات إن وُجد .

(٧) في حالة منح الموظف إجازة عادية فكيف يُعامل إذا تخللت هذه الإجازة عطلة أحد العيدين وهل يمكن تمديد فترة الإجازة العادية بقدر مدة إجازة العيد ؟

ج/ إذا تخللت الإجازة العادية عطلة أحد العيدين وهي عطلة رسمية فلا تحتسب مدتها ضمن مدة إجازته العادية بناءً على المادة ١٦٠ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية .

(٨) موظف أصيب بحادث أثناء التحاقه بدورة تدريبية ما مدى استحقاقه للإجازة المرضية؟

ج/ مادام أن الإصابة تمت أثناء التدريب يعتبر جزءاً من واجبات الوظيفة فإنه يستحق الإجازة المرضية إذا ثبت أن إصابته بسبب العمل وفقاً للإطار التنظيمي لإثبات الإصابة بسبب العمل .

(٩) هل تحتسب للموظف إجازة عادية عن الفترة التي يتغيب فيها لمرافقة المريض للعلاج؟

ج/ لا يسمح للموظف التغيب عن عمله براتب كامل لمرافقة أحد أقربائه للعلاج إلا بعد التمتع بكامل رصيده من الإجازات العادية عن مدة الغياب للمرافقة ، لأن إجازة المرافقة بطبيعتها ووفقاً لتنظيمها تستنفذ الإجازة العادية أولاً بحيث لا يكون هناك إجازة مرافقة مع وجود رصيد من الإجازات العادية ، فإذا زادت عما يستحقه من إجازات عادية فيسمح له بالغياب ويعامل وفقاً للفقرة (أ) من المادة ١٤١ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية .

(١٠) هل تحتسب مدة الإجازة الإستثنائية لغرض إكمال مدة السنة المطلوب إمضاءها لغرض التمتع بالإجازة العادية؟

ج/ ما دام أن الإجازة الإستثنائية لا تحسب ضمن خدمة الموظف كما أنه لا تحتسب عنها إجازة عادية فمن باب أولى عدم احتسابها ضمن السنة المطلوب إمضاءها لمنح الموظف إجازة عادية .

(١١) ما مدى إمكانية منح الموظفة إجازة وضع وذلك في حالة الإجهاض خلال الأربعة أو الثلاثة أشهر الأخيرة من

الحمل؟

ج/ إن حالات الإجهاض غير مشمولة بنص المادة ١٥١ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية المنظمة لإجازة الوضع ، ويمكن النظر في معالجة ذلك بمنحها إجازة مرضية وفقاً للمادة ١٤١ من هذه اللائحة سواء تم الإجهاض في بداية الحمل أو في نهايته .

(١٢) موظفة منحت إجازة إستثنائية لمرافقة زوجها بالخارج وقد وضعت خلالها مولوداً ، ما مدى إمكانية قطع إجازة

المرافقة للزوج ومنحها إجازة وضع؟

ج/ عدم جواز قطع الإجازة الإستثنائية للمرافقة بالخارج بإجازة وضع طبقاً لما نصت عليه الفقرة (ب) من المادة ١٥٩ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية .

(١٣) مدرس مرض فمُنح إجازة مرضية يقع جزءٌ منها خلال العطلة الصيفية وينتظم من حسم نصف راتبه مع أن

الإجازة الصيفية حق له؟

ج/ في مثل هذه الحالة تحتسب له الإجازة المرضية قبل بداية الإجازة الصيفية وإذا بدأت الإجازة الصيفية يصرف له راتبها كاملاً حتى نهاية الإجازة ثم بعد ذلك تحتسب له الفترة التي تلي العطلة من إجازته المرضية وتضم إلى الإجازة المرضية السابقة .

١٤) الموظف الذي يتمتع بإجازة عادية ثم يصدر قرار بتعيينه على وظيفة أخرى أثناء إجازته وبأشهر مهامها ، هل يعد ذلك قطعاً للإجازة وفقاً للأمر السامي رقم ٤٥٠٥/٣/س وتاريخ ١٣٩٣/٢/٢٤ هـ؟

ج/ لا يُعد ذلك قطعاً للإجازة ومن ثم فإنه يحتفظ له بحقه في بقية الإجازة .

١٥) هل يجوز منح الموظف أثناء فترة التجربة إجازة إستثنائية؟

ج/ من الممكن منح الموظف إجازة إستثنائية أثناء سنة التجربة إذا كان هناك ظروف اضطرارية استدعت طلب الموظف لهذه الإجازة على أن تُمدد سنة التجربة بقدر مدة الإجازة .

١٦) هل يجوز منح الموظف إجازة إضطرارية بعد عطلة أحد العيدين مباشرة وكذلك تمديد الإجازة العادية بإجازة إضطرارية أو العكس؟

ج/ حيث أن لكل من الإجازات بأنواعها قواعدها وضوابطها التي تحكمها فليس هناك ما يمنع من توالي الإجازات بأنواعها متى توفرت الشروط والإجراءات النظامية لمنحها .

١٧) كيف يمكن التوفيق بين نصي المادتين ١٣٢ و ١٤٧ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية ، حيث تم تحديد سقف التمتع بالإجازة العادية (١٠٨) يوماً أو (١٤٤) يوماً بحسب الأحوال في حين أن إجازة المرافقة قد تستغرق وقتاً أطول من ذلك؟

ج/ إذا زادت المدة اللازمة للمرافقة على ما يستحقه الموظف من الإجازات العادية فيسمح له بالغياب ويعامل عن المدة الزائدة وفقاً للفقرة (أ) من المادة ١٤١ من اللائحة .

١٨) هل يجوز منح الموظف أثناء فترة التجربة إجازة مرافقة المريض؟

ج/ حيث أن المادة ١٤٧ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الإجازات أعطت الموظف ممن تنطبق عليه الشروط الحق في التغيب عن عمله براتب كامل إذا اضطرت الظروف لمرافقة أحد أقربائه للعلاج فإنه يمكن منحه الإجازة بعد توفر الشروط على أن تمتد فترة التجربة بقدر مدة الإجازة .

١٩) هل يمكن تعويض الموظف عن إجازته العادية قبل إنتهاء خدمته إذا إقتضت مصلحة العمل بقاءه في العمل دون تمتعه بإجازته العادية؟

ج/ لا يجوز تعويض الموظف عن إجازته إلا بعد إنتهاء خدمته وفقاً للمادة ١٣٣ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية .

٢٠) ما مدى إحتساب أيام العطل الإيسبوعية إذا وقعت هذه الأيام خلال الإجازة الإضطرارية للموظف؟

ج/ عطلة الإيسبوع إذا تخللت الإجازة الإضطرارية تحتسب من ضمنها أما إذا وقعت قبلها أو بعدها فإنها لا تعتبر من الإجازة الإضطرارية .

(٢١) إذا نقل عضو هيئة التدريس في الجامعات أو الشاغل لوظيفة تعليمية إلى وظيفة إدارية في آخر العام الدراسي وقبل التمتع بالإجازة الصيفية هل يعرض عن إجازته أم يحتفظ بها في جهة عمله الجديد وما هو المقدار الذي يعرض عنه أو يحتفظ به ؟

ج/ من الممكن أن يحتسب له رصيد كإجازة عادية في هذه الحالة للمدة المقررة نظاماً كإجازة سنوية للمشمول بنظام الخدمة المدنية ويجوز له التمتع بعد ذلك كأي موظف آخر .

(٢٢) موظف منح إجازة عادية تنتهي مع ابتداء عطلة أحد العيدين ثم تقدم بطلب إجازة لمدة شهر تبدأ من انتهاء العطلة ، هل يعتبر ذلك تمديداً ومن ثم تحتسب عليه العطلة ؟

ج/ لما كان القرار الأول تنتهي الإجازة المحددة فيه بإبتداء عطلة أحد العيدين التي تعتبر حقاً لجميع الموظفين ، فإن الإجازة الثانية تحتسب من تاريخ انتهاء العطلة .

(٢٣) ما مدى جواز إجبار الموظف على التمتع بإجازته العادية ؟

ج/ إذا لم يتمتع الموظف بالحد الأدنى لمدة الإجازة العادية وقدرها ٣٦ يوماً خلال مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات من نهاية استحقاقها (وله أن يؤجل التمتع بها أو جزء منها سنة رابعة بعد موافقة جهته) وجب على الجهة إصدار قرار بمنحه الإجازة دون الرجوع إليه وإبلاغه بالقرار الصادر بذلك وليس أمامه سوى التمتع بها وإلا سقط حقه فيها أو ما تبقى منها وفقاً للفقرة (أ) من المادة ١٣١ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية .

(٢٤) هل يمكن إحتساب أيام المراجعة للمستشفيات داخل مقر العمل أو خارجه إجازة مرضية أو إجازة مرافقة ؟

ج/ الزيارات الطبية التي يقوم بها الموظف للجهات الطبية تندرج ضمن الإجازة المرضية بموجب تقرير من الجهة الطبية التي تتولى علاجه ، وذلك وفقاً للفقرة (ز) من المادة ١٤١ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية .

(٢٥) هل تشمل إجازة أداء الإمتحان الدراسي من يؤدي الإمتحان خارج المملكة ؟

ج/ بناءً على المادة ١٣٧ من اللائحة التنفيذية يستحق الموظف في حال كان الإمتحان خارج المملكة إجازة لمدة ثلاثة أيام قبل يوم الإمتحان ، والعكس إذا كان الإمتحان داخل المملكة والموظف يعمل في الخارج .

(٢٦) موظف أوقف بالسجن أثناء تمتعه بإجازة عادية وصدر قرار بكف يده عن العمل ، فهل يعتبر تاريخ كف اليد من تاريخ انتهاء إجازته العادية أو تاريخ إيقافه ؟

ج/ كف يد الموظف يكون إعتباراً من تاريخ انتهاء الإجازة العادية إذا إستمر إيقافه لما بعد انتهاء الإجازة .

(٢٧) هل يستحق الموظف التعويض عن إجازته العادية إذا إستقال قبل إكمال مدة التجربة ؟

ج/ الموظف الذي يستقيل قبل إكمال مدة التجربة يستحق التعويض عن إجازته العادية بنسبة المدة التي قضاها في الوظيفة .

(٢٨) هل تحتسب المدة اللازمة للتأهيل لغوياً أو فنياً قبل بدء الدراسة ضمن الإجازة الدراسية ؟

ج/ مدة الإجازة الدراسية التي تمنح بدون راتب هي المدة اللازمة للحصول على الدرجة العلمية التي من أجلها سمح للموظف بالإجازة وتدخل ضمنها المدة اللازمة للتأهيل لغوياً أو فنياً قبل ابتداء الدراسة .

(٢٩) هل يمكن الاحتفاظ لمن يعمل في حقل التدريس بإجازته العادية إذا لم يتمتع بها في العطلة الصيفية لتكليفه بالعمل من قبل مرجعه؟

ج/ تعتبر العطلة الصيفية بالنسبة للعاملين في حقل التعليم بمثابة الإجازة العادية وفقاً للفقرة (أ) من المادة ١٣٦ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية ويجوز للوزير المختص تكليف من يعمل بمجال التعليم بمهمات تتعلق بعمله أثناء الإجازة بشرط ألا يقل ما يتمتع به عن ٣٦ يوماً ، فإذا لم يتمتع بإجازة لمدة ٣٦ يوماً فإنه لا يوجد ما يمنع من تعويضه عن ٣٦ يوماً إذا كان لم يتمتع بجزء من العطلة أو بالجزء الباقي منها إذا كان قد تمتع بأقل وذلك عند نهاية الخدمة وفي حدود ما يقضي به النظام .

(٣٠) نصت المادة ١٤١ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية على أن ( تحتسب بداية الأربع سنوات من تاريخ بداية الإجازة المرضية ) فهل المقصود بتاريخ بداية الإجازة تاريخ أول إجازة مرضية أم تاريخ كل إجازة؟

ج/ بداية الإجازة المرضية الواردة في هذه المادة هو بداية أول إجازة مرضية بغض النظر عن بداية الإجازات اللاحقة لها .  
(٣١) ما مدى نظامية منح الموظف بعد تعيينه وفقاً لنظام الخدمة المدنية إجازة عادية من رصيده من الإجازات عندما كان مستخدماً؟

ج/ لا يجوز منحه الإجازة ما دام لا يوجد له رصيد من الإجازات بعد التعيين لأن الأمر يتطلب تعويضه عن إجازاته العادية عندما كان مستخدماً وفقاً للمادة (١٠) من لائحة المستخدمين .

(٣٢) موظفة صدر قرار بتعيينها ومن ثم وضعت مولوداً ، ما مدى إمكانية مباشرتها للعمل ومنحها إجازة وضع وفقاً للمادة ١٥١ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية؟

ج/ عدم استفادتها من هذه الإجازة لكون واقعة الوضع حصلت قبل مباشرتها العمل واكتسابها صفة الموظف ، إلا أن الولادة تعتبر عنراً مشروعاً في تأجيل المباشرة ، ولا تكون مباشرتها العمل إلا بعد مقدرتها على الحضور والمباشرة للعمل فعلياً وذلك في حدود مدة لا تتجاوز (٧٠) يوماً من تاريخ الولادة .

(٣٣) موظف منح إجازة عادية بعد عطلة أحد العيدين مباشرة وبعد انتهاء الإجازة الممنوحة له تغيب عن العمل ، فهل يعامل في هذه الحالة عن فترة الغياب بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٧٤٧) لسنة ١٣٩١ هـ القاضى بمضاعفة الحسم على من تغيب عن العمل بعد إجازة العيد؟

ج/ مادام أن غياب الموظف لم يكن تالياً لعطلة العيد بل وقع بعد انتهاء إجازته الممنوحة له فإنه لا يسري بشأنه ما ورد بقرار مجلس الوزراء المشار إليه أعلاه لأنه خاص بمن تغيب بعد عطلة العيد مباشرة .

(٣٤) إذا تعين المستخدم على وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية فهل يمكن تعويضه عن إجازته العادية؟

ج/ عند تعيين المستخدم على وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية يعوض عن إجازته المستحقة له عن خدمته كمستخدم وفقاً للمادة (١٠) من لائحة المستخدمين وتعميم وزارة الخدمة المدنية رقم (١٢/٣٨) في ١٠/٥/١٣٩٧ هـ الفقرة أ

(٣٥) عامل على بند الأجور أو مستخدماً استنفذ رصيده من الإجازات الإضطرارية ومن ثم تعين وفقاً لنظام الخدمة المدنية ، ما مدى إمكانية منحه إجازة إضطرارية بعد شموله بهذا النظام ؟

ج/ حيث أن العامل والمستخدم وفقاً للمادتين ١١ من لائحة المعينين على بند الأجور و ١٤ من لائحة المستخدمين يُعاملان معاملة الموظف من حيث الإجازات فإنهما في هذه الحالة يعتبر كل واحد منهما قد استنفذ رصيده من الإجازات الإضطرارية .

(٣٦) مدرس لديه رصيد من الإجازات العادية استحقها عن خدمته على الوظائف الإدارية ، ما مدى إمكانية تمتعه بها؟

ج/ إمكانية استفادة المدرس من رصيد إجازاته العادية لغرض التمتع بشرط أن يتم ذلك في العطلة الصيفية فقط في الفترة المطلوب تواجده فيها على ألا يزيد مجموع ما يتمتع به عن السقف المحدد للتمتع سنوياً .

(٣٧) ما مدى شمول الموظف الموفد للعمل خارج المملكة بالإجازات المقررة باللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية ؟

ج/ يتم معاملته وفقاً لأحكام الإجازة العادية والإضطرارية المنصوص عليها باللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية باعتباره خاضع بصفة أصلية لنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية أما ما عدا ذلك من الإجازات التي تحتملها طبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظف الموفد وجهة العمل في البلد المضيف كالعطلة الأسبوعية والأعياد والإجازات الرسمية الأخرى فإنه يمكن معاملته في هذه الحالة وفقاً لما هو مطبق في ذلك البلد .

(٣٨) ما مدى إمكانية احتساب الخدمة العسكرية السابقة لموظف إلى خدمته الحالية المدنية وذلك من أجل إكمال مدة الخدمة الحكومية اللازمة كشرط من شروط الإجازة الدراسية ؟

ج/ يمكن قبول خدمته العسكرية السابقة لغرض تحقيق شرط المدة المطلوب اكتمالها لمنحه هذه الإجازة بإعتبارها خدمة حكومية .

(٣٩) موظف يتمتع بإجازة إستثنائية تنتهي مع نهاية آخر يوم عمل قبل إجازة العيد ويطلب إجازة إستثنائية أخرى مع بداية أول يوم عمل بعد إجازة العيد ؟

ج/ لا يوجد ما يمنع نظاماً متى رغب الموظف ووافقت جهة عمله حيث لا يوجد ما يلزم أن تكون الإجازة السابقة واللاحقة متواليات .

(٤٠) موظف أُحيل على التقاعد وتم تعويضه عن إجازاته المستحقة نظاماً ثم تعين بالمرتبة الممتازة ، فهل يمكن ضم إجازاته السابقة التي لم يتمتع بها إلى إجازاته المستحقة على هذه المرتبة لغرض التعويض ؟

ج/ لا يوجد مستند نظامي يُجيز ضم الإجازات السابقة إلى رصيد الإجازات المستحقة على الوظيفة المعين عليها لإنقطاع الخدمة السابقة عن اللاحقة ولأنه تم تعويضه عن تلك الإجازات بما يستحقه نظاماً .

(٤١) إذا كلف الموظف بالعمل أيام العطل الإِسبوعية والأعياد بمعدل ثلاث ساعات ونصف وتقرر إعطائه إجازة تعويضاً عن البديل النقدي فهل يكون التعويض بيوم إجازة كامل عن تكليف ثلاث ساعات ونصف أم لا بد أن تبلغ ساعات التكليف سبع ساعات بمعنى أن يكون مقابل كل يومين عمل بمعدل ثلاث ساعات ونصف ؟

ج/ يعوض من يكلف بالعمل خلال العطل الإِسبوعية والأعياد بإجازة يوم عن كل يوم يكلف بالعمل خلاله بغض النظر عن عدد ساعات العمل المكلف بها طالما أنها تمت وفقاً للساعات المحددة لذلك ما عدا يوم العيد واليومين الذين بعده فيكون التعويض على أساس اليوم بيومين وفقاً للفقرة (أ) من المادة ١٢٩ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية .

(٤٢) ما مدى إمكانية منح المعلمة إجازة أمومة مدة فصل دراسي مع أن طفلها سوف يتجاوز سن الثلاث سنوات أثناء الإجازة وقبل نهاية الفصل الدراسي ؟

ج/ جواز منح المعلمة هذه الإجازة إذا كان الطفل لم يتجاوز سن الثلاث سنوات وقت إصدار قرار منح الإجازة وفق الشروط الواردة في المادة ١٥٢ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية .

(٤٣) ما مدى إلزام الموظف بالعمل خارج وقت الدوام ، وهل يعتبر امتناعه عنه مخالفة إدارية تخل بواجبات وظيفته؟

ج/ لا يجوز للموظف الإمتناع عن العمل الإضافي عند تكليفه بدون عذر مشروع ويعتبر امتناع الموظف عن القيام بما كلف به إخلالاً بواجبات الوظيفة يؤاخذ عليه تأديبياً .

(٤٤) ما مدى إمكانية السماح للموظف بالعمل في الجمعيات الخيرية خارج وقت الدوام ؟

ج/ لا يجوز للموظف أن يعمل في القطاع الخاص خارج وقت الدوام الرسمي وفقاً للفقرة (ب) المادة ١٣ من نظام الخدمة المدنية ، إلا أنه بالنسبة للجمعيات الخيرية فإنه يجوز للموظف العمل بها خارج وقت الدوام الرسمي إذا كان ذلك لا يتعارض مع واجبات عمله الأصلي وبدون مقابل مادي من باب التبرع بإعتبار ذلك عملاً خيرياً لا يستهدف الربح .

(٤٥) هل تسري على شاغلي الوظائف المؤقتة القواعد الواردة في نظام الخدمة المدنية ولوائح التنفيذية التي تحظر على الموظفين الإشتغال بالتجارة ؟

ج/ تمشياً مع المادة ١٢ من نظام الوظائف المؤقتة فإن قواعد نظام الخدمة المدنية ولوائح التنفيذية المنظمة لواجبات الموظفين تسري على شاغلي الوظائف المؤقتة وبالتالي فإنه يحظر عليهم الإشتغال بالتجارة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة .

(٤٦) ما مدى إمكانية السماح لشاغلي الوظائف الفنية المساعدة والوظائف الحرفية بإستخدام الغير أو إستقدام العمالة من الخارج من أجل ممارسة حرفهم خارج وقت الدوام الرسمي وفقاً للفقرة (ب/٦) من المادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية ؟

ج/ إن السماح لشاغلي الوظائف الفنية المساعدة والوظائف الحرفية بممارسة حرفهم خارج وقت الدوام الرسمي يقتصر على الممارسة فقط ولا يتعداه إلى غيره كإستخدام الغير أو إستقدام العمالة لأن ذلك يعد من قبيل الإشتغال بالتجارة التي يحظر عليهم الإشتغال بها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة .

(٤٧) موظف كان يشغل وظيفة معينة ثم استقال من هذه الوظيفة وعاد مرة أخرى إلى وظيفة بنفس مرتبة وظيفته السابقة وبفئتها فهل يستفيد من خدمته السابقة على هذه المرتبة وضمها إلى خدمته اللاحقة في حالة رغبته الإشتراك في المسابقات الوظيفية للمرتبة الأعلى أو الترقية إليها؟

ج/ 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 سواءً عن طريق المفاضلة أو المسابقة لأن تلك الخدمة تعتبر خدمة صحيحة قضيت على هذه المرتبة ولا يمكن إهمالها .

(٤٨) هل يجوز تعيين العسكري المفصول من الخدمة العسكرية لغيابه قبل مضي سنة على ذلك الفصل في وظيفة مدنية؟

ج/ يجوز تعيين العسكري المفصول لغيابه في وظيفة مدنية ولو لم يمض مدة معينة على فصله لأنه لا يوجد في نظام الخدمة المدنية ولوائح التنفيذية فترة حظر نظامية على العسكري قبل عودته للخدمة ولكن يشترط لذلك إحضار وثيقة فصل من جهته السابقة بعدم الممانعة في تعيينه .

(٤٩) ما مدى إمكانية اعتبار التعيين بأثر رجعي من تاريخ تكليف الشخص بأعمال الوظيفة؟

ج/ تقضي المادة ٣٩ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في 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 .

(٥٠) من صدر قرار تعيينه على إحدى الوظائف ولكنه لم يباشر مهام عمله نتيجة الحكم عليه بحد شرعي ، فكيف يعالج وضعه؟

ج/ إن من لم يباشر مهام الوظيفة المعين عليها بعد صدور قرار تعيينه لا يكتسب صفة الموظف العام ، فإن حكم عليه بحد شرعي فقد إختل شرط من شروط التعيين المطلوب توافرها وفقاً للمادة ٢٨ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية وهو شرط عدم المحكومية بإحدى الحدود الشرعية ما لم يمض سنة على إنتهاء تنفيذ الحد الشرعي .

(٥١) موظف في المرتبة الخامسة سابق على المرتبة السادسة وعين عليها بعد نجاحه ولم يباشر مهامها لتمتعه بإجازة عادية تقدم أثنائها للمرتبة السابعة ونجح فيها وصدور قرار تعيينه على المرتبة السادسة اعتباراً من تاريخ مباشرته عملها بعد إجازته، هل يمكن إلغاء قرار تعيينه على المرتبة السادسة؟

ج/ 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.

(٥٢) موظف فصل قبل (١٥) عاماً بسبب قضية رشوة هل يمكن إعادته للخدمة ولو بالتعاقد؟

ج/ نصت المادتين (١٤١٣) 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.

( ٥٣ ) هل يجوز للموظف المبتعث للدراسة في الخارج الدخول في المسابقات المعقودة للتعين؟

ج/ لا يجوز للموظف المبتعث الدخول في المسابقات المعقودة للتعين استنادا للمادة (٣٥) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.

( ٥٤ ) مستخدم توفرت لديه مؤهلات المرتبة الأولى وبعد تعيينه عليها رفض المباشرة ويرغب البقاء على وظيفته

السابقة كمستخدم ما مدى إمكانية ذلك؟

ج/ تقضي المادة (٤٠) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية بأنه إذا لم يباشر المرشح مهام وظيفته دون عذر مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه قرار تعيينه يلغى قرار تعيينه ويعتبر كأن لم يكن، لذا فإن من الجائز بقاؤه كمستخدم إذا لم يباشر مهام وظيفته الجديدة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه قرار التعيين بالمرتبة الأولى.

( ٥٥ ) هل يطلب المستخدم المثبت على وظيفة مشمولة بسلم رواتب الموظفين العام بموجب الأمر السامي رقم

١٤٤٢/م/ب) وتاريخ ١٤٢٦/٦/٢٥ هـ بسنة تجربة جديدة؟

ج/ المستخدم المعين بموجب هذا الأمر غير مطالب بسنة تجربة جديدة إذا كان قد أمضى هذه السنة على الوظيفة السابقة لكونه في الأساس يخضع لنظام الخدمة المدنية ولوائحها التنفيذية فيما لم يرد به نص بلائحة المستخدمين.

( ٥٦ ) هل يجوز تنازل الموظف عن الترقية التي حصل عليها سواء عن طريق المفاضلة أو المسابقة وما الذي

يترتب على ذلك؟

ج/ الأصل أنه لا يجوز للموظف التنازل عن ترقيته التي حصل عليها عن طريق المفاضلة أو المسابقة لأن التنازل ليس حقاً

للموظف، ولكن يجوز للإدارة أن تطلب التنازل في حالة تصحيح وضع نظامي أو وظيفي أو متى رأت أن هناك ظروف

اضطرارية للموظف استدعته للتنازل عن ترقيته، وفي هذه الحالة وهي إقرار التنازل يترتب على ذلك الآتي:

١. يعاد إلى وظيفته ومرتبته السابقة براتبه الذي كان يتقاضاه عليها ويسوى راتبه بالعلوة الدورية إذا كانت مستحقة.

٢. لا يسترد منه ما صرف له من زيادة في الراتب نتيجة للترقية إلى المرتبة الأعلى حتى عودته إلى مرتبته السابقة، لأنه

قد أدى العمل المقابل له من تلك المرتبة، ذلك لأن الراتب هو الأجر المقرر نظاماً لهذا العمل.

٣. يعود إلى وضعه السابق بالنسبة لأقدميته في المرتبة المتنازل إليها قبل التنازل ذلك أن هذه الأقدمية لا يمكن إهدارها

لأنها حق اكتسبه الموظف من الناحية النظامية، ولا يجوز حرمانه منه إلا بنص صريح.

٤. لا يمنع من عودة الموظف إلى مقر عمله السابق إذا كان في جهة أخرى استحقاقه لبدل الترحيل الذي صرف له إذا

كان النقل نتيجة الترقية، لأن بدل الترحيل قد صرف بسبب نظامي نتيجة للنقل الفعلي للموظف ولا يستحق بدل

ترحيل آخر نتيجة لتنازله عن الترقية.

( ٥٧ ) هل يتطلب لترقية المستخدم من مرتبة إلى مرتبة أعلى مضي أربع سنوات في المرتبة التي يشغلها المستخدم؟

ج/ لا يشترط لترقية المستخدم من مرتبة إلى مرتبة مضي مدى معينة في المرتبة التي يشغلها استناداً للمادة السادسة من لائحة المستخدمين التي لم تشترط مضي مدى معينة لترقية المستخدم على أنه يجب أن تتوفر في المستخدم عند الترقية المؤهلات المطلوبة للوظيفة.

( ٥٨ ) ما مدى إمكانية النظر في ترقية موظف انتهت بعثته قبل إقبال محضر الترقيات وبأشر العمل بعد إقبال المحضر

خلال المدة المنصوص عليها بالمادة (١٨٨) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية؟

ج/ ما دام أن بعثته قد انتهت قبل تاريخ إقبال محضر الترقيات فإنه لم يعد مبتعثاً وبالتالي لا يوجد ما يمنع من النظر في ترقيته إذا توافرت بقية الشروط النظامية المقررة للترقية.

( ٥٩ ) موظف منح إجازة دراسية للحصول على درجة الدكتوراه من خارج المملكة فهل تحتسب مدة هذه الإجازة

ضمن المدة المطلوبة للترقية قبل معادلة المؤهل من الجهة المختصة؟

ج/ إن احتساب مدة الإجازة الدراسية لأغراض الترقية مشروط بأن يتحقق الغرض منها من خلال الحصول على معادلة الجهة المختصة للمؤهل فإذا لم تتم معادلة المؤهل فإنها لا تحتسب مدة هذه الإجازة ضمن المدة المطلوبة للترقية.

( ٦٠ ) موظف أحيل للتحقيق أثناء إجراء المفاضلة لغرض الترقية ثم صدر حكم ديوان المظالم بعدم ادانته بما نسب

إليه فهل يمكن النظر في ترقيته؟

ج/ بناءً على الفقرة (ج) من المادة (٤٩) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية لا يعتبر التحقيق من الحالات التي لا يجوز فيها النظر في ترقية الموظف.

( ٦١ ) ما مدى إمكانية نقل موظف إلى وظيفة غير موجودة بالهيكل التنظيمي للجهة؟

ج/ إن مفهوم النقل الوارد في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية هو النقل من وظيفة إلى أخرى وهذا يعني وجود وظيفة مناسبة ضمن تشكيلات الوظائف المعتمدة لدى الجهة أما إذا لم توجد وظيفة من الأساس فإن قرار النقل غير صحيح نظاماً.

( ٦٢ ) ما مدى جواز نقل الموظف أثناء فترة التجربة إلى وظيفة ذات مرتبة أعلى من مرتبة الوظيفة التي يشغلها

وذلك بموجب مؤهله العلمي؟

ج/ يجوز تعيين الموظف أثناء فترة التجربة بوظيفة أخرى ذات مرتبة أعلى بموجب المؤهل العلمي الذي يحمله على اعتبار أن ذلك إعادة توجيه وفق تأهيله ويخضع في هذه الحالة لفترة تجربة جديدة.

( ٦٣ ) ما مدى إمكانية نقل العسكري إلى وظيفة مدنية؟

ج/ لا يجوز نقل خدمات من يشغل وظيفة عسكرية إلى وظيفة مدنية وإنما يجوز بعد إنهاء خدمته في السلك العسكري أن يتقدم للتعيين في إحدى الوظائف الخاضعة لنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية وذلك بالطرق النظامية.

( ٦٤ ) ما مدى إمكانية نقل الموظف مكفوف اليد من وظيفة (أمين صندوق) إلى وظيفة (مأمور عهده) داخل الجهة الحكومية التي يعمل بها؟

ج/ لا يوجد مانع نظام من نقل الموظف مكفوف اليد إذا كان الهدف من ذلك تحقيق مصلحة العمل.

( ٦٥ ) ما المقصود بعبارة (السنة السابقة لإصدار القرار) الواردة في المادة (٢٦٦) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية حول غياب الموظف لمدة خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً متفرقة بالسنة لجواز إنهاء خدمته؟

ج/ المقصود بالسنة السابقة لإصدار القرار الواردة في هذه المادة هي السنة السابقة على صدور قرار الجهة الإدارية بإنهاء الخدمة وليس المقصود بذلك السنة الهجرية أو المالية.

( ٦٦ ) موظف أحيل للتحقيق معه من قبل هيئة الرقابة والتحقيق ولم يصدر قرار بكف يده عن العمل فما مدى نظامية طي قيده في حالة انقطاعه عن العمل دون عذر مشروع؟

ج/ ما دام أن الموظف تمت إحالته للتحقيق ولم يصدر قرار بكف يده فإنه في حالة انقطاعه عن العمل دون عذر مشروع يمكن إنهاء خدماته للانقطاع وفقاً للمادة (٢٦٦) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية ولا يمنع ذلك استمرار التحقيق معه وفقاً لنظام تأديب الموظفين.

( ٦٧ ) موظف تقدم بطلب الاستقالة من العمل وتم تأجيلها من قبل صاحب الصلاحية فمتى يعتبر في حكم المستقيل؟

ج/ تضمنت المادة (٢١٥) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية اخطار الموظف من قبل صاحب الصلاحية بإرجاء قبول استقالته إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك لمدة لا تزيد عن (٦٠) يوماً من التاريخ المحدد بالاستقالة وبذلك يعتبر الموظف في حكم المستقيل بعد مضي هذه المدة.

( ٦٨ ) في حالة غياب الموظف عن العمل وإيقاع عقوبة تأديبية عليه بسبب ذلك فهل تحتسب أيام الغياب التي عوقب عنها ضمن أيام الغياب التي يجوز للإدارة طي قيد الموظف وفقاً للمادة (٢٢٦) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية؟

ج/ إن صدور العقوبة التأديبية على الموظف بسبب غيابه عن العمل لا يلغي احتساب أيام الغياب ضمن المدة المقررة لجواز طي قيده بسبب الانقطاع عن العمل استناداً لهذه المادة.

( ٦٩ ) ما مدى إمكانية احتساب ساعات التأخر أو الانصراف قبل نهاية الدوام ضمن أيام الانقطاع التي يجوز عند توفرها طي قيد الموظف؟

ج/ إن ساعات الغياب سواء كانت في بداية الدوام أو أثناءه أو قبل نهايته التي يتم تجميعها وتبلغ سبع ساعات لا تعتبر أيام غياب ولا تدخل في أيام الغياب المنصوص عليها بالمادة (٢٢٦) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، لأن هذه المادة نصت على أيام الغياب فقط دون ساعات الغياب والتأخر.

(٧٠) موظف فصل من الخدمة بناءً على حكم نهائي من ديوان المظالم بإدانته بجريمة التزوير والحكم عليه بالسجن والغرامة، فهل يتأثر قرار الفصل بقبول ديوان المظالم لطلب إعادة النظر في الحكم النهائي؟  
ج/ طالما أن إنهاء خدمته تم وفقاً للمادة (٢٢٨) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية بعد صدور حكم نهائي بالإدانة والعقوبة في جريمة تزوير فإن قرار الفصل من الخدمة يعد صحيحاً نظاماً ولا يتأثر بقبول طلب إعادة النظر في هذا الحكم.

(٧١) موظف بعد إحالته على التقاعد لبلوغ السن النظامية صدر بحقه حكم نهائي من ديوان المظالم بإدانته بجريمتي التزوير والاستعمال ولم تكف يده عن العمل لعدم علم جهته بالقضية، فكيف تتم معالجة وضعه؟  
ج/ لا توجد ملاحظة على قرار إحالته على التقاعد طالما لم يتم إيقافه على ذمة القضية ولم تكف يده وإنما كان على رأس العمل حتى تاريخ بلوغه السن النظامية للتقاعد، ويجوز مسألته تأديبياً بعد انتهاء خدمته وفقاً للمادة (٣٣) من نظام تأديب الموظفين.

(٧٢) من هي الجهة المختصة بالموافقة على طلب التقاعد المبكر لشاغلي المرتبتين الخامسة عشرة والرابعة عشرة؟

ج/ الجهة المختصة بالموافقة على طلب التقاعد المبكر لشاغلي المرتبتين (الرابعة عشرة والخامسة عشرة) هي الجهة التي تملك حق التعيين (مجلس الوزراء) إذا بلغت خدماتهم عشرين سنة ولم تتجاوز خمساً وعشرين سنة، أما إذا بلغت خدماتهم خمساً وعشرين سنة فأكثر فإن إحالتهم على التقاعد المبكر يكون بقرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بعد استئذان المقام السامي .

(٧٣) موظف حصل بموافقة جهة عمله على منحه دراسية لدراسة الماجستير والدكتوراه من إحدى شركات القطاع العام وبعد انتهاء الدراسة تقدم بطلب إحالته على التقاعد المبكر لكون خدماته تزيد عن ستة وعشرين سنة ورفضت جهة عمله الطلب بحجة مطالبته بخدمة إلزامية، فما مدى نظامية رفض جهته؟

ج/ الموظف في هذه الحالة مطالب بالخدمة مدة تعادل مدة ابتعائه وإعادة ما صرف عليه عن المدة المتبقية من الخدمة لأن المنحة الدراسية في الأساس مخصصة للجهة الحكومية وليس للموظف وقد تم الاستفادة منها بإلحاق الموظف فيها.

(٧٤) ما مدى نظامية قيام الجهة الحكومية بإيقاف المستحقات التقاعدية للموظف لديها إذا كانت خدماته تزيد عن خمسة وعشرين سنة وقد صدر بحقه حكم نهائي من ديوان المظالم يقضي بإدانته بجريمة الاختلاس ومعاقبته عن ذلك مع رد المبلغ المختلس مما دفع بجهة عمله إلى عدم إخلاء طرف الموظف؟

ج/ طالما أن خدمته المحتسبة في التقاعد تزيد عن خمسة وعشرين سنة وهذه المدة يربط عنها معاشاً تقاعدياً أي كان سبب إنهاء الخدمة طبقاً لنظام التقاعد المدني فإنه لا يوجد مستند نظامي يجيز للجهة عدم استكمال إجراءات تحقيق خدماته وتسوية مستحقاته، على أن يراعى اشعار المؤسسة العامة للتقاعد بما عليه من مطالبات مالية.

(٧٥) ما مدى امكانية إلغاء قرار الفصل من الخدمة لانقطاع الموظف عن العمل بعد أن ثبت أن الانقطاع كان بسبب المرض؟

ج/ يشترط طبقاً للمادة (٢٢٦) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية لصحة قرار إنهاء الخدمة أن يكون انقطاع الموظف دون عذر مشروع، فإذا ثبت بموجب تقرير طبي مرضه خلال فترة الانقطاع فإن ذلك يعد عذراً مشروعاً للانقطاع عن العمل ويمنع جهة عمله من إعمال صلاحيتها بإنهاء خدمته وبالتالي يلغى قرار الفصل.

(٧٦) ما مدى امكانية تعديل قرار إنهاء خدمة الموظف لانقطاعه عن العمل إلى الإحالة على التقاعد المبكر للاستفادة من خدمته لغرض صرف المعاش التقاعدي؟

ج/ يمكن النظر في تعديل القرار إلى الإحالة على التقاعد المبكر إذا كان الموظف لم يستلم مكافأة من المؤسسة العامة للتقاعد مقابل خدمته، أما إذا كان قد استلم هذه المكافأة فإن وضعه قد استقر وانتهت علاقته بالمؤسسة ولا يمكن النظر في تعديل قرار إنهاء خدمته.

(٧٧) موظف أطلق سراحه من الحبس الاحتياطي على ذمة احدي القضايا إلى حين البت في موضوعه من قبل القضاء، هل يمكن من عمله أو تكف يده؟

ج/ الأصل أن يباشر الموظف في هذه الحالة مهام عمله بعد إطلاق سراحه إلا إذا رأى الوزير المختص أو هيئة الرقابة والتحقيق أن مصلحة العمل تتطلب كف يده عن العمل استناداً إلى الصلاحيات المقررة لهما بموجب المادة (٤٣) من نظام تأديب الموظفين.

(٧٨) كيفية معالجة وضع موظف فصل من الخدمة بقوة النظام لصدور حكماً موجباً لذلك ومن ثم عدلت المحكمة عن هذا الحكم وأصدرت حكماً آخر غير موجب للفصل؟

ج/ يعامل في هذه الحالة وفقاً للمادة (٢٢٩) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية بحيث يعرض امره على الجهة المختصة بالحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب بحقه.

(٧٩) موظف صدر بحقه حكم شرعي يقضى بسجنه لمدة ثلاث سنوات واستمر بالعمل حتى صدور توجيه الإمارة بإنفاذ ما تقرر بحقه شرعاً، ما هو التاريخ المعتبر لإنهاء خدمته؟

ج/ يفصل الموظف في هذه الحالة بقوة النظام استناداً للمادة (٢١٠) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية وذلك اعتباراً من التاريخ الذي يكون فيه الحكم نهائياً وواجب النفاذ، أما الفترة التي أمضاها بالعمل من تاريخ الحكم النهائي حتى صدور قرار جهة عمله بالفصل فيعتبر في حكم الموظف الفعلي ويعامل وفقاً لما نصت عليه المادة (٢٢٢) من هذه اللائحة.

(٨٠) مستخدم أمضى (٢٨) سنة في الخدمة ومن ثم تم تثبيته على وظيفة مشمولة بسلم رواتب الموظفين العام، فهل يمكن إحالته على التقاعد المبكر قبل مضي سنة من تثبيته؟

ج/ طالما أن خدماته المحتسبة في التقاعد بلغت (٢٨) سنة فأكثر وغير مطالب في الأساس بسنة تجربة جديدة في الوظيفة المثبت عليها، فإنه يمكن إحالته على التقاعد طبقاً لنظام التقاعد المدني.

- ( ٨١ ) ما هي الجهة التي تتحمل نفقات السفر والإقامة لمرافق المريض في حالة كون المريض موظفاً تابعاً لإحدى الجهات الحكومية التي تؤمن العلاج الطبي مثل وزارة الحرس الوطني ووزارة الدفاع والطيران ووزارة الداخلية؟
- ج/ تصرف نفقات السفر والإقامة لمرافق المريض من وزارة الصحة عملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ١٨٨ لعام ١٣٩٦هـ وكذلك المادة (١٤٢) اللائحة التنفيذية للموارد البشرية.
- ( ٨٢ ) ما مدى امكانية صرف بدل طبيعة عمل للموظف المثبت على وظيفة مراقب ويمارس مهام (مراقب الأراضي)؟
- ج/ محضر لجنة البدلات رقم (٩٣) وتاريخ ١٤/٧/١٤٣٣هـ حدد الوظائف المشمولة ببدل طبيعة العمل ومنها مراقب اسواق ومراقب اراضي وبالتالي وظيفة (مراقب) لا يصرف لشاغلها هذا البديل ما لم تخصص وفق التسميات الواردة في المحضر.
- ( ٨٣ ) موظفة وزوجها يعملان بالخارج ما مدى استحقاق الزوجة لبديل العلاج بالرغم من أن زوجها يصرف له هذا البديل؟
- ج/ تستحق بدل العلاج باعتبارها موظفة، على أن تستبعد من العدد المكون لأفراد أسرة زوجها.
- ( ٨٤ ) هل يشمل حكم المادة (٤١) من لائحة الحقوق والمزايا المالية الموظف الذي يستدعي من مقر عمله لمقابلته بهدف معرفة مدى صلاحيته للعمل خارج المملكة أو الالتحاق بإحدى الدورات التدريبية؟
- ج/ طالما كان الاستدعاء بناءً على طلب الإدارة ويهدف لمصلحة العمل فإن ذلك يعتبر تكليفاً بمهمة، ويعامل في هذه الحالة معاملة الموظف المنتدب.
- ( ٨٥ ) ما مدى استحقاق الموظف المنقول بناءً على رغبته لبديل الترحيل؟
- ج/ أكد التعميم الصادر من وزارة المالية رقم (٧٨٣٣/١٢/٢) بتاريخ ٢٣/٦/١٣٨٨هـ على عدم استحقاق الموظف المنقول بناءً على رغبته لبديل الترحيل وعائلته وصدرت الموافقة السامية رقم (٤٠٣/١٤٥٢٢) في ٥/٧/١٣٩١هـ للعمل بمقتضاه.
- ( ٨٦ ) هل يستحق الموظف الموفد للعمل في الخارج بدل الترحيل المنصوص عليه بالمادة (٣٩/أ) من لائحة الحقوق والمزايا المالية عند عودته إلى المملكة بعد انتهاء خدمته بالتقاعد أو الاستقالة؟
- ج/ يستحق الموظف في هذه الحالة البديل وفقاً للمادة المشار إليها.
- ( ٨٧ ) ما مدى إمكانية استمرار صرف بدل التمثيل الدبلوماسي للموظف الموفد للعمل خارج المملكة أثناء تمتعه برصيده من الإجازات العادية المستحقة له نظاماً؟
- ج/ لا يوقف صرف بدل التمثيل الدبلوماسي عن الموظف أثناء تمتعه بإجازته العادية أو غيرها من الإجازات الممنوحة له وفقاً للمادة (٥٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية .
- ( ٨٨ ) هل يصرف بدل طبيعة عمل للنساخت وبدل تفرغ للأطباء والصيدالفة لمن يتم التعاقد معهم وفق المادة (٢٨) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟
- ج/ تقضي هذه المادة بأن لا تزيد المكافأة على راتب الوظيفة وبدلاتها ولهذا فإن التعاقد معه السعودي يمنح مكافأة تتضمن الراتب وبدلات الوظيفة المتعاقد معه عليها بحيث يعتبر البديل جزءاً من المكافأة، كما لا يجوز منح أي بدل بشكل مستقل غير ما هو موضح في العقد وهو ما يشمل راتب الوظيفة وبدلاتها.

(٨٩) متعاقد حصل على الجنسية السعودية وتم تعيينه. ما مدى أحقيته لبدل التعيين؟

ج/ يمكن منح المتعاقد الذي حصل على الجنسية السعودية لبدل التعيين المنصوص عليه في المادة (٤٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية إذا كان تعيينه قد تم لأول مرة في خدمة الدولة بعد حصوله على الجنسية.

(٩٠) هل تصرف ثلاثة أضعاف قيمة التذكرة للموظف المنقول وفقاً للمادة (١/٣٩) من لائحة الحقوق والمزايا المالية

على أساس الدرجة المستحقة للموظف أم على أساس الدرجة السياحية مهما كانت مرتبة؟

ج/ تقضي هذه المادة بأن يصرف ثلاثة أضعاف قيمة التذكرة للموظف المنقول وبالتالي فإنه يصرف له ذلك حسب الدرجة المستحقة وفقاً للمادة (٤٢) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.

(٩١) ما مدى انطباق قرار مجلس الوزراء رقم (١٠١) وتاريخ ١٤٠٥/٦/٢٤هـ المتضمن تحديد فترات الانتداب

التي لا يجوز تجاوزها في السنة على المشمولين بنظام الوزراء ونوابهم وموظفي المرتبة الممتازة؟

ج/ لا يشمل قرار مجلس الوزراء المشار إليه الخاضعين لنظام الوزراء ونوابهم وموظفي المرتبة الممتازة .

(٩٢) ما مدى إمكانية صرف بدل النقل اليومي للمتعاقد معه بعد إحالته على التقاعد على المرتبة (الخامسة عشرة)

عند انتدابه ومدى أحقيته لتعيين سائق خاص به؟

ج/ المتعاقد معه بعد الإحالة على التقاعد من شاغلي المرتبة (الخامسة عشرة) يعاملون من حيث البدلات معاملة شاغلو

هذه المرتبة فيما عدا وسيلة النقل حيث يصرف بدل نقدي له عوضاً عن ذلك وفقاً لما ورد في الفقرة (٣) من البند (أولاً)

من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦٠٥/١ وتاريخ ١٤٢٠/٢/١٧هـ وبالتالي يصرف له بدل نقدي عند الانتداب دون تأمين

سائق خاص لعدم جواز ذلك.

(٩٣) هل يجوز صرف بدل انتداب للموظفين الذين تستوجب طبيعة عملهم سفراً متواصلاً ويتقاضون تعويضاً شهرياً

لقاء ذلك وفقاً للمادة (٢٤) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

ج/ إن تطبيق ما ورد بهذه المادة إنما يكون في الأحوال العادية للموظف الذي يتطلب عمله سفراً متواصلاً، أما إذا كان

السفر لا تستوجبه طبيعة العمل، فإنه يجوز عندئذ صرف بدل انتداب للموظف، هذا مع الأخذ في الاعتبار عدم الجمع

بين بدل الانتداب والتعويض الوارد في هذه المادة.

(٩٤) ما مدى استحقاق الموظف لبدل التمثيل والعلاج أثناء إجازة المرافقة؟

ج/ لا مانع من منحه البدلات المشار إليها أثناء إجازة المرافقة للمريض بناءً على نص المادة (٥٥) من لائحة الحقوق والمزايا

المالية من أنه: (تصرف البدلات كل شهر بالإضافة إلى راتب الموظف وتخفيض بنسبة انخفاض الراتب ويوقف صرفها إذا

أوقف الراتب...).

(٩٥) ما مدى إمكانية تطبيق المادة (٢٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية التي تمنح الموظف المنقول بدل انتداب

عن أيام السفر لا تزيد عن ثلاثة أيام على الموظفين والمدرسين الموفدين للعمل ببعض الدول العربية والإسلامية

والذين تتحمل المملكة رواتبهم وبدلاتهم واستحقاقهم؟

ج/ يمكن تطبيق هذه المادة على الموظفين أو المدرسين الموفدين للعمل بالخارج.

(٩٦) ما مدى إمكانية صرف بدل التفرغ للطبيبات خلال إجازة الوضع والإجازة العادية؟

ج/ بدل التفرغ كسائر البدلات التي تضمها المادة (٥٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية بحيث تصرف مع راتب الموظف وتخفض بنسبة انخفاض الراتب ويوقف صرفها إذا أوقف الراتب ولا تصرف البدلات عند التعويض عن الإجازة أو في حالة الابتعاث وعليه فيصرف للطبيبات بدل التفرغ مع الراتب في حالة الإجازة العادية أو إجازة الوضع.

(٩٧) موظف يشغل المرتبة الخامسة عشرة لديه سيارة مؤمنة مع سائقها من قبل الدولة ورغب في الحصول على

إجازة عادية وقضائها خارج مقر عمله داخل المملكة فهل يجوز انتداب سائقه للجهة التي يقضى بها إجازته؟

ج/ طالما أن تأمين السيارة مع سائقها لاستعماله في الشؤون العامة والخاصة فإنه من الممكن انتدابه معه في الجهة التي سيقضي بها إجازته بداخل المملكة وهذا ما يتفق مع حكم المادة (١/٤٤) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.

(٩٨) هل يستحق الموظف الباقي على رأس العمل بعد انتهاء خدمته لأجل تسليم ما بعهدته لبدل الانتقال الشهري

على ضوء المادة (٣٦) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

ج/ لا يستحق الموظف الباقي على رأس العمل لأجل تسليم ما بعهدته بدل نقل لأن هذه المادة لم تنص إلا على مكافأة تعادل راتب المدة التي يبقى فيها فقط ولا يدخل في ذلك البدلات.

(٩٩) ما مدى تأثير بدل النقل الإضافي الذي يصرف للموظف المنتدب في حالة ما إذا دفعت الجهة أجره السيارة من

والى مكان الانتداب؟

ج/ إن المادة (١/٤١) من لائحة الحقوق والمزايا المالية نصت على أن يؤمن للموظف تذكرة إركاب بالطائرة ذهاباً وإياباً في

الحالات الآتية: - إذا انتدب في الداخل أو الخارج مدة لا تزيد على تسعين يوماً.. فإذا كان السفر إلى بدل لا تصله

الطائرات فيصرف له أجره سيارة صغيرة كاملة إذا كان من موظفي المرتبة العاشرة فما فوق وأجره إركابه بالنقل

الجماعي لما دون ذلك.

- كما قضت المادة (٣٦) من هذه اللائحة بأن يصرف للموظف المنتدب أو المكلف بالعمل الإضافي في غير أوقات الدوام

الرسمي عن كل يوم من أيام تكليفه أو انتدابه بدل انتقال إضافي يعادل نسبة ١/٣٠ من بدل الانتقال الشهري.

- فإذا كان صرف أجره السيارة أو أجره الأركاب بالنقل الجماعي طبقاً للمادة (١/٤١) كبديل عن تذكرة السفر

للبلد الذي لا تصله الطائرات فإن بدل الانتقال الإضافي يصرف كبديل عن تأمين وسيلة النقل المناسبة في مقر انتدابه

لا يتأثر أي من هذين البديلين بالآخر لأن لكل منهما نص خاص يحكمه إلا إذا ظلت السيارة التي نقلت الموظف تحت

تصرفه طيلة فترة الانتداب، ففي هذه الحالة لا يستحق الموظف بدل النقل الإضافي سالف الذكر.

(١٠٠) ما مدى إمكانية الجمع بين بدل المهنة المنصوص عليه في المادة (٥١) من لائحة الحقوق والمزايا المالية

وبين مكافأة التدريب التي تصرف بموجب المادة (٢٤٩) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية؟

ج/ إن المادة (٣٤) من نظام الخدمة المدنية نصت بأن (تدريب الموظفين يعتبر جزءاً من واجبات العمل سواء كان في

الداخل أو في الخارج)، كما نصت المادة (٥١) المشار إليها بأنه يشترط لاستحقاق بدل المهنة المنصوص عليه في هذه المادة

(أن يزاول الموظف عمل الوظيفة فعلاً). وبما أن المتدرب يعتبر مزاولاً لعمل وظيفته طبقاً للمادة (٣٤) فإنه ليس هناك ما

يمنع من الجمع بين مكافأة التدريب وبدل المهنة الممنوح للمدرسين.

(١٠١) هل يصرف بدل المناطق النائية للموظفين الذين يصرف لهم هذا البديل في حالة تمتعهم بإجازاتهم أو في حال الانتداب في مهمة رسمية؟

ج/ بدل المناطق النائية كسائر البدلات الأخرى يخضع لحكم المادة (٥٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية وبذلك فإنه يصرف في حالة الانتداب وفي حالة الحصول على الإجازات المقررة بالإضافة إلى الراتب ويأخذ حكمه مع الأخذ بعين الاعتبار الشروط الأخرى التي تحكم هذا البديل والتي قررت من قبل لجنة البدلات.

(١٠٢) هل يستحق الموظف المنقول بناءً على رغبته لبديل الانتداب المقرر عن أيام السفر بموجب المادة (٢٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

ج/ الموظف يستحق في هذه الحالة بدل الانتداب المقرر عن مدة السفر الفعلية في حدود ثلاثة أيام في الداخل والخارج، لأن المادة المشار إليها عامة وشاملة ولا علاقة لها بكون النقل بناءً على رغبة الموظف من عدمه.

(١٠٣) هل يستمر في صرف البدلات للموظف المكفوف اليد التي كانت تصرف له قبل كفاً يده بالإضافة إلى نصف صافي راتبه الذي يصرف له أثناء فترة كفاً يده؟

ج/ لا يصرف للموظف المكفوف اليد إلا نصف صافي راتبه فقط دون سائر البدلات الأخرى التي كانت تصرف له قبل كفاً يده، استناداً للمادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية، لأن البدلات لا تعتبر جزءاً من الراتب.

(١٠٤) ما مدى استحقاق الموظف المنتدب من خارج المملكة إلى داخلها لبديل التمثيل الدبلوماسي الذي يتقاضاه نتيجة عمله في الخارج؟

ج/ طبقاً لنص المادة (٥٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية المدنية تصرف البدلات مع راتب الموظف وبالنسبة التي يصرف بها ولا يوقف صرفها إلا عند التعويض عن الإجازة وفي حالة الابتعاث وفيما عدا ذلك تصرف جميع البدلات وبذلك فإن هذه البدلات تصرف عند انتداب الموظف ومن بينها بدل التمثيل لأنه يعتبر شاغلاً للتوظيف المقرر لها البديل.

(١٠٥) المنقول بناءً على رغبته من خارج المملكة إلى داخلها ما مدى استحقاقه لبديل الترحيل؟

ج/ إذا كان نقل الموظف ابتداءً من داخل المملكة إلى خارجها قد تم للمصلحة العامة واستحق بديل الترحيل فإنه حينما ينقل من الخارج إلى داخل المملكة يستحق أيضاً هذا البديل حتى وإن كان النقل تم بناءً على رغبته.

(١٠٦) هل يستحق الموظف بدل النقل الإضافي عند تكليفه بالعمل الإضافي بعد انتهاء الدوام الرسمي مباشرة؟

ج/ حكم هذا البديل ورد مطلقاً، وعليه فإن الموظف المكلف بالعمل خارج وقت الدوام يستحق البديل سواءً أكان عمله الإضافي متصلاً بالدوام الرسمي أو منفصلاً عنه.

(١٠٧) نصت المادة (٢٠) من لائحة الحقوق والمزايا المالية على أن (... يحتسب بدل الانتداب عن أيام الإجازة

المرضية على أن يخطر الموظف مرجعه بمرضه وأن يوافق على احتساب هذه المدة انتداباً على أن لا يزيد على عشرين (٢٠) يوماً أو نصف المدة أيهما أقل "فهل المقصود بعبارة" نصف المدة"؟

ج/ المقصود "بنصف المدة" الوارد في هذه المادة هي مدة الانتداب وليست الإجازة المرضية.

(١٠٨) مدى أحقية الموظف الذي نقل لبلد الانتداب في حالة حضوره لتسليم ما بعهدته؟

ج/ طالما أن حضوره كان لاستكمال إجراءات كان يجب أن تتم قبل سفره فلا يستفيد من تقصيره ولا تحسب المدة انتداباً ولا يستحق بدل انتداب ولا بدل إركاب.

(١٠٩) نصت المادة (٢٤٢) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية على أن يصرف للموظف

المبتعث للتدريب في الخارج ما يعادل بدل الانتداب عن الثلاثين يوماً الأولى، فهل هذه المدة تدخل ضمن مجموع فترات الانتداب التي لا يجوز تجاوزها كحد أقصى في السنة المالية؟

ج/ الموظف المبتعث للتدريب في الخارج لا تحكمه نصوص الانتداب وإنما تحكمه أحكام التدريب الواردة باللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية وذلك طيلة فترة ابتعائه بما في ذلك الثلاثين يوماً الأولى التي يعطى عنها ما يعادل بدل انتداب على أساس إنها جزء من المخصص المقرر له وبالتالي فإن هذه المدة لا تدخل ضمن مجموع فترات الانتداب التي لا يجوز تجاوزها كحد أقصى في السنة.

(١١٠) ما مدى إمكانية صرف بدل الترحيل المنصوص عليه بالمادة (٣٩/أ) من لائحة الحقوق والمزايا المالية

للموظف المنقول من بلد إلى آخر تبعاً لوظيفته؟

ج/ استحقاق الموظف المنقول تبعاً لوظيفته من بلد إلى آخر للبدل المشار إليه شريطة توفر المسافة المحددة في تعميم وزارة الخدمة المدنية رقم (٤٥/٢٣) وتاريخ ١٤٠٧/٥/٢٤هـ.

(١١١) ما مدى استحقاق العامل على بند الأجور لبدل الترحيل المنصوص عليه بالمادة (٣٩/أ) من لائحة الحقوق

والمزايا المالية المدنية إذا تم تعيينه على وظيفة مشمولة بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية في بلد آخر؟

ج/ عدم استحقاق الموظف للبدل المشار إليه في هذه الحالة على أساس أن تعيينه الأخير يعد تعييناً جديداً .

(١١٢) تضمنت المادة (٣٩/أ) من لائحة الحقوق والمزايا المالية إقرار أحقية الموظف المنقول من داخل المملكة إلى

خارجها أو العكس أو من جهة إلى أخرى خارج المملكة في صرف ثلاثة أضعاف قيمة التذكرة من البلد المنقول منه إلى البلد المنقول إليه وذلك مقابل نفقات الإعداد للسفر؟

ج/ إن صرف ثلاثة أضعاف قيمة التذكرة في هذه الحالة يكون باتجاه واحد فقط، أي عند انتقاله لكون تاريخ عودة الموظف غير محددة.

(١١٣) المعين ابتداءً على غير الدرجة الأولى بموجب مؤهلاتهم وفقاً لدليل التصنيف هل يصرف لهم بدل التعيين

المنصوص عليه في المادة (٤٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية على أساس الدرجة المعين عليها؟

ج/ إن بدل التعيين المنصوص عليه في هذه المادة قد ورد مطلقاً ولم يقيد بحد أدنى أو أعلى، وعليه فإن بدل التعيين له يصرف على أساس الدرجة المعين عليها.

(١١٤) ما مدى استحقاق الموظف لبدل الترحيل المنصوص عليه بالمادة (٣٩/أ) من لائحة الحقوق والمزايا المالية

إذا تم تعيينه خارج مقر عمله بموجب المؤهل العلمي الحاصل عليه وهو على رأس العمل؟

ج/ طالما أن رغبة الموظف اتجهت إلى مرتبة الوظيفة المعين عليها بعد حصوله على المؤهل وليس على مكانها، فإنه لا يوجد ما يمنع من استحقاقه للبدل المشار إليه وذلك استناداً إلى تعميم وزارة المالية رقم (١٤٧٥٤/١٢) وتاريخ ١٣٩٢/٨/٢٩هـ المؤيد بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٨٥٦) وتاريخ ١٤٠٤/٤/١٤هـ.

( ١١٥ ) ما مدى استحقاق الموظف لتذاكر الإركاب لحضور الجلسة المقررة من الجهة القضائية للنظر في الدعوى المقامة منه ضد جهة عمله؟

ج/ إن تذاكر الإركاب لا تصرف للموظف إلا في القضايا التي يدعى فيها للمثول أمام الجهة القضائية وفقاً للمادة (٤١/ج) من لائحة الحقوق والمزايا المالية وبالتالي لا يستحق الموظف تذاكر الإركاب إذا أقام دعوى أمام الجهة القضائية ضد جهة عمله .

( ١١٦ ) موظف قررت الهيئة الطبية العامة معالجته في الداخل في بلد غير البلد الذي يعمل به ما مدى استحقاقه لتذاكر الأركاب كلما راجع المستشفى؟

ج/ يستحق الموظف في هذه الحالة تذاكر الإركاب أو التعويض عنها في كل مرة يراجع فيها المستشفى للعلاج حسب ما يقرره المستشفى الذي يتولى علاجه طبقاً للمادة (١٤٢) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية. ( ١١٧ ) هل المكافأة التي تصرف للمستخدمين العاملين بالمستشفيات والمستوصفات والمهاجر الصحية وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (٦٠١) لعام ٩٦هـ وقراري مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٥ ورقم ٥٢ لعام ٩٨هـ تشمل المستخدمين العاملين بالمستشفيات التابعة للجامعات أم هي فقط لمستخدمي وزارة الصحة؟

ج/ هذه القرارات عامة تشمل جميع مستخدمي المستشفيات والمستوصفات والمهاجر الصحية سواء كانت تابعة لوزارة الصحة أو أي جهة حكومية أخرى كالمستشفيات العسكرية أو الجامعية ما دامت الصفة منطبقة عليهم ويقومون بنفس العمل والعبرة بعموم اللفظ لا بخصوص السبب.

( ١١٨ ) هل تصرف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالمادة (٥٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية لمن يحال على التقاعد لبلوغه السن النظامية قبل إكماله سنة التجربة؟

ج/ تمشياً مع قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٩٢٤) لعام ١٤٠٤هـ الذي نص على ألا تحتسب خدمات من يبلغ السن النظامي للتقاعد قبل انتهاء سنة التجربة التي تلي التعيين المنصوص عليها بالمادة (٩) من نظام الخدمة المدنية وذلك لأغراض التقاعد فإن هذه الحالة تكون محكومة بهذا القرار لأن من لم يكمل سنة التجربة قبل بلوغه السن النظامية لا يعتبر محالاً للتقاعد حتى يمكن صرف المكافأة المشار إليها له.

( ١١٩ ) كيف يتم تحديد الراتب عند صرف مكافأة مباشرة الأموال العامة؟

ج/ إن المكافأة المنصوص عليها بالمادة (٣) من نظام مباشرة الأموال العامة تصرف على أساس الراتب الفعلي للموظف أي على أساس الدرجة التي يشغلها في سلم الرواتب وليس على أساس أول المربوط ولا يدخل في احتساب هذه المكافأة ما يتقاضاه من بدلات أخرى. وما تضمنه تعميم وزارة المالية رقم ٢٦٣٨/٤ في ٢٠/٨/١٤٠١هـ في فقرته الثانية هو أن صرف هذه المكافأة لا يتعارض مع ما يتقاضاه الموظف من المكافآت والبدلات المقررة وفقاً لنظام الخدمة المدنية إذا توفرت لديه شروط استحقاقها.

( ١٢٠ ) ما مدى إمكانية الجمع بين المكافأة المقطوعة للمستشارين غير المتفرغين ومكافأة العمل خارج وقت الدوام الرسمي وأيام العطل الرسمية والأعياد؟

ج/ الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس للعمل كمستشارين غير متفرغين بالجهات الحكومية يتم وفق القواعد المنظمة لذلك والتكليف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي محكوم بنظام الخدمة المدنية ولائحة الحقوق والمزايا المالية وبالتالي

فإنه لا يجوز الجمع بين المكافآت وإذا كانت طبيعة الأعمال التي تحتاج الجهة إنجازها بالتعاون مع عضو هيئة التدريس تتطلب فترة طويلة فيمكن أن يتم ذلك عن طريق التفرغ الكامل وفقاً لقواعد التكليف أو الإعارة.

( ١٢١ ) ما مدى استحقاق من يشغل وظيفة (قاضي استئناف) المشمول بنظام القضاء والمعادلة للمرتبة الممتازة للمكافأة المنصوص عليها بالمادة (٥٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

ج/ إن ما تقضي به هذه المادة من صرف مكافأة نهاية خدمة تعادل راتب ستة أشهر لمن يحال على التقاعد لبلوغه السن النظامية يندرج ضمن الحقوق المقررة للموظفين وقد اكتسبها أعضاء السلك القضائي بموجب نص المادة (٤٥) من نظام القضاء ولذلك فإن من يشغل وظيفة (قاضي استئناف) يستحق هذه المكافأة.

( ١٢٢ ) ما مدى استحقاق الموظف المكلف بوظيفة مدير عام مكتب الوزير للمكافأة التي تعادل الفرق بين راتبه وراتب المرتبة الرابعة عشر؟

ج/ إن الموظفين الذين يكلفون بإدارة مكاتب الوزراء الأعضاء في مجلس الوزراء وتقل مراتبهم عن المرتبة الرابعة عشر يستحقون المكافأة التي تعادل الفرق بين رواتبهم وراتب المرتبة الرابعة عشر وذلك استناداً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٥ لعام ١٤٠٢هـ وقرار مجلس الوزراء رقم ٢٥٣ لعام ١٤٠٣هـ الذي أكد صراحة على اقتصار تطبيق القرار على مدرء مكاتب الوزراء الأعضاء في مجلس الوزراء أما ما عداهم فإنهم يخضعون عند التكليف للائحة التكليف.

( ١٢٣ ) ما مدى إمكانية جمع الأطباء البيطريين بين مكافأة العمل أثناء العطل الرسمية والأعياد والمكافأة التي تصرف لهم بموجب المادة (٥٠) من لائحة الحقوق والمزايا المالية التي تنص على ما يلي: أ. يصرف للأطباء البيطريين الذين يشرفون على الذبح واللحوم خارج وقت الدوام؟

ج/ إذا كلف الطبيب البيطري بالعمل أثناء العطل الرسمية والأعياد الذين للإشراف على الذبح واللحوم فإنه يستفيد من المكافأة الخاصة بالعمل في العطل الرسمية والأعياد، بالإضافة إلى المكافأة المنصوص عليها في هذه المادة إذ أن هناك فرق نظامي بين العمل خارج وقت الدوام الرسمي ومكافأته وبين العمل في العطل الرسمية والأعياد ومكافأتهما ومقدار هذه المكافأة.

( ١٢٤ ) موظف مددت خدمته لمدة سنتين بعد بلوغه السن النظامية، ولم يرغب في إكمال مدة التمديد فهل يستحق مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالمادة (٥٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

ج/ ما دام أن التمديد كان للمصلحة العامة التي يقتضيها الاستمرار في الوظيفة بعد بلوغ السن النظامية وهو وضع استثنائي - فإنه تبعاً لذلك لا يضار بحرمانه من المكافأة المنصوص عليها بهذه المادة بمجرد تمديد خدماته إذ أن استحقاقه للمكافأة حصل ببلوغه السن النظامية حتى وإن أجل صرفها إلى ما بعد انتهاء مدة التمديد أو بعضها.

( ١٢٥ ) ما مدى استحقاق الموظف الذي يشغل وظيفة خاضعة لنظام مباشرة الأموال العامة ويمارس عمل وظيفة أخرى خاضعة لنفس النظام لمكافأة مباشرة الأموال العامة؟

ج/ بما أن الموظف يشغل وظيفة مخصص لها مكافأة مباشرة الأموال العامة ومكلف على وظيفة مقرر لها المكافأة أيضاً فإنه يستحق تلك المكافأة.

( ١٢٦ ) ما مدى إمكانية صرف المكافأة المقررة لسائقي سيارات الخاضعين لنظام الوزراء ونواب الوزراء وموظفي المرتبة الممتازة الواردة في قرار مجلس الخدمة المدنية (٦٢٢) لعام ١٤٠٢ هـ على سائقي الرتب العسكرية المعادلة للمرتبة الممتازة؟

ج/ عدم شمول سائقي سيارات العسكريين ممن تعادل رتبهم العسكرية المرتبة الممتازة للمكافأة المقررة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليه لأن هذا القرار حدد الفئات التي يمنح سائقي سياراتهم المكافأة المذكورة وليس من ضمنهم العسكريين.

( ١٢٧ ) إذا التحق الموظف بالتدريب أثناء إجازته الاستثنائية فهل يقبل هذا التدريب للأغراض الوظيفية ويستحق عنه المزايا المالية المقررة؟

ج/ الإجازة الاستثنائية في الأساس بدون راتب ومستبعدة من الخدمة سواء لغرض الترقية أو التقاعد وبالتالي يتعذر قبول التدريب المكتسب أثناء هذه الإجازة وكذلك عدم استحقاق المزايا المالية المقررة نظير التدريب.

( ١٢٨ ) إذا منح الموظف إجازة تعويضاً عن تكليفه بالعمل خلال عطل الأعياد وتخللت هذه الإجازة العطلة الأسبوعية فهل تحسب هذه العطلة ضمن الإجازة؟

ج/ لا تحتسب العطل الأسبوعية إذا تخللت أيام الإجازة الممنوحة بدلاً عن المقابل المالي لأن أيام هذه الإجازة ينبغي أن تكون أيام عمل وبالتالي إذا تخلل هذه الإجازة تستبعد منها.

( ١٢٩ ) ما مدى تطبيق المادة (٧) من لائحة الوظائف الصحية فيما يتعلق بأيام المناوبات المطلوبة من الاطباء الاستشاريين وهل تدخل العطلة الأسبوعية من ضمنها؟

ج/ الاطباء الاستشاريين ملزمين بالبقاء رهن الطلب مدة عشرة أيام في الشهر سواء وافق ذلك أيام العمل الرسمية أو العطل الأسبوعية دون أن يصرف لهم مقابل مادي اضافي عن هذه المدة حيث لا يتم صرف المقابل عن الساعات الاضافية أو اعطاء فترة راحة عن المناوبة إلا عن المدة الزائدة عن الحدود المقررة وفقاً للفقرة (ج) من المادة (السابعة) من لائحة الوظائف الصحية.

( ١٣٠ ) ما مدى إمكانية الاستمرار في صرف المكافأة المنصوص عليها في المادة (٢) من لائحة الحقوق والمزايا المالية مع الراتب المقرر لمستخدم كان يشغل المرتبة (٣٣) ثم استقال منها وعاد للخدمة على المرتبة (٣١)؟

ج/ المستخدم المعاد للخدمة على مرتبة أقل من التي كان يشغلها يعامل وفقاً للمادة (١٨/ج) من نظام الخدمة المدنية بحيث يمنح راتب أول درجة تتجاوز آخر راتب كان يتقاضاه، فإذا كان راتبه يزيد عن راتب آخر درجة في مرتبة الوظيفة يمنح هذه الدرجة وهذه الفقرة تطبق على المستخدم لشموله بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية فيما لم تنظمه لائحة المستخدمين.

أما المكافأة المنصوص عليها في المادة (٢) من لائحة الحقوق والمزايا المالية فإنها تصرف للمستخدم الذي يعين في وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية وكان الراتب الذي يتقاضاه على وظيفته السابقة يتجاوز آخر درجة في مرتبة الوظيفة المعين عليها وبالتالي لا تصرف هذه المكافأة عند إعادة المستخدم إلى وظيفة ذات مرتبة أقل من الوظيفة التي كان يشغلها، ويتعين إيقاف صرفها واستعادة ما كان قد صرف منها.

( ١٣١ ) ما مدى امكانية صرف مكافأة العمل الاضافي لمنسوبي الجهات الحكومية فى العاصمة المقدسة عن الساعات

الزائدة عن الدوام الرسمي خلال المشاركة فى أعمال الحج؟

ج/ قرار مجلس الوزراء رقم (١٧٩) وتاريخ ١٤٢٩/٦/٢٦هـ حدد مكافأة المشاركين في أعمال الحج من المنطقة الغربية توازي نصف راتب شهر وإذا اقتضت الحاجة تكليف هؤلاء بأعمال خارج وقت الدوام الرسمي تصرف لهم مكافأة العمل الاضاي طبقاً للقواعد النظامية المقررة لذلك.

( ١٣٢ ) مدى شمول قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٨١١/١) وتاريخ ١٤٣٥/٢/٢٨هـ لجميع سلالم الرواتب

الوظيفية المعادلة لسلم رواتب الموظفين العام؟

ج/وفقاً لنص الفقرة (أولاً) من قراري مجلس الخدمة المدنية رقم (١٣٩٩/١) وتاريخ ١٤٣٠/٣/٣هـ ورقم (١٨١١/١) وتاريخ ١٤٣٥/٢/٢٨هـ فإن هذه المكافأة تقتصر على المعينين على سلم رواتب الموظفين العام.

( ١٣٣ ) هل صرف المكافأة المنصوص عليها بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٨١١/١) وتاريخ ١٤٣٥/٢/٢٨هـ

تراكمى بحيث تضاف كل سنة على المكافأة السابقة بمقدار العلاوة نفسها؟

ج/العلاوة تراكمية تضاف كل سنة على السابقة بالزيادة نفسها على ألا تتجاوز أربع علاوات لشاغلي المرتبة العاشرة فما فوق.

( ١٣٤ ) سبق منح أحد الموظفين بالمرتبة الخامسة عشرة علاوة التجمد لمدة عامين فهل يعنى ذلك أنه تبقى له

علاوتين ام يتم منحه أربع علاوات جديدة؟

قرار مجلس الخدمة المدنية (١٨١١/١) وتاريخ ١٤٣٥/٠٢/٢٨هـ حدد صرف المكافأة بمقدار العلاوة بحد أقصى أربع علاوات، وبالتالي لا تمنح العلاوة أكثر من ذلك سواء لمن استوفى جزء من المدة قبل القرار أو بعده.

( ١٣٥ ) من تمت ترقيته بتاريخ ١٤٣٥/٨/٢٣هـ، وأصبح حالياً على آخر مربوط وانطبقت عليه بقية الشروط فهل

يمنح العلاوة بتاريخ ١٤٣٥/٨/٢٣هـ أو عند بداية السنة الجديدة بتاريخ ١٤٣٦/١/١هـ؟

ج/ أن من تمت ترقيته بتاريخ ١٤٣٥/٨/٢٣هـ فهو غير مشمول من الاساس بترقيات معالجة التجمد الوظيفي، إلا إذا أمضى بعد ذلك المدة المطلوبة للتجمد الوظيفي في المرتبة التي يشغلها وتحققت باقي الشروط المقررة لصرف المكافأة طبقاً لما ورد بالفقرة (أولاً) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٨١١/١) وتاريخ ١٤٣٥/٢/٢٨هـ.

( ١٣٦ ) ما مدى استحقاق الموظف المبتعث أو الموفد للدراسة أو مكفوف اليد إذا أمضى فى مرتبته ثمان سنوات

فأكثر لمكافأة التجمد الوظيفي؟

ج/ استناداً إلى عموم نص البند (أولاً) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٣٩٩/١) وتاريخ ١٤٣٠/٣/٣هـ الذي أسس هذه المكافأة فإن الموظف المبتعث أو الموفد للدراسة بالداخل أو مكفوف اليد مشمول بهذه المكافأة لاشتراكه مع غيره من الموظفين في التجمد الوظيفي لعدم وجود نص نظامي يحرمه من الاستفادة من هذه المكافأة على أن تصرف في حالتي الالبتعات أو كف اليد بمقدار النصف تبعاً لنسبة الراتب الذي يتقاضاه.

( ١٣٧ ) سانق كلف باستلام سيارة من إحدى المناطق الأخرى وأثناء قيادته للسيارة فى طريق عودته حصل عليه

حادث تصادم مع سيارة أخرى ونجم عن ذلك وفاته وقد انتهى التحقيق إلى إدانته بنسبة ٧٥% من الخطأ فهل يستحق ورثته التعويض الوارد بالمادة (٣٥) من لائحة الحقوق والمزايا؟

ج/ يستحق ورثة السائق للتعويض المقرر في هذه المادة دون النظر في ذلك إلى نسبة الخطأ لأن اللائحة قد نسبت الاستحقاق إلى كون الوفاة أو العجز الكلي ناشئين بسبب العمل.

( ١٣٨ ) موظف قدم للرياض للالتحاق بدورة تدريبية وبعد انتهاء الفترة التدريبية عاد إلى مقر عمله الأصلي وفي أثناء الطريق حصل عليه حادث توفى بسببه، هل يستحق ورثته التعويض المنصوص عليه بالمادة (٣٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

ج/ يستحق الورثة التعويض الوارد بالمادة المشار إليها ما دام ثابتاً أن سفره للرياض وعودته منه كان نتيجة لالتحاقه بالدورة التدريبية التي تعتبر جزءاً من واجبات العمل، لأن الأصل في صرف هذا التعويض هو كون الوفاة أو العجز ناشئين بسبب العمل، واعتبر من ضمن العمل وسببه ذهاب الموظف أو عودته في مهمة رسمية.

( ١٣٩ ) هل يستفيد الموظف الذي كلف بوظيفة معينة وحدث له حادث بسبب الوظيفة المكلف بها من التعويض عن الإصابة الواردة في المادة (٣٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

ج/ يستفيد الموظف المكلف بعمل وظيفة أخرى من التعويض الوارد في هذه المادة إذا أصيب بسبب الوظيفة المكلف بها بشرط أن تتوافر الشروط النظامية بالتكليف.

( ١٤٠ ) موظف أصيب بسبب العمل بعجز جزئي حددته الهيئة الطبية العامة بنسبة (٤٠%) بالعينين و (٦٠%) بسبب الكسور ومضاعفاتها، ما مدى إمكانية تعويضه على هذا الأساس في تحديد نسبة العجز؟

ج/ تعويض الموظف لا يتم على أساس تحديد نسبة العجز الجزئي في كل عضو من أعضائه بل يتم بعد تحديد نسبة العجز الجزئي في الجسم بأكمله من قبل الهيئة الطبية العامة وطبقاً لما ورد بالمادة (٣٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.

( ١٤١ ) ما مدى تطبيق قواعد تعويض الموظفين الذي يفصلون بطريقة غير نظامية على مواطن تربطه بجهة عمله علاقة تعاقدية إذا تم إنهاء عقده بسبب اتهامه في قضية ثبتت براءته منها؟

ج/ عدم شموله بهذه القواعد لكون تطبيقها يقتصر على الموظفين المشمولين بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية.

( ١٤٢ ) ما المقصود بالوفد الرسمي الذي يحق لأحد أعضائه الإركاب بالدرجة الأولى ولو كانت مرتبته تقل عن المرتبة العاشرة وذلك وفقاً للمادة (٢/ب/٤٢) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

ج/ المقصود بالوفد الرسمي هو من يمثل المملكة في اللقاءات والمؤتمرات الدولية في الإطار العام لاجتماع دولة أو دول معينة أو منظمات دولية وطبقاً لهذا التعريف، فإن من يشتركون في وفود معينة للسفر في تأدية أعمال رسمية للجهة الحكومية، لا يدخلون ضمن مفهوم الوفد الرسمي بهذه المادة.

( ١٤٣ ) هل تسقط مطالبة الموظف بإعادة المبلغ المصروف له بالمخالفة لأحكام النظام تبعاً لسقوط الدعوى التأديبية المقامة عليه بالتقادم؟

ج/ سقوط الدعوى التأديبية لا يعني سقوط مطالبة الموظف بإعادة المبلغ المستحق للخزانة العامة للدولة.

( ١٤٤ ) هل يشترط ارفاق ما يثبت إنهاء الدراسة للموظف الموفد للدراسة في الداخل وذلك من أجل صرف بدل

الترحيل؟

ج/ ان صرف بدل الترحيل المقرر للموفد للدراسة في الداخل إنما يكون مرة واحدة وذلك مقابل نفقات ترحيله وعائلته وامتعته وفقاً للمادة (٢٥٥) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية دون الالتزام في ذلك بوقت محدد لصرف هذا البدل.

( ١٤٥ ) هل تحتسب الخدمة التي يقضيها الموظف على بند المشاريع المقطوعة لغرض إكمال مدة الخدمة المطلوب

توافرها لابتعاث الموظف للدراسة في الخارج؟

ج/ لفظ الخدمة الوارد في المادة (١٧٩) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية لفظ عام يشمل جميع من يخدم في الدولة تحت أي تنظيم معين يسمح بالتعيين.

( ١٤٦ ) ما مدى استحقاق الموظف المتدرب الذي انقطع أثناء فترة التدريب للمكافأة المقررة بموجب اللائحة التنفيذية

للموارد البشرية في الخدمة المدنية؟

ج/ إن الموظف إذا التحق بالدورة وانقطع عنها فإنه يستحق المكافأة المقررة بموجب اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية عن الفترة التي قضاها في التدريب فقط ولا تحتسب الفترة للأغراض الوظيفية لعدم إكمال البرنامج بنجاح.

( ١٤٧ ) هل يمنح الموظف المبتعث للتدريب في الخارج مكافأة عن العمل الإضافي إذا شمل التدريب عطلة العيد

الرسمية؟

ج/ لا يستفيد الموظف المبتعث للخارج للتدريب إذا تخلل فترة التدريب إجازة رسمية من المكافأة المقررة لمن يكلف بالعمل الإضافي في أيام العطل الرسمية لأنه في هذه الحالة يخضع لقواعد التدريب.

( ١٤٨ ) ما مدى استحقاق الموفد للتدريب خارج مقر عمله لبدل النقل بالإضافة إلى بدل الانتداب المقرر له بموجب

قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٨٣) في ١٤٠٠/٧/٢٠هـ؟

ج/ مادام قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليه اعتبر تلك الفترة انتداباً فإنه يصرف للموفد ما يصرف للمنتدب من بدل الانتداب وبدل النقل لهذه الأيام لارتباط البدلين معاً وفق المادة (٦) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.

( ١٤٩ ) هل المسافات المحددة للانتداب بتعميم وزارة الخدمة المدنية رقم (٤٥/٢٣) في ١٤٠٧/٥/٢٤هـ تنطبق على

المتدرب؟

ج/ إن ما تضمنه التعميم رقم (٤٥/٢٣) في ١٤٠٧/٥/٢٤هـ ينطبق أيضاً على المتدرب وفقاً للمادة (٢٥١) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية.

( ١٥٠ ) ما هي الكيفية التي يعامل بها المتدرب مالياً عن دورة تدريبية جزء منها في الداخل وجزء في الخارج؟

ج/ يتم معاملة المتدرب مالياً في هذه الحالة على الوجه التالي:

- الجزء الذي في داخل المملكة يعامل مالياً معاملة المتدرب في الداخل.

- الجزء الذي في خارج المملكة يعامل مالياً معاملة المتدرب في الخارج.

( ١٥١ ) كيف تتم معاملة موظف مبتعث للتدريب خارج المملكة وتطلب برنامجه التدريبي سفره خارج المدينة التي

يعقد بها البرنامج لاستكمال متطلبات التدريب بالبرنامج؟

ج/ طالما أن مقتضيات إكمال البرنامج تتطلب سفر المتدرب من المدينة التي بها مقر التدريب إلى مدينة أخرى فإنه بالتالي يستحق تذاكر أركاب إلى المكان الذي يتطلبه التدريب.

( ١٥٢ ) ما مدى استحقاق الموظف المتدرب لمكافآت وبدلات التدريب عن فترة إجازات الأعياد التي تقع أثناء مدة

برنامج الدورة؟

ج/ يستحق الموظف المتدرب مكافآت وبدلات التدريب عن فترة إجازات الأعياد لأن تلك الإجازات كغيرها من الإجازات الرسمية تدخل ضمن فترة التدريب إذا وقعت خلالها، كما هو الحال بالنسبة للانتداب على أن المرجع في تحديد فترة التدريب هو القرار الصادر بالموافقة على حضور الموظف لبرنامج التدريب، وتكون الفترة المحددة في القرار بأكملها فترة تدريب بغض النظر عما يكون قد تخللها من إجازات رسمية.

( ١٥٣ ) ما مدى إمكانية تطبيق أحكام التدريب الواردة في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية على

المستخدمين والعمال المعيّنين على بند الأجور في حالة الحاجة إلى إلحاقهم بدورات تدريبية؟

ج/تنص المادة (٩) من لائحة المستخدمين على أن (يصرف لشاغلي وظائف المستخدمين البدلات والمكافآت والتعويضات والمزايا التي تصرف لشاغلي المرتبة الأولى من نظام الخدمة المدنية... إلخ، كما تنص المادة (١٤) من لائحة المستخدمين على أنه (فيما لم تنظمه المواد السابقة تسري قواعد نظام الخدمة المدنية ولوائحه على المستخدمين)، وتنص المادة (١١) من لائحة المعيّنين على بند الأجور على أن (يعامل المعيّنون على بند الأجور من حيث ساعات العمل والإجازات والعطل الرسمية والبدلات بما فيها بدل النقل والعلاوة الإضافية والمكافأة التشجيعية والتدريب طبقاً لما هو مقرر لشاغلي وظائف المستخدمين)، وعلى ضوء النصوص المتقدمة فإن أحكام التدريب الواردة في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية تسري على المستخدمين والعمال المعيّنين على بند الأجور متى ما توافرت لديهم الضوابط المحددة لذلك، ويمكن تدريب المستخدمين والعمال المعيّنين على بند الأجور للرفع من مستواهم في مجال طبيعة عملهم أو في حالة الرغبة إلى إعدادهم وتوجيههم لمجالات عمل جديدة.

( ١٥٤ ) ما مدى استحقاق الموظف المتدرب الذي لم يوفق بالنجاح في برنامج الدورة التدريبية للمزايا المالية الواردة

في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية؟

ج/ الموظف الموفد أو المبتعث للتدريب الذي التحق بدوره تدريبية وواظب على حضورها ولكنه في نهاية الدورة لم يوفق بالنجاح، ففي هذه الحالة وبعد اقتناع الجهة التي يعمل فيها الموظف بوجاهة الأسباب التي وردت لها من جهة التدريب بعدم نجاحه في الدورة، فإنه ليس هناك مانع من استحقاق الموظف المتدرب في الداخل أو الخارج للمزايا المالية المنصوص عليها في اللائحة خلال مدة الدورة لأن الاستحقاق لهذه المكافآت والمخصصات غير مشروط بالنجاح في التدريب مع ملاحظة عدم استفادة الموظف من التدريب في المجالات الوظيفية لعدم اجتياز برنامج الدورة بنجاح.

( ١٥٥ ) كيف يعامل الموظف الذي يعمل خارج المملكة في حالة التحاقه بالتدريب داخل أو خارج الدولة التي فيها مقر

عمله؟

ج/ ١. عند التحاق الموظف الذي يعمل في الخارج بالتدريب في المدينة التي بها مقر عمله يعامل معاملة الموظف الملتحق بالتدريب داخل مقر عمله .

٢. عند التحاق الموظف الذي يعمل خارج المملكة بالتدريب خارج مقر عمله داخل الدولة التي يعمل فيها الموظف يعامل معاملة الموظف الملتحق بالتدريب خارج مقر عمله.

٣. عند التحاق الموظف الذي يعمل في الخارج للتدريب خارج الدولة التي بها مقر عمله يعامل معاملة الموظف الملتحق بالتدريب خارج المملكة.

( ١٥٦ ) ما مدى إمكانية صرف البدلات المقررة للموظف المتدرب في الداخل والخارج؟

ج/ يجوز صرف البدلات المقررة للموظف المتدرب في الداخل والخارج حيث أن التدريب يعتبر جزءاً من واجبات العمل النظامية انطلاقاً من نص المادة (٣٤) من نظام الخدمة المدنية ويستثنى من ذلك بدل المناطق النائية فصرفه مرتبط بمكان العمل وليس بطبيعته.

( ١٥٧ ) كيف يعامل الموظف المتدرب في الداخل أو الخارج في حالة إصابته بمرض وحصوله على إجازة مرضية؟

ج/ التدريب يعتبر من واجبات الوظيفة سواء كان ذلك في داخل المملكة أو خارجها ومتى أصيب الموظف الموفد أو المبتعث للتدريب بمرض وأدى إلى انقطاعه عن التدريب وحصل على إجازة مرضية بموجب تقارير طبية، فإن هذه الفترة تعتبر إجازة مرضية ويعامل الموظف في هذه الحالة على ضوء أحكام الإجازة المرضية الواردة في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية وكذلك في الاطار التنظيمي لإثبات الإجازة المرضية ويستحق المتدرب المكافآت والمخصصات المقررة خلال هذه الفترة بشرط أن يعود لإكمال الدورة بعد انتهاء الإجازة المرضية، أما إذا كانت الدورة تنتهي خلال فترة الإجازة المرضية فإنه لا يستحق مكافآت ومخصصات التدريب إلا عن الفترة التي قضاها فعلاً في التدريب.

( ١٥٨ ) ما مدى جواز نقل الموظف الموفد أو المبتعث للتدريب خلال فترة حضوره برنامج تدريبي؟

ج/ ليس هناك ما يمنع من نقل الموظف المبتعث للتدريب من وظيفة إلى أخرى داخل الجهة الإدارية أو من جهة إلى جهة أخرى.

( ١٥٩ ) ما مدى نظامية حسم أيام الغياب من الراتب والبدلات ومكافآت التدريب على الموظف المتدرب الذي يتأخر

ويتغيب عن بعض أيام برنامج الدورة التدريبية؟

ج/ إذا تأخر أو غاب الموظف المتدرب عن بعض أيام الدورة التدريبية فإنه يتم حسم أيام الغياب من الراتب والبدلات والمكافآت التدريبية وفقاً لنص المادة (٥٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية وكذلك قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٦٤) في ١٣٩٤/٩/٢٧ هـ والذي نص على أنه إذا حسم راتب الموظف عن الأيام التي تغيبها حسم الراتب وكافة ما يستلم من علاوات وبدلات للأيام التي تغيبها.

( ١٦٠ ) ما مدى استحقاق الموظف الموفد للتدريب في الداخل للمزايا المالية التي نصت عليها اللائحة التنفيذية

للموارد البشرية في الخدمة المدنية في حالة قيام جهة التدريب بتأمين السكن فقط؟

ج/ إن قيام جهة التدريب في الداخل بتأمين السكن فقط للموظف الموفد للتدريب لا يؤثر فيما يصرف له من مزايا مالية وليس في النظام أو اللائحة ما يجيز إنقاص المزايا المالية في حالة تأمين السكن للموفد للتدريب في الداخل.

( ١٦١ ) ما مدى استحقاق الموظف المتدرب للمكافآت والبدلات الواردة في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في

الخدمة المدنية أثناء إجازة الفصل التدريبي؟

ج/يستحق الموظف المتدرب للمكافآت والمخصصات والبدلات المنصوص عليها في اللائحة خلال إجازة الفصل التدريبي، ذلك إن تلك الإجازة تعتبر جزءاً من فترة التدريب، فلولا تقدير الجهة المسؤولة عن التدريب لأهمية وضرورة تلك الإجازة لتجديد نشاط المتدربين للإقبال على التدريب، لما قررتها فهي في حقيقة الأمر تعتبر جزءاً من فترة برنامج التدريب إضافة إلى وقوعها ضمن مدة التدريب حيث لم تكن في نهايته ولم يكلف الموظف أثناءها بالعودة إلى عمله.

( ١٦٢ ) ما مدى احتساب إجازة فترة الأعياد ضمن فترة التدريب؟

ج/إجازة الأعياد كغيرها من الإجازات الرسمية تدخل ضمن فترة التدريب إذا وقعت خلالها، كما هو الحال بالنسبة للانتداب، على أن المرجع في تحديد فترة التدريب هو القرار الصادر بالموافقة على التدريب وتكون الفترة المحددة في القرار بأكملها فترة تدريب بغض النظر عما قد يكون تخللها من إجازات رسمية.

( ١٦٣ ) هل يجوز إلتحاق الموظف في سنة التجربة بدورة تدريبية بالداخل وفي حالة جواز ذلك هل تحتسب مدة

الدورة من ضمن سنة التجربة؟

ج/ لا يوجد ما يمنع نظاماً من إلتحاق الموظف في سنة التجربة بإحدى الدورات التدريبية التي تقام بأحد مراكز أو معاهد التدريب بالداخل، وتحتسب فترة التدريب من ضمن سنة التجربة باعتبار أن التدريب يعتبر جزءاً من واجبات الوظيفة.

( ١٦٤ ) هل يصرف للموظف المتدرب بدل نقل إضافي إذا كان مكان التدريب هو مقر العمل أو مكان ملحق به إذا كان

التدريب في ساعات العمل الرسمي وهل يتغير الحكم إذا كان التدريب بعد الدوام الرسمي؟

ج/ تنص المادة (٢٥٠) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية على صرف بدل نقل إضافي شهري بقدر بدل النقل المستحق لمرتبة الموظف وهذه المادة جاءت مطلقة والمطلق يبقى على إطلاقه والتدريب جزء من واجبات الوظيفة ويصرف للمتدرب ما نصت عليه اللائحة بغض النظر عن مكان التدريب وسواء كان التدريب خارج وقت العمل أو في ساعات العمل.

( ١٦٥ ) ما هو المقصود بنصف صافي راتب الموظف مكفوف اليد ومن في حكمه وفقاً للمادة (١٩) من نظام الخدمة

المدنية؟

ج/ المقصود من ذلك هو نصف راتب الموظف الأساسي بعد حسم العائدات التقاعدية لأن الأصل أن يكون حسم هذه العائدات على كامل الراتب.

( ١٦٦ ) العمال المعينون على بند الأجور ويتقاضون رواتب معينة هل ينظر إلى رواتبهم عند التعيين على وظائف

المستخدمين بحيث يوضعون على الدرجة التي تتساوى أو تزيد على رواتبهم؟

ج/ المعين على لائحة المستخدمين يعين على أول مربوط المرتبة ولا ينظر إلى ما كان يتقاضاه على بند الأجور لأن الذي يمكن أن يستفيد من راتبه السابق هو الموظف أو المستخدم وفقاً لنص المادة (١٨) من نظام الخدمة المدنية.

(١٦٧) ما مدى إمكانية احتفاظ العامل المعين على بند الأجور براتبه عند تعيينه على وظيفة مشمولة بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية؟

ج/ لا يوجد في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية نص يقضي باحتفاظ المعين على بند الأجور براتبه السابق عند تعيينه على وظيفة مشمولة بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية فيبقى الوضع على الأصل وهو منحه الدرجة الأولى من المرتبة المعين عليها.

(١٦٨) هل تحسم رواتب العطل الرسمية والأعياد إذا سبقها غياب ولحقها غياب على ضوء تعميم وزارة الخدمة المدنية رقم ١٥/٣٣٧٠٨ وتاريخ ١٢/٢٣/١٤١٠هـ؟

ج/ استناداً للمادة (٢١) من نظام الخدمة المدنية التي نصت على أنه (مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة لا يستحق الموظف راتباً عن الأيام والساعات التي لا يباشر فيها عمله) فإنه بالنسبة لرواتب العطل الرسمية والأعياد لا تحسم إذا سبقها غياب ولحقها غياب لأن تلك العطل تم إقرارها وتحديدها استناداً لنصوص نظامية إما العطلة الأسبوعية فإن رواتبها تحسم على الموظف إذا سبقها ولحقها غياب باعتبارها عطلة لمن يعمل طوال أيام الأسبوع.

(١٦٩) مدرس توفي أثناء العطلة الصيفية هل يستحق وراثته رواتبه عن بقية هذه العطلة؟

ج/ يستحق الورثة رواتبه عن بقية العطلة الصيفية وقد سبق أن صدر بذلك قرار مجلس الوزراء برقم ١٨ وتاريخ ١٣٨٠/٨/١هـ وهذا القرار لازال ساري المفعول بعد صدور نظام الموظفين لسنة ١٣٩١هـ ونظام الخدمة المدنية لسنة ١٣٩٧هـ لأن هذا القرار خاص ولا يلغى بالنصوص العامة التي اشتملت عليها هذه الأنظمة ولوائحها.

(١٧٠) ما مدى أحقية الموظف لراتب عطلة أحد العيدين لكونه منح إجازة استثنائية تنتهي مع بداية عطلة العيد وتقدم باستقالته في أول يوم عمل بعد عطلة العيد؟

ج/ استحقاقه لراتب هذه الإجازة باعتباره لا يزال في الخدمة ويتمتع بكافة حقوقه الوظيفية.

(١٧١) موظف استقال من وظيفة بالمرتبة الرابعة ومن ثم عاد للخدمة على المرتبة الخامسة بعد نجاحه في المسابقة، ما مدى إمكانية احتفاظه بما كان يتقاضاه من راتب حين كان يشغل المرتبة الرابعة؟

ج/ لا يمكن احتفاظه براتبه السابق بل يعطى أول مربوط المرتبة التي عين عليها مجدداً ولا تطبق عليه المادة (١/١٨) من نظام الخدمة المدنية لأن المقصود بها الموظف الذي يعين على الوظيفة الأعلى وهو على رأس العمل، ولأن الموظف في هذه الحالة لا يعتبر موظفاً قبل تعيينه على المرتبة الخامسة.

(١٧٢) إذا صدر أمر من الجهة المختصة بالحجز على راتب الموظف مكفوف اليد في حدود ثلث الراتب وفقاً لما نصت عليه المادة (٢٠) من نظام الخدمة المدنية فهل يكون الحجز على نصف صافي الراتب أم كامل الراتب؟

ج/ إن الحجز على راتب الموظف مكفوف اليد طبقاً لما نصت عليه المادة (٢٠) من النظام يكون على أساس ما يصرفه له فعلاً من فترة كف يده وهو نصف صافي راتب، بمعنى أن يكون الحجز على ثلث نصف صافي راتبه حتى لا يضار الموظف وأسرته.

( ١٧٣ ) موظف سبق وأن أنهيت خدماته ثم عاد للخدمة مجدداً ما مدى احتفاظه بالمكافأة التي كانت تمنح له مقابل

فرق الراتب عندما كان مستخدماً وفقاً للمادة (٢) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

ج/ إن المكافأة المنصوص عليها في هذه المادة خاصة بالمستخدم الذي يعين على وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية وعند انتهاء خدماته فإنه يفقد ميزة المكافأة التي تصرف تكملة للراتب لأنها ليست جزءاً من الراتب حتى يمكن مراعاتها عند إعادة تعيينه ويطبق بحقه نص المادة (١٨/ج) من نظام الخدمة المدنية.

( ١٧٤ ) ما مدى استحقاق الموظف لراتب الفترة التي كان يحضر فيها إلى مقر عمله ولكنه يرفض تأدية العمل الذي

يكلف به؟

ج/ إن حضور الموظف إلى مقر عمله وانصرافه منه في الأوقات الرسمية المحددة للدوام ليس غاية في حد ذاته، وإنما هو وسيلة لكي يؤدي العمل الموكل إليه في مقره في الوقت المحدد لأدائه، ومادام قد رفض الموظف تأدية العمل الموكل إليه خلال الفترة المشار إليها، فإنه لا يستحق راتباً عنها وفقاً للفقرة (ب) من المادة (٢٠٦) والفقرة (ب) من المادة (٢٠٨) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.

( ١٧٥ ) طبيب استشاري تم نقله إلى وظيفة أستاذ مساعد ما هو المستوى والدرجة التي يستحقها عند إعادته إلى

وظيفته السابقة؟

ج/ يتم ذلك بإعادته اعتبارياً للمستوى والدرجة التي كان يشغلها على وظيفة طبيب استشاري قبل النقل ثم يدرج في العلاوات كما لو كان مستمراً بهذه الوظيفة.

( ١٧٦ ) ما مدى شمول أيام المناوبات المطلوبة من الاطباء الاستشاريون بموجب المادة (٧) من لائحة الوظائف

الصحية للعطلة الاسبوعية إذا تخللتها هذه الأيام؟

ج/ الأطباء الاستشاريون يلتزمون بالبقاء رهن الطلب مدة عشرة أيام في الشهر سواء وافق ذلك أيام العمل الرسمية أو أيام العطل الاسبوعية دون ان يصرف لهم مقابل مالي اضافي.

( ١٧٧ ) كيفية معاملة محرم الوظيفة عند مرافقتها أثناء ابتعاثها للدراسة أو التدريب أو ايفادها للدراسة في الداخل أو

انتدابها؟

ج/ يستحق محرم الوظيفة في هذه الحالة تذكرة إركاب بالدرجة المستحقة للموظفة.

( ١٧٨ ) موظف كفت يده عن العمل على أثر سجنه ثم أفرج عنه وياشر عمله وتمت مساءلته على إثر ذلك تأديبياً

حيث حكم عليه بالفصل وكان أثناء فترة كف اليد لا تصرف له أنصاف الرواتب، ما مدى استحقاقه لأنصاف الرواتب؟

ج/ راعى واضع النظام ظروف الموظف الاجتماعية وقضى في المادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية بأن يصرف لمكسوف 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، وهذا الحكم أخذ فيه بالأصل في الصرف وأن الجهة الإدارية تتولى صرف أنصاف الرواتب أثناء كف اليد فإذا كانت الجهة الإدارية لم تصرف للموظف أنصاف رواتبه فإنه في هذه الحالة يستحقها وتتولى الجهة صرفها، حتى وإن انتهت خدماته بالفصل لأن القول بغير ذلك سيؤدي إلى عدم المساواة بين الحالات المتماثلة.

- ( ١٧٩ ) كيف يتم تحديد راتب من كان يشغل وظيفة مشمولة بأحد سلالم رواتب الخدمة المدنية عند إعادته للخدمة بطريق التعيين على وظيفة مشمولة بسلم رواتب الموظفين العام؟
- ج/ يثبت على المرتبة والدرجة المناسبة لتأهيله العلمي حسب الوظيفة التي سيعاد عليها ثم يدرج وفق قاعدة التدرج بما لا يتجاوز المرتبة المعادلة لمرتبته في سلم الرواتب الذي كان عليه مع مراعاة الأحكام المنظمة لاحتساب الخبرات العملية ثم تطبق عليه المادة (١٨/ج) من نظام الخدمة المدنية بغض النظر عن راتبه الذي كان يتقاضاه في الوظيفة السابقة.
- ( ١٨٠ ) هل يحسم من راتب الموظف أيام غيابه عن العمل نتيجة مثوله أمام الجهات القضائية في الدعوى التي أقامها؟
- ج/ يحسم من راتبه في هذه الحالة لتغيبه عن العمل تطبيقاً للمادة (٢١) من نظام الخدمة المدنية، ويجوز بدلاً من ذلك حسم أيام الغياب من رصيده من الإجازات العادية حسب المادة (١٥٦) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.
- ( ١٨١ ) ما مدى شمول المتعاقد معه بنظام الوظائف المؤقتة لأحكام كف اليد المنصوص عليها في المادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية؟
- ج/ عدم شمول المتعاقد معه وفقاً لنظام الوظائف المؤقتة لأحكام كف اليد المنصوص عليه في هذه المادة لعدم خضوعه أصلاً لنظام الخدمة المدنية وإنما يخضع لنظام الوظائف المؤقتة والعقد النموذجي المرفق به.
- ( ١٨٢ ) ما مدى استحقاق المشمولين بكوادر خاصة درجة الترقية المنصوص عليها بالمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية عند ترفيتهم ضمن الكادر الخاضعين له، وهل يشمل ذلك المنقولين من كادر الموظفين إلى تلك الكوادر أو العكس؟
- ج/ إن من يتم ترفيتهم من المشمولين بتلك الكوادر الخاصة يجوز منحهم علاوة الترقية إذا كان النظام الخاص بهم لم ينظم ذلك ويحيل إلى نظام الخدمة المدنية في هذا الشأن، أما المنقولين من الخاضعين لنظام الخدمة المدنية إلى أحد تلك الكوادر أو العكس فإنه لا يجوز منحهم تلك العلاوة لأنهم لا يعتبرون مرقين وإنما يعاملون على أساس أنهم معينون.
- ( ١٨٣ ) هل يجوز منح الموظف الدرجة الإضافية المقررة بالمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية في حالة ترفيته للمرتبة الحادية عشرة فما فوق؟
- ج/ يجوز منح الموظف المرقى لإحدى المراتب التي تلي المرتبة العاشرة العلاوة الإضافية الواردة في المادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية التي نصت في عجزها على أنه (يجوز بقرار من السلطة المختصة منح الموظف المرقى راتب الدرجة التالية) وذلك بما يتفق مع المادة (٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.
- ( ١٨٤ ) ما مدى جواز منح الموظف المنقول بترقية الدرجة الإضافية المنصوص عليها بالمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية؟
- ج/ يجوز منح الموظف المنقول بترقية من جهة حكومية إلى أخرى درجة إضافية عند ترفيته وذلك بما يتفق مع المادة (٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.
- ( ١٨٥ ) ما مدى جواز منح المستخدم المرقى بالمفاضلة الدرجة الإضافية عند ترفيته؟

ج/ يجوز للجهة الإدارية منح المستخدم عند ترقيته بالمفاضلة الدرجة الإضافية التي تمنح للموظف عند الترقية وذلك وفقاً للمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية والمادة (٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية استناداً للمادة (١٤) من لائحة المستخدمين.

( ١٨٦ ) ما مدى استحقاق الموظف مكفوف اليد للعلوة الدورية إذا انتهى كف يده بغير الفصل وعاد إلى عمله؟

ج/ يستحق الموظف في هذه الحالة العلاوة الدورية طالما لم يصدر قرار من الجهة المختصة بالتأديب بحرمانه منها ويسوى راتبه بعد عودته على أساس استحقاقه للعلوة الدورية.

( ١٨٧ ) ما مدى إمكانية تكليف العامل المعين على بند الأجور للقيام بأعمال الوظائف المشمولة بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية؟

ج/ لا يجوز تكليف العامل المعين على لائحة بند الأجور بأعمال الوظائف المشمولة بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية.

( ١٨٨ ) ما مدى إمكانية معاملة العامل المعين على بند الأجور بأحكام كف اليد الواردة بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية؟

ج/ إن العامل المعين على بند الأجور لا يعامل وفقاً لأحكام كف اليد الخاصة بالموظفين نظراً لخضوعه للائحة المعينين على بند الأجور ونظام العمل والتي لم يرد بهما نص على معاملته معاملة مكفوف اليد.

( ١٨٩ ) إذا أنهيت خدمة العامل المعين على لائحة بند الأجور لأي سبب من الأسباب ورغب العودة للخدمة على إحدى الفئات المشمولة باللائحة، فهل يطالب بإمضاء فترة حظر؟

ج/ ليس هناك مدة حظر بالنسبة للعامل المفصول من عمله لأي سبب.. ولذلك يجوز إعادة تعيينه.

( ١٩٠ ) هل يجوز تعيين العمال بصفة مؤقتة طبقاً للائحة المعينين على بند الأجور؟

ج/ ليس هناك ما يمنع من تعيين العمال فترات مؤقتة بعد الاتفاق عليها بين الجهة الإدارية والعامل لأن أحكام لائحة المعينين على بند الأجور وردت مطلقة ولم تضع حداً أدنى للمدة التي يتعين على العامل أن يقضيها في الخدمة، بشرط أن يكون التعيين على الأعمال المحددة باللائحة أو ما أضيف وفقاً للمادة (٣) من هذه اللائحة.

( ١٩١ ) هل يجوز التعيين وفق لائحة المعينين على بند الأجور على مسمى عامل فقط؟

ج/ لا يجوز التعيين على مسمى عامل فقط بل لابد من تحديد نوعية العمل الذي هو معين عليه ويزاوله بالفعل والنظر في أي مجموعة يدخل تحتها من ضمن المجموعات الثلاث الواردة باللائحة ثم تعيينه في الفئة التي ترد تحت كل مجموعة بموجب مؤهلاته وخبراته في طبيعة العمل الذي يقوم به.

( ١٩٢ ) كيف يعامل من يحمل مؤهلات تزيد عن الحد الأدنى من المؤهل العلمي المطلوب بموجب لائحة المعينين على بند الأجور؟

ج/ إذا توفر الحد الأدنى من المؤهل العلمي المطلوب بموجب اللائحة فإنه لا ينظر إلا إليه فقط.

( ١٩٣ ) هل يجب التقيد فقط بالمسميات الواردة في كل مجموعة من الوظائف المحددة باللائحة المعينين على بند الأجور أم أنه يجوز التعيين على جميع الوظائف الحرفية الموضحة بدليل تصنيف الوظائف التي لم تذكر في اللائحة؟

ج/ المادة (٣) من لائحة المعينين على بند الأجور تنص على أنه (لا يجوز أن يعين على بند الأجور في غير المجموعات المحددة في المادة السابقة ويجوز لوزارة المالية بالاتفاق مع وزارة الخدمة المدنية إضافة مسميات جديدة لم تشملها هذه اللائحة) وبذلك لا يجوز التعيين في غير المسميات الموضحة تحت كل مجموعة من المجموعات الموضحة باللائحة فقط ما لم تتم إضافة مسميات جديدة من قبل الجهات المشار إليها.

( ١٩٤ ) ما المقصود من كون عمال المستشفيات ضمن المساعدين الفنيين ومن هم عمال المستشفيات الذين يندرجون تحت هذه المجموعة؟

ج/ المقصود بعمال المستشفيات الوارد في هذه المجموعة هم العمال الفنيون على اختلاف مسميات أعمالهم ممن تنطبق عليهم الشروط والمؤهلات الواردة باللائحة المعينين على بند الأجور أما إذا كان بعض هؤلاء العمال تندرج أعمالهم التي يؤديونها تحت المجموعتين العادية أو الحرفية فإنهم يعاملون بالشروط والمؤهلات الواردة بهما.

( ١٩٥ ) هل تسري أحكام لائحة المعينين على بند الأجور الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٤١) لسنة ١٣٩٩هـ على العمال غير السعوديين؟

ج/ تسري أحكام هذه اللائحة على جميع المعينين على بند الأجور سواء كانوا سعوديين أو غير سعوديين.  
( ١٩٦ ) ما هي الأسس التي يتم الأخذ بها عند الترقية بالمفاضلة للمعينين على لائحة بند الأجور؟

ج/ نص عجز المادة "٧" من لائحة المعينين على بند الأجور على أن تكون الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة فإن تساوى اثنان أو أكثر في الأقدمية قدّم من لديه مستوى دراسي أعلى، وعليه فإن الأقدمية هي الأساس في ترقية العمال ثم المستوى الدراسي، أما الكفاءة فيجب توفرها كعنصر لازم للترقية.

( ١٩٧ ) ما مدى تطبيق لائحة المعينين على بند الأجور على العمال غير السعوديين خارج المملكة؟

ج/ لا يجوز تطبيق اللائحة على العمال غير السعوديين خارج المملكة ويستحسن تطبيق عقد استخدام العمال الأجانب خارج المملكة.

( ١٩٨ ) ما مدى إمكانية نقل العمال غير السعوديين من مؤسسة خاصة أو أشخاص إلى جهات حكومية؟

ج/ لا يجوز نقل كفاءة العمال من مؤسسات خاصة أو أشخاص إلى جهات حكومية وفقاً لتعاميم وزارة الخدمة المدنية رقم (١١/٩) وتاريخ ١٤٠١/٢/٧هـ ورقم (٣٥) وتاريخ ١٤٠١/٧/٢٣هـ.

( ١٩٩ ) ما مدى انطباق المزايا المالية التي تصرف للمشاركين في أعمال الحج على العمال المعينين على بند الأجور؟

ج/ القواعد المنظمة للمكافأة المقررة للمشاركين في أعمال الحج جاءت على وجه العموم، عليه فإنها تشمل العمال المعينين على بند الأجور.

( ٢٠٠ ) هل يمنح العامل على بند الأجور علاوات إضافية عن السنوات الدراسية التي حصل عليها أم يكفي بإعطائه علاوة واحدة حسب آخر شهادة حصل عليها ومتى يكون تاريخ المنح؟

ج/ لا يوجد في لائحة المعينين على بند الأجور ما يمنع من استحقاق العامل للعلاوات الإضافية وذلك وفقاً للمادة (٦/ب) من لائحة المعينين على بند الأجور ويكون المنح من تاريخ تقديم الطلب، مع ملاحظة أن يقتصر منح العلاوة على السنوات الدراسية دون الجامعية.

(٢٠١) ما مدى إمكانية تعويض ورثة العامل غير السعودي على لائحة بند الأجور عن كامل رصيده من الإجازات العادية، وصرف راتب ثلاثة أشهر عند وفاته؟

ج/ إن ورثة العامل غير السعودي المعين على لائحة بند الأجور يعوضون عن كامل رصيده من الإجازات العادية حتى تاريخ وفاته وفقاً لآخر راتب تقاضاه، كما يعوضون عن راتب ثلاثة أشهر المنصوص عليه بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٨٣٧) في ١٦/٣/١٤٠٤هـ حيث أن القرار ورد مطلقاً دون تحديد.

(٢٠٢) ما مدى صرف بدل تعيين لمن يتم تعيينه بوظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية أو لائحة المستخدمين وله خدمة سابقة على بند الأجور؟

ج/ عدم استحقاق المعين على بند الأجور بعد (١/٧/٩٩هـ) لبدل التعيين عندما يلتحق بوظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية ولائحة المستخدمين.

(٢٠٣) هل يجوز للمعين على بند الأجور تأجير عقاره الذي يملكه على الجهة الحكومية التي يعمل بها؟

ج/ لا يجوز للعامل المعين على بند الأجور تأجير عقاره الذي يملكه على الجهة الحكومية التي يعمل بها وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (١١) وتاريخ ٢٦/٢/١٤٠٠هـ الذي حظر التعامل مع موظفي الحكومة ومنهم العمال المعينين على بند الأجور.

(٢٠٤) ما مدى أحقية المعين على بند الأجور لبدل المناطق النائية؟

ج/ يمنح المعين على بند الأجور بدل المناطق النائية من أول مربوط الفئة المثبتين عليها استناداً للمادة (١١) من لائحة المعينين على بند الأجور متى ما توفرت فيهم شروط منح هذا البدل.

(٢٠٥) ما مدى أحقية المعين على بند الأجور المكلف بالعمل الإضافي لبدل النقل الإضافي؟

ج/ المعين على بند الأجور يستحق في حالة تكليفه بالعمل الإضافي سواء خارج الدوام أو في العطلات الرسمية، وفي حالة الانتداب لبدل النقل الإضافي مثله في ذلك مثل المستخدم وفقاً لما نصت عليه المادة (١١) من لائحة المعينين على بند الأجور.

(٢٠٦) كيف يعامل العامل غير السعودي المعين على بند الأجور من حيث بدل النقل بعد صدور لائحة المعين على بند الأجور؟

ج/ وفقاً للمادة (١١) من لائحة المعينين على بند الأجور فإن المعين على هذا البند يستحق البدل المقرر للمستخدمين سواء كان العامل سعودياً أو غير سعودي.

(٢٠٧) ما مدى إمكانية زيادة راتب العامل غير السعودي المعين على بند الأجور؟

ج/ يجوز منح العامل غير السعودي المعين على بند الأجور زيادة في الراتب تتراوح من (١% - ٥%) عند تجديد العقد شريطة ألا يتجاوز راتبه أول مربوط الفئة المعين عليها تمشياً مع قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٦٢) في ١/٥/١٤٠٢هـ.

(٢٠٨) ما مدى جواز منح العامل المعين على بند الأجور عند ترقيته لعلو الترقية المنصوص عليها بالمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية؟

ج/ لا يجوز منح العامل المعين على بند الأجور علاوة عند الترقية لعدم وجود المستند النظامي الذي يجيز ذلك باللائحة.

( ٢٠٩ ) هل يمنح العامل المعين على لائحة المعيّنين على بند الأجور العلاوة الإضافية المنصوص عليها بالمادة

(ب/٦) من لائحة المعيّنين على بند الأجور في حالة كونه في آخر مربوط الفئة؟

ج/ لا يجوز منح العامل المعين على لائحة بند الأجور العلاوة الإضافية إذا حصل على دورة تدريبية أو اجتاز سنة دراسية أو أكثر في حالة كونه في آخر مربوط الفئة لانعدام محل التطبيق.

( ٢١٠ ) هل يجوز نقل العامل المعين على بند الأجور إلى إحدى الجهات الحكومية مع الاحتفاظ براتبه؟

ج/ لا مانع من نقل العامل من جهة إلى أخرى على إحدى الوظائف المشمولة بلائحة المعيّنين على بند الأجور التي تتوفر لديه شروط شغلها مع احتفاظه براتبه عند النقل.

( ٢١١ ) ما مدى استفادة العامل المعين على بند الأجور من مدد الغياب عن العمل براتب كامل الواردة في نظام الخدمة

المدنية ولوائحه التنفيذية؟

ج/ تقضي المادة (١١) من لائحة المعيّنين على بند الأجور بأن يعامل العامل من حيث الإجازات معاملة المستخدم، وبالتالي إمكانية استفادته من مدد الغياب المقررة نظاماً حسب شروط وضوابط منحها.

( ٢١٢ ) ما مدى إمكانية صرف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالمادة (٥٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية

للعامل المعين على بند الأجور عند انتهاء خدمته؟

ج/ عدم استفادة العامل المعين على بند الأجور لهذه المكافأة وإنما تصرف له مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بنظام العمل.

( ٢١٣ ) ما مدى إمكانية إعادة عامل على بند الأجور انتهت خدمته بالاستقالة إلى عمله مرة أخرى؟

ج/ لا يوجد ما يمنع من إعادة العامل في هذه الحالة إلى عمله شريطة مزاولته العمل المعين عليه التزاماً بالتوجيهات السامية الصادرة بهذا الشأن.

( ٢١٤ ) ما مدى إمكانية احتساب الخدمة على بند الأجور عند التثبيت على وظيفة مشمولة بسلم رواتب الموظفين

العام وذلك لغرض منح الإجازة الدراسية؟

ج/ يمكن احتساب الخدمة السابقة على بند الأجور لغرض استكمال مدة الثلاث سنوات المطلوب امضاءها في الخدمة كشرط لمنح الإجازة الدراسية المنصوص عليها بالمادة (١٣٨) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.

( ٢١٥ ) كيفية تعويض العامل المعين على بند الأجور عن رصيده من الإجازات العادية عند انتهاء خدمته؟

ج/ يعامل وفقاً للمادة (١١١) من نظام العمل استناداً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٣٦٤/١) وتاريخ ١٨/١٠/١٤٢٩هـ.

( ٢١٦ ) ما مدى إمكانية ابتعاث أو إيفاد العامل المعين على بند الأجور للدراسة؟

ج/ أحكام الابتعاث والإيفاد الواردة باللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية تسري على موظفي الدولة المشمولين بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية أما العامل المعين على بند الأجور فلا تطبق عليه.

**جمع وتنسيق :**

**الباحث القانوني / بدر صالح الدماسي**

٥١٤٤١/٥/١٩

♦ المرجع / وزارة الخدمة المدنية " الأدلة "