

المواد الواردة بنظام

الخدمة المدنية المتعلقة بالتعيين

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

ماده (١)

الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة •

ماده (٢)

تصنف الوظائف بتجميعها في فئات تتضمن كل فئة منها الوظائف المتماثلة في طبيعة العمل ومستوى الواجبات والمسئوليات والمؤهلات المطلوبة لشغلها وتوصف الفئات طبقا للقواعد الواردة في المادة الثالثة •

ويجوز أن يجري تصنيف الوظائف تدريجيا وذلك وفق قواعد تعتمد بقرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية •

ماده (٣)

توصف مختلف الفئات بحيث تتضمن أوصاف كل فئة ما يلي :

- أ- الاسم الذي يدل عليها •
- ب- مرتبتها حسب سلم الرواتب الملحق •
- ج- وصفا تحليليا لواجباتها و مسؤولياتها •
- د- بيان بالحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة لشغلها وتشمل المؤهلات العلمية والعملية ودرجة المهارة المطلوبة وغير ذلك من الشروط المطلوبة للوظيفة •

مادة (٤)

مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الأخرى يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف إن يكون:-

- أ- سعودي الجنسية، ويجوز استثناء من ذلك استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفاءات غير متوفرة في السعوديين بموجب قواعد يضعها مجلس الخدمة المدنية •
- ب- مكملا سبعة عشر عاما من العمر •
- ج- حسن السيرة والأخلاق •
- د- حائزا على المؤهلات المطلوبة للوظيفة ويجوز لمجلس الخدمة المدنية الإعفاء من هذا الشرط •
- هـ- غير محكوم عليه بحد شرعي أو السجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمضي على انتهاء تنفيذ الحد أو السجن ثلاث سنوات على الأقل •

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

مادة (٥)

يتم شغل وظائف الدواوين الملكية بأمر ملكي . (*)

ماده (٦)

يتم شغل وظائف المرتبة الرابعة عشر فما فوق بقرار مجلس الوزراء، ويتم شغل وظائف المرتبة الثالثة عشرة فما دون بقرار من الوزير

المختص (*) .

(*) سبق أن صدر الأمر السامي الكريم رقم ٢٥/م وتاريخ ١٢/١/١٧هـ بمراعاة الضوابط التي اقراها مجلس الوزراء في جلسته بتاريخ ٢٦/١٢/١٦هـ برئاسة خادم الحرمين الشريفين لشغل المرتبتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة .

- وقد صدر بعد ذلك الأمر السامي رقم ٩٧٤/م وتاريخ ٢١/١١/٢٢هـ بالموافقة على التعديل المقترح لتلك الضوابط الخاصة بشغل هاتين المرتبتين (١٥/١٤) منها :

- أن يكون المرشح لشغل هاتين المرتبتين حاصلا على الشهادة الجامعية .
- أن يكون المرشح للرابعة عشرة قد أمضى ما لا يقل عن سبع سنوات من الخبرة بالمرتبة الثالثة عشرة أو الثانية عشرة أو كليهما او ما يعادلها من الخبرات بالسلالم المماثلة .

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

- وان كان المرشح لهاتين المرتبتين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أو السلالم الأخرى فيجب أن يتوفر لديه المؤهل العلمي والخبرات المطلوبة التي يتم تقييمها حسب دليل التصنيف .

- ان كان المرشح من خارج الجهاز الحكومي فيجب أن يتوفر لديه المؤهل مع عدد سنوات الخبرة التي يتم تقييمها إذا كانت مكتسبة في القطاع الأهلي .

- ان يقتصر الترشيح على أصحاب الأداء المميز .

- ان يرفق بالطلب تقريرا واف عن الشخص المرشح وعن سجله الوظيفي ومؤهلاته وشهادات التقدير أو المخالفات ونحوها .

- ان يرفع كذلك تقرير كاف عن الوظيفة المطلوب الترشيح عليها كالمسمى ورقمها ومهامها ومسئولياتها وتاريخ شغورها .

- مع التاكيد بعدم الرفع بما يخالف هذه الضوابط .

- سبق أن صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٣٦ وتاريخ ٢٧/٢/١٤٠٠هـ وقضى بمراعاة توفر المؤهلات

والشروط المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية ولوائحه عا شرط المسابقة في القرارات التي يصدرها رؤساء الأجهزة في الدواوين الملكية بالنسبة للامور التي فوضوا فيها والخاصة بالموظفين والمستخدمين التابعين لهذه الأجهزة .

ماده (٧)

تعلم وزارة الخدمة المدنية الوظائف التي في المرتبة العاشرة فمادون ويخضع جميع المتقدمين لشغل هذه الوظائف لتقييم تحدد وزارة الخدمة المدنية مقاييسه وإجراءاته حسب ما تقتضيه الوظائف المعلنة ومتطلبات الخدمة .

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

ماده (٨)

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

ماده (٩)

يعتبر الموظف المعين ابتداءً تحت التجربة مدة سنه .

لائحة التعيين

في الوظائف العامة

الفصل الأول

الوظائف

المادة الأولى :

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

المادة الثانية :

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

المادة الثالثة :

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

الفصل الثاني الموظفون/ وشغل الوظيفة

المادة الرابعة :

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

المادة الخامسة :

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

المادة السادسة :

تحدد وزارة الخدمة المدنية مايلي:-

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

٢- إجراءات إثبات حسن السيرة والسلوك .

المادة السابعة :

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

المادة الثامنة :

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

المادة التاسعة :

يشترط فيمن يعين في الوظائف الدبلوماسية أن تكون جنسيته أصلية

المادة العاشرة:

يعامل المعين دون السن النظامية كالآتي:

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

(١) تم وضع القاعدة الواردة في آخر هذه المادة بناء على قراري مجلس الخدمة المدنية ١٥٩/١ في ١٤٠٩/٤/٦ هـ ورقم ١/

٥٤٣ في ١٤١٩/٢/١٥ هـ

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

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

المادة الحادية عشرة :

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

المادة الثانية عشرة :

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

أ- المرشحون الذين نسقوا من الخدمة •

ب- المرشحون وفقا لترتيبهم حسب نتائج منافسات التوظيف (المسابقات ، أوقواعد المفاضلة) •

المادة الثالثة عشرة :

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

المادة الرابعة عشرة :

يصدر الوزير المختص قرارا بتعيين المرشح للوظيفة وفقا للترتيب المنصوص عليه في هذه اللائحة

المادة الخامسة عشرة:

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

المادة السادسة عشرة:

يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة المعقودة للتعين في وظيفة خاضعة للمسابقة بالشروط الآتية: (١)

أ- توفر المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة •

ب- أن يكون قد أمضى في المرتبة التي يشغلها سنتين على الأقل •

ج- أن تكون مرتبة الوظيفة المتسابق عليها تلي مرتبة الموظف المتسابق مباشرة •

د- أن تكون الوظيفة في الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف ، ويقصد بالجهة الإدارية في هذا الحكم الجهة الإدارية التي تنظم ميزانيتها بفرع مستقل من فروع الميزانية •

ولا تسري هذه الشروط على من تتوفر لديه المؤهلات العلمية الكافية بذاتها • ولا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة لمدة سنة في الحالتين الآتيتين:

• إذا كان آخر تقويم أداء وظيفي عنه بدرجة غير مرضي •

• إذا عوقب بالحرمان من العلاوة أو الحسم من راتبه مدة خمسة عشر يوما فأكثر •

كما لا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة أثناء فترة كف اليد أو التحقيق أو المحاكمة، أو الإبتعاث للدراسة أو التدريب لمدة تزيد عن ستة اشهر، أو الأجازة الاستثنائية أو الأجازة الدراسية

المادة السابعة عشرة :

تقوم الجهة المختصة بإبلاغ الموظف المرشح قرار تعيينه فور صدوره بخطاب رسمي على العنوان الثابت في طلب التوظيف •

المادة الثامنة عشرة :

لا يجوز للجهة الإدارية التصرف في الوظيفة عن طريق الترقية أو النقل أو اتخاذ أي إجراء آخر يغير من وضعها من حيث المسمى أو المرتبة أو المقر إذا كان قد سبق للجهة المختصة طلب شغلها بالتعيين عن طريق وزارة الخدمة المدنية إلا بعد الاتفاق مع الوزارة على ذلك •

(١) صدر خطاب وكيل الوزارة رقم ٢١/٣٥٩٤ وتاريخ ١٤٢٣/٩/١٩ هـ الموجه إلى فروع وزارة الخدمة المدنية بالمناطق بناء على توجيه نائب الوزير يا قرار قاعدة تقضي بعدم السماح بالتقدم لوظيفتين في إعلان واحد سواء كان ذلك بالمفاضلة او المسابقة • وإضافة ذلك لدليل سياسة وقواعد التوظيف •

المادة التاسعة عشرة :

مع مراعاة حكم المادة (الخامسة) من نظام الخدمة المدنية يراعى توفر المؤهلات والشروط المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية ولوائحه عدا شرط المسابقة في القرارات التي يصدرها رؤساء الأجهزة في الدواوين الملكية بالنسبة للأمور التي فوضوا فيها . المتعلقة بموظفي ومستخدمي هذه الأجهزة . (١)

الفصل الثالث

سنة التجربة

المادة العشرون :

مدة التجربة سنة كاملة لا يجوز تكليف الموظف خلالها بعمل خارج مقر وظيفته أو بعمل وظيفة من فئة أخرى، وإذا تغيب الموظف عن عمله أثناء فترة التجربة بسبب نظامي أو بغيره ولم يترتب عليه إنهاء خدمته تمتد الفترة بقدر الفترات التي غابها • (٢)

المادة الحادية والعشرون :

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

المادة الثانية والعشرون :

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

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

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

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

(٢) سبق أن صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٩٢٤ وتاريخ ٧ / ٨ / ١٤٠٤ هـ القاضي بعدم احتساب خدمات من يبلغ السن النظامي قبل إنتهاء سنة التجربة التي تلي التعيين وذلك لأغراض التقاعد •

المادة الثالثة والعشرون :

الموظف الذي إنتهى خدمته حسب المادة السابقة لا يستحق أجازة عادية عن

عمله ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية ولا يطالب باسترداد ما صرف له من (بدل تعيين) بموجب المادة (١٠/٢٧) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية، ويسمح له بالعودة للخدمة بعد مضي سنة من إنتهاء خدمته، ولا تحتسب له في هذه الحالة العلاوات التي استفاد منها في فترة التجربة •

المادة الرابعة والعشرون :

تعتبر فترة تجربة الموظف بعد ثبوت صلاحيته من مدة خدمته •

- معاً لجة موضوع الموظف غير السعودي بعد حصوله على الجنسية السعودية:

فقد صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٧٦٥/١ وتاريخ ٢٤ / ٣ / ١٤٢٢ هـ ونص على ما يلي:- (استثناء من إجراء المسابقة أو المفاضلة يجوز بموافقة وزارة الخدمة المدنية بناء على طلب الجهة الحكومية ترشيح المتعاقد غير

السعودي بعد حصوله على الجنسية السعودية على وظيفة تناسب مؤهلاته العلمية والعملية وفق قواعد تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية، ويعطى راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي يعين عليها، فإذا كان راتبه عن التعيين يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يعطى راتب أول درجة تتجاوز راتبه الذي كان يتقاضاه) •