

لائحة التعيين
في الوظائف العامة

المواد الواردة بنظام الخدمة المدنية المتعلقة بالتعيين

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

المادة الأولى :

الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة •

المادة الرابعة :

مع مراعاة ما تقتضي به الأنظمة الأخرى يشترط فمين يعين في إحدى الوظائف إن يكون:-

أ- سعودي الجنسية •

ب- مكملًا سبعة عشر عاما من العمر •

ج- حسن السيرة والأخلاق •

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

هـ- غير محكوم عليه بحد شرعي أو السجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، حتى يمضي على انتهاء تنفيذ الحد أو السجن

و- 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 •

لائحة التعيين في الوظائف العامة

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، وإذا لم تتضمن تلك الوثيقة التاريخ باليوم والشهر أعتبر تاريخ الميلاد هو غرة رجب لسنته ، وتكون إحالة الموظف على التقاعد لبلوغه السن النظامية وفقا لتاريخ ميلاده المدون في الوثيقة الرسمية حتى تاريخ ١٤٠٩/٧/١ هـ ، ولا يُعتمد بأي تغيير في تاريخ الميلاد بعد هذا التاريخ لا تكبيرا ولا تصغيرا للأغراض الوظيفية •

المادة السادسة :

تحدد وزارة الخدمة المدنية ما يلي:-

- ١- شروط اللياقة الصحية على ضوء طبيعة عمل الوظيفة بعد التنسيق مع جهة الاختصاص •
- ٢- إجراءات إثبات حسن السيرة والسلوك •

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 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 سنه في الحالتين الآتيتين:

- ١- إذا كان آخر تقويم أداء وظيفي عنه بدرجة غير مرضي •
 - ٢- إذا عوقب بالحرمان من العلاوة أو الحسم من راتبه مدة خمسة عشر 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 أشهر، أو الأجازة الاستثنائية أو الأجازة الدراسية •

المادة السابعة عشرة :

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

الآراء الصادرة على لائحة التعيين
من وزارة الخدمة المدنية

- س- ١ - مامدى جواز تعيين من كان يشغل وظيفة عسكرية وتركها نتيجة لاستقالته أو فصله في وظيفة مدنية قبل مضي ستة أشهر على استقالته أو سنة على فصله؟
- ج- ١ - يجوز تعيينه ولو لم يمض هذه المدد وإنما لابد من التأكد من أن طي قيده قد تم بشكل نظامي وأن لا يكون هارباً من الخدمة العسكرية، على أن يُحضر وثيقة إنهاء خدمة، أو فصل من مرجعه وعدم الممانعة من توظيفه .
- س- ٢- هل يعتبر حسم الراتب عن الفترة التي يمكث فيها الموظف بالسجن عقوبة تمنع من الاشتراك في المسابقات الوظيفية ؟
- ج- ٢- عدم استحقاق الموظف لراتبه عن المدة التي يمكثها في السجن لا تعتبر من العقوبات التأديبية التي تمنع من الاشتراك في المسابقات الوظيفية أو التعيين؛ وإنما هو ناتج عن عدم أداء الموظف لعمله أثناء هذه المدة .
- س- ٣- موظف عُين في وظيفة وباشر عملها لمدة يوم أو يومين ثم أقطع عن عمله هل تعتبر هذه الفترة مباشرة للعمل ومستقراً في الوظيفة وبالتالي خضوعه لفترة الحظر النظامية عند رغبته العودة للخدمة مرة أخرى؟
- ج- ٣- إن المباشرة تعني استقرار الموظف في العمل وتأدية واجبات ومهام عمله، فالموظف الذي يأتي للعمل يوماً أو يومين ثم يترك العمل، فإن ذلك ينبي عن عدم استقراره واستمراره في العمل وبالتالي يعتبر في حكم من لم يباشر ويعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن ويجوز له في هذه الحالة دخول الوظيفة مجدداً دون مضي فترة حظر معينة .
- س- ٤- موظف أنهيت خدمته من قبل جهته لعدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة ثم رأت جهته بعد ذلك إعادته للخدمة مجدداً قبل مضي سنة على تركه الخدمة وفقاً للمادة (٢٣) من هذه اللائحة فما مدى إمكانية ذلك؟
- ج- ٤- إذا فصل الموظف في سنة التجربة لعدم الصلاحية فإن قرار فصله يعتبر صحيحاً ومنتجاً لآثاره وبالتالي لا يجوز إعادته للخدمة مرة أخرى؛ إلا بعد مضي سنة كاملة على إنهاء خدمته .
- س- ٥- هل يمكن اعتبار التعيين بأثر رجعي أي من تاريخ تكليف شخص معين بأعمال وظيفة قبل إصدار قرار بتعيينه عليها ؟
- ج- ٥- تقضي المادة ١٥ من هذه اللائحة بأنه لا يجوز مباشرة الموظف لأعمال الوظيفة قبل صدور قرار تعيينه عليها وبناء على ذلك فإنه لا يجوز أصلاً تكليف شخص بأعمال وظيفة قبل صدور قرار بتعيينه، كما أن قرار التعيين لا يسري بأثر رجعي .
- س- ٦- من صدر قرار بتعيينه ولكنه لم يباشر مهام عمله نتيجة لصدور حكم شرعي عليه بالحد فكيف يعالج وضعه ؟
- ج - ٦- من لم يباشر مهام الوظيفة بعد صدور قرار تعيينه عليها لا يكتسب صفة الموظف، كما أنه نتيجة للحكم عيه بالحد الشرعي قد فقد أحد شروط التعيين في الخدمة الواردة بالمادة (الرابعة / و) من نظام الخدمة المدنية وهو شرط عدم المحكومية بأحد الحدود الشرعية مالم يمض المدة اللازمة .
- س- ٧- موظف مبعث للدراسة في الخارج هل يجوز له أن يتقدم للمسابقات الوظيفية ؟
- ج- ٧- لا يجوز للموظف المبعث الدخول في المسابقات الوظيفية لأن المسابقة تعني في حد ذاتها ترقية للموظف من مرتبة إلى أخرى أعلى وحسب المادة (٢٧) من لائحة الإبتعاث لا يجوز ترقية المبعث أثناء مدة البعثة، كما أن النجاح في المسابقة يتطلب المباشرة للوظيفة التي يرقى إليها وفي هذا قطع للإبتعاث وهذا ما يخالف قواعد الإبتعاث .
- س- ٨- موظف أعيرت خدماته لجهة خاصة وأثناء الإعارة أرسلته تلك الجهة لحضور دورة في الخارج في مجال تخصصه فهل تحتسب له هذه الدورة في جهته الأصلية من أجل المسابقة بعد عودته؟

- ج-٨- ليس هناك ما يمنع من احتسابها لغرض المسابقة بعد عودته لجهته متى كانت في طبيعة العمل .
- س-٩- مستخدم توفرت لديه مؤهلات المرتبة الأولى من مراتب نظام الخدمة المدنية وسابق عليها ونجح وعين عليها ولكنه لم يباشر ورغب في البقاء على وظيفته السابقة كمستخدم فما مدى إمكانية ذلك؟
- ج-٩- تقضي المادة (٨) من نظام الخدمة المدنية بأن (الموظف الذي لا يباشر مهمات وظيفته دون عذر مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه قرار التعيين يلغى قرار تعيينه ويعتبر كأن لم يكن) ولذلك فإنه إذا لم يباشر أعمال الوظيفة المعين عليها يلغى قرار تعيينه ويستمر على وضعه السابق .