

## Document Summary

<b>Document Code</b>	5-1-1-4
<b>Standard</b>	fifth

<b>Document Title</b>	Employee guide
<b>Issuer</b>	Majmaah University, Deanship of Human Resources
<b>Issue Date</b>	2022

### Summary:

The university's compiled employee handbook details all policies, procedures, systems, regulations and decisions.

Appointment: It is required for someone to be appointed to a job, or contracted with him to perform its tasks in accordance with Articles (93), (94) and (95) of the regulations, the most important of which are:

A- Saudi nationality, provisions prohibiting this.

B - Completing eighteen years of age.

C- Healthy fit for service.

D - Good morals.

E - Having the qualifications required for the job based on the job classification in the civil service. He has not been sentenced to a legal penalty, retaliation, or imprisonment for a period exceeding one year, or conviction and punishment for any of the following crimes: bribery, forgery, embezzlement, smuggling, promoting, or trading in drugs or intoxicants, or he has been convicted and at least one year has passed since the end of his execution. Punishment or exemption from it.

G - Not dismissed from state service for disciplinary reasons, or was dismissed and at least one year has passed since the date of dismissal.

### Upgrade:

Promotion is a means of advancement and career development for an employee and is linked to his level of performance. It is in no way considered a binding entitlement on the government entity towards its employees. Article (48): The most important of them.

A- An employee may be promoted to the tenth rank or below under the following conditions:

1- The position to which one is actually being promoted is actually vacant.

2- The candidate for promotion must have the qualifications and experience required for the position to which he is to be promoted in accordance with what is specified in the job classification in the civil service.

3- The position to which one is to be promoted must be classified in the rank immediately following the rank held by the candidate for promotion.

B - The following periods are not counted for the purpose of completing the period of experience required for the position to which one wants to be promoted:

1- The period of exceptional leave.

2 - The period of loan to non-governmental agencies, regional or international bodies and organizations

3 - The duration of the scholarship, delegation, or study leave if the purpose of any of them is not achieved.

4- The period of absence if it is not counted as official leave.

5- The period of restraint if a penalty is issued against him

Article (49): An employee may not be considered for promotion in the following cases:

A- If he is on scholarship or delegated to study, or attached to a training course exceeding (six) months at home or abroad.

B - If he is on academic or exceptional leave. C- If he is handicapped, or referred to trial in matters related to his job or matters that are contrary to good conduct and morals. D- If he was punished by deprivation of the bonus or deduction from the salary for a period of fifteen (15) days or more, consecutive or separate, during the year preceding the date of consideration of his promotion. E- If a job performance evaluation was prepared for him in the last year with a rating of less than (good) or its equivalent.

Article (54):

A- He must have the minimum academic qualification required for the job he wants to be promoted to, according to what is specified in the job classification in the civil service.

. B- He must have obtained a job performance evaluation result in the last year of no less than (excellent) or its equivalent.

C - The candidate must not be more than fifty-five years old.

D - He must have spent at least one year in the position he holds.

E - The number of those promoted in the fiscal year does not exceed (1) percentage of the number of positions subject to the general employee salary scale in the entity, and does not exceed (50) employees per year.

G - The promotion shall be through a committee headed by whomever the competent minister deems appropriate, and with membership of whomever he deems appropriate, provided that among them is the person responsible for human resources in the entity and the person responsible for financial affairs therein, in addition to a representative from the Ministry of Finance and a representative from the Ministry of Human Resources and Social Development, and the promotion shall be approved. By decision of the competent minister.

Article (56):

An employee may not be given an exceptional promotion unless at least three years have passed since the previous exceptional promotion.

Article (57):

It is not permissible to combine more than one promotion during one year. The promotion decision shall be issued by the authority that has the authority to appoint, and the promotion shall be effective from the date of issuance of the decision, and shall not be retroactive.

List of financial rights and benefits

First - Approval of the attached formula regarding the preparation, numbering and arrangement of the articles of the list of rights and financial benefits).



Second - Approval of the attached formula regarding the preparation, numbering, and arrangement of articles (List of Financial Rights and Benefits). Minister of Civil Service

First - salaries and bonuses

Article One: The most important of them

If the employee is promoted from the beginning of Muharram, he is granted the increase prescribed for the promotion in accordance with Article (18/B) of the Civil Service Law, then he is given the periodic increment based on the grade he deserves in the rank to which he is promoted.

Article two:

An employee who is appointed to a job subject to the civil service system will be placed in the grade that is equal to or directly above the salary he received in his previous job, depending on the circumstances. If this salary exceeds the last grade in the rank of the job to which he is appointed, he will be granted a monthly bonus equal to the difference, and this bonus will decrease by the amount What he gets after that is an increase in his salary.

Article Eleven:

If an employee is assigned to participate in a committee, the entity to which he belongs shall bear what he is entitled to in terms of allowances, compensation, or reward.

Article Thirteen:

If an employee working abroad is seconded to perform an official mission within the Kingdom or within the country in which his workplace is located, he will be treated as an employee seconded inside.

Article Thirty-Four:

It is not permissible to combine overtime remuneration with assignment allowance.

### Article Thirty-Five:

In the event of an employee suffering from a disability or impairment that permanently prevents him from working, or to his heirs in the event of death, if the death or disability arises due to work, a compensation amounting to one hundred thousand (100,000) riyals (3) will be paid to anyone who suffers a partial disability or permanent disability that does not prevent him from performing his work. If they suffer due to work, compensation is estimated on the basis of the percentage of disability that he sustained, estimated on the basis of the compensation referred to, and the report on the percentage of disability shall be from the competent medical authority. 1) Cabinet Resolution No. (551) was issued, dated 12/25/1437 AH, included in Clause (Fifth): “The maximum limit for the reward paid to an employee for overtime hours (work outside official working hours) shall be (25%) of the basic salary for the days of assignment and (50%) on official holidays or holidays. 2))

Royal Order No. (A/158) was issued, dated 7/25/1438 A.H., stipulating (first) the return of all allowances, rewards, and financial benefits to state employees, both civilians and military, referred to in Council of Ministers Resolution No. (551), dated 12/25/1437 A.H., which had been canceled. Or amend or suspend it to what it was, and (secondly) this order shall be effective as of its date. 3) Council of Ministers Resolution No. (145) dated 3/21/1436 AH stipulated that a grant amounting to (500,000) five hundred thousand riyals be disbursed to the families of the deceased due to (Coronavirus) working in the governmental or private health sector, whether civilian or military, and Saudi. Whether he is a Saudi or non-Saudi, this shall apply as of the first infection with the virus recorded on 7/5/1434 AH

The Council of Ministers also issued Resolution No. (168) dated 10/3/1442 A.H. The judge will disburse an amount of (500.00) to a worker in the government or private health sector, whether civilian or military, and whether Saudi or non-Saudi, provided that this is effective from the date of registration. The first infection with (the virus) was on 7-7-1441 AH, the thirty-sixth (1) (2) (3)

The employee is paid a monthly transportation allowance according to the following categories:

500 riyals - for grades one to five. 700 riyals - for grades six to ten. 900 riyals - for grades eleven to thirteen. The seconded employee who is assigned to

work overtime outside of official working hours will be paid an additional transportation allowance equivalent to each day of his assignment or secondment for each day of his assignment or secondment.

A ratio of (1 to 30) of the monthly transportation allowance allocated to his salary. This allowance may be paid instead Providing the appropriate means of transportation for employees whose nature of work requires continuous travel, provided that the Minister of Finance and the Minister of Human Resources and Civil Social Development approve this.

Article Thirty-Seven:

Ministries and government departments with work centers located not far from cities provide transportation for employees to and from work, in addition to the monthly transportation allowance, provided that this is done on the regular means of transportation used for requests. Ministries and government departments also transfer employees who work alternately between nine in the evening and six in the morning by the same means.

Third - General provisions

Article Fifty-Five:

Allowances are paid every month in addition to the employee's salary and are reduced by the percentage of salary decrease. Their payment is stopped if the salary is stopped. Allowances are not paid when compensating for leave or in the case of scholarship. Article fifty-six

1) The deficiency in Article (53) was amended pursuant to Civil Service Council Resolution No. (1675/1) dated 3/29/1433 AH. 2) The Civil Service Council issued Resolution No. (1760/1) dated 7/18/1434 AH approving the recommendations of the Allowances Committee regarding elements

Determine the percentage of remote areas allowance. 3) Royal Order No. (A/69) was issued, dated 4/9/1436 AH, ruling to abolish a number of government agencies, including (the Council civil service). A - Ministry of Finance. b Ministry of Human Resources and Social Development. C. The relevant ministry or governmental authority, whose mission is:

Reviewing the allowances stipulated above and the jobs subject to them and proposing additions or amendments to them. 2 - Considering the allowances that may exist in the future and the provisions regulating them, and the committee's previous recommendations are taken into account when setting the relevant regulations. It is also the committee's mission to monitor the proper implementation of the provisions regulating the allowances and the jobs subject to them.

Its recommendations are presented to the Service Council to decide what it sees in their regard.

## Chapter (Complaints and Grievances)

Responsibility for implementing the communication and collaboration policy rests with all members of management. However, senior management and key department leaders are expected to be among those primarily responsible for

Effectively implement and promote the policy throughout the university.  
Separating complaints and grievances

### Grievances platform

Within the framework of the Deanship of Human Resources' keenness to provide an attractive work environment and build a positive institutional culture that supports the achievement of the university's goals and is consistent with its values in accordance with its strategic plans and to work in accordance with the executive regulations for human resources in the civil service, Article Eight, Paragraph (G), which stipulates the preservation of the employee's right to file a grievance and express his point of view. In the event of a violation of one of his job rights, in accordance with the provisions regulating that and in accordance with the regulatory framework for performance management.

Article Fifteen stipulates that a committee of three members shall be formed in the government entity, by decision of the competent minister, including the Director General of Human Resources.



## ملخص الوثيقة

4-1-1-5	كود الوثيقة:
الخامس	المعيار

دليل الموظف	عنوان الوثيقة
جامعة المجمعة عمادة الموارد البشرية	جهة الإصدار
2022	تاريخ الإصدار

### الملخص:

يوضح دليل الموظف بالجامعة المجمعة تفصيلاً لجميع السياسات والإجراءات والأنظمة واللوائح والقرارات.

التعيين: ويشترط في من يعين في إحدى الوظائف، أو يتم التعاقد معه لأداء مهامها وفقاً للمواد (93) و (94) و (95) من اللائحة ، أهمها:

أ- سعودي الجنسية، الأحكام التي تمنع ذلك.

ب - مكملًا ثمانية عشر عاماً من العمر.

ج- لائقاً صحياً للخدمة.

د - حسن السيرة والأخلاق.

هـ - حاصلاً على المؤهلات المطلوبة للوظيفة بناءً على تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية. و غير محكوم عليه بحد شرعي أو بالقصاص أو بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة أو بالإدانة والعقوبة في أي من الجرائم الآتية: الرشوة، والتزوير، والاختلاس وتهريب المخدرات أو المسكرات أو ترويجها أو المتاجرة فيها ، أو كان محكوماً عليه ومضت سنة على الأقل على انتهاء تنفيذ العقوبة أو الإعفاء منها.

ز - غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية، أو كان مفصولاً ومضت سنة على الأقل من تاريخ الفصل .

الترقية:

تعد الترقية وسيلة للتقدم والتطور الوظيفي للموظف وترتبط بمستوى أدائه. ولا تعد بأي حال من الأحوال استحقاقاً ملزماً على الجهة الحكومية تجاه موظفيها. مادة: (48) أهمها .

أ- يجوز ترقية الموظف للمرتبة العاشرة فما دون بالشروط الآتية:

1- شغور الوظيفة المراد الترقية إليها فعلاً.

2- أن تتوفر في المرشح للترقية المؤهلات والخبرات المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها وفقاً لما هو محدد في تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية.

3- أن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها المرشح للترقية.

ب - لا تحتسب المدد الآتية لغرض إكمال مدة الخبرة المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها:

1- مدة الإجازة الاستثنائية.

2 - مدة الإعارة لغير الجهات الحكومية والهيئات والمنظمات الإقليمية أو الدولية

3 - مدة الابتعاث أو الإيفاد أو الإجازة الدراسية إذا لم يتحقق الغرض من أي منها.

4- مدة الغياب إذا لم تحتسب إجازة رسمية. 5- مدة كف اليد إذا صدر بحقه عقوبة

مادة: (49) لا يجوز النظر في ترقية الموظف في الحالات الآتية:

أ- إذا كان مبتعثاً أو موفداً للدراسة، أو ملحقاً بدورة تدريبية تزيد على (ستة) أشهر في الداخل أو الخارج.

ب - إذا كان في إجازة دراسية أو استثنائية. ج- إذا كان مكفوف اليد، أو محالاً للمحاكمة في أمور ذات علاقة بالوظيفة أو أمور مخلة بحسن السيرة والأخلاق. د- إذا كان قد عوقب بالحرمان من العلاوة أو الحسم من الراتب مدة خمسة عشر) يوماً فأكثر متصلة أو متفرقة خلال السنة السابقة لتاريخ النظر في ترقيته. هـ- إذا أعد عنه في السنة الأخيرة تقويم أداء وظيفي بتقدير أقل من (جيد) أو ما يعادله.

مادة: (54)

أ- أن يتوافر لديه الحد الأدنى من المؤهل العلمي المطلوب للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها وفقاً لما هو محدد في تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية

ب- أن يكون قد حصل على نتيجة تقويم أداء وظيفي في السنة الأخيرة لا يقل عن (ممتاز) أو ما يعادله.

ج - أن لا يتجاوز عمر المرشح خمس وخمسين سنة.

د- أن يكون قد أمضى بالمرتبة التي يشغلها ما لا يقل عن سنة.

هـ - أن لا يتجاوز عدد من يرقون في السنة المالية نسبة (1) من عدد الوظائف الخاضعة لسلم رواتب الموظفين العام في الجهة، وبما لا يتجاوز (50) موظفاً في السنة.

ز - أن تكون الترقية من خلال لجنة برئاسة من يراه الوزير المختص، وعضوية من يراه على أن يكون من بينهم المسؤول عن الموارد البشرية في الجهة والمسؤول عن الشؤون المالية فيها، إضافة إلى ممثل من وزارة المالية وممثل من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتعتمد الترقية بقرار من الوزير المختص.

مادة: (56)

لا يجوز ترقية الموظف ترقية استثنائية ما لم تمض على الترقية الاستثنائية السابقة (ثلاث) حج سنوات على الأقل.



مادة: (57)

لا يجوز الجمع بين أكثر من ترقية خلال السنة الواحدة. يصدر قرار الترقية من الجهة التي تملك صلاحية التعيين، وتكون الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها، ولا تكون بأثر رجعي.

لائحة الحقوق والمزايا المالية

أولاً - الموافقة على الصيغة المرفقة حول إعداد وترقيم وترتيب مواد لائحة الحقوق والمزايا المالية).

ثانياً - الموافقة على الصيغة المرفقة حول إعداد وترقيم وترتيب مواد (لائحة الحقوق والمزايا المالية).

وزير الخدمة المدنية

أولاً - الرواتب والعلاوات

المادة الأولى: أهمها

إذا تمت ترقية الموظف من أول محرم منح الزيادة المقررة للترقية وفق المادة / 18 (ب) من نظام

الخدمة المدنية، ثم يمنح العلاوة الدورية على أساس الدرجة التي يستحقها في المرتبة المرقى إليها

المادة الثانية:

المستخدم الذي يعين في وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية يوضع في الدرجة التي تساوي أو تعلقو

مباشرة الراتب الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة وذلك حسب الأحوال، فإذا كان هذا الراتب

يتجاوز آخر درجة في مرتبة الوظيفة المعين عليها منح مكافأة شهرية بقدر الفرق، وتتناقص هذه

المكافأة بقدر ما يحصل عليه بعد ذلك من زيادة في راتبه.

الحادية عشرة:

إذا انتدب موظف للاشتراك في لجنة تتحمل الجهة التابع لها ما يستحقه من بدلات أو تعويض أو

مكافأة .. الثالثة عشرة:

إذا انتدب الموظف الذي يعمل في الخارج لأداء مهمة رسمية داخل المملكة أو داخل الدولة التي بها

مقر عمله يعامل معاملة الموظف المنتدب داخل.

المادة الرابعة والثلاثون:

لا يجوز الجمع بين مكافأة العمل الإضافي وبدل الانتداب.

#### المادة الخامسة والثلاثون:

يمنح الموظف في حالة الإصابة بعجز أو عاهة تمنعه عن العمل بصورة قطعية أو لورثته في حالة الوفاة إذا كانت الوفاة أو العجز ناشئين بسبب العمل تعويضاً مقداره مائة ألف (100000) ريال (3) ويصرف لمن يصاب بعجز جزئي أو عاهة مستديمة لا تمنعه من أداء عمله إذا وقعا بسبب العمل تعويض يقدر على أساس نسبة العجز الذي أصابه مقدراً على أساس التعويض المشار إليه، ويكون التقرير نسبة العجز من الهيئة الطبية المختصة . 1) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 25/12/1437هـ المتضمن في البند (خامساً) "يكون الحد الأعلى للمكافأة التي تصرف للموظف مقابل ساعات العمل الإضافي أعمال خارج وقت الدوام الرسمي (25%) من الراتب الأساسي لأيام التكليف و (50%) في العطل الرسمية أو الأعياد. 2)) صدر الأمر الملكي رقم (أ / 158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 25/12/1437هـ التي تم إلغاؤها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه. 3) قضى قرار مجلس الوزراء رقم (145) وتاريخ 21/3/1436هـ بأن تصرف منحة مقدارها (500.000) خمسمائة ألف ريال، لذوي المتوفى بسبب (فيروس كورونا) العامل في القطاع الصحي الحكومي أو الخاص، مديناً كان أم عسكرياً، وسعودياً كان أم غير سعودي، على أن يسري ذلك اعتباراً من تسجيل أول إصابة بالفيروس بتاريخ

1434/7/5هـ، كما صدر قرار مجلس الوزراء رقم (168) وتاريخ 10/3/1442هـ القاضي بصرف مبلغ مقداره (500). العامل في القطاع الصحي الحكومي أو الخاص، مديناً كان أم عسكرياً، وسعودياً كان أم غير سعودي، على أن يسري ذلك اعتباراً من تاريخ تسجيل أول إصابة بـ (الفيروس) في 7-7-1441هـ السادسة والثلاثون (1) (2) (3) )

يصرف للموظف بدل انتقال شهري وفق الفئات التالية:

500ريال - للمراتب من الأولى إلى الخامسة . 700 ريال - للمراتب من السادسة إلى العاشرة . 900 ريال - للمراتب من الحادية عشرة إلى الثالثة عشرة . ويصرف للموظف المنتدب والمكلف بالعمل الإضافي في غير أوقات الدوام الرسمي عن كل يوم من أيام تكليفه أو انتدابه بدل انتقال إضافي يعادل نسبة (1 الى 30) من بدل الانتقال الشهري المخصص لمرتبته . ويجوز عوضاً عن صرف هذا البدل

تأمين وسيلة النقل المناسبة للموظفين الذين تستوجب طبيعة عملهم سفرًا متواصلًا بشرط موافقة وزير المالية ووزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المدنية على ذلك .

المادة السابعة والثلاثون:

تقوم الوزارات والمصالح الحكومية التي تتبعها مراكز عمل تقع خارج نطاق المدن بمسافة ليست قليلة بتأمين نقل الموظفين من وإلى العمل بالإضافة إلى ما يأخذه من بدل انتقال شهري، على أن يتم ذلك على وسائل النقل العادية المستخدمة للطلبات . كما تقوم الوزارات والمصالح الحكومية بنقل الموظفين الذين يعملون بالتناوب بين الساعة التاسعة مساءً والساعة السادسة صباحاً بنفس الوسيلة وذلك

ثالثاً - الأحكام العامة

المادة الخامسة والخمسون:

تصرف البدلات كل شهر بالإضافة إلى راتب الموظف وتخفض بنسبة انخفاض الراتب ويوقف صرفها إذا أوقف الراتب، ولا تصرف البدلات عند التعويض عن الإجازة أو في حالة الابتعاث. المادة السادسة والخمسون

1) عدل عجز المادة (53) بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1/1675) وتاريخ 29/3/1433 هـ.

2) صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1/1760) وتاريخ 1434/7/18 هـ بالموافقة على توصيات لجنة البدلات بشأن عناصر

تحديد نسبة بدل المناطق النائية. 3) صدر الأمر الملكي رقم (أ/69) وتاريخ 1436/4/9 هـ القاضي بإلغاء عدد من الأجهزة الحكومية ومن ضمنها (مجلس

الخدمة المدنية). أ - وزارة المالية . ب وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية . ج الوزارة أو المصلحة الحكومية ذات العلاقة، وتكون مهمتها:

1-مراجعة البدلات المنصوص عليها فيما سبق والوظائف الخاضعة لها واقتراح الإضافة أو التعديل بها . 2 - النظر في البدلات التي قد توجد في المستقبل والأحكام المنظمة لها وتؤخذ توصيات اللجنة فيما سبق في الاعتبار

عند وضع اللوائح المختصة، كما يكون من مهمة اللجنة مراقبة حسن تطبيق الأحكام المنظمة

## للبدلات والوظائف الخاضعة

لها، وتعرض توصياتها على مجلس الخدمة ليقرر ما يراه حيا لها.

## فصل الشكاوى والتظلمات

مسؤولية تنفيذ سياسة التواصل والتعاون تقع على جميع أفراد الإدارة، ومع ذلك، يتوقع أن تكون

الإدارة العليا وقادة الأقسام الرئيسية من بين المسؤولين الرئيسيين عن

تنفيذ السياسة بشكل فعال وتعزيزها في جميع أنحاء الجامعة. فصل الشكاوى والتظلمات

## منصة التظلمات

في إطار حرص عمادة الموارد البشرية على توفير بيئة عمل جاذبة وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية تدعم

تحقيق أهداف الجامعة وتندمج مع قيمها وفق خططها الاستراتيجية والعمل باللائحة التنفيذية

للموارد البشرية في الخدمة المدنية المادة الثامنة الفقرة (ز) التي تنص على صيانة حق الموظف في

التظلم وإبداء وجهة نظره في حال الإخلال بحق من حقوقه الوظيفية ، وفق الأحكام المنظمة لذلك "

وعملاً بالإطار التنظيمي للإدارة الأداء المادة الخامسة عشر والتي نصت على تشكل في الجهة

الحكومية بقرار من الوزير المختص لجنة من ثلاثة أعضاء يكون مدير عام الموارد البشرية من بينهم.





# دليل الموظفين





# قرار مجلس الوزراء رقم (97) وتاريخ 5-2-1442هـ

## إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم (5975) وتاريخ 3-2-1442هـ، في شأن استكمال الإجراءات النظامية اللازمة لما تضمنه الأمر الملكي رقم (أ/455) وتاريخ 1-7-1441هـ، وذلك فيما يتعلق بضم (وزارة الخدمة المدنية) إلى (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية)، وتعديل اسمها ليكون (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية).

وبعد الاطلاع على الأمر الملكي رقم (أ/455) وتاريخ 1-7-1441هـ.

وبعد الاطلاع على المذكرتين رقم (783) وتاريخ 2-10-1441هـ، ورقم (186) وتاريخ 4-2-1442هـ، المعدتين في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد الاطلاع على المحضر المعد في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية رقم (33-42/م) وتاريخ 3-2-1442هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (796) وتاريخ 4-2-1442هـ.

يقرر ما يلي:

ثالثاً: إحلال عبارة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) محل كل من: عبارة (وزير الخدمة المدنية) وعبارة (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية)، وإحلال عبارة (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) محل كل من: عبارة (وزير الخدمة المدنية) وعبارة (وزير العمل والتنمية الاجتماعية)، أينما وردت في الأنظمة والتنظيمات والأوامر والمراسيم الملكية والقرارات.



## الفصل الأول: التعيين

يشترط في من يعين في إحدى الوظائف، أو يتم التعاقد معه لأداء مهماتها وفقاً للمواد (93) و(94) و(95) من اللائحة، أن يكون:

أ- سعودي الجنسية، ويجوز استثناءً من ذلك التعاقد مع غير السعودي في الوظائف التي تتطلب كفاءات غير متوفرة في السعوديين وبما لا يتعارض مع الأحكام التي تمنع ذلك.

ب- مكماً (ثمانية عشر) عاماً من العمر.

ج- لائقاً صحياً للخدمة.

د- حسن السيرة والأخلاق.

هـ- حاصلاً على المؤهلات المطلوبة للوظيفة بناءً على تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية.

و- غير محكوم عليه بحد شرعي أو بالقصاص أو بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة أو بالإدانة والعقوبة في أي من الجرائم الآتية: الرشوة، والتزوير، والاختلاس، وتهريب المخدرات أو المسكرات أو ترويجها أو المتاجرة فيها، أو كان محكوماً عليه ومضت سنة على الأقل على انتهاء تنفيذ العقوبة أو الإعفاء منها.

ز- غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية، أو كان مفصلاً ومضت سنة على الأقل من تاريخ الفصل.

ح- أن لا تكون لديه خدمة سابقة انتهت وفق المادة (226) من اللائحة ما لم تكن قد مضت سنة من تاريخ إنهاء الخدمة .

(1) صدر القرار الوزاري رقم (2337) وتاريخ 1440/9/7هـ المتضمن في البند أولاً (التريث في تطبيق حكم الفقرة (ب) من المادة (26) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية وما يرتبط بها من أحكام، والمتعلقة بأداء مهمات الوظائف عن طريق التعاقد، وذلك حتى استكمال الإجراءات اللازمة لذلك).

(2) صدر القرار الوزاري رقم (1066) وتاريخ 1441/6/4هـ، المتضمن العمل بتطبيق حكم الفقرة (ب) من المادة (26) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية وما يرتبط بها من أحكام .

(3) صدر القرار الوزاري رقم (111624) وتاريخ 1443/6/3هـ، المتضمن حذف الفقرات الفرعية (4-5-6) من الفقرة (أ)

(4) تم تعديل هذه الفقرة بموجب القرار الوزاري رقم (111624) وتاريخ 1443/6/3هـ لتكون بالنص الوارد أعلاه.



## مادة ( 29 ):

يتم التعيين وفقاً لمتطلبات شغل الوظيفة المحددة في وصف الوظيفة المعتمد لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ووصف الوظيفة الفعلي المعتمد لدى الجهة الحكومية. ولا يعتد بما يقدمه المرشح من مؤهلات علمية أو خبرات عملية أو برامج تدريبية أو إعدادية تفوق تلك المتطلبات.

## مادة ( 30 ):

يمنح المتقدمون في منافسات التوظيف فرصاً متساوية للتنافس، وعلى الجهة الحكومية توفير جميع الوسائل والأدوات لذوي الإعاقة بما يتناسب مع طبيعة احتياجاتهم.

## مادة ( 31 ) :

تُحدد الوظائف المستثناة، وقواعد وشروط شغلها، وفق إطار عمل تنظيمي تُعده وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وتُصدره اللجنة المشكلة بقرار مجلس الوزراء رقم (75) وتاريخ 1440/1/29هـ المعنية بالبت في شأن اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية والقواعد والأحكام ذات الصلة.

## مادة (32) :

تتولى إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية مسؤولية الإعلان وإدارة عملية شغل الوظائف عن طريق التعيين أو التعاقد لأداء مهماتها وفقاً للمواد (93) و(94) و(95) من اللائحة وتنسيقها وتوثيقها بما يحقق مبدأ الجدارة وفق المقاييس التي يحددها إطار العمل التنظيمي.

## مادة ( 33 ) :

أ- يكون تحسين مستوى الموظف، الذي تتوفر لديه مؤهلات علمية تؤهله لمراتب أو مستويات أعلى من تلك التي يشغلها، وذلك على الوظيفة والمرتبة أو الفئة أو المستوى المناسب لمؤهلاته وفق حكم المادة (32) من اللائحة.  
ب- يكون تحسين مستوى الموظف المبتعث أو الموفد للدراسة من قبل الجهة الحكومية بعد حصوله على المؤهل عن طريق الجهة الحكومية، التي ابتعثته أو أوفدته، مباشرة دون مفاضلة أو مسابقة حسب الوظائف المتوفرة والمناسبة لمؤهله، وفي حال وجود أكثر من مرشح داخل الجهة الحكومية فتُجرى بينهم مفاضلة.



## مادة (34) :

يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة للتعيين بالشروط الآتية:  
أ- توفر المؤهل والخبرات المطلوبة لشغل الوظيفة .  
ب- أن يكون قد أمضى في المرتبة التي يشغلها سنة على الأقل.

## مادة (35) :

لا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة للتعيين لمدة سنة في الحالتين الآتيتين:  
أ - إذا كان آخر تقويم أداء وظيفي عنه أقل من (جيد) أو ما يعادله.  
ب- إذا عوقب بالحرمان من العلاوة أو الحسم من راتبه مدة (عشرة) أيام فأكثر خلال السنة السابقة .

ولا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة أثناء مدة كف اليد أو التحقيق أو المحاكمة بسبب وظيفته، أو الابتعاث للدراسة أو التدريب لمدة تزيد على (ستة) أشهر، أو الإجازة الاستثنائية أو الإجازة الدراسية.

## مادة (36) :

يُحدد سن الموظف عند التعيين بتاريخ الميلاد باليوم والشهر والسنة الثابت في الوثيقة الرسمية التي تصدرها الجهة المختصة بإثبات الجنسية السعودية، فإذا لم تتضمن تلك الوثيقة التاريخ باليوم والشهر اعتبر تاريخ الميلاد هو غرة رجب لسنته، وتكون إحالة الموظف للتقاعد لبلوغه السن النظامية وفقاً لتاريخ ميلاده المدون في الوثيقة الرسمية، ولا يعتد بأي تغيير في تاريخ الميلاد بعد صدور قرار الإحالة للتقاعد.(1)

## مادة (37) :

يعامل المعين دون السن النظامية كالآتي:

أ- إذا اتضح أمره قبل إكمال السن النظامية للتعين تنهى خدمته ويعد ما تقاضاه من راتب، مكافأة نظير عمله، ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية، ولا يُطالب باسترداد جميع ما صرف له من مزايا مالية بمقتضى هذا التعيين، ولا يستحق إجازة عن المدة التي قام بالعمل خلالها.

ب- إذا أكمل الموظف السن المقررة للتعين وهو قائم بواجبات وظيفته يستمر في عمله، ومنذ إكماله للسن النظامية للتعين تُعد خدمته نظامية وتبدأ مدة التجربة بالنسبة له ولا يُطالب باسترداد جميع ما صرف له من مزايا مالية بمقتضى هذا التعيين، ويعد 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.



### مادة ( 38 ) :

تقوم الجهة المختصة بإبلاغ المرشح قرار تعيينه، بأي وسيلة من وسائل الاتصال المعتمدة لديها بما يشمل الرسائل النصية المرسلة عبر الهاتف المحمول الموثق، أو البريد الإلكتروني، أو عن طريق أحد الحسابات المسجلة في أي من الأنظمة الآلية الحكومية أو من خلال الإعلان على موقع الجهة الحكومية الرسمي.

### مادة ( 39 ) :

لا يجوز مباشرة المرشح عمل الوظيفة قبل صدور قرار تعيينه عليها. (1) تم تعديل هذه المادة بموجب القرار الوزاري رقم (111624) وتاريخ 3/6/1443هـ لتكون بالنص الوارد أعلاه.

### مادة ( 40 ) :

إذا لم يباشِر المرشح مهمات وظيفته دون عذر مشروع خلال (خمسة عشر) يوماً من تاريخ إبلاغه قرار التعيين، يلغى قرار تعيينه، ويُعد كأن لم يكن، ويبلغ بذلك بأي وسيلة من وسائل الاتصال المعتمدة لدى الجهة الحكومية.

### مادة ( 41 ) :

تمتد مدة التجربة لسنة كاملة، وإذا تغيب الموظف عن عمله أثناء مدة التجربة بسبب نظامي أو غيره ولم يترتب عليه إنهاء خدمته، تمتد مدة التجربة بقدر الفترات التي تغيبها.

### مادة ( 42 ) :

دون الإخلال بما ورد في المادة (41) من اللائحة، يشترط في احتساب مدة التجربة استمرارها، ولا تحسب فترات التجربة المتقطعة التي تقل كل منها عن سنة ولو جاوزت في مجموعها سنة.

### مادة ( 43 ) :

تحتسب مدة تجربة الموظف بعد اجتيازها، من مدة خدمته.

### مادة ( 44 ) :

تُعد الجهة الحكومية التي يعمل بها الموظف تقريراً عن عمله أثناء مدة التجربة حسب النماذج المعدة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، على أن يعتمد الوزير المختص التقرير قبل انتهاء مدة التجربة، وفي ضوءه يصدر قرار اجتياز الموظف مدة التجربة من عدمه.



## مادة ( 45 ) :

إذا ثبت خلال مدة التجربة عدم صلاحية الموظف للعمل، يفصل بقرار ممن يملك قرار تعيينه، على أن يصدر القرار قبل انتهاء مدة التجربة.

## مادة ( 46 ) :

الموظف الذي يفصل حسب المادة (45) من اللائحة لا يستحق إجازة عادية عن عمله ما لم يكن قد استنفدها، ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية، ولا يطالب باسترداد ما صرف له من رواتب ومزايا مالية، ولا تحتسب له في هذه الحالة العلاوة التي استفاد منها في مدة التجربة عند تعيينه مرة أخرى.

# الفصل الثاني: الترقية

## مادة ( 47 ) :

تُعد الترقية وسيلة للتقدم والتطور الوظيفي للموظف وترتبط بمستوى أدائه. ولا تُعد بأي حال من الأحوال استحقاقاً ملزماً على الجهة الحكومية تجاه موظفيها.

## مادة ( 48 ) :

أ- يجوز ترقية الموظف للمرتبة (العاشرة فما دون) بالشروط الآتية:

1- شغور الوظيفة المراد الترقية إليها فعلاً.

2- أن تتوفر في المرشح للترقية المؤهلات والخبرات المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها وفقاً لما هو محدد في تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية.

3- أن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها المرشح للترقية.

ب- لا تحتسب المدد الآتية لغرض إكمال مدة الخبرة المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها:

1- مدة الإجازة الاستثنائية.

2- مدة الإعارة لغير الجهات الحكومية والهيئات والمنظمات الإقليمية أو الدولية.

3- مدة الابتعاث أو الإيفاد أو الإجازة الدراسية إذا لم يتحقق الغرض من أي منها.

4- مدة الغياب إذا لم تحتسب إجازة رسمية.

5- مدة كف اليد إذا صدر بحقه عقوبة.



## مادة ( 49 ) :

- لا يجوز النظر في ترقية الموظف في الحالات الآتية:
- أ- إذا كان مبتعثاً أو موفداً للدراسة، أو ملحقاً بدورة تدريبية تزيد على (ستة) أشهر في الداخل أو الخارج.
  - ب- إذا كان في إجازة دراسية أو استثنائية.
  - ج- إذا كان مكفوف اليد، أو محالاً للمحاكمة في أمور ذات علاقة بالوظيفة أو أمور مخلة بحسن السيرة والأخلاق.
  - د- إذا كان قد عوقب بالحرمان من العلاوة أو الحسم من الراتب مدة (خمسة عشر) يوماً فأكثر متصلة أو متفرقة خلال السنة السابقة لتاريخ النظر في ترقيته.
  - هـ- إذا أعد عنه في السنة الأخيرة تقويم أداء وظيفي بتقدير أقل من (جيد) أو ما يعادله.

## مادة ( 50 ) :

مع مراعاة ما تضمنته المادتان (48) و(49) من اللائحة من شروط وضوابط، يجوز ترقية الموظف لأي من المراتب (الحادية عشرة أو الثانية عشرة أو الثالثة عشرة) إذا توافرت لديه خبرة مناسبة لا تقل عن سنتين في المرتبة التي يشغلها.

## مادة ( 51 ) :

تتولى إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية مسؤولية إدارة وتنفيذ عملية الترقيات وفقاً للإجراءات المتبعة لديها، وتتخذ ما يلزم للتحقق من توافر شروط وضوابط الترقية لدى المرشح للترقية، واستكمال المتطلبات النظامية اللازمة لذلك.



## مادة ( 52 ) :

أ- تكون المفاضلة بين الموظفين الذين تتوفر لديهم شروط الترقية وفقاً لنتائج تقويم الأداء الوظيفي للسنة الأخيرة كمعيار مفاضلة رئيسي، إضافة إلى جميع أو بعض المعايير الآتية، على ألا يقل عدد معايير المفاضلة المستخدمة عن معيارين اثنين:

1- المبادرات والإنجازات التي حققها المرشح .

2- برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح .

3- نتائج المقابلة الشخصية لتقويم المرشح.

4- نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين.

ب- يتم اختيار المعايير الملائمة وتحديد أوزانها والعنصر المرجح وفق ما يراه الوزير المختص، وبالاتفاق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، في كل مرة يتم فيها اختيار معايير المفاضلة وأوزانها أو تعديلها.

ج- تلتزم الجهة الحكومية بإعلان المعايير والأوزان التي ستستخدم خلال المفاضلة، وذلك قبل الإعلان عن المفاضلة، على أن يشمل الإعلان تحديد العنصر المرجح في حالة التساوي بين المرشحين.

د- في حال التساوي بعد تطبيق العنصر المرجح الذي تم اختياره، تكون الأقدمية في تاريخ التعيين عنصراً مرجحاً محسوباً كآتي: (اليوم / الشهر / السنة)، وفي حال استمر التساوي فتختار الجهة عنصراً مرجحاً آخر للمفاضلة بين المتساوين.

## مادة ( 53 ) :

مع مراعاة ما تضمنته المادتان (48) و(49) من اللائحة من شروط وضوابط، للوزير المختص استثناءً مما تضمنته المادة (52) من اللائحة ترشيح من يراه مناسباً لشغل أي من الوظائف الشاغرة في المرتبتين (الرابعة عشرة أو الخامسة عشرة) إذا توافرت لديه مدة خبرة على النحو الآتي:

أ- المرتبة الرابعة عشرة: يشترط أن يتوافر لشغلها خبرة مناسبة لا تقل عن أربع سنوات في أي من المرتبتين (الثانية عشرة أو الثالثة عشرة) أو كليهما أو ما يعادلها في السلالم الوظيفية الأخرى.

ب- المرتبة الخامسة عشرة: يشترط أن يتوافر لشغلها خبرة مناسبة لا تقل عن أربع سنوات في أي من المرتبتين (الثالثة عشرة أو الرابعة عشرة) أو كليهما أو ما يعادلها في السلالم الوظيفية الأخرى.

وتقوم إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية باتخاذ ما يلزم للتحقق من توافر شروط وضوابط الترقية لدى المرشح الذي تم ترشيحه لشغل الوظيفة المطلوب ترقيته إليها، واستكمال إجراءات الترقية.



## مادة ( 54 ) :

يجوز بموافقة الوزير المختص ترقية الموظف استثناءً على وظيفة شاغرة لمرتبتين أعلى من المرتبة المثبت عليها بالشروط الآتية:

أ- أن يتوافر لديه الحد الأدنى من المؤهل العلمي المطلوب للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها وفقاً لما هو محدد في تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية.  
ب- أن يكون قد حصل على نتيجة تقويم أداء وظيفي في السنة الأخيرة لا يقل عن (ممتاز) أو ما يعادله.

ج- أن لا يتجاوز عمر المرشح (خمسة وخمسين) سنة.

د- أن يكون قد أمضى بالمرتبة التي يشغلها ما لا يقل عن سنة.

هـ- أن لا يتجاوز عدد من يُرقون في السنة المالية نسبة (1%) من عدد الوظائف الخاضعة لسلم رواتب الموظفين العام في الجهة، وبما لا يتجاوز (50) موظفاً في السنة.

و- أن لا يتجاوز عدد الترقيات الاستثنائية التي يحصل عليها الموظف ترقيتين خلال خدمته في الدولة.

ز- أن تكون الترقية من خلال لجنة برئاسة من يراه الوزير المختص، وعضوية من يراه على أن يكون من بينهم المسؤول عن الموارد البشرية في الجهة، والمسؤول عن الشؤون المالية فيها، إضافة إلى ممثل من وزارة المالية، وممثل من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتعتمد الترقية بقرار من الوزير المختص.

## مادة ( 55 ) :

لا يجوز ترقية الموظف ما لم تمض على الترقية الاستثنائية السابقة سنتان على الأقل.

## مادة ( 56 ) :

لا يجوز ترقية الموظف ترقية استثنائية ما لم تمض على الترقية الاستثنائية السابقة (ثلاث) سنوات على الأقل.

## مادة ( 57 ) :

لا يجوز الجمع بين أكثر من ترقية خلال السنة الواحدة.

## مادة ( 58 ) :

يصدر قرار الترقية من الجهة التي تملك صلاحية التعيين، وتكون الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها، ولا تكون بأثر رجعي.



## الفصل الثاني: الترقية

مادة ( 207 ) :

كل موظف مسؤول عن ما يصدر منه، وعن حسن سير العمل في حدود اختصاصه.

مادة ( 208 ) :

يجب على الموظف الالتزام بما يأتي:

- أ- الترفع عن كل ما يخل بشرف وظيفته وكرامتها سواء كان ذلك في مكان العمل أو خارجه.
- ب- تخصيص وقت العمل لأداء واجباته الوظيفية .
- ج- العمل على خدمة أهداف الجهة الحكومية التي يعمل بها وتحقيق غايتها، وتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه بدقة وأمانة وفي حدود الأنظمة والتعليمات، وتحمل المسؤولية المنوطة به، واتخاذ القرارات التي تقتضيها تلك المسؤولية.
- د- الحرص على الاطلاع والإلمام بالأنظمة واللوائح والتعليمات النافذة ذات العلاقة بعمله وتطبيقها دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال.
- هـ- المحافظة على سلامة مكان العمل وأدواته.
- و- المحافظة على حسن مظهره العام بما يتلاءم مع متطلبات الوظيفة والعادات والتقاليد السائدة.
- ز- اتخاذ الإجراءات المناسبة لحماية المعلومات والوثائق والمستندات التي تحمل طابع الأهمية أو السرية أو الخصوصية التي يحصل أو يطلع عليها بسبب وظيفته، حتى بعد انتهاء مدة خدمته، ما لم يكن الكشف عنها مسموحاً به صراحة بموجب النظام.
- ح- احترام حقوق الآخرين ومصالحهم دون استثناء، والتعامل مع الجمهور باحترام ولباقة وموضوعية وحيادية دون تمييز.
- ط- التعاون مع زملائه ومشاركتهم آرائه بمهنية وموضوعية، وتقديم المساعدة لهم قدر الإمكان، لحل المشكلات التي تواجههم في مجال العمل.
- ي- الإشراف على مرؤوسيه ومتابعة أعمالهم وتقويم أدائهم الوظيفي بموضوعية وحيادية، وتوجيه المقصر منهم وتقديم النصح والإرشاد لهم، والسعي إلى توفير فرص التدريب والتطوير لهم وفقاً للأنظمة والتعليمات ذات العلاقة، ونقل المعرفة والخبرات التي اكتسبها إلى مرؤوسيه وتشجيعهم للتعاون فيما بينهم.
- ك- أن يلتزم بالسياسات والإجراءات الخاصة بالأمن السيبراني المنصوص عليها من قبل الجهة الحكومية.
- ل- حفظ الأدوات والأجهزة التي في عهده، والعناية بها، وطلب الصيانة اللازمة لها من الجهة الحكومية إذا تطلب الأمر.
- م- إعادة الأدوات والأجهزة التي توفرها له الجهة الحكومية -للقيام بعمله- متى طلب منه ذلك.
- ن- الحضور إلى الجهة الحكومية إذا دعت الحاجة لذلك في حال قيامه بالعمل عن بعد بما لا يتجاوز (10) أيام في الشهر

تم تعديل هذه المادة بموجب القرار الوزاري رقم (111624) وتاريخ 3/6/1443هـ وذلك بإضافة الفقرات (ك- ل - م - ن) للمادة.



## مادة ( 209 ) :

أ- يحظر على الموظف ما يأتي:

- 1- إساءة استعمال السلطة الوظيفية.
- 2- استغلال النفوذ.
- 3- قبول الرشوة أو طلبها أو ارتكاب أي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة.
- 4- التزوير.
- 5- الاشتغال بالتجارة.
- 6- الاشتراك في تأسيس الشركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو العمل فيها إلا إذا كان معيناً من الحكومة.
- 7- الجمع بين وظيفته وممارسة مهنة أخرى دون الحصول على ترخيص بذلك وفقاً للنظام.
- 8- إعاقة سير العمل أو الإضراب عن العمل أو التحريض عليهما.

ب- لا يعد اشتغلاً بالتجارة ما يأتي:

- 1- بيع أو تأجير مالك العقار عقاره أو شراء العقار لا لغرض البيع، وبيع مالك المزرعة أو المزارع فيها غلتها.
- 2- تملك الحصص والأسهم في الشركات المساهمة والشركات ذوات المسؤولية المحدودة وشركات التوصية.
- 3- القيام بأعمال القوامة والوصاية والوكالة ولو بأجر إذا كان المشمول بالقوامة أو الوصاية أو الموكل ممن تربطهم صلة نسب أو قرابة حتى الدرجة الرابعة، ويشترط أن يكون قيامه بذلك وفق الإجراءات الشرعية.
- 4- بيع أو استغلال الموظف إنتاجه الفني أو الفكري، ويعد من قبيل الإنتاج الفكري تقديم الرأي والاستشارات الهندسية والقانونية والمحاسبية وما شابهها، على أن لا يؤثر أو يتعارض ذلك مع أداء أعمال ومهام الوظيفة التي يشغلها.
- 5- تحرير الشيكات والسندات والكمبيالات.
- 6- ممارسة شاغلي الوظائف الفنية المساعدة والوظائف الحرفية لحرفهم خارج وقت الدوام الرسمي.



# لائحة الحقوق والمزايا المالية

- أقرت هذه اللائحة بموجب البند (أولاً) من الأمر الملكي رقم (أ/28) وتاريخ 1432/3/20هـ.
- تم وضع مواد هذه اللائحة وترقيمها وترتيبها استناداً للبند (ثانياً) من الأمر الملكي رقم (أ/28) وتاريخ 1432/3/20هـ.
- تم العمل بهذه اللائحة اعتباراً من تاريخ صدور الأمر الكريم في 1432/3/20هـ.

## القرار الوزاري رقم (700/2746) وتاريخ 1432/4/7هـ

### إن وزير الخدمة المدنية:

بناءً على الأمر الملكي الكريم رقم (أ/28) وتاريخ 1432/3/20هـ الصادر بإقرار (لائحة الحقوق والمزايا المالية) التي اشتملت على عدد من المزايا المالية وأدخلت عدداً من التعديلات والإضافات على القواعد المعمول بها ضمن اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية. وحيث تضمن الأمر الكريم في فقرته (الثانية) النص على أن: - تقوم وزارة الخدمة المدنية بوضع المواد التي لم يطرأ عليها تعديل وكذلك المواد المعدلة والأحكام المضافة سواء بقرارات من مجلس الوزراء أو من مجلس الخدمة المدنية أو بأوامر سامية في اللائحة المشار إليها، ويعاد ترقيم المواد وترتيبها حسب ارتباطها ببعضها. وحيث جرى تنفيذ ما تضمنه الأمر الكريم بإعداد مواد هذه اللائحة وترقيمها وترتيبها حسب الصيغة المرفقة، نقرر ما يلي:

**أولاً - الموافقة على الصيغة المرفقة حول إعداد وترقيم وترتيب مواد (لائحة الحقوق والمزايا المالية).**

**ثانياً - الموافقة على الصيغة المرفقة حول إعداد وترقيم وترتيب مواد (لائحة الحقوق والمزايا المالية).**

وزير الخدمة المدنية

محمد بن علي الفايز

تم تبليغ اللائحة بموجب تعميم الوزارة رقم (700/2858) وتاريخ 1432/4/10هـ.



# أولاً – الرواتب والعلاوات

## المادة الأولى:

إذا تمت ترقية الموظف من أول محرم منح الزيادة المقررة للترقية وفق المادة (18/ب) من نظام الخدمة المدنية، ثم يمنح العلاوة الدورية على أساس الدرجة التي يستحقها في المرتبة المرقى إليها، كما لو تمت الترقية قبل أول محرم (1)(2)(3).

## المادة الثانية:

المستخدم الذي يعين في وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية يوضع في الدرجة التي تساوي أو تعلو مباشرة الراتب الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة وذلك حسب الأحوال، فإذا كان هذا الراتب يتجاوز آخر درجة في مرتبة الوظيفة المعين عليها منح مكافأة شهرية بقدر الفرق، وتتناقص هذه المكافأة بقدر ما يحصل عليه بعد ذلك من زيادة في راتبه.

## المادة الثالثة (4)(6):

يكون منح العلاوة المنصوص عليها في عجز المادة (18/ب) من نظام الخدمة المدنية بقرار من الوزير المختص أو من يفوضه بمن في ذلك من تتم ترقيتهم للمرتبتين (14،15) لغرض تشجيع الموظف الجيد على الأداء، وذلك بعد توفر الشروط التالية:

أ- بالنسبة لمن تتم ترقيتهم للمراتب (11) فما فوق فيشترط لمنح العلاوة الإضافية ما يلي:

- 1- أن يكون الموظف حاصلاً في تقويم الأداء الوظيفي على تقدير بدرجة لا تقل عن (ممتاز) في العام الأخير قبل منحه العلاوة.
  - 2- أن تكون ترقيته للمرتبة التي تلي مرتبته مباشرة.
  - 3- ألا تمنح لمن يرقى استثناء من بعض قواعد وشروط الترقية إلا إذا نص على منحه العلاوة في قرار الترقية الاستثنائية.
- ب- بالنسبة لمن تتم ترقيتهم إلى مراتب من العاشرة فما دون يشترط لمنح العلاوة ما يلي (5):

- 1- أن يكون الموظف حاصلاً في تقويم الأداء الوظيفي على تقدير بدرجة لا تقل عن (جيد جداً) في العام الأخير قبل منحه العلاوة.
- 2- أن يكون الموظف المرقى قد أمضى مدة لا تقل عن (أربع سنوات) في المرتبة التي يشغلها.
- 3- ألا يكون قد حسم من راتب الموظف لغيابه مدة (خمسة) أيام أو أكثر أو عوقب تأديبياً خلال السنتين السابقتين للترقية.



## المادة الرابعة:

- يعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد في الحالات التالية وهي(1):
- 1- إذا كان حبسه بسبب اتهامه بارتكاب جريمة تتصل بالوظيفة العامة .
  - 2- إذا كان حبسه بسبب اتهامه بارتكاب جريمة الاعتداء على النفس أو العرض أو المال .
  - 3- إذا كان حبسه بسبب اتهامه من السلطة التنفيذية بارتكاب جريمة تخل بالشرف أو الأمانة .
  - 4- إذا كان حبسه بسبب تهمة سياسية وطلب وزير الداخلية اعتباره في حكم مكفوف اليد .

## المادة الخامسة:

إذا وقعت العطل الأسبوعية بين غيابين بدون عذر مشروع فإن الموظف لا يستحق راتباً عن مدة الغياب بما في ذلك راتب تلك العطل .

## ثانياً – البدلات والمكافآت والتعويضات

### المادة السادسة:

يحدد البديل النقدي الذي يصرف للمنتدب داخل المملكة أو خارجها وفق الجدول أدناه:

في الخارج وفقاً لجدول تصنيف الدول حسب فئات التمثيل الدبلوماسي				في الداخل	المرتبة
مرتفعة المعيشة (صعبة)	الفئة (أ)	الفئة (ب)	الفئة (ج)		
1680	1560	1440	1320	800	14- 15
1470	1365	1260	1155	700	12- 13
1260	1170	1080	990	600	11-10-9
840	780	720	660	400	8-7
672	624	576	528	320	6
420	390	360	330	200	4- 5
315	293	270	248	150	1- 2 - 3

ويمنح موظفو المرتبتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة عند سفرهم إلى خارج المملكة في مهمة رسمية عن كل يوم بدل انتقال قدره (300) ريال .

(1) عدلت المادة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1/1906) وتاريخ 22/10/1435هـ. المبلغ بتعميم الديوان الملكي رقم (7116) وتاريخ 17/2/1436هـ. القاضي بحذف الفقرة (ب) والتي كانت تنص على (كما يعتبر الموظف الموقوف في السجن لمطالبته في حقوق مالية خاصة مشمولاً بحكم المادة (19) من نظام الخدمة المدنية وبالأخص عندما يثبت إعساره).



## السابعة:

إذا أمنت الحكومة للموظف المنتدب السكن والطعام خفض البدل إلى الربع وإذا أمنت له السكن فقط خفض البدل إلى النصف . ولا يتأثر البدل في الحالات التي يقضيها الموظف في وسيلة النقل كذلك في حالات تأمين الخيام والأدوات اللازمة للإقامة، كما لا يتأثر البدل في حالة تقديم السكن والطعام من أية جهة غير حكومية ما لم تحتسب التكاليف على الحكومة . ولا يجوز تأمين السكن والطعام في الخارج للموظفين المنتدبين ويجوز في الحالات الاستثنائية تأمين السكن فقط لحضور المؤتمرات الدولية .

## المادة الثامنة:

لا يجوز انتداب موظف لعمل خارج مقر عمله إذا كان من الممكن أداء المهمة بأحد موظفي فرع الوزارة أو المصلحة المستقلة في البلدة التي تقع فيها المهمة(1).

## المادة التاسعة:

باستثناء الحالات المستعجلة التي يرجع تقديرها للوزير المختص يجب قبل إصدار قرار الانتداب تحديد المهمة والمدة اللازمة لأدائها وتاريخ بدايتها ونهايتها ولا يجوز تجديد مدة الانتداب إلا بعد بحث ما تم في المهمة وما بقي منها والتثبت من أن المنتدب قد بذل جهده في إتمام العمل في المدة التي انقضت، على أنه إذا زادت مدة الانتداب في المرة الواحدة عن أسبوعين فيجب أن يصدر بذلك قرار من الوزير المختص(2).

## المادة العاشرة:

إذا انتدب الموظف للقيام بمهمة رسمية بوزارة أو مصلحة غير التي يعمل فيها تتحمل الجهة التي يؤدي لها المهمة ما يستحقه من بدلات وتعويضات أو مكافأة عدا راتبه وبدل النقل ما لم يتفق على غير ذلك .

## المادة الحادية عشرة:

إذا انتدب موظف للاشتراك في لجنة تتحمل الجهة التابع لها ما يستحقه من بدلات أو تعويض أو مكافأة .

## المادة الثانية عشرة:

إذا انتدب الموظف الذي يعمل في الخارج لأداء مهمة رسمية خارج الدولة التي بها مقر عمله يعامل معاملة المنتدب من داخل المملكة إلى البلد المنتدب إليها .



(1) سبق أن صدر تعميم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (45/36) وتاريخ 1406/7/28هـ حدد مسافات الانتداب (75) كيلومتراً فأكثر للطرق المسفلتة، (40) كيلومتراً فأكثر للطرق غير المسفلتة، (15) كيلومتراً فأكثر للأماكن التي لا تصل إليها السيارات أو سبل المواصلات الحديثة، وتحسب المسافة بين المكان المنتدب منه والمنتدب إليه على أساس ما تحدده الأمانات وبلديات المدن والقرى من حدود لتلك المدن والقرى.

(2) تضمن قرار مجلس الوزراء رقم (101) وتاريخ 1405/6/24هـ أنه (إذا زادت مدة الانتداب في المرة الواحدة عن أسبوعين فيجب أن يصدر بذلك قرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المختص).

### الثالثة عشرة:

إذا انتدب الموظف الذي يعمل في الخارج لأداء مهمة رسمية داخل المملكة أو داخل الدولة التي بها مقر عمله يعامل معاملة الموظف المنتدب داخل المملكة.

### المادة الرابعة عشرة:

على كل موظف ينتدب للعمل في جهة خارج مقر عمله مع غيره من الموظفين أن يجري الاتصالات اللازمة مع زملائه المنتدبين عن طريق الإدارة المختصة لترتيب التوجه إلى مقر الانتداب في موعد واحد إذا كان ذلك ممكناً على ألا يتم الانتقال إلا بعد أن يعقد المنتدبون الموجودون في مكان واحد اجتماعات أولية بقدر المستطاع لدراسة المهمة الموكولة إليهم والإعداد لها ليباشروا العمل فيها فور الانتقال إلى البلد المنتدب إليها.

### المادة الخامسة عشرة:

في حالة انتداب لجنة للقيام بمهمة مشتركة في الداخل تؤمن لهم الجهة ذات العلاقة وسيلة النقل المناسبة في البلد المنتدبين إليه للتنقل في مهماتهم الرسمية.

### المادة السادسة عشرة:

يقدم الموظف أو الموظفون المنتدبون بعد انتهاء مدة الانتداب تقريراً مستقلاً يوضح فيه الأمر الصادر بالانتداب ومدته والإجراءات المتخذة لتنفيذه وتاريخ البدء في ذلك وتاريخ نهايته والبيانات التي تساعد على معرفة ما أنجز من عمل.

### المادة السابعة عشرة:

إذا ثبت أن أحداً من الموظفين قد تراخى في أداء العمل واستغرق مدة تزيد على المدة اللازمة لا يصرف له بدل الانتداب عما يقابل المدة غير اللازمة وراتبها بالإضافة إلى ما يستحقه من جزاء.

### المادة الثامنة عشرة:

يعطى الموظف سلفة على حساب بدل الانتداب على أن لا تزيد السلفة على ما يستحقه الموظف عن المدة المحددة في قرار الانتداب . ولا يستعاد ما صرف للموظف أو المستخدم المنتدب من بلد الانتداب في حالة انتهاء خدمته بالوفاة أو العجز الدائم عن العمل متى حدث ذلك قبل انتهاء المدة المحددة في قرار الانتداب .



## المادة التاسعة عشرة:

يعامل الموظفون الذين ينتقلون خارج مقر عملهم الأصلي داخل المملكة في مواسم معينة معاملة المتدربين ولا يتأثر ما يصرف لهم من بدل إذا كلفوا بالقيام بمهمة رسمية في مقر عملهم الأصلي أو غيره .

## المادة العشرون:

يبدأ احتساب بدل الانتداب للموظف وقت مغادرته مقر عمله وينتهي بعودته ولا يدفع إلا عن الأيام الضرورية لقضاء المهمة، ويحتسب بدل الانتداب عن أيام الإجازة المرضية على أن يخطر الموظف مرجعه بمرضه وأن يوافق على احتساب هذه المدة انتداباً، على ألا يزيد على عشرين (20) يوماً أو نصف المدة أيهما أقل.

## الحادية والعشرون:

يصرف للموظف المنتدب بدل الانتداب المقرر عن يوم واحد إذا انتهت المهمة التي كلف بأدائها وعاد إلى مقر عمله في اليوم نفسه .

## المادة الثانية والعشرون(1)(2)(3):

1. لا يجوز انتداب موظف خارج مقر عمله مدة أو مدد متوالية تزيد عن ستين (60) يوماً إلا بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، ويستثنى من ذلك:  
أ- موظفو وزارة الخارجية الذين ينتدبون كل عام لحضور دورة الأمم المتحدة على ألا تزيد فترة انتدابهم على مائة وعشرين (120) يوماً.

ب- من يكلف بتمثيل المملكة في اجتماعات مجالس أو منظمات دولية أو إقليمية أو عربية الذي يصدر بتسميتهم قرار من مجلس الوزراء أو المقام السامي على ألا تزيد فترة انتدابهم على مائة وعشرين (120) يوماً.

ج- موظفو الجهات الحكومية التي يتطلب الأمر سفرهم إلى المنطقة الغربية لفترة الصيف على أن يصدر الوزير قراراً يحدد أسماء المطلوب انتدابهم لفترة محدد لا تزيد على مائة وعشرين (120) يوماً.

د- موظفو الجهات الحكومية العاملين في الجهاز الفني والإشرافي على المشروعات الحكومية التنموية والخدمية على ألا تزيد فترة انتدابهم عن (120) يوماً في السنة وتتولى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المدنية بالتنسيق مع وزارة المالية تحديد المسميات الوظيفية المشمولة



(1) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (سادساً) "لا يجوز أن يزيد مجموع فترات الانتداب للموظفين على (30) يوماً في السنة المالية الواحدة."

(2) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ التي تم إلغائها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.

(3) صدر الأمر الملكي رقم (أ/270) وتاريخ 1438/9/26هـ القاضي بتعديل البند (ثانياً) من الأمر رقم (أ/158) بتاريخ 1438/7/25هـ ليصبح بالنص الآتي: "يسري العمل بأمرنا هذا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم (551) بتاريخ 1437/12/25هـ."

(4) أضيفت بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1799/1) وتاريخ 1435/1/23هـ.

(5) عدل عجز المادة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1661/1) وتاريخ 1433/2/16هـ (يجوز للوزير المختص في حالات الضرورة القصوى تمديد فترة الانتداب بما لا يزيد عن (30) يوماً زيادة على فترة الستين يوماً) ويطبق القرار من تاريخ تبليغه في 1433/3/26هـ على أن تقوم هيئة الرقابة والتحقيق وديوان المراقبة العامة قبل نهاية مدة (ثلاث سنوات) من تاريخ التطبيق بإعداد تقرير شامل يرفع لمجلس الخدمة المدنية.

## المادة الرابعة والعشرون:

يصرف مقابل بدل الانتداب للموظف الذي تستوجب طبيعة عمله سفرًا متواصلًا تعويضاً شهرياً يحدد مقداره الوزير المختص بقرار منه على ألا يزيد على (سدس) راتبه في الشهر الواحد، وتحدد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المدنية هذه الوظائف بعد الاتفاق مع الجهات المختصة.

## المادة السادسة والعشرون:

تحدد إجراءات وشروط تكليف الموظف للقيام بأعمال وظيفة معينة أو بمهمة رسمية حسب المادة (23) من نظام الخدمة المدنية بالأئحة يصدرها مجلس الخدمة المدنية (4).

## المادة السابعة والعشرون:

يجوز للجهة الإدارية المختصة إبقاء الموظف الذي انتهى عقده بحصوله على الجنسية السعودية في عمله بمكافأة شهرية تعادل راتبه الشهري التعاقدية حتى تتم إجراءات تعيينه وفق قواعد نظام الخدمة المدنية على أن تتم هذه الإجراءات خلال الستة أشهر التالية للحصول على الجنسية (5).

(1) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (ثالثاً) بأن تعدل البدلات والمكافآت والمزايا المالية الواردة في الجدول (ب) المرافق لهذا القرار ومن ضمنها بأن يحتسب ضمن مدة الانتداب أو التدريب في الداخل أو في الخارج إلى إحدى الدول المصنفة ضمن الفئات (ج) و(ب) في جدول تصنيف الدول حسب فئات التمثيل الدبلوماسي يوم واحد سابق على بداية المهمة ويوم بعدها، وفي حال الانتداب أو التدريب في إحدى الدول المصنفة ضمن الفئة (أ) أو الفئة (مرتفعة المعيشة) في جدول تصنيف الدول حسب فئات التمثيل الدبلوماسي فيحتسب ضمن المدة يومان سابقان للمهمة ويومان بعدها.

(2) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ التي تم إلغائها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.



(3) صدر الأمر الملكي رقم (أ/270) وتاريخ 26/9/1438هـ القاضي بتعديل البند (ثانياً) من الأمر رقم (أ/158) بتاريخ 25/7/1438هـ ليصبح بالنص الآتي: "يسري العمل بأمرنا هذا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم (551) بتاريخ 25/12/1437هـ.

(4) صدرت لأئحة التكليف بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (596/1) وتاريخ 18/1/1420هـ .

(5) صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (765/1) وتاريخ 24/3/1422هـ وقضى بجواز قيام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بناءً على طلب الجهة الحكومية ترشيح المتعاقد غير السعودي بعد حصوله على الجنسية السعودية على وظيفة تناسب مؤهلاته العلمية والعملية وبما يتناسب مع راتبه.

## الثامنة والعشرون:

يجوز في الحالات الاستثنائية للوزير المختص وبعد موافقة وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المدنية التعاقد مع سعودي لإشغال وظيفة معينة فترة مؤقتة لا تزيد على سنة بشرط أن يتوفر لديه المؤهل المطلوب للوظيفة، ولا تزيد المكافأة على راتب الوظيفة وبدلاتها.

## المادة التاسعة والعشرون:

يشترط لشغل الوظائف الشاغرة وفق المادة (25) من نظام الخدمة المدنية ما يلي:

1- أن يتوفر في المرشح مؤهلات وشروط شغل الوظيفة .

2- أن تكون الوظيفة شاغرة .

3- ألا تتجاوز المكافأة المحددة له وفق شروط العقد الراتب المقرر للوظيفة وبدلاتها

## المادة الثلاثون:

يجوز إبقاء الموظف الذي انتهت خدمته مدة شهر واحد بموافقة رئيسه إذا احتاج الأمر تسليم ما بعهدته إلى موظف آخر، كما يجوز مد تلك المدة شهراً آخر فقط بقرار من الوزير المختص. ويصرف للموظف مكافأة تعادل راتب المدة التي يبقى فيها فإذا لم يتم التسليم بعد انتهاء الشهرين وكان ذلك لأسباب لا تسأل عنها الإدارة يقوم الموظف بإتمامه بعد ذلك بدون مقابل (1)(2)(3).

## المادة الحادية والثلاثون:

يراعى قبل التكليف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي لجميع المراتب ما يلي (4):

أ- أن لا سبيل لإنجاز العمل أثناء وقت الدوام .

ب- أن يكون العمل خارج وقت الدوام للقيام بواجبات وظيفة شاغرة أو القيام بعمل

استثنائي أو مهمة رسمية وليس نتيجة قصور أو إهمال من الموظف .

ج- أن يصدر قرار التكليف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي للأيام العادية بالنسبة

للمراتب (13،14،15) من الوزير المختص أو من في حكمه.



(2) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ التي تم إلغائها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.

(3) صدر الأمر الملكي رقم (أ/270) وتاريخ 1438/9/26هـ القاضي بتعديل البند (ثانياً) من الأمر رقم (أ/158) بتاريخ 1438/7/25هـ ليصبح بالنص الآتي: "يسري العمل بأمرنا هذا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم (551) بتاريخ 1437/12/25هـ.

(4) صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1/1861) وتاريخ 1435/6/1هـ المبلغ بتعميم الديوان الملكي رقم (31751) وتاريخ 1435/8/8هـ متضمناً أنه مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في هذه اللائحة، يجوز تكليف الموظف المشمول بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي في جهة حكومية أخرى غير جهة عمله الأصلية وفقاً للشروط المحددة بهذا القرار. وأن أي إخلال بأي من هذه الضوابط والشروط يعد مخالفة إدارية تستوجب المساءلة، وأن تطبق الضوابط المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذا القرار في حالة انتداب الموظف للعمل في جهة حكومية أخرى.

وبالنسبة لأيام العطل الأسبوعية والأعياد فيجوز التكليف بالعمل فيها لشاغلي جميع المراتب مع مراعاة الشروط سالفة الذكر، وذلك في الجهات التالية: (مراكز الحدود والمطارات والموانئ والمستشفيات والإذاعة والتلفزيون والاتصالات وتقنية المعلومات والإمارات والدواوين الملكية ومكاتب الوزراء وغير ذلك من الجهات التي يحددها مجلس الخدمة المدنية).

## المادة الثانية والثلاثون:

يكون احتساب مكافأة العمل الإضافي على أساس الساعة الواحدة بساعة وباعتبار أن المعدل الشهري لساعات العمل مائة وخمس وخمسون ساعة .

## المادة الثالثة والثلاثون:

يشترط لصرف مكافأة عن العمل الإضافي صدور قرار من الوزير المختص يبين طبيعة العمل المكلف به وعدد الساعات المقررة لإنجازه، وألا يزيد ما يصرف للموظف في اليوم الواحد عن نصف الراتب اليومي. ويعطى الموظف الذي يكلف بالعمل أيام العطل الرسمية والأعياد مكافأة عن عمله وفقاً لساعات العمل الإضافي بحد أعلى قدره مائة بالمائة 100% من الراتب الأساسي لأيام التكليف (1)(2).

## المادة الرابعة والثلاثون:

لا يجوز الجمع بين مكافأة العمل الإضافي وبدل الانتداب .



## المادة الخامسة والثلاثون:

يمنح الموظف في حالة الإصابة بعجز أو عاهة تمنعه عن العمل بصورة قطعية أو لورثته في حالة الوفاة إذا كانت الوفاة أو العجز ناشئين بسبب العمل تعويضاً مقداره مائة ألف (100000) ريال(3) ويصرف لمن يصاب بعجز جزئي أو عاهة مستديمة لا تمنعه من أداء عمله إذا وقع بسبب العمل تعويض يقدر على أساس نسبة العجز الذي أصابه مقدراً على أساس التعويض المشار إليه، ويكون التقرير نسبة العجز من الهيئة الطبية المختصة .

(1) صدر قرار مجلس الوزراء رقم ( 551 ) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (خامساً) "يكون الحد الأعلى للمكافأة التي تصرف للموظف مقابل ساعات العمل الإضافي (أعمال خارج وقت الدوام الرسمي) (25 %) من الراتب الأساسي لأيام التكليف و(50%) في العطل الرسمية أو الأعياد."

(2) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ التي تم إلغائها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.

(3) قضى قرار مجلس الوزراء رقم (145) وتاريخ 1436/3/21هـ بأن تصرف منحة مقدارها (500.000) خمسمائة ألف ريال، لذوي المتوفى بسبب (فيروس كورونا) العامل في القطاع الصحي الحكومي أو الخاص، مديناً كان أم عسكرياً، وسعودياً كان أم غير سعودي، على أن يسري ذلك اعتباراً من تسجيل أول إصابة بالفيروس بتاريخ 1434/7/5هـ، كما صدر قرار مجلس الوزراء رقم (168) وتاريخ 1442/3/10هـ القاضي بصرف مبلغ مقداره (500.000) خمسمائة ألف ريال لذوي المتوفى بسبب جائحة (فيروس كورونا الجديد) (COVID19)، العامل في القطاع الصحي الحكومي أو الخاص، مديناً كان أم عسكرياً، وسعودياً كان أم غير سعودي، على أن يسري ذلك اعتباراً من تاريخ تسجيل أول إصابة بـ(الفيروس) في 7-7-1441هـ.

## السادسة والثلاثون(1)(2)(3):

يصرف للموظف بدل انتقال شهري وفق الفئات التالية:  
500 ريال – للمراتب من الأولى إلى الخامسة .  
700 ريال – للمراتب من السادسة إلى العاشرة .  
900 ريال – للمراتب من الحادية عشرة إلى الثالثة عشرة .  
1200 ريال – للمرتبة الرابعة عشرة .

ويصرف للموظف المنتدب والمكلف بالعمل الإضافي في غير أوقات الدوام الرسمي عن كل يوم من أيام تكليفه أو انتدابه بدل انتقال إضافي يعادل نسبة (1 / 30) من بدل الانتقال الشهري المخصص لمرتبته .  
ويجوز عوضاً عن صرف هذا البدل تأمين وسيلة النقل المناسبة للموظفين الذين تستوجب طبيعة عملهم سفرًا متواصلًا بشرط موافقة وزير المالية ووزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المدنية على ذلك .



## المادة السابعة والثلاثون:

تقوم الوزارات والمصالح الحكومية التي تتبعها مراكز عمل تقع خارج نطاق المدن بمسافة ليست قليلة بتأمين نقل الموظفين من وإلى العمل بالإضافة إلى ما يأخذه من بدل انتقال شهري، على أن يتم ذلك على وسائل النقل العادية المستخدمة للطلبات .

كما تقوم الوزارات والمصالح الحكومية بنقل الموظفين الذين يعملون بالتناوب بين الساعة التاسعة مساءً والساعة السادسة صباحاً بنفس الوسيلة وذلك بالإضافة إلى ما يأخذه من بدل الانتقال الشهري .

## المادة الثامنة والثلاثون:

لوزارة التعليم ووزارة الصحة وغيرها من الجهات التي تعمل فيها نساء أن تختار بعد أخذ رأي المستفيدات بين نقلهن أو دفع بدل الانتقال الشهري لهن حسبما تراه ملائماً، ويتم النقل في وسائل النقل للطلبات في حالة مدارس البنات والجهات المماثلة التي تتبعها مدارس، أو بوسائل النقل العادية المستعملة في الطلبات في الحالات الأخرى .

(1) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (سابعاً) " يوقف صرف بدل الانتقال الشهري للموظف خلال مدة الإجازة".

(2) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ التي تم إلغائها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.

(3) صدر الأمر الملكي رقم (أ/270) وتاريخ 1438/9/26هـ القاضي بتعديل البند (ثانياً) من الأمر رقم (أ/158) بتاريخ 1438/7/25هـ ليصبح بالنص الآتي: "يسري العمل بأمرنا هذا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم (551) بتاريخ 1437/12/25هـ".

## التاسعة والثلاثون:

أ- إذا نقل الموظف من بلد إلى بلد آخر يصرف له ما يعادل راتب شهرين باعتبار ذلك مقابلاً لنفقات ترحيله وعائلته وأمتعته، على أن لا يصرف أكثر من بدل ترحيل في حالة النقل للموظف خلال سنة واحدة إلا بعد أخذ رأي وزارة الموارد البشرية

والتنمية الاجتماعية وموافقتها بعد تقصي أسباب النقل ووجاهتها (1)(2)(3)(4). فإذا كان النقل من داخل المملكة إلى خارجها أو العكس أو من جهة إلى جهة أخرى خارج المملكة، تصرف له بالإضافة إلى ما سبق تذاكر إركابه وعائلته، كما يصرف له ثلاثة أضعاف قيمة التذكرة من البلد المنقول منه إلى البلد المنقول إليه على ألا يقل ما

يصرف له عن راتب شهر واحد وذلك مقابل نفقات الإعداد للسفر (5).



ب- فإذا انتدب الموظف مدة أو مدد متواصلة تزيد على تسعين يوماً يؤمن ترحيله على النحو التالي(6):

1- في حالة الانتداب داخل المملكة يصرف له عند ابتداء الانتداب ما يعادل راتب شهرين باعتبار ذلك مقابل نفقات ترحيله وعائلته وأمتعته وأثاثه في الذهاب والإياب .

2- في حالة الانتداب من داخل المملكة إلى خارجها أو العكس أو من جهة إلى جهة أخرى خارج المملكة فتؤمن له تذاكر إركاب فقط له ولزوجته وأولاده في حدود أربع تذاكر كاملة للجميع، ولا يمنع من استحقاق البدل المنصوص عليه في الفقرة (ب) قطع الانتداب من قبل مرجع الموظف قبل إنهاء مدة الانتداب .

(1) سبق أن صدر تعميم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم(45/23) وتاريخ 1407/5/24هـ حدد المسافات المعتبرة لصرف بدل الترحيل(75) كيلومتراً فأكثر للطرق المسفلتة(40) كيلومتراً فأكثر للطرق غير المسفلتة(15) كيلومتراً فأكثر للأماكن التي لا تصل إليها السيارات أو سبل المواصلة الحديثة، وتحسب المسافة بين المكان المنتدب منه والمنتدب إليه على أساس ما تحدده الأمانات وبلديات المدن والقرى من حدود لتلك المدن والقرى.

(2) صدر قرار مجلس الوزراء رقم( 551 ) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (ثالثاً) بأن تعدل البدلات والمكافآت والمزايا المالية الواردة في الجدول (ب) المرافق لهذا القرار ومن ضمنها تعديل مقدار بدل الترحيل ليكون راتب شهر.

(3) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم( 551) وتاريخ 1437/12/25هـ التي تم إلغائها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.

(4) صدر الأمر الملكي رقم (أ/270) وتاريخ 1438/9/26هـ القاضي بتعديل البند (ثانياً) من الأمر رقم (أ/158) بتاريخ 1438/7/25هـ ليصبح بالنص الآتي: "يسري العمل بأمرنا هذا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم( 551) بتاريخ 1437/12/25هـ.

(5) تضمن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم(1787/1) وتاريخ 1435/1/16هـ المبلغ بتعميم الديوان الملكي رقم(33669) وتاريخ 1435/8/19هـ بأن يصرف لأعضاء البعثة الذين يعملون خارج المملكة من موظفي الجهات الحكومية البدلات والمزايا المالية التي تصرف لأعضاء السلك الدبلوماسي الواردة في لائحة الوظائف الدبلوماسية - عدا المادة( 51) التي تخص بدل انتداب السفير. وعدم جواز صرف أي بدلات أو مزايا مالية مماثلة لها في (لائحة الحقوق والمزايا المالية).

(6) صدر قرار مجلس الوزراء رقم(551) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (ثانياً) بأن تلغى البدلات والمكافآت والمزايا المالية الواردة في الجدول (أ) المرافق لهذا القرار ومن ضمنها إلغاء بدل الترحيل لمن ينتدب مدة أو مدداً متواصلة تزيد على ( 90 يوماً

## الأربعون:

يستحق الموظف المعين ابتداءً خارج المملكة (ب) بدل الترحيل (و) تذاكر السفر) بشرط أن تكون الوظيفة المعين عليها ضمن تشكيلات الجهة خارج المملكة(1)



## المادة الحادية والأربعون:

يؤمن للموظف تذكرة إركاب بالطائرة ذهاباً وإياباً في الحالات الآتية:

- أ- إذا انتدب في الداخل أو الخارج مدة لا تزيد على تسعين يوماً(2)(3)(4).
- ب- إذا استدعته الحكومة للشهادة أمام إحدى المحاكم أو الهيئات الواقعة خارج مقر عمله .
- ج- إذا دعي للمثول أمام لجنة طبية أو هيئة تحقيق أو محاكمة .
- د- إذا حصل على إجازة مرضية وأوصي بعلاجه من قبل الجهة المختصة لبلد آخر داخل المملكة .

فإذا كان السفر إلى بلد لا تصله الطائرات فيصرف له أجره سيارة صغيرة كاملة إذا كان من موظفي المرتبة العاشرة فما فوق وأجره إركابه بالنقل الجماعي لما دون ذلك . ويجوز في الحالات الاستثنائية أن تهيئ له الجهة التي يعمل فيها وسيلة النقل اللازمة . ويصرف للموظفين في هذه الحالات المذكورة بدل انتداب عن الأيام التي استلزمها هذه الأعمال، وفيما عدا حالة الانتداب على الموظف أن يقدم شهادة بذلك من الجهة التي استدعي إليها، ولا يصرّف للموظف المتهم بدل انتداب إلا بعد أن تثبت براءته مما نسب إليه(5)(6)(7).

(1) صدر قرار مجلس الوزراء رقم ( 551 ) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (ثالثاً) بأن تعدل البدلات والمكافآت والمزايا المالية الواردة في الجدول (ب) المرافق لهذا القرار ومن ضمنها تعديل مقدار بدل الترحيل ليكون راتب شهر.

(2) صدر قرار مجلس الوزراء رقم ( 551 ) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (سادساً) " لا يجوز أن يزيد مجموع فترات الانتداب للموظفين على (30 يوماً في السنة المالية الواحدة).

(3) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ التي تم إلغائها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.

(4) صدر الأمر الملكي رقم (أ/270) وتاريخ 1438/9/26هـ القاضي بتعديل البند (ثانياً) من الأمر رقم (أ/158) بتاريخ 1438/7/25هـ ليصبح بالنص الآتي: "يسري العمل بأمرنا هذا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم (551) بتاريخ 1437/12/25هـ.

(5) صدر قرار مجلس الوزراء رقم ( 551 ) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (سادساً) " لا يجوز أن يزيد مجموع فترات الانتداب للموظفين على (30 يوماً في السنة المالية الواحدة).

(6) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ التي تم إلغائها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.

(7) صدر الأمر الملكي رقم (أ/270) وتاريخ 1438/9/26هـ القاضي بتعديل البند (ثانياً) من الأمر رقم (أ/158) بتاريخ 1438/7/25هـ ليصبح بالنص الآتي: "يسري العمل بأمرنا هذا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم (551) بتاريخ 1437/12/25هـ.



## المادة الثانية والأربعون(1):

- أ- درجة أولى لموظفي المرتبة العاشرة فما فوق .
- ب- درجة سياحية لما عدا ذلك من الموظفين، ويجوز إركاب الموظفين من المرتبة التاسعة فما دون بالدرجة الأولى في الحالات التي تقتضي طبيعة الأمور فيها هذا التصرف مثل:
- 1- مرافقة الضيوف الرسميين عند سفرهم بالدرجة الأولى .
  - 2- كون الموظف عضواً في وفد رسمي مسافر إلى الخارج، ويحق لبعض الأعضاء الركوب بالدرجة الأولى.
  - 3- من يري الوزير المختص أثناء سفره في الداخل حاجة إلى اصطحابه معه بالدرجة الأولى لأسباب تتعلق بالعمل .

## المادة الثالثة والأربعون:

يجوز في الحالات المنصوص عليها في المادة(41) من هذه اللائحة بدلاً من تأمين تذاكر السفر عينياً في الداخل صرف قيمتها من الدرجة السياحية مهما كانت مرتبة الموظف .

كما يجوز تعويض الموظف المستحق لأمر الإركاب الحكومي عن تذاكر السفر في الخارج حسب قواعد يتفق عليها بين وزارة المالية والمؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية .

## المادة الرابعة والأربعون:

أ- تؤمن الحكومة عن طريق وزارة المالية لموظفي المرتبة (الخامسة عشرة) سيارات مناسبة لاستعمالها في تنقلاتهم الرسمية والخاصة تجدد كل أربع سنوات بالإضافة إلى سائق، على أن يتحمل المستفيد تكاليف الوقود وصيانة السيارة. ويصرف للمعين على هذه المرتبة من تاريخ التعيين حتى تأمين السيارة مبلغ شهري قدره (2000) ريال على ألا تتجاوز الفترة ستة أشهر من تاريخ التعيين(2)، ويكون تاريخ بداية احتساب الأربع سنوات من تاريخ صدور قرار التعيين، فإذا انتهت الأربع سنوات فإن تاريخ احتساب فترة السيارة البديلة يكون من التاريخ الفعلي لتأمينها. على أن يكون تاريخ نقل ملكية السيارة المنتهية مدتها له متزامنة مع تاريخ تأمين السيارة البديلة، وتصبح السيارة ملكاً للمستفيد بنهاية الأربع سنوات، أما إذا انتقل الموظف الذي أمنت



(1) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (94) وتاريخ 1437/3/17هـ المبلغ بتعميم معالي رئيس الديوان الملكي رقم (13942) وتاريخ 1437/3/18هـ الذي ينص على الآتي:

أولاً: يكون الأركان بالطائرات للموظفين المدنيين والعسكريين ومن في حكمهم وفقاً لما يلي:  
1- درجة سياحية لموظفي المرتبة (الحادية عشرة) فما دون وما يعادل ذلك على سلم الوظائف العسكرية وكافة سلالم الوظائف المدنية الأخرى.

2- درجة الأعمال لموظفي المرتبة (الرابعة عشرة) و (الثالثة عشرة) و (الثانية عشرة) وما يعادلها في سلم الوظائف العسكرية وكافة سلالم الوظائف المدنية الأخرى، وفي حال عدم توفر هذه الدرجة يطبق عليهم ما ورد في الفقرة (1) من هذا البند .

3- درجة أولى لموظفي المرتبة (الخامسة عشرة) وما فوق وما يعادل ذلك في سلم الوظائف العسكرية وكافة سلالم الوظائف المدنية الأخرى، وفي حالة عدم توفر هذه الدرجة يطبق عليهم ما ورد في الفقرة (2) من هذا البند.

ثانياً: يطبق ما ورد في البند (أولاً) من هذا القرار على جميع موظفي الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والهيئات والصناديق - وما في حكمها - سواء كانت ميزانياتها ضمن ميزانية الدولة أو خارجها، وكذلك على العاملين في الشركات التي تملكها الدولة بالكامل.

ثالثاً: تشكل لجنة في وزارة المالية من ممثلين من: وزارة المالية، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ووزارة التجارة والصناعة، وأمانة مجلس الخدمة العسكرية، تكون مهمتها البت في معالجة أي حالة أو إشكال ينشأ من تطبيق ما ورد في البندين (أولاً) و(ثانياً) من هذا القرار.

رابعاً: التأكيد على الجهات الرقابية بمتابعة تطبيق ما ورد في هذا القرار، واتخاذ ما يلزم نظاماً في شأن أي مخالفة تنشأ من جراء ذلك .

(2) عدلت بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1721/1) وتاريخ 1433/11/30هـ بتعديل المادة (الرابعة والأربعون) ليكون بدل الانتقال الذي يصرف لمن يشغل المرتبة

(الخامسة عشرة) مقداره (2000) ريال شهرياً، وذلك من تاريخ تعيينه على هذه المرتبة حتى تاريخ تأمين السيارة له، على ألا تتجاوز الفترة (ستة أشهر) من تاريخ تعيينه، وكذا تعديل الفقرة رقم (3) من المادة (الأولى) من قواعد التعاقد مع من أحيل على التقاعد ليكون مقدار البدل للمتعاقد معه ممن يشغل المرتبة الخامسة عشرة (2000) ريال شهرياً، وأن يتم تطبيقه على أصحاب المعالي الوزراء ونواب الوزراء وشاغلي المرتبة الممتازة وما يعادلها في سلالم الرواتب الأخرى، وذلك من تاريخ التعيين على إحدى هذه المراتب حتى تاريخ تأمين السيارة له على ألا تتجاوز الفترة (ستة أشهر).

## اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية

له السيارة إلى جهة حكومية أو رقي إلى مرتبة أخرى سواء في جهته التي يعمل بها أو في غيرها فتستمر السيارة معه حتى إكمال المدة اللازمة لنقل ملكيتها، وفي حالة انتهاء خدمته بسبب الوفاة أو العجز الصحي عن العمل أو التقاعد، فتنقل ملكيتها إليه دون اشتراط إكمال مدة الأربع سنوات .

ويجوز بعد الاتفاق مع وزير المالية ووزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المدنية أن يسري حكم هذه المادة على رؤساء المصالح والإدارات المستقلة .

ب- تؤمن وزارة الخارجية لرؤساء البعثات الدبلوماسية الممثلة للمملكة في الخارج السيارات المناسبة لاستعمالها في تنقلاتهم الرسمية والخاصة، وتجدد كل أربع سنوات كما يؤمن بالإضافة إلى ذلك سائق .

ج- لا يصرف للمستفيد من أحكام الفقرتين السابقتين بدل الانتقال المقرر .



## المادة الخامسة والأربعون:

يصرف للموظف عند التعيين أول مرة في خدمة الدولة بعد صدور اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية التي تم العمل بها اعتباراً من تاريخ 1397/8/1 هـ بدل يعادل راتب شهر واحد (1)(2)(3).

## المادة السادسة والأربعون:

يصرف للموظف المنتدب في الداخل من الموظفين الخاضعين للمادة (44) من هذه اللائحة خمسون ريالاً بدل انتقال يومي طوال فترة الانتداب إذا لم توفر له وسائل النقل في مقر انتدابه .

## المادة السابعة والأربعون:

لا يجوز للموظف بأي حال من الأحوال استعمال السيارات الحكومية إذا كان يحصل على بدل انتقال شهري .

## المادة الثامنة والأربعون(4):

يصرف بدل ضرر أو عدوى كل شهر مقداره (750) ريالاً للموظفين الذين يتعرضون بحكم عملهم وبصورة مباشرة للضرر أو العدوى، وتحدد مسميات الوظائف المشمولة بهذا البدل وشروط صرفه من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالاشتراك مع وزارة المالية .

## اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية

(1) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25 هـ المتضمن في البند (ثانياً) بأن تلغى البدلات والمكافآت والمزايا المالية الواردة في الجدول (أ) المرافق لهذا القرار ومن ضمنها إلغاء بدل التعيين.

(2) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25 هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25 هـ التي تم إلغاؤها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.

(3) صدر الأمر الملكي رقم (أ/270) وتاريخ 1438/9/26 هـ القاضي بتعديل البند (ثانياً) من الأمر رقم (أ/158) بتاريخ 1438/7/25 هـ ليصبح بالنص الآتي: "يسري العمل بأمرنا هذا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم (551) بتاريخ 1437/12/25 هـ.

(4) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25 هـ المتضمن في البند (ثانياً) بأن تلغى البدلات والمكافآت والمزايا المالية الواردة في الجدول (أ) المرافق لهذا القرار ومن ضمنها إلغاء بدل عدوى وضرر.



## المادة التاسعة والأربعون(1)(2)(3):

يصرف بدل خطر كل شهر قدره(600) ريالاً للموظفين الذين تقتضي طبيعة أعمالهم التعرض للخطر، وتحدد مسميات الوظائف المشمولة بهذا البدل وشروط صرفه من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالاشتراك مع وزارة المالية .

## المادة الخمسون:

- أ- يصرف للأطباء البيطريون الذين يشرفون على الذبح واللحوم خارج وقت الدوام الرسمي مكافأة تعادل نصف الراتب الشهري .
- ب- يمنح الأطباء البيطريون مكافأة سنوية تعادل مرتب شهرين .

## المادة الحادية والخمسون:

يمنح الذين يزاولون أعمال التدريب والتعليم داخل المدارس ومعاهد التعليم ومراكز التدريب (من غير الخاضعين للائحة الوظائف التعليمية) بدل مهنة كل شهر قدره 20 % من أول مربوط المرتبة التي يشغلها الموظف، فإذا زادت خدمته عن خمس سنوات يصرف له بدل قدره 30 % من أول مربوط المرتبة التي يشغلها، ويشترط لصرف هذا البدل:

- 1- أن يكون الموظف مثبتاً على وظيفة تعليمية أو تدريجية داخل المدرسة أو المعهد أو مركز التدريب.
- 2- أن يزاول الموظف عمل الوظيفة المثبت عليها فعلاً.
- 3- أن تكون مدة الخدمة المحتسبة قد قضيت على وظيفة تعليمية أو تدريجية .

## المادة الثانية والخمسون(4)(5)(6)(7):

يجوز منح بدل طبيعة عمل لغير شاغلي الوظائف التعليمية والتدريبية للأسباب التالية:

- 1- صعوبة العمل الذي يقوم به الموظف، أو كون الاستمرار فيه يؤدي إلى آثار مرضية مثل وظائف النسخ .
- 2- ارتباط الوظيفة بمسئولية من شأنها أن تعرض شاغلها لخسارة مادية بسبب مباشرة عملها مثل وظائف أمناء الصناديق .

(1) صدر قرار مجلس الوزراء رقم(551) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (ثانياً) بأن تلغى البدلات والمكافآت والمزايا المالية الواردة في الجدول (أ) المرافق لهذا القرار ومن ضمنها إلغاء بدل خطر.

(2) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم(551) وتاريخ 1437/12/25هـ التي تم إلغاؤها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.



(3) صدر الأمر الملكي رقم (أ/270) وتاريخ 1438/9/26هـ القاضي بتعديل البند (ثانياً) من الأمر رقم (أ/158) بتاريخ 1438/7/25هـ ليصبح بالنص الآتي: "يسري العمل بأمرنا هذا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم (551) بتاريخ 1437/12/25هـ.

(4) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (ثانياً) بأن تلغى البدلات والمكافآت والمزايا المالية الواردة في الجدول (أ) المرافق لهذا القرار ومن ضمنها إلغاء بدل طبيعة العمل المقرر لوظائف: (ناسخ آلة، مسجل معلومات، أمين صندوق، مأمور صرف، رئيس أمانة صندوق، مأمور عهد، فني اتصالات).

(5) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (ثالثاً) بأن تعدل البدلات والمكافآت والمزايا المالية الواردة في الجدول (ب) المرافق لهذا القرار ومن ضمنها: (1- يكون البدل المقرر لوظائف: محصل إيرادات أمين مستودع ومن يقوم بأمانة المستودعات الطبية من شاغلي الوظائف الصحية، مأمور اتصالات، مأمور بيت مال، أمين بيت مال بنسبة 10% من راتب الدرجة الأولى من المرتبة 2- يكون البدل المقرر لوظائف: مدير شعبة ضيافة، مشرف قصر، مشرف ضيافة، مراقب ضيافة، رئيس قسم الضيافة، مراقب قصر، مأمور قصر، مأمور ضيافة، مقدم ضيافة بنسبة 15% من راتب الدرجة الأولى من المرتبة)

(6) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ التي تم إلغاؤها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.

(7) صدر الأمر الملكي رقم (أ/270) وتاريخ 1438/9/26هـ القاضي بتعديل البند (ثانياً) من الأمر رقم (أ/158) بتاريخ 1438/7/25هـ ليصبح بالنص الآتي: "يسري العمل بأمرنا هذا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم (551) بتاريخ 1437/12/25هـ.

### 3 - كون الوظيفة من الوظائف التي يعمل شاغلها خارج المكاتب الحكومية طوال الوقت أو أغلبه .

ويمنح هذا البدل بنسبة لا تزيد على (20 %) من أول مربوط المرتبة التي يشغلها الموظف، ويتم تحديد الوظائف التي يصرف لها هذا البدل ومقدار البدل لكل وظيفة بقرار من وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المدنية بناء على اقتراح لجنة البدلات المنصوص عليها في المادة (56) من هذه اللائحة، ويشترط لصرف البدل أن يكون الموظف شاغلاً لوظيفة من الوظائف التي يقرر لها هذا البدل ويزاول عملها فعلاً.

### المادة الثالثة والخمسون:

يصرف للموظف الذي تنتهي خدمته بعد نفاذ هذه اللائحة (مكافأة نهاية خدمة) تعادل رواتب ستة أشهر، في الحالات الآتية:

- التنسيق من الخدمة بموجب المادة (16) من لائحة انتهاء الخدمة .
- الإحالة على التقاعد بسبب العجز عن العمل .
- الإحالة على التقاعد بسبب بلوغ السن النظامية .
- الوفاة .

وتصرف (مكافأة نهاية خدمة) تعادل رواتب أربعة أشهر للموظف الذي يحال على التقاعد المبكر. وفي جميع الأحوال لا يجوز الجمع بين هذه المكافأة ومكافأة الفئات الوظيفية المشمولة بلوائح خاصة التي يعتبر نظام الخدمة المدنية ولوائح التنفيذية جزءاً مكملاً لها، على أن لا تقل مكافأة نهاية الخدمة لهذه الفئات الوظيفية عن نهاية الخدمة للمشمولين بنظام الخدمة المدنية إذا توافرت لديهم شروط صرفها(1).



## المادة الرابعة والخمسون:

يجوز منح الموظفين المعيّنين على وظائف ثابتة في المناطق النائية بدلاً شهرياً لا يتجاوز مقداره عشرين بالمائة (20 %) من أول مربوط المرتبة، وتتولى (لجنة البدلات) المشكلة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من ممثل لها وممثل لكل من وزارة المالية والجهة ذات العلاقة - تحديد المناطق المشمولة بهذا البدل ومقدار البدل لكل منطقة وشروط منحه ورفع التوصيات لمجلس الخدمة المدنية(2)(3).

## ثالثاً - الأحكام العامة

### المادة الخامسة والخمسون:

تصرف البدلات كل شهر بالإضافة إلى راتب الموظف وتخفيض بنسبة انخفاض الراتب ويوقف صرفها إذا أوقف الراتب، ولا تصرف البدلات عند التعويض عن الإجازة أو في حالة الابتعاث.

### المادة السادسة والخمسون:

تشكل في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لجنة مؤلفة من مندوبين من:

(1) عدل عجز المادة (53) بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم(1/1675) وتاريخ 1433/3/29هـ.

(2) صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم(1/1760) وتاريخ 1434/7/18هـ. بالموافقة على توصيات لجنة البدلات بشأن عناصر تحديد نسبة بدل المناطق النائية.

(3) صدر الأمر الملكي رقم (أ/69) وتاريخ 1436/4/9هـ. القاضي بإلغاء عدد من الأجهزة الحكومية ومن ضمنها (مجلس الخدمة المدنية).

أ - وزارة المالية .

ب- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية .

ج- الوزارة أو المصلحة الحكومية ذات العلاقة، وتكون مهمتها:

1- مراجعة البدلات المنصوص عليها فيما سبق والوظائف الخاضعة لها واقتراح الإضافة أو التعديل بها .

2- النظر في البدلات التي قد توجد في المستقبل والأحكام المنظمة لها وتؤخذ توصيات اللجنة فيما سبق في الاعتبار عند وضع اللوائح المختصة، كما يكون من مهمة اللجنة مراقبة حسن تطبيق الأحكام المنظمة للبدلات والوظائف الخاضعة لها، وتعرض توصياتها على مجلس الخدمة ليقرر ما يراه حيا لها

### المادة السابعة والخمسون:

يستمر صرف البدلات والمكافآت والتعويضات والمزايا التي يتقاضاها الموظفون قبل نفاذ اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم(1) وتاريخ 1397/7/27هـ. فيما لا يتعارض معها .



## المادة الثامنة والخمسون:

يجوز للموظف التنازل عن أي من المزايا أو البدلات المقررة في أنظمة الخدمة المدنية أو اللوائح أو القرارات المكملة له بشروطين:  
أ- أن يكون التنازل خطياً مع إسقاط الحق في المطالبة أمام الجهات الحكومية أو القضائية.  
ب- أن ينص على ذلك في القرار الإداري .

## المادة التاسعة والخمسون:

تحتسب التواريخ وفق تقويم أم القرى، ويعتبر الشهر في تنفيذ أحكام أنظمة الخدمة المدنية ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك (1)(2)(3).

## المادة الستون:

تحل المواد الواردة في هذه اللائحة محل جميع القواعد المقررة في هذا الشأن.

(1) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ المتضمن في البند (رابع عشر): يكون احتساب الرواتب والأجور والمكافآت والبدلات الشهرية وما في حكمها لجميع العاملين في الدولة ومرفها، بما يتوافق مع السنة المالية للدولة المحددة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/6) وتاريخ 1407/4/12هـ.

(2) صدر الأمر الملكي رقم (أ/158) وتاريخ 1438/7/25هـ القاضي في (أولاً) إعادة جميع البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين المشار إليها في قرار مجلس الوزراء رقم (551) وتاريخ 1437/12/25هـ التي تم إلغائها أو تعديلها أو إيقافها إلى ما كانت عليه، وفي (ثانياً) يسري العمل بهذا الأمر اعتباراً من تاريخه.

(3) صدر الأمر الملكي رقم (أ/270) وتاريخ 1438/9/26هـ القاضي بتعديل البند (ثانياً) من الأمر رقم (أ/158) بتاريخ 1438/7/25هـ ليصبح بالنص الآتي: "يسري العمل بأمرنا هذا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم (551) بتاريخ 1437/12/25هـ.



## فصل الشكاوى والتظلمات

مسؤولية تنفيذ سياسة التواصل والتعاون تقع على جميع أفراد الإدارة، بدءاً من الإدارة العليا وحتى الموظفين على مستويات مختلفة. ومع ذلك، يتوقع أن تكون الإدارة العليا وقادة الأقسام الرئيسية من بين المسؤولين الرئيسيين عن تنفيذ السياسة بشكل فعال وتعزيزها في جميع أنحاء الجامعة.

## فصل الشكاوى والتظلمات

### منصة التظلمات

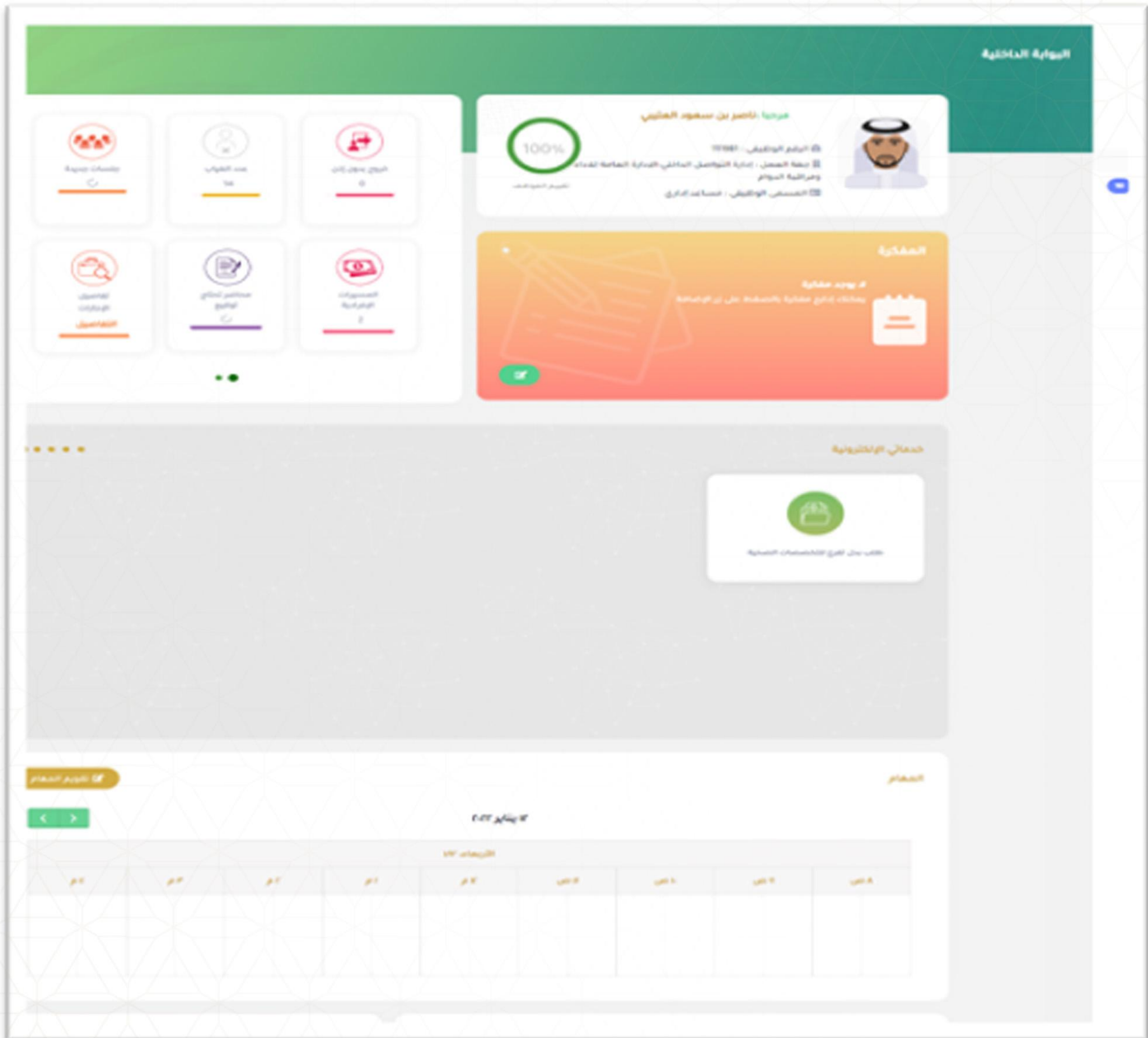
في إطار حرص عمادة الموارد البشرية على توفير بيئة عمل جاذبة وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية تدعم تحقيق أهداف الجامعة وتنسجم مع قيمها وفق خططها الاستراتيجية والعمل باللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية المادة الثامنة الفقرة (ز) التي تنص على "صيانة حق الموظف في التظلم وإبداء وجهة نظره في حال الإخلال بحق من حقوقه الوظيفية، وفق أحكام المنظمة لذلك" وعملاً بالإطار التنظيمي لأداء المادة الخامسة عشر والتي نصت على "تشكل في الجهة الحكومية بقرار من الوزير المختص لجنة من ثلاثة أعضاء يكون مدير عام الموارد البشرية من بينهم، تكون مهمتها فحص التظلمات الخاصة بعمليات الأداء في الجهة، وتكون مداوات اللجنة سرية، وعلى اللجنة فحص التظلم المقدم لها ودارسته، ولها مناقشة الموظف المتظلم ومعد ومعمد التقرير، على أن ترفع اللجنة توصياتها خلال مدة لا تزيد على شهر من تاريخ تقديم التظلم لها إلى الوزير المختص ليقرر مايراه ويكون قراره نهائياً".

فقد تم تفعيل منصة التظلمات وهي من ضمن الخدمات الإلكترونية التي تقدمها الجامعة لمنسوبيها على البوابة الداخلية (خدماتي).



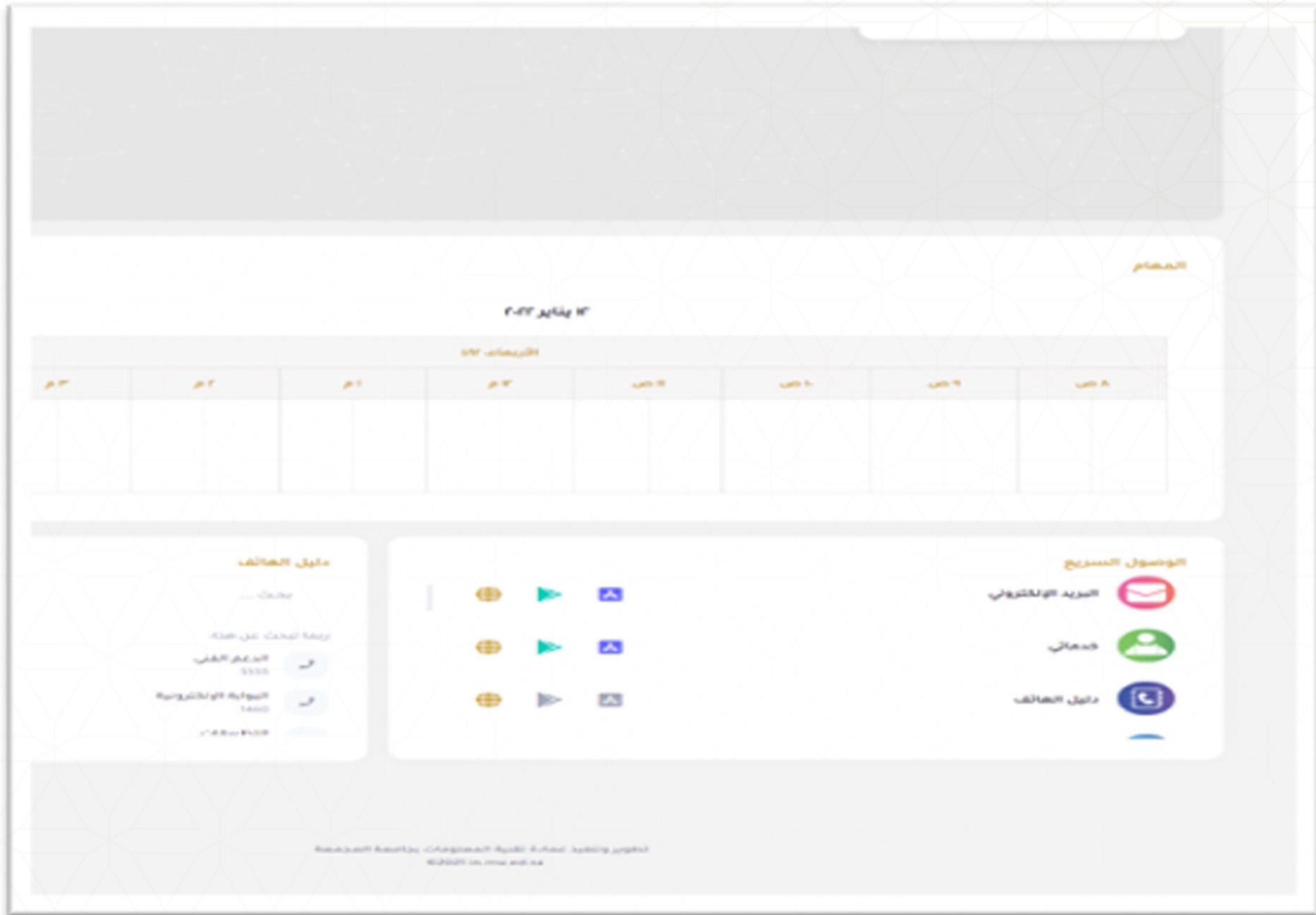
# طريقة الوصول إلى بوابة التظلمات

## أولاً: الدخول عن طريق البوابة الداخلية





## ثانياً: الدخول على ايقونه خدماتي



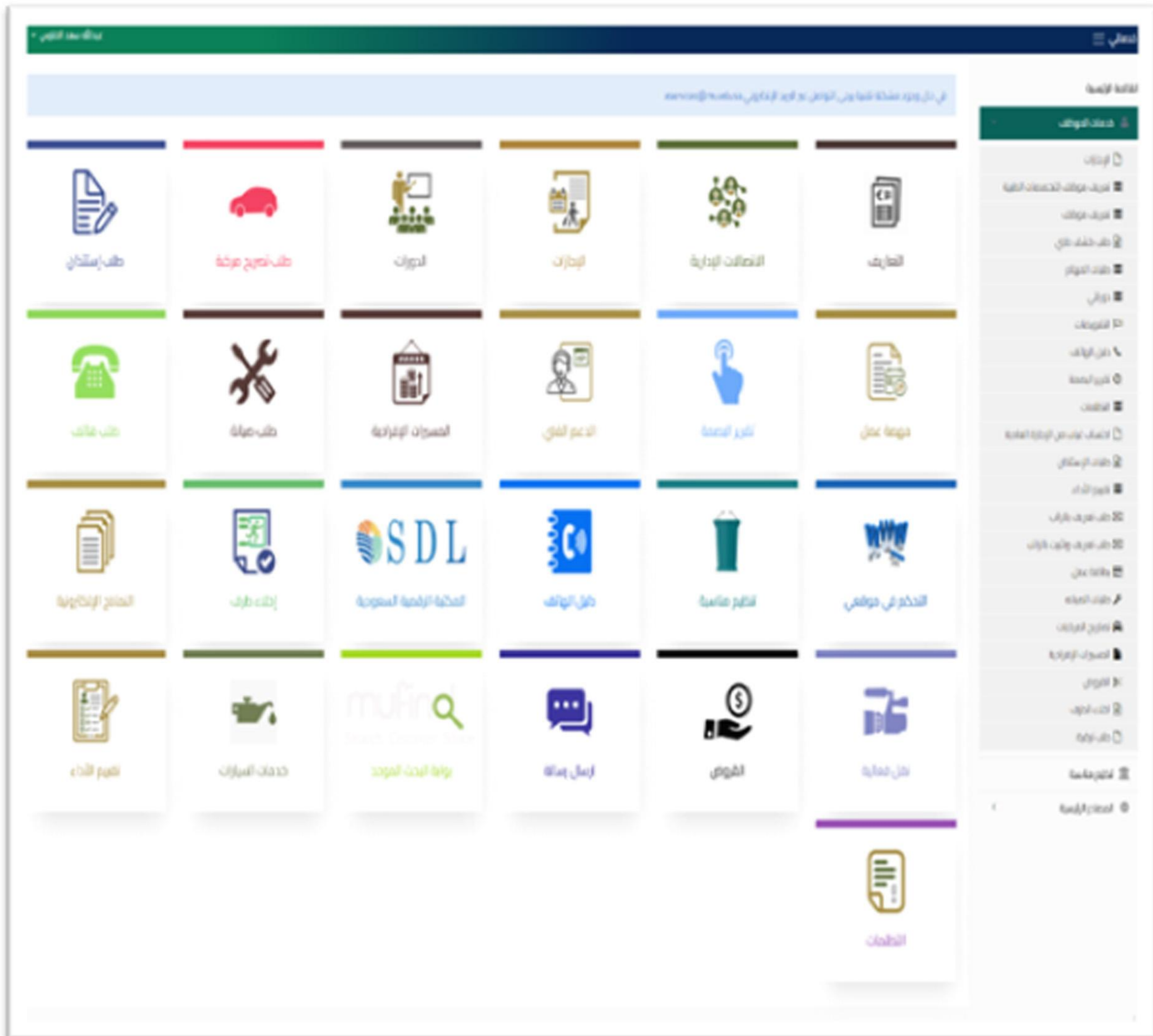


## ثالثاً: الدخول على خدمات الموظف



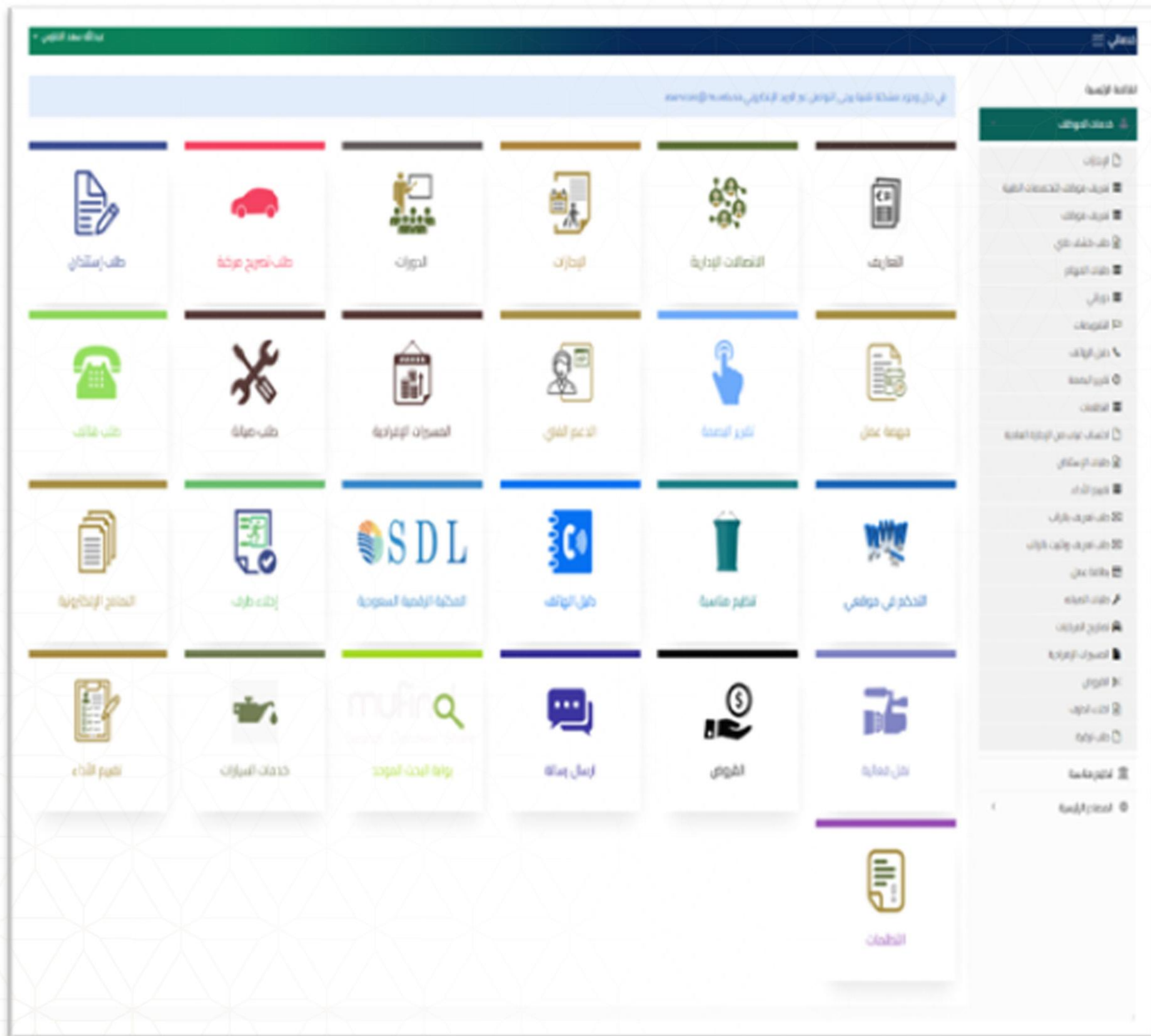


## رابعًا: إختيار التظلمات في القائمة أسفل قائمة خدمات الموظف أو أيقونة التظلمات



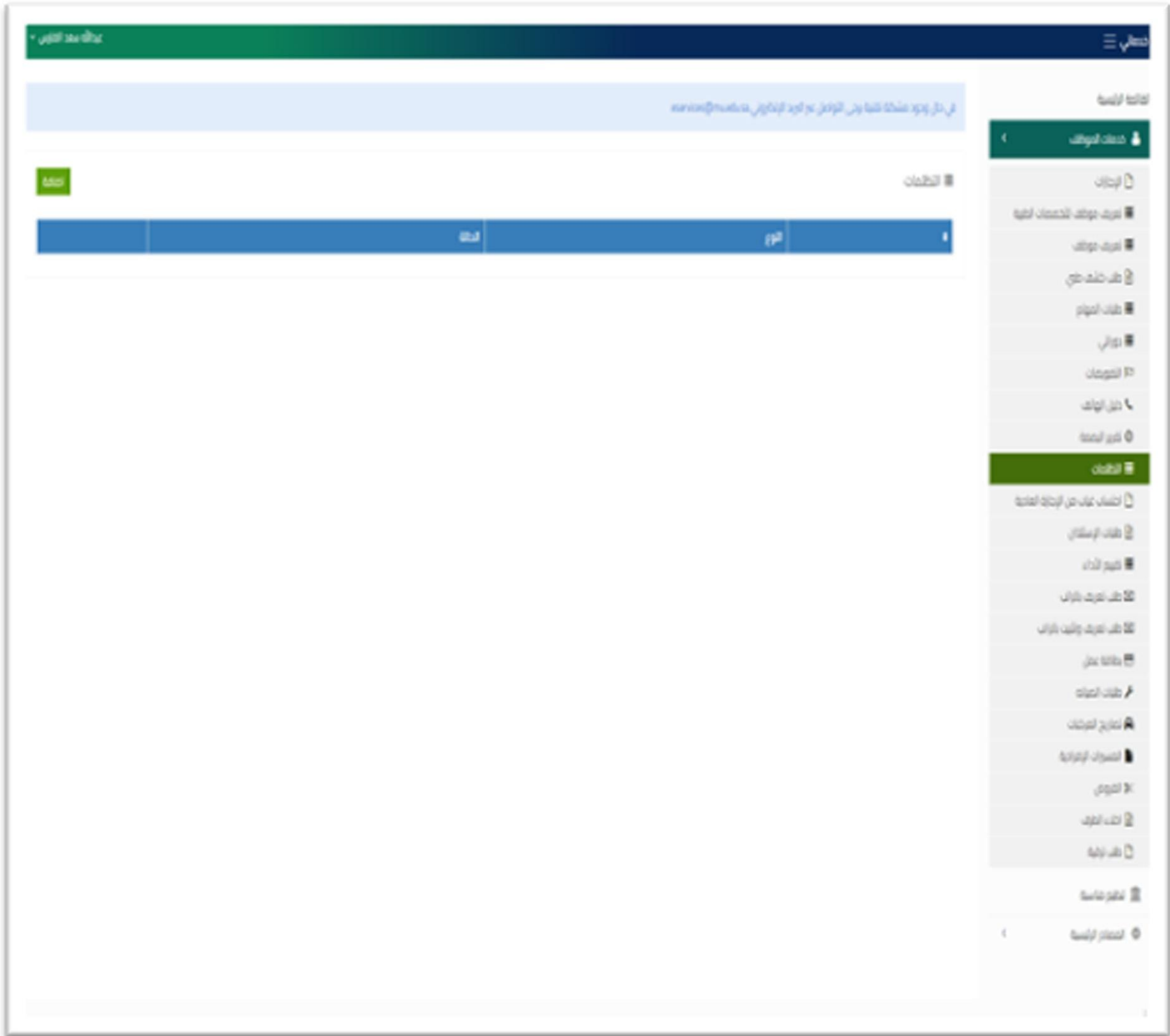


## رابعًا: إختيار التظلمات في القائمة أسفل قائمة خدمات الموظف أو أيقونة التظلمات





## خامساً: إضافة تظلم جديد





## سادساً : كتابة نص التظلم ورفع المرفقات ثم حفظ

The image shows a screenshot of a web-based complaint form. The form is titled "تظلم" (Complaint) and is in Arabic. It includes a header with the text "تظلم" and a navigation menu on the right side with options like "الرئيسية" (Home), "خدمات التوظيف" (Recruitment Services), "خدمات التدريب" (Training Services), "خدمات المساعدة" (Assistance Services), and "خدمات الإسكان" (Housing Services). The main content area contains a large text input field for the complaint, a "إرسال التظلم" (Send Complaint) button, and a "حفظ" (Save) button. There are also fields for "اسم التظلم" (Complaint Name) and "التعليقات" (Comments).

تم بحمد الله وتوفيقه