

KINGDOM OF SAUDI ARABIA
MINISTRY OF CIVIL SERVICE



المملكة العربية السعودية
وزارة الخدمة المدنية

لائحة الحقوق والمزايا المالية

المقرة بالأمر الملكي رقم (أ/ ٢٨) وتاريخ ٢٠/٣/١٤٣٢هـ

طبعت بتاريخ ١/٤/١٤٣٦هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

لائحة الحقوق والمزايا المالية

- أقرت هذه اللائحة بموجب البند (أولاً) من الأمر الملكي رقم (أ / ٢٨)
وتاريخ ١٤٣٢/٣/٢٠هـ
- تم وضع مواد هذه اللائحة وترقيمها وترتيبها استناداً للبند (ثانياً)
من الأمر الملكي رقم (أ / ٢٨) وتاريخ ١٤٣٢/٣/٢٠هـ
- تم عمل بهذه اللائحة اعتباراً من تاريخ صدور الأمر الكريم في
١٤٣٢/٣/٢٠هـ

الفهرس

المواد	الموضوع
المواد من (١٦) إلى (٢٧) من نظام الخدمة المدنية	المواد المتعلقة بالحقوق والمزايا المالية الواردة بنظام الخدمة المدنية
المواد من (١) إلى (٥)	<u>لائحة الحقوق والمزايا المالية</u> أولاً - الرواتب والعلاوات
المواد من (٦) إلى (٥٣)	<u>ثانياً</u> - البدلات والمكافآت والتعويضات
المواد من (٥٤) إلى (٥٩)	<u>ثالثاً</u> - الأحكام العامة

المواد المتعلقة بالحقوق والمزايا المالية الواردة

بنظام الخدمة المدنية

إن هذه اللائحة تنفيذية للمواد الواردة بنظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٤٩ وتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ (الفصل الثالث) و(الفصل الرابع) من (الباب الثاني) من النظام المتعلقة (بالرواتب والعلاوات) و(البدلات والمكافآت والتعويضات) و تيسيراً للباحثين والمختصين الراغبين في الاطلاع عليها تم إيراد مواد النظام فيما يلي :-

(الرواتب والعلاوات)

المادة/١٦

يستحق الموظف راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل.

المادة/١٧

يمنح الموظف العلاوة وفق سلم الرواتب الملحق بهذا النظام وذلك بنقله من الدرجة التي يشغلها إلى الدرجة التالية لها مباشرة في المرتبة نفسها ويتم النقل من أول شهر محرم من كل سنة.

المادة/١٨

أ- يمنح الموظف المعين راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي عين عليها فإذا كان راتبه عند التعيين يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه عند التعيين^١ ويجوز التعيين في غير الدرجة الأولى بالنسبة لمن تتوفر لديه مؤهلات معينة يحددها مجلس الخدمة المدنية.

ب - يمنح الموظف المرقى راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي رقي إليها فإذا كان راتبه عند الترقية يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه^٢ . ويجوز بقرار من السلطة المختصة منح الموظف المرقى راتب الدرجة التالية.

ج- في حالة إعادة الموظف الذي ترك الخدمة في وظيفة بنفس المرتبة التي كان يشغلها عند انتهاء خدمته يوضع بنفس الدرجة التي كان عليها أما إذا أعيد إلى وظيفة ذات مرتبة أقل فيمنح راتب أول درجة تتجاوز آخر راتب كان يتقاضاه فإذا كان راتبه يزيد عن راتب آخر درجة في مرتبة الوظيفة يمنح هذه الدرجة.

^١ عالج قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٧٦/١ وتاريخ ١٦/٦/١٤هـ موضوع من ينتقل من كادر إلى آخر بحيث يعاد تصنيفه كما لو عين أصلاً على الكادر الذي انتقل إليه ويتدرج في المرتبة والدرجة تبعاً لذلك دون النظر إلى راتبه الذي بصرف له وفقاً للكادر الذي انتقل منه، وقد استثنى القرار من يصدر قرار من مجلس الوزراء بتعيينه على المرتبتين ١٤-١٥ بحيث يثبت على الدرجة التي يتساوى راتبها مع راتبه الأساسي السابق الذي كان يتقاضاه قبل تعيينه بغض النظر عن الكادر الذي كان يشغل إحدى الوظائف المشمولة به.

^٢ تضمن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٧٩٦/١ وتاريخ ٢٣/٦/٢٩هـ جواز منح العلاوة لشاغلي الوظائف المستنناة من المسابقة.

المادة/١٩

يصرف للموظف المكفوف اليد ومن في حكمه نصف صافي راتبه فإذا برئ أو عوقب بغير الفصل يصرف له الباقي من راتبه ، أما إذا عوقب بالفصل فلا يستعاد ما صرف له ما لم تقرر الجهة التي أصدرت قرار العقوبة غير ذلك.

المادة /٢٠

لا يجوز الحجز على راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة ولا يجوز أن يتجاوز المقدار المحجوز كل شهر ثلث صافي راتبه الشهري ما عدا دين النفقة، وإذا كان الموظف موقوفاً بسبب مطالبته بديون (للحكومة أو لغير الحكومة) فيصرف له راتبه الأساسي. ٣

المادة/٢١

مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة لا يستحق الموظف راتباً عن الأيام التي لا يباشر فيها عمله.

البدلات والمكافآت والتعويضات

المادة/٢٢

يصرف للموظف المنتدب في مهمة رسمية بدل نقدي عن كل يوم يقضيه خارج مقر عمله داخل المملكة أو خارجها وفق الفئات التي تحددها لائحة البدلات.

المادة/٢٣

يجوز بقرار من الوزير المختص تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة معينة أو بالقيام بمهمة رسمية، كما يجوز تكليفه بذلك مع قيامه بمهام وظيفته الأصلية.

المادة/٢٤

يجوز أن تحدد وزارة الخدمة المدنية المستوى الذي يصل إليه أداء العمل بالنسبة لبعض الوظائف فإذا زاد عمل الموظف على القدر المحدد جاز منحه مكافأة عن هذه الزيادة تحدد بقرار من الوزير المختص وتحدد اللائحة قواعد منح هذه المكافأة.

^٣ عدلت بقرار مجلس الوزراء رقم ١٢٧ وتاريخ ١٤٣٥/٤/٣هـ المعتمد بالمرسوم الملكي رقم م/٢٣ وتاريخ ١٤٣٥/٤/١١هـ.

المادة/٢٥

يجوز بقرار من الوزير المختص شغل بعض الوظائف بصفة مؤقتة بمكافأة تحدد على أساس العمل بالقطعة أو الإنتاج أو الساعة حسب المعدلات التي يضعها مجلس الخدمة المدنية.

المادة/٢٦

يصرف للموظف الذي يكلف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي وأثناء العطل الرسمية مكافأة نقدية عن الساعات الإضافية ، وتحدد اللائحة قواعد منح هذه المكافأة.

المادة/٢٧

تحدد اللائحة أنواع ومقدار وشروط البدلات أو المكافآت أو التعويضات أو المزايا التي تمنح للموظف.

لائحة الحقوق والمزايا المالية

أولاً- الرواتب والعلاوات

المادة الأولى:

إذا تمت ترقية الموظف من أول محرم منح الزيادة المقررة للترقية وفق المادة (١٨/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.

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 :

يكون منح العلاوة المنصوص عليها في عجز المادة ١٨/ب من نظام الخدمة المدنية بقرار من الوزير المختص أو من يفوضه بمن في ذلك من تتم ترقيتهم للمرتبتين (١٥،١٤) لغرض تشجيع الموظف الجيد على الأداء ، وذلك بعد توفر الشروط التالية :

- أ- بالنسبة لمن تتم ترقيتهم للمراتب (١١) فما فوق فيشترط لمنح العلاوة الإضافية ما يلي:
 - ١- أن يكون الموظف حاصلاً في تقويم الأداء الوظيفي على تقدير بدرجة لا تقل عن (ممتاز) في العام الأخير قبل منحه العلاوة .
 - ٢- أن تكون ترقيته للمرتبة التي تلي مرتبته مباشرة .
 - ٣- 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 الإضافية مايلي:^٤

١- أن يكون الموظف حاصلًا في تقويم الأداء الوظيفي على تقدير بدرجة لا تقل عن (جيد جداً) في العام الأخير قبل منحه العلاوة.

٢- أن يكون الموظف المرقى قد أمضى مدة لا تقل عن (أربع سنوات) في المرتبة التي يشغلها.

٣- 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^٥ وهي:-

- ١- إذا كان حبسه بسبب اتهامه بارتكاب جريمة تتصل بالوظيفة العامة.
- ٢- إذا كان حبسه بسبب اتهامه بارتكاب جريمة الاعتداء على النفس أو العرض أو المال.
- ٣- إذا كان حبسه بسبب اتهامه من السلطة التنفيذية بارتكاب جريمة تخل بالشرف أو الأمانة.
- ٤- 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.

^٤ عدلت بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٦٩٩/١ وتاريخ ١٤٣٣/٦/٣هـ المبلغ بخطاب الديوان الملكي رقم ٣٧٢١٨ وتاريخ ١٤٣٣/٨/٩هـ والذي يسري من تاريخ تبليغه من الديوان الملكي
^٥ عدلت المادة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٩٠٦/١ وتاريخ ١٤٣٥/١٠/٢٢هـ المبلغ بتعميم الديوان الملكي رقم ٧١١٦ وتاريخ ١٤٣٦/٢/١٧هـ القاضي بحذف الفقرة (ب) والتي كانت تنص على (كما يعتبر الموظف الموقوف في السجن لمطالبته في حقوق مالية خاصة مشمولاً بحكم المادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية وبالأخص عندما يثبت إفساره).

ثانياً- البدلات والمكافآت والتعويضات

المادة السادسة :

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

في الخارج				في الداخل	المرتبة
وفقاً لجدول تصنيف الدول حسب فئات التمثيل الدبلوماسي					
مرتفعة المعيشة (صعبة)	الفئة (أ)	الفئة (ب)	الفئة (ج)		
١٦٨٠	١٥٦٠	١٤٤٠	١٣٢٠	٨٠٠	١٤،١٥
١٤٧٠	١٣٦٥	١٢٦٠	١١٥٥	٧٠٠	١٢،١٣
١٢٦٠	١١٧٠	١٠٨٠	٩٩٠	٦٠٠	١١،١٠،٩
٨٤٠	٧٨٠	٧٢٠	٦٦٠	٤٠٠	٨،٧
٦٧٢	٦٢٤	٥٧٦	٥٢٨	٣٢٠	٦
٤٢٠	٣٩٠	٣٦٠	٣٣٠	٢٠٠	٥،٤
٣١٥	٢٩٣	٢٧٠	٢٤٨	١٥٠	٣،٢،١

ويمنح موظفو المرتبتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة عند سفرهم إلى خارج المملكة في مهمة رسمية عن كل يوم بدل انتقال قدره (٣٠٠) ريال.

المادة السابعة :

إذا أمنت الحكومة للموظف المنتدب السكن والطعام خفض البديل إلى الربع وإذا أمنت له السكن فقط خفض البديل 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 تحسب التكاليف على الحكومة .

ولا يجوز تأمين السكن والطعام في الخارج للموظفين المتدربين 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 .^٦

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 اسبوعين فيجب أن يصدر بذلك قرار من الوزير المختص.^٧

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.

^٦ سبق أن صدر تعميم وزارة الخدمة المدنية رقم ٤٥/٣٦ وتاريخ ١٤٠٦/٧/٢٨ هـ حدد مسافات الانتداب (٧٥) كيلومتراً فأكثر للطرق المسفلتة، (٤٠) كيلومتراً فأكثر للطرق غير المسفلتة، (١٥) 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.
^٧ تضمن قرار مجلس الوزراء رقم (١٠١) وتاريخ ١٤٠٥/٦/٢٤ هـ أنه (إذا زادت مدة الانتداب في المرة الواحدة عن أسبوعين فيجب أن يصدر بذلك قرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المختص).

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.

المادة 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 المتدبين عن طريق الإدارة المختصة لترتيب التوجه إلى مقر الانتداب في موعد واحد إن كان ذلك ممكناً على ألا يتم الانتقال إلا بعد أن يعقد المتدبون 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 المتدبين 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 وأستغرق 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 بدل انتداب 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 المنتدبين 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 (٢٠) يوماً أو نصف المدة أيهما أقل.

المادة 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 :

لا يجوز انتداب موظف خارج مقر عمله مدة أو مدد متوالية تزيد عن ستين (٦٠) يوماً إلا بعد موافقة رئيس 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 (١٢٠) يوماً.

ب- من يكلف بتمثيل المملكة في اجتماعات مجالس أو منظمات دولية أو إقليمية أو عربية الذين يصدر بتسميتهم قرار من مجلس الوزراء أو المقام السامي على ألا تزيد فترة انتدابهم على مائة وعشرين (١٢٠) يوماً.

ج- موظفو الجهات الحكومية التي يتطلب الأمر سفرهم إلى المنطقة الغربية لفترة الصيف على أن يصدر الوزير قراراً يحدد أسماء المطلوب انتدابهم لفترة محددة لا تزيد على مائة وعشرين (١٢٠) يوماً.

د - موظفو الجهات الحكومية العاملين في الجهاز الفني والإشرافي على المشروعات الحكومية التنموية والخدمية على ألا تزيد فترة انتدابهم عن (١٢٠) يوماً في السنة وتتولى وزارة الخدمة المدنية بالتنسيق مع وزارة المالية تحديد المسميات الوظيفية المشمولة بالفقرة (د).^٨

ويجوز للوزير المختص في حالات الضرورة القصوى تمديد فترة الانتداب بما لا يزيد عن (٣٠) يوماً زيادة على فترة الستين يوماً.^٩

المادة الثالثة والعشرون:

يصرف للموظف المنقول بدل انتداب عن أيام السفر على ألا تزيد على ثلاثة أيام في الداخل وثلاثة أيام في الخارج.

المادة الرابعة والعشرون :

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

المادة الخامسة والعشرون:

تطبق الأحكام الخاصة بالبدل النقدي على الأشخاص غير الموظفين الذين يكلفون بمهام رسمية خارج محل إقامتهم بقرار من الوزير المختص يحدد فيه مرتبتهم كما لو كانوا موظفين رسميين.

^٨ أضيفت بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٧٩٩/١ وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٣هـ.

^٩ عدل عجز المادة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٦٦١/١ وتاريخ ١٤٣٣/٢/١٦هـ (يجوز للوزير المختص في حالات الضرورة القصوى تمديد فترة الانتداب بما لا يزيد عن ٣٠ يوماً زيادة على فترة الستين يوماً) ويطبق القرار من تاريخ تبليغه في ١٤٣٣/٣/٢٦هـ 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 السادسة والعشرون :

تحدد إجراءات وشروط تكليف الموظف للقيام بأعمال وظيفة معينة أو بمهمة رسمية حسب المادة (٢٣) من نظام الخدمة المدنية بلائحة يصدرها مجلس الخدمة المدنية.^{١٠}

المادة السابعة والعشرون :

يجوز للجهة الادارية المختصة إبقاء الموظف الذي انتهى عقده بحصوله على الجنسية السعودية في عمله بمكافأة شهرية تعادل راتبه الشهري التعاقدى حتى تتم إجراءات تعيينه وفق قواعد نظام الخدمة المدنية على أن تتم هذه الإجراءات خلال الستة أشهر التالية للحصول على الجنسية.^{١١}

المادة الثامنة والعشرون :

يجوز في الحالات الاستثنائية للوزير المختص وبعد موافقة وزير الخدمة 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 (٢٥) من نظام الخدمة المدنية ما يلي:-

- ١- أن يتوفر في المرشح مؤهلات وشروط شغل الوظيفة.
- ٢- أن تكون الوظيفة شاغرة.
- ٣- 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.

^{١٠} صدرت لائحة التكليف بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٥٩٦/١ وتاريخ ١٤٢٠/١/١٨هـ.
^{١١} صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٧٦٥/١ وتاريخ ١٤٢٢/٣/٢٤هـ وقضى بجواز قيام وزارة الخدمة المدنية بناءً على طلب الجهة الحكومية ترشيح المتعاقد غير السعودي بعد حصوله على الجنسية السعودية على وظيفة تناسب مؤهلاته العلمية والعملية وبما يتناسب مع راتبه.

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.

المادة الحادية والثلاثون :

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

- أ- ألا سبيل لإنجاز العمل أثناء وقت الدوام.
 - ب - أن يكون العمل خارج وقت الدوام للقيام بواجبات وظيفية شاغرة او 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 (١٥،١٤،١٣) من الوزير المختص أو من في حكمه^{١٢}.
- 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 وخمسة 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 (١٠٠٪) من الراتب الأساسي لأيام التكليف.^{١٣}

^{١٢} صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٨٦١/١ وتاريخ ١٤٣٥/٦/١ هـ المبلغ بتعميم الديوان الملكي رقم ٣١٧٥١ وتاريخ ١٤٣٥/٨/٨ هـ 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 تطبيق الضوابط المنصوص عليها في البند أولاً من هذه القرار في حالة انتداب الموظف للعمل في جهة حكومية أخرى.

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 (١٠٠,٠٠٠) ريال.^{١٤} ويصرف لمن يصاب بعجز جزئي أو عاهة مستديمة لا تمنعانه من أداء عمله إذا وقعا بسبب العمل تعويض يقدر على أساس نسبة العجز الذي أصابه مقدراً على أساس التعويض المشار إليه ، ويكون تقرير نسبة العجز من الهيئة الطبية المختصة.

المادة السادسة والثلاثون:

يصرف للموظف بدل انتقال شهري وفق الفئات التالية :

- ٥٠٠ ريال - للمراتب من الأولى إلى الخامسة .
- ٧٠٠ ريال - للمراتب من السادسة إلى العاشرة .
- ٩٠٠ ريال - للمراتب من الحادية عشرة إلى الثالثة عشرة .
- ١٢٠٠ 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 (٣٠/١) من بدل الانتقال الشهري المخصص لمرتبه.

ويجوز عوضاً عن صرف هذا البدل تأمين وسيلة النقل المناسبة للموظفين الذين تستوجب طبيعة عملهم سفراً متواصلاً بشرط موافقة وزير المالية ووزير الخدمة المدنية على ذلك.

^{١٣} عدل مقدار المكافأة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٧٤٩/١) وتاريخ ١٤٣٤/٣/١٧ هـ بحيث تكون مكافأة العمل أيام العطل الرسمية والأعياد وفقاً لساعات العمل الإضافي بحد أعلى قدره (١٠٠%) من الراتب الأساسي لأيام التكليف.
^{١٤} قضى قرار مجلس الوزراء رقم ١٤٥ وتاريخ ١٤٣٦/٣/٢١ هـ بأن تصرف منحه مقدارها (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال، لذوي المتوفى بسبب (فيروس كورونا) العامل في القطاع الصحي الحكومي أو الخاص، مدنياً كان أم عسكرياً، وسعودياً كان أم غير سعودي، على أن يسري ذلك اعتباراً من تسجيل أول إصابة بالفيروس بتاريخ ١٤٣٤/٧/٥ هـ.

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 التربية والتعليم ووزارة الصحة وغيرها من الجهات التي تعمل فيها نساء أن تختار بعد أخذ رأي المستفيدات بين نقلهن أو دفع بدل الانتقال الشهري لمن 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.

المادة 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 الخدمة المدنية وموافقتها بعد تقصي أسباب النقل ووجاهتها.^{١٥}

^{١٥} سبق أن صدر تعميم وزارة الخدمة المدنية رقم ٤٥/٢٣ بتاريخ ١٤٠٧/٥/٢٤ هـ حدد المسافات المعتبرة لصرف بدل الترحيل (٧٥) كيلومتراً فأكثر للطرق المسفلتة، (٤٠) كيلومتراً فأكثر للطرق غير المسفلتة، (١٥) 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.

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 اركابه 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.^{١٦}

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

١- 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.

٢- 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 البديل المنصوص عليه في الفقرة (ب) قطع الانتداب من قبل مرجع الموظف قبل إنهاء مدة الانتداب.

المادة الأربعون :

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

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.

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.

^{١٦} تضمن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٧٨٧/١ وتاريخ ١٤٣٥/١/١٦ هـ المبلغ بتعميم الديوان الملكي رقم ٣٣٦٦٩ وتاريخ ١٤٣٥/٨/١٩ هـ 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 (٥١) التي تخص بدل انتداب السفير. وعدم جواز صرف أي بدلات أو مزايا مالية مماثلة لها في (لائحة الحقوق والمزايا المالية)

د- إذا حصل على اجازة مرضية وأوصي بعلاجه من قبل الجهة المختصة لبلد آخر داخل المملكة.

فإذا كان السفر إلى بلد لا تصله الطائرات فيصرف له اجرة سيارة صغيرة كاملة إذا كان من موظفي المرتبة العاشرة فما فوق وأجرة اركابه بالنقل الجماعي لما دون ذلك.

ويجوز في الحالات الاستثنائية أن تهيء 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 يصرف للموظف المتهم بدل انتداب إلا بعد أن تثبت براءته مما نسب إليه.

المادة الثانية والأربعون :

يكون الإكراب بالطائرات وفق الدرجات الآتية:-

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 :

١- مرافقة الضيوف الرسميين عند سفرهم بالدرجة الأولى.

٢- كون الموظف عضواً في وفد رسمي مسافر إلى الخارج ، ويحق لبعض الأعضاء الركوب بالدرجة الأولى.

٣- من يرى 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 (٤١) 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 الإكراب 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 (٢٠٠٠) ريال على ألا تتجاوز الفترة ستة أشهر من تاريخ التعيين^{١٧}، 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 له السيارة إلى جهة حكومية أوقفي 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 ، فتنتقل ملكيتها إليه دون اشتراط إكمال مدة الأربع سنوات.

ويجوز بعد الاتفاق مع وزير المالية ووزير الخدمة المدنية أن يسري حكم هذه المادة على رؤساء المصالح والإدارات المستقلة.

ب- تؤمن وزارة الخارجية لرؤساء البعثات الدبلوماسية المثلة 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.

^{١٧} تضمن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٧٢١/١) وتاريخ ١٤٣٣/١١/٣٠هـ المبلغ بتعميم الديوان الملكي رقم ١٥٦٧١ وتاريخ ١٤٣٤/٤/٢٧هـ تعديل المادة (الرابعة والأربعون) ليكون بدل الانتقال الذي يصرف لمن يشغل المرتبة (الخامسة عشرة) مقداره (٢٠٠٠) ريال شهرياً، وذلك من تاريخ تعيينه على هذه المرتبة حتى تاريخ تأمين السيارة له، على ألا تتجاوز الفترة (سنة أشهر) من تاريخ تعيينه، وكذا تعديل الفقرة رقم (٣) من المادة (الأولى) من قواعد التعاقد مع من أحيل على التقاعد ليكون مقدار البدل للمتقاعد معه ممن يشغل المرتبة الخامسة عشرة (٢٠٠٠) ريال شهرياً، وأن يتم تطبيقه على أصحاب المعالي الوزراء ونواب الوزراء وشاغلي المرتبة الممتازة وما يعادلها في سلال الرواتب الأخرى، وذلك من تاريخ التعيين على إحدى هذه المراتب حتى تاريخ تأمين السيارة له على ألا تتجاوز الفترة (سنة أشهر)

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 ١/٨/١٣٩٧هـ بدل يعادل راتب شهر واحد.

المادة السادسة والأربعون :

يصرف للموظف المتدب في الداخل من الموظفين الخاضعين للمادة (٤٤) 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 :

يصرف بدل ضرر أو عدوى كل شهر مقداره (٧٥٠) ريالاً للموظفين الذين يتعرضون بحكم عملهم وبصورة مباشرة للضرر أو العدوى ، وتحدد مسميات الوظائف المشمولة بهذا البدل وشروط صرفه من قبل وزارة الخدمة المدنية بالاشتراك مع وزارة المالية.

المادة التاسعة والأربعون :

يصرف بدل خطر كل شهر قدره (٦٠٠) ريالاً للموظفين الذين تقتضي طبيعة أعمالهم التعرض للخطر، وتحدد مسميات الوظائف المشمولة بهذا البدل وشروط صرفه من قبل وزارة الخدمة المدنية بالاشتراك مع وزارة المالية.

المادة الخمسون :

أ- يصرف للأطباء البيطريين 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 (٢٠٪) من أول مربوط المرتبة التي يشغلها الموظف ، فإذا زادت خدمته عن خمس سنوات يصرف له بدل قدره (٣٠٪) من أول مربوط المرتبة التي يشغلها، ويشترط لصرف هذا البدل :

- ١- أن يكون الموظف مثباً على وظيفة تعليمية أو تدريجية داخل المدرسة أو المعهد أو مركز التدريب.
- ٢- أن يزاول الموظف عمل الوظيفة المثبت عليها فعلاً.
- ٣- أن تكون مدة الخدمة المحتسبة قد قضيت على وظيفة تعليمية أو تدريجية.

المادة الثانية والخمسون :

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

١- صعوبة العمل الذي يقوم به الموظف ، أو كون الاستمرار فيه يؤدي إلى آثار مرضية مثل وظائف النسخ.

٢- ارتباط الوظيفة بمسئولية من شأنها أن تعرض شاغلها لخسارة مادية بسبب مباشرة عملها مثل وظائف أمناء الصناديق.

٣- كون الوظيفة من الوظائف التي يعمل شاغلها خارج المكاتب الحكومية طوال الوقت أو أغلبه. ويمنح هذا البدل بنسبة لا تزيد على (٢٠٪) من أول مربوط المرتبة التي يشغلها الموظف، ويتم تحديد الوظائف التي يصرف لها هذا البدل ومقدار البدل لكل وظيفة بقرار من وزير الخدمة المدنية بناء على اقتراح لجنة البدلات المنصوص عليها في المادة (٥٦) 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 (١٦) 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 ولوائحه التنفيذية جزءاً مكتملاً لها، على أن لا تقل مكافأة نهاية الخدمة لهذه الفئات الوظيفية عن نهاية الخدمة للمشمولين بنظام الخدمة المدنية إذا توافرت لديهم شروط صرفها.^{١٨}

المادة الرابعة والخمسون :

يجوز منح الموظفين المعينين على وظائف ثابتة في المناطق النائية بدلاً شهرياً لا يتجاوز مقداره عشرين بالمائة (٢٠٪) من أول مربوط المرتبة، وتتولى (لجنة البدلات) المشكلة في وزارة الخدمة المدنية 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.^{١٩}

^{١٨} عدل عجز المادة (٥٣) بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٦٧٥/١ وتاريخ ١٤٣٣/٣/٢٩ هـ .
^{١٩} صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٧٦٠/١) وتاريخ ١٤٣٤/٧/١٨ هـ بالموافقة على توصيات لجنة البدلات بشأن عناصر تحديد نسبة بدل المناطق النائية.

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 :

تشكل في وزارة الخدمة المدنية لجنة مؤلفة من مندوبين من :-

أ- وزارة المالية .

ب- وزارة الخدمة المدنية .

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

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

٢- 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 المدنية ليقرر ما يراه حياها.

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 (١) وتاريخ ١٣٩٧/٧/٢٧هـ 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 بشرطين :

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.

المادة الستون :

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

سلم رواتب الموظفين العام

المعتمد بالأمر الكريم رقم (م/٤٠٩٧) وتاريخ ١٤٣٢/٦/٢٥ هـ اعتباراً من ١٤٣٢/٦/٢٥ هـ

العلوة السنوية	الدرجات															المرتبة
	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
١٣٥	٤٨٩٠	٤٧٥٥	٤٦٢٠	٤٤٨٥	٤٣٥٠	٤٢١٥	٤٠٨٠	٣٩٤٥	٣٨١٠	٣٦٧٥	٣٥٤٠	٣٤٠٥	٣٢٧٠	٣١٣٥	٣٠٠٠	١
١٦٥	٥٧٤٠	٥٥٧٥	٥٤١٠	٥٢٤٥	٥٠٨٠	٤٩١٥	٤٧٥٠	٤٥٨٥	٤٤٢٠	٤٢٥٥	٤٠٩٠	٣٩٢٥	٣٧٦٠	٣٥٩٥	٣٤٣٠	٢
١٩٠	٦٦٠٥	٦٤١٥	٦٢٢٥	٦٠٣٥	٥٨٤٥	٥٦٥٥	٥٤٦٥	٥٢٧٥	٥٠٨٥	٤٨٩٥	٤٧٠٥	٤٥١٥	٤٣٢٥	٤١٣٥	٣٩٤٥	٣
٢٣٠	٧٧٥٠	٧٥٢٠	٧٢٩٠	٧٠٦٠	٦٨٣٠	٦٦٠٠	٦٣٧٠	٦١٤٠	٥٩١٠	٥٦٨٠	٥٤٥٠	٥٢٢٠	٤٩٩٠	٤٧٦٠	٤٥٣٠	٤
٢٦٥	٨٩٥٠	٨٦٨٥	٨٤٢٠	٨١٥٥	٧٨٩٠	٧٦٢٥	٧٣٦٠	٧٠٩٥	٦٨٣٠	٦٥٦٥	٦٣٠٠	٦٠٣٥	٥٧٧٠	٥٥٠٥	٥٢٤٠	٥
٣٠٥	١٠٣٣٥	١٠٠٣٠	٩٧٢٥	٩٤٢٠	٩١١٥	٨٨١٠	٨٥٠٥	٨٢٠٠	٧٨٩٥	٧٥٩٠	٧٢٨٥	٦٩٨٠	٦٦٧٥	٦٣٧٠	٦٠٦٥	٦
٣٦٥	١٢١٢٠	١١٧٥٥	١١٣٩٠	١١٠٢٥	١٠٦٦٠	١٠٢٩٥	٩٩٣٠	٩٥٦٥	٩٢٠٠	٨٨٣٥	٨٤٧٠	٨١٠٥	٧٧٤٠	٧٣٧٥	٧٠١٠	٧
٤١٥	١٣٨٢٠	١٣٤٠٥	١٢٩٩٠	١٢٥٧٥	١٢١٦٠	١١٧٤٥	١١٣٣٠	١٠٩١٥	١٠٥٠٠	١٠٠٨٥	٩٦٧٠	٩٢٥٥	٨٨٤٠	٨٤٢٥	٨٠١٠	٨
٤٧٠	١٥٨٥٥	١٥٣٨٥	١٤٩١٥	١٤٤٤٥	١٣٩٧٥	١٣٥٠٥	١٣٠٣٥	١٢٥٦٥	١٢٠٩٥	١١٦٢٥	١١١٥٥	١٠٦٨٥	١٠٢١٥	٩٧٤٥	٩٢٧٥	٩
٥١٠	١٧٤١٥	١٦٩٠٥	١٦٣٩٥	١٥٨٨٥	١٥٣٧٥	١٤٨٦٥	١٤٣٥٥	١٣٨٤٥	١٣٣٣٥	١٢٨٢٥	١٢٣١٥	١١٨٠٥	١١٢٩٥	١٠٧٨٥	١٠٢٧٥	١٠
٥٣٠		١٨٧٠٥	١٨١٧٥	١٧٦٤٥	١٧١١٥	١٦٥٨٥	١٦٠٥٥	١٥٥٢٥	١٤٩٩٥	١٤٤٦٥	١٣٩٣٥	١٣٤٠٥	١٢٨٧٥	١٢٣٤٥	١١٨١٥	١١
٥٧٠			٢٠٢٧٥	١٩٧٠٥	١٩١٣٥	١٨٥٦٥	١٧٩٩٥	١٧٤٢٥	١٦٨٥٥	١٦٢٨٥	١٥٧١٥	١٥١٤٥	١٤٥٧٥	١٤٠٠٥	١٣٤٣٥	١٢
٦٠٥				٢١٨٣٥	٢١٢٣٠	٢٠٦٢٥	٢٠٠٢٠	١٩٤١٥	١٨٨١٠	١٨٢٠٥	١٧٦٠٠	١٦٩٩٥	١٦٣٩٠	١٥٧٨٥	١٥١٨٠	١٣
٧٠٠					٢٤٠١٥	٢٣٣١٥	٢٢٦١٥	٢١٩١٥	٢١٢١٥	٢٠٥١٥	١٩٨١٥	١٩١١٥	١٨٤١٥	١٧٧١٥	١٧٠١٥	١٤
٨٦٥						٢٨٦٤٠	٢٧٧٧٥	٢٦٩١٠	٢٦٠٤٥	٢٥١٨٠	٢٤٣١٥	٢٣٤٥٠	٢٢٥٨٥	٢١٧٢٠	٢٠٨٥٥	١٥

جدول تصنيف الدول حسب فئات بدل التمثيل الدبلوماسي

(وفقاً لقراري مجلس الخدمة المدنية رقم ١٦٥٣/٢ وتاريخ ١٤٣٣/١/٤ هـ ورقم ١٨٦٠/١ وتاريخ ١٤٣٥/٦/١ هـ)

الفئة مرتفعة المعيشة						
الولايات المتحدة "نيويورك"	امبراطورية اليابان	الاتحاد السويسري	جمهورية الصين الشعبية "هونغ كونج"	روسيا الاتحادية	مملكة الدنمرك	المملكة المتحدة
مملكة السويد	مملكة النرويج "أوسلو"	جمهورية فنلندا "هلنكي"				

الفئة (أ)

جمهورية البرازيل الاتحادية	جمهورية كوريا الجنوبية	جمهورية سنغافورة	جمهورية المجر	جمهورية اليونان
جمهورية الصين الوطنية	جمهورية ألمانيا الاتحادية	جمهورية رومانيا	جمهورية أيرلندا "دبلن"	ساحل العاج (كرت دي فوار)
الجمهورية الإسلامية الإيرانية	جمهورية التشيك	جمهورية الجابون	استراليا	جمهورية نيجيريا الاتحادية
جمهورية بولندا	الجمهورية اللبنانية	الجمهورية الفرنسية	الجمهورية الأرجنتينية	جمهورية الكاميرون
نيوزيلندا	جمهورية البرتغال	كندا "أتاوا"	جمهورية النمسا	كوبا "هافانا"
الولايات المتحدة المكسيكية	جمهورية الصين الشعبية "كين"	جمهورية إيطاليا	مملكة هولندا	جمهورية الفلبين
الولايات المتحدة الأمريكية "واشنطن" "هيوستن" "لوس انجليس"		مملكة اسبانيا	أوكرانيا "كييف"	

الفئة (ب)

جمهورية ليبيا	جمهورية اوغندا	الجمهورية اليمنية	جمهورية كازخستان	جمهورية جنوب أفريقيا
جمهورية جيبوتي	دولة الامارات العربية المتحدة	جمهورية البوسنة والهرسك	جمهورية أذربيجان	جمهورية تشيلي
الجمهورية العربية السورية	سلطنة عمان	مملكة البحرين	الجمهورية التونسية	جمهورية تشاد
جمهورية تركيا	جمهورية مصر العربية	مملكة اتحاد ماليزيا	جمهورية كينيا	جمهورية السودان
جمهورية أثيوبيا الشعبية الفدرالية الديمقراطية	جمهورية البانيا	المملكة المغربية	جمهورية باكستان الاسلامية	فيتنام "هانوي"
الجمهورية البوليفارية الفنزولية	جمهورية اندونيسيا	دولة قطر	جمهورية غينيا	جمهورية العراق
الجمهورية الاسلامية الموريتانية	جمهورية الجزائر الديمقراطية الشعبية	جمهورية الهند	جمهورية افغانستان الاسلامية	طاجيكستان "دوشنبه"
دولة الكويت	جمهورية النيجر	جمهورية غانا	جمهورية السنغال	جمهورية موزمبيق "موبوتو"
المملكة الاردنية الهاشمية	جمهورية تركمانستان	جمهورية اوزبكستان	دولة اريتيريا	جمهورية زامبيا
جمهورية نيبال "كتمندو"	اتحاد ماينمار	جمهورية مالي	مملكة تايلند	جمهورية بوركينا فاسو
جمهورية قرقيزستان "بشكك"	سلطنة بروناي دار السلام			

الفئة (ج)

جمهورية الصومال الديمقراطية	جمهورية تنزانيا المتحدة	جمهورية سريلانكا الديمقراطية	جمهورية بنجلاديش الشعبية
-----------------------------	-------------------------	------------------------------	--------------------------

تضمن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٦٥٣/٢) وتاريخ ١٤٣٣/١/٤ هـ المبلغ بقرية الديوان الملكي رقم ٣٣٠٤٣ وتاريخ ١٤٣٣/٧/١٠ هـ بالفقرة (ثانياً): يعامل الموظف المنتدب إلى دولة ليست مصنفة ضمن جدول تصنيف الدول معاملة الموظف المنتدب إلى الدولة المصنفة المجاورة لها.

بعض الحوافز المقررة بموجب قرارات (مجلس الوزراء - مجلس الخدمة المدنية)

المستند	الجهات أو الفئات المستفيدة	مقداره	مسمى الحافز
قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٧٧٢/١ وتاريخ ١٤٣٤/٨/١٦هـ	العاملون في الأمن والسلامة في الجهات الحكومية	١٥٪ من الراتب	بدل طبيعة عمل للعاملين في مجال الأمن والسلامة
قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١١٢٨/١ في ١٤٢٧/٠١/١٩هـ	العاملون في المناطق الجبلية بجبال جازان، وسراة عبيدة، وتهامة ردموم	١٠٪ - ٥٠٪	مكافأة العاملين في المناطق الجبلية
قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠٤٦ في ١٤٠٦/١٠/٢٤هـ	العاملون المتخصصون في مجال الحاسب الآلي من المعيّنين على سلم رواتب الموظفين العام.	٢٠ - ٢٥٪ من أول مربوط المرتبة	مكافأة الحاسب الآلي
المرسوم الملكي رقم م/١٨ في ١٤٣٦/٢/٢٣هـ	وظائف مباشرة الأموال العامة أمناء المستودعات والصناديق.. الخ)	راتب شهرين أساسيين لكل سنة	مكافأة مباشرة الأموال العامة
قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٨٩ في ١٤٠١/٢/٢هـ قرار مجلس الوزراء رقم ١٠١ في ١٤٠٥/٦/٢٤هـ	(موزع بريد، مراسل، سائق)	من راتب نصف شهر إلى راتب شهر ونصف	مكافأة موزعي البريد
قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٢٢٦/١ في ١٤٢٨/٢/٢٧هـ	للمستخدمين العاملين على خدمة المرضى بأقسام المستشفيات والمحاجر الصحية	راتب ثلاثة أشهر	مكافأة خدمة المرضى
قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦٢٢ في ١٤٠٢/٢/١٢هـ	جميع الجهات الحكومية	١٠٠٠ ريال	مكافأة سائقي سيارات الوزراء ونوابهم والمرتبة الممتازة
قرار مجلس الوزراء رقم ٤٣٧ في ١٣٩٣/٤/٦هـ، قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٤٣/١ في ١٤٢٣/٤/٦هـ	الحاصلون على مؤهلات علمية أثناء عملهم خارج المملكة في السفارات والملحقيات	راتب شهر واحد	مكافأة الدارسين أثناء عملهم بالخارج
قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٧١٣/١ في ١٤٣٣/١٠/١٧هـ، وقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٨٩٢/١ في ١٤٣٥/٨/٢٤هـ	للمستشارين غير المتفرغين من أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الحكومية	١٠,٠٠٠ ريال شهرياً كحد أقصى	مكافأة المستشارين غير المتفرغين
قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٨٣٣/١ وتاريخ ١٤٣٥/٤/١١هـ المبلغ بتعميم الديوان الملكي رقم ٢٢١٦٥ وتاريخ ١٤٣٥/٦/١٠هـ	للمتعاونين والمكلفين بترجمة لغة الإشارة للصم والبكم في الجهات الحكومية	٥٪ (من أول مربوط المرتبة شهرياً	مكافأة مترجمي لغة الإشارة

الآراء النظامية في الرواتب والبدلات

الرواتب والعلاوات

س: ما المقصود بنصف صافي راتب الموظف مكفوف اليد ومن في حكمه وفقاً للمادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية؟

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

س: ما مدى احتفاظ المشمول بلانحة الوظائف التعليمية لراتبه الذي يتقاضاه إذا تنازل عن المستوى التعليمي الذي يشغله إلى مستوى أقل باللانحة التعليمية نفسها؟

الرأي: إن حالة المشمول بلانحة الوظائف التعليمية المتنازل إلى مستوى أقل من المستوى الذي يشغله تشبه حالة الموظف المعاد للخدمة على مرتبة أقل من المرتبة التي كان يشغلها والذي يعامل من حيث الراتب المستحق بموجب المادة (١٨/ج) من نظام الخدمة المدنية وبالتالي يمكن قياس هذا النص على الحالة المشار إليها شريطة أن يكون قد أمضى في الخدمة سنة فأكثر.

س: العمال المعينون على بند الأجور ويتقاضون رواتب معينة هل ينظر إلى رواتبهم عند التعيين على وظائف المستخدمين بحيث يوضعون على الدرجة التي تتساوي أو تزيد على رواتبهم؟

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

س: موظف استقال قبل إكمال سنة التجربة ثم أعيد تعيينه مرة أخرى بنفس المرتبة هل يحتفظ براتبه السابق؟
الرأي: ما دام أن فترة تعيينه السابق لم تصل إلى السنة ولم يكمل فترة التجربة فإن ذلك لا يعطيه الحق في الاستفادة من راتبه السابق.

س: ما مدى استحقاق المعلم لرواتب العطلة الصيفية إذا سبقها إجازة استثنائية ولحقها غياب غير مشروع؟
الرأي: المادة (الثامنة) من لانحة الاجازات حددت المدد التي لا يستحق عنها الموظف إجازة عادية ومن تلك المدد مدة الإجازة الاستثنائية. وتطبيقاً لذلك لا يستحق المدرس رواتب الإجازة الصيفية إلا بقدر ما يستحقه عن الأيام التي عملها خلال العام الدراسي بعد استبعاد أيام الإجازات الاستثنائية ومن باب أولى أيام الغياب على اعتبار أنها مستبعدة من الخدمة المحتسبة لغرض التقاعد.

س: ما مدى إمكانية احتفاظ العامل المعين على بند الأجور براتبه عند تعيينه بإحدى مراتب الموظفين أو المستخدمين؟

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

س: هل تحسم رواتب العطل الرسمية والأعياد إذا سبقها غياب ولحقها غياب على ضوء تعميم الوزارة رقم ١٥/٣٣٧٠٨ وتاريخ ١٢/٢٣/١٤١٠هـ.

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

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

س: ما مدى أحقية الموظف لراتب عطلة عيد الأضحى المبارك إذا كان قد منح إجازة استثنائية تنتهي مع بداية عطلة العيد وطوي قيده بعدها لاستقالته؟
الرأي: الموظف في عطلة العيد لا يزال في الخدمة ويتمتع بكافة حقوقه الوظيفية لذلك يستفيد من راتب عطلة العيد.

س: موظف استقال من وظيفة بالمرتبة الرابعة ومن ثم عاد للخدمة على المرتبة الخامسة بعد نجاحه في المسابقة، ما مدى إمكانية احتفاظه بما كان يتقاضاه من راتب حين كان يشغل المرتبة الرابعة؟
الرأي: لا يمكن احتفاظه براتبه السابق بل يعطى أول مربوط المرتبة التي عين عليها مجدداً ولا يشملها الاستثناء الوارد بالمادة (١٨/أ) من نظام الخدمة المدنية لأن المقصود الموظف الذي يعين على الوظيفة الأعلى وهو على راس العمل، ولأن الموظف في هذه الحالة لا يعتبر موظفاً قبل تعيينه على المرتبة الخامسة فلا يشملها هذا الاستثناء.

س: إذا صدر أمر من الجهة المختصة بالحجز على راتب الموظف مكفوف اليد في حدود ثلث الراتب وفقاً لما نصت عليه المادة (٢٠) من نظام الخدمة المدنية فهل يكون الحجز على نصف صافي الراتب أم كامل الراتب؟
الرأي: إن الحجز على راتب الموظف مكفوف اليد طبقاً لما نصت عليه المادة (٢٠) من النظام يكون على أساس ما يصرفه له فعلاً من فترة كف يده وهو نصف صافي راتب، بمعنى أن يكون الحجز على ثلث نصف صافي راتبه حتى لا يضار الموظف وأسرته.

س: موظف سبق وأن أنهيت خدماته ثم عاد للخدمة مجدداً ما مدى احتفاظه بالمكافأة التي كانت تمنح له مقابل فرق الراتب عندما كان مستخدماً وفقاً للمادة (١/١٨) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية؟
الرأي: إن المكافأة المنصوص عليها في المادة (١/١٨) من اللائحة التنفيذية خاصة بالمستخدم الذي يعين على وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية وعند انتهاء خدماته فإنه يفقد ميزة المكافأة التي تصرف تكملة للراتب لأنها ليست جزءاً من الراتب حتى يمكن مراعاتها عند إعادة تعيينه ويطبق بحقه نص الفقرة (ج) من المادة (١٨) من نظام الخدمة المدنية.

س: ما مدى جواز جمع الطالب بين مكافأة الدراسة والراتب المقطوع نظير عمله في إحدى الجهات الحكومية.
الرأي: لا يجوز للطالب الجمع بين مكافأة الدراسة وراتب الوظيفة عدا المكافأة التي تصرف للمشمولين بنظام الأئمة والمؤذنين وخدم المساجد فإنه يجوز الجمع بينهما.

س: ما مدى استحقاق الموظف لراتب الفترة التي كان يحضر فيها إلى مقر عمله ولكنه يرفض تأدية العمل الذي يكلف به؟

الرأي: إن حضور الموظف إلى مقر عمله وانصرافه منه في الأوقات الرسمية المحددة للدوام ليس غاية في حد ذاته، وإنما هو وسيلة لكي يؤدي العمل الموكل إليه في مقره في الوقت المحدد لأدائه، ومادام قد رفض الموظف تأدية العمل الموكل إليه خلال الفترة المشار إليها، فإنه لا يستحق راتباً عنها وفقاً لنص المادة (٢١) من نظام الخدمة المدنية والتي ربطت استحقاق الراتب بمباشرة العمل وليس بمجرد الحضور لمقر العمل.

س: ما مدى استحقاق المشمولين بكوادر خاصة لعلاوة الترقية المنصوص عليها بالمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية عند ترفيتهم ضمن الكادر الخاضعين له، وهل يشمل ذلك المنقولين من كادر الموظفين إلى تلك الكوادر أو العكس؟

الرأي: إن من يتم ترقيتهم من المشمولين بتلك الكوادر الخاصة يجوز منحهم علاوة الترقية إذا كان النظام الخاص بهم لم ينظم ذلك ويحيل إلى نظام الخدمة المدنية في هذا الشأن، أما المنقولين من الخاضعين لنظام الخدمة المدنية إلى أحد تلك الكوادر أو العكس فإنه لا يجوز منحهم تلك العلاوة لأنهم لا يعتبرون مرقين وإنما يعاملون على أساس أنهم معينون.

س: إذا حسم على الموظف المشمول بلائحة الوظائف التعليمية مدة خمسة عشر يوماً من راتبه تطبيقاً للمادة (٢١) من نظام الخدمة المدنية بسبب غيابه، فهل هذا الحسم يؤثر على استحقاقه للعلاوة السنوية مستقبلاً؟
الرأي: يحرم المشمول بلائحة الوظائف التعليمية من العلاوة السنوية في حالات وردت تحديداً بالمادة (٦/ج) من اللائحة من بينها إذا عوقب بالحسم من الراتب مدة أو مدد مجموعها خمسة عشر (١٥) فأكثر وهذا ينصرف إلى الحسم كعقوبة تأديبية وفقاً لما ورد بنظام تأديب الموظفين وليس الحسم من الراتب مقابل الغياب تطبيقاً للمادة المشار إليها لأنه في هذه الحالة لا يستحق الموظف أصلاً راتب مدة الغياب.

س: هل يجوز منح الموظف الدرجة الإضافية المقررة بالمادة ١٨/ب من نظام الخدمة المدنية في حالة ترقيته على إحدى المراتب الواقعة بعد المرتبة العاشرة؟
الرأي: يجوز منح الموظف المرقى لإحدى المراتب التي تلي المرتبة العاشرة العلاوة الإضافية الواردة في المادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية التي نصت في عجزها على أنه (يجوز بقرار من السلطة المختصة منح الموظف المرقى راتب الدرجة التالية) وذلك بما يتفق مع المادة (٢/١٨) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية.

س: ما مدى جواز منح الموظف المنقول بترقية العلاوة الإضافية المنصوص عليها بالمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية؟
الرأي: يجوز منح الموظف المنقول بترقية علاوة إضافية عند ترقيته إذا كان حاصله على تقدير كفاية بدرجة لا تقل عن جيد جداً في العام الأخير، وذلك على أساس أنه لا يجوز نقله مع الترقية ما دام يوجد مؤهلين للترقية بالجهة الإدارية المنقول إليها.

س: موظف انتهت خدماته لوفاته بنهاية دوام شهر ذي الحجة فهل يستحق العلاوة السنوية؟
الرأي: إن العلاوة السنوية يستحقها الموظف وفقاً للمادة (١٧) من نظام الخدمة المدنية من أول شهر محرم من كل سنة وبالتالي فإن من أكمل دوام شهر ذي الحجة وهو على رأس العمل يستحق العلاوة للعام التالي وليس شرطاً أن يباشر الموظف يوم واحداً أو أكثر من أيام شهر محرم حتى يستحق العلاوة لأنها استحققت عن العام الماضي.

س: ما مدى جواز منح المستخدم المرقى بالمفاضلة للعلاوة الإضافية عند ترقيته؟
الرأي: يجوز للجهة الإدارية منح المستخدم عند ترقيته بالمفاضلة العلاوة الإضافية التي تمنح للموظف عند الترقية وذلك وفقاً للمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية والمادة (٢/١٨) من اللوائح التنفيذية لنظام خدمته المدنية استناداً للمادة (١٤) من لائحة المستخدمين.

س: ما مدى استحقاق الموظف مكفوف اليد للعلاوة الدورية المقررة في أول شهر محرم إذا انتهى كف يده بغير الفصل وعاد إلى عمله؟
الرأي: يستحق الموظف في هذه الحالة العلاوة الدورية طالما لم يصدر قرار من الجهة المختصة بالتأديب بحرمانه منها ويسوى راتبه بعد عودته على أساس استحقاقه للعلاوة الدورية.

س: الموظف المرقى في أول يوم من شهر محرم هل يستحق العلاوة السنوية على أساس الوظيفة المرقى منها أو المرقى لها؟
الرأي: المرقى في أول يوم من شهر محرم ينطبق بشأنه حكم المادة (الأولى) من لائحة الحقوق والمزايا المالية، التي تنص على أنه (إذا تمت ترقية الموظف من أول محرم منح الزيادة المقررة للترقية وفق المادة

(١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية ثم يمنح العلاوة السنوية على أساس الدرجة التي يستحقها في المرتبة المرقى إليها كما لو تمت الترقية قبل أول محرم).

س: هل يجوز منح الموظف العلاوة الإضافية المنصوص عليها في المادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية إذا كان يشغل وظيفة غير مستثناة من المسابقة عند ترقيته إلى وظيفة مستثناة من المسابقة، أو كان يشغل وظيفة مستثناة من المسابقة والمؤهل عند ترقيته إلى وظيفة مستثناة من المسابقة، أو إلى وظيفة مستثناة من المسابقة والمؤهل؟

الرأي: يجوز منح الموظف الذي يشغل وظيفة غير مستثناة من المسابقة للعلاوة الإضافية المنصوص عليها في المادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية عند ترقيته إلى وظيفة مستثناة من المسابقة شريطة إكمال المدة المطلوبة للترقية وهو أربع سنوات وأن يكون تقديره في تقويم الأداء الوظيفي عن العام الأخير لا يقل عن (جيد جداً). أما من كان يشغل وظيفة مستثناة من المسابقة والمؤهل فإنه لا يستفيد من هذه العلاوة عند ترقيته إلى وظيفة مستثناة من المسابقة أو إلى وظيفة مستثناة من المسابقة والمؤهل وذلك عملاً بمقتضى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٧٩٦/١) وتاريخ ١٤٢٣/٦/٢٩ هـ الذي قصر الاستفادة من العلاوة على شاغلي الوظائف المستثناة من المسابقة ممن هم على رأس العمل عند ترقيتهم إلى وظائف مستثناة.

س: هل من الممكن منح العلاوة الإضافية التي يجوز منحها عند الترقية بأثر رجعي بسبب عدم إدخالها في قرار الترقية أو قرار آخر مرافق له في نفس الوقت؟

الرأي: منح العلاوة المشار إليها إنما تمنح بمناسبة الترقية متى توفرت شروط منحها ووافق على منحها صاحب الصلاحية ولذلك يجب أن يكون منحها مصاحباً للترقية سواء في قرار الترقية ذاته أو في قرار مستقل تابع له، ولذلك لا يجوز منح هذه العلاوة بأثر رجعي بقرار متأخر عن قرار الترقية مادام أن وقت الترقية قد انتهى و استكملت جميع إجراءات الترقية والمباشرة للوظيفة المرقى لها .

البدلات والمكافآت والتعويضات

س: ما هي الجهة التي تتحمل نفقات السفر والإقامة لمرافق المريض في حالة كون المريض موظفاً تابعاً لإحدى الجهات الحكومية التي تؤمن العلاج الطبي مثل وزارة الحرس الوطني ووزارة الدفاع والطيران ووزارة الداخلية؟

الرأي: تصرف نفقات السفر والإقامة لمرافق المريض من وزارة الصحة عملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ١٨٨ لعام ١٣٩٦ هـ وكذلك المادة (١٣) من لائحة الإجازات.

س: هل يشمل حكم المادة (٤١) من لائحة الحقوق والمزايا المالية الموظف الذي يستدعى من مقر عمله لمقابلته بهدف معرفة مدى صلاحيته للعمل خارج المملكة أو الالتحاق بإحدى الدورات التدريبية؟
الرأي: طالما كان الاستدعاء بناءً على طلب الإدارة ويهدف لمصلحة العمل فإن ذلك يعتبر تكليفاً بمهمة، ويعامل في هذه الحالة معاملة الموظف المنتدب.

س: موظف يشغل المرتبة الخامسة عشرة لديه سيارة مؤمنة مع سائقها من قبل الدولة ورغب في الحصول على إجازة عادية وقضائها خارج مقر عمله داخل المملكة فهل يجوز انتداب سائقه للجهة التي يقضي بها إجازته؟

الرأي: طالما أن تأمين السيارة مع سائقها لاستعماله في الشؤون العامة والخاصة فإنه من الممكن انتدابه معه في الجهة التي سيقضي بها إجازته داخل المملكة وهذا ما يتفق مع حكم المادة (٤٤/أ) من لائحة الحقوق والمزايا المالية مع وجوب مراعاة المدد المحددة للانتداب.

س: مدى جواز صرف بدل الانتداب للسائق الخاص في حال مرافقته لشاغلي المرتبة الممتازة في إجازته خارج المملكة.

الرأي: لا يوجد نص يقضي بتأمين السيارة والسائق أثناء الانتداب الخارجي للمشمولين بنظام الوزراء ونواب الوزراء وموظفي المرتبة الممتاز وإنما نص على صرف بدل انتقال نقدي يومي، وبالتالي لا يجوز انتداب السائق الخاص في مثل هذه الحالة.

س: نصت المادة (٢٠) من الحقوق والمزايا المالية على أن (... ويحتسب بدل الانتداب عن أيام الإجازة المرضية على أن يخطر الموظف مرجعه بمرضه وأن يوافق على احتساب هذه المدة انتداباً على أن لا يزيد على عشرين (٢٠) يوماً أو نصف المدة أيهما أقل "فهل المقصود بعبارة" نصف المدة الواردة في النص نصف مدة الانتداب أم نصف مدة الإجازة المرضية؟
الرأي: المقصود "بنصف المدة" الوارد في هذه المادة هي مدة الانتداب وليست الإجازة المرضية.

س: مدى أحقية الموظف الذي نقل لبدل الانتداب في حالة حضوره لتسليم ما بعهدته؟
الرأي: إذا كان حضوره لاستكمال إجراءات تسليم ما بعهدته بسبب عائد إليه وكان يجب عليه تسليمه قبل سفره فلا يستفيد من تقصيره ولا تحسب المدة انتداباً ولا يستحق بدل انتداب ولا بدل إركاب أما إذا كان سبب التأخير عائد إلى جهته فإنه يستحق بدل الانتداب .

س: تنص المادة ١٥/٣٤ من لائحة التدريب على أن يصرف للموظف المبتعث للتدريب في الخارج ما يعادل بدل الانتداب عن الثلاثين يوماً الأولى، فهل هذه المدة تدخل ضمن مجموع فترات الانتداب التي لا يجوز تجاوزها كحد أقصى في السنة المالية ؟

الرأي: الموظف المبتعث في الخارج لا تحكمه نصوص الانتداب وإنما تحكمه النصوص الواردة بلائحة التدريب وذلك طيلة فترة ابتعاثه بما في ذلك الثلاثين يوماً الأولى التي يعطى عنها ما يعادل بدل انتداب على أساس إنها جزء من المخصص المقرر له وبالتالي فإن هذه المدة لا تدخل ضمن مجموع فترات الانتداب التي لا يجوز تجاوزها كحد أقصى في السنة.

س: ما هي الجهة التي تتحمل صرف بدل الانتداب والمصاريف السفرية لأعضاء مجالس المناطق المشاركين في الجولات التي تتم بتكليف من هذه المجالس؟

الرأي: إن الجولات التي يقوم بها أعضاء مجالس المناطق تدخل ضمن أعمال تلك المجالس وفقاً للمادة (٣٩) من نظام المناطق وهذه المهام لا تخص جهة بعينها وإنما تشمل كافة الجهات الممثلة في مجلس كل منطقة مما يعني أن يتم صرف بدل الانتداب والمصاريف السفرية من قبل الجهة التابع لها عضو مجلس المنطقة.

س: ما مدى صلاحية الجهة الإدارية في تخفيض المدة الواردة في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٨٣ في ١٤٠٠/٧/٢٠ هـ المتضمن صرف بدل انتداب للموظف الموفد للتدريب في الداخل عند الذهاب والإياب في حدود ستة أيام؟

الرأي: إن مدة الستة أيام الواردة بالقرار المشار إليه هي الحد الأقصى الذي لا يجوز تجاوزه وبالتالي تملك الجهة الإدارية صلاحية الصرف في حدودها وتخفيضها.

س: ما مدى إمكانية تطبيق المادة (٢٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية التي تمنح الموظف المنقول بدل انتداب عن أيام السفر لا تزيد عن ثلاثة أيام على الموظفين والمدرسين الموفدين للعمل ببعض الدول العربية والإسلامية والذين تتحمل المملكة رواتبهم وبدلاتهم واستحقاقهم؟

الرأي: هذه المادة تطبق على الموظفين أو المدرسين الموفدين للعمل بالخارج الذين تتحمل الدولة رواتبهم وبدلاتهم.

س: هل يستحق الموظف المنقول بناء على رغبته لبدل الانتداب المقرر عن أيام السفر بموجب المادة (٢٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

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

س: ما مدى استحقاق الموظف المنقول بناءً على رغبته لبدل الترحيل؟

الرأي: أكد التعميم الصادر من وزارة المالية والاقتصاد الوطني رقم ٢/١٢/٧٨٣٣ بتاريخ ٢٣/٦/١٣٨٨ هـ على عدم استحقاق الموظف المنقول بناءً على رغبته لبدل الترحيل وعائلته وصدرت الموافقة السامية رقم ٤٥٢٢/٣/١٤٥٢٢ في ١٣٩١/٧/٥ هـ للعمل بمقتضاه.

س: هل يستحق الموظف الموفد للعمل في الخارج بدل الترحيل المنصوص عليه بالمادة (٣٩/أ) من لائحة الحقوق والمزايا المالية عند عودته إلى المملكة بعد انتهاء خدمته بالتقاعد أو الاستقالة؟

الرأي: يستحق الموظف في هذه الحالة البدل وفقاً للمادة المشار إليها.

س: ما مدى أحقية الموظف المنقول تأديبياً لبدل الترحيل؟

الرأي: إن العقوبات التأديبية وردت بالمادة ٣٢ من نظام تأديب الموظفين على سبيل الحصر وليس من بينها النقل وعلى ذلك فلا يجوز معاقبة الموظف بعقوبة غير واردة في هذا النظام ومع ذلك فإن اقتضت المصلحة العامة نقل الموظف ولو كان ذلك بمناسبة ارتكابه لمخالفة فإن ذلك لا يحرمه من البدل المقرر نظاماً للمنقول.

س: ما مدى إمكانية صرف بدل الترحيل المنصوص عليه بالمادة (٣٩/أ) من لائحة الحقوق والمزايا المالية للموظف المنقول من بلد إلى آخر تبعاً لوظيفته؟

الرأي: استحقاق الموظف المنقول تبعاً لوظيفته من بلد إلى آخر للبدل المشار إليه شريطة توفر المسافة المحددة في تعميم وزارة الخدمة المدنية رقم ٤٥/٢٣ و تاريخ ٤٥/٧/٢٤ هـ وهي ٧٥ كيلومتراً في للطرق المسفلتة و ٤٠ كيلو متراً للطرق غير المسفلتة و ١٥ كيلو متراً للطرق الوعرة التي لا تصلها السيارات.

س: ما مدى استحقاق العامل على بند الأجور لبدل الترحيل المنصوص عليه بالمادة (١/٣٩) من لائحة الحقوق والمزايا المالية إذا تم تعيينه على وظيفة رسمية في بلد آخر؟
الرأي: عدم استحقاق الموظف للبدل المشار إليه في هذه الحالة على أساس أن تعيينه الأخير على وظيفة رسمية يعد تعيين جديد على هذه الوظيفة الرسمية وفقاً لنظام الخدمة المدنية .

س: ما مدى استحقاق الموظف الذي يشغل وظيفة رسمية لبدل الترحيل المنصوص عليه بالمادة (١/٣٩) من لائحة الحقوق والمزايا المالية، إذا تم تعيينه في خارج مقر عمله بموجب المؤهل العلمي الحاصل عليه وهو على رأس العمل؟

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

س: هل يجوز تنازل الموظف عن الترقية التي حصل عليها سواء عن طريق المفاضلة أو المسابقة وإذا كان الجواب بالإيجاب فما الذي يترتب على ذلك؟

الرأي: الأصل أنه لا يجوز للموظف التنازل عن ترقيته التي حصل عليها عن طريق المفاضلة أو المسابقة بعد مباشرته العمل لأن التنازل ليس حقاً للموظف، ولكن يجوز للإدارة أن تطرق التنازل في حالة تصحيح وضع نظامي أو وظيفي أو متى رأت أن هناك ظروف اضطرارية للموظف استدعته للتنازل عن ترقيته. وفي هذه الحالة وهي إقرار التنازل يترتب على ذلك الآتي:

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

٢. لا يسترد منه ما صرف له من زيادة في الراتب نتيجة للترقية إلى المرتبة الأعلى حتى عودته إلى مرتبته السابقة، لأنه قد أدى العمل المقابل له من تلك المرتبة، ذلك لأن الراتب هو الأجر المقرر نظاماً لهذا العمل.

٣. يعود إلى وضعه السابق بالنسبة لأقدميته في المرتبة المتنازل إليها قبل التنازل ذلك أن هذه الأقدمية لا يمكن إهدارها لأنها حق اكتسبه الموظف من الناحية النظامية، ولا يجوز حرمانه منه إلا بنص صريح.

٤. لا يمنع من عودة الموظف إلى مقر عمله السابق إذا كان في جهة أخرى استحقاقه لبدل الترحيل الذي صرف له إذا كان النقل نتيجة الترقية، لأن بدل الترحيل قد صرف بسبب نظامي نتيجة للنقل الفعلي للموظف ولا يستحق بدل ترحيل آخر نتيجة لتنازله عن الترقية.

س: متعاقد حصل على الجنسية السعودية وتم تعيينه، فما مدى أحقيته لبدل التعيين؟

الرأي: المتعاقد الذي يحصل على الجنسية السعودية ويتم تعيينه كموظف وفقاً لنظام الخدمة المدنية ولوائحه يمنح بدل التعيين المنصوص عليه في المادة (٤٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية إذا كان تعيينه قد تم لأول مرة في خدمة الدولة بعد حصوله على الجنسية.

س: المعينون ابتداءً على غير الدرجة الأولى بموجب مؤهلاتهم وفقاً لدليل التصنيف هل يصرف لهم بدل التعيين المنصوص عليه في المادة (٤٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية على أساس الدرجة المعينين عليها؟

الرأي: إن بدل التعيين المنصوص عليه في المادة المشار إليه ومقداره راتب شهر واحد وفقاً لما ورد في قد ورد مطلقاً بعجز المادة المشار إليها ولم يقيد بحد أدنى أو أعلى، وعليه فإن بدل التعيين لهؤلاء يصرف على أساس الدرجة المعينين عليها.

س: ما مدى تأثير بدل النقل الإضافي الذي يصرف للموظف المنتدب في حالة ما إذا دفعت الجهة أجرة السيارة من وإلى مكان الانتداب؟

الرأي: إن المادة (٤١) من لائحة الحقوق والمزايا المالية نصت على أن يؤمن للموظف تذكرة إركاب بالطائرة ذهاباً وإياباً في الحالات الآتية:

- إذا انتدب في الداخل أو الخارج مدة لا تزيد على تسعين يوماً.. فإذا كان السفر إلى بلد لا تصله الطائرات فيصرف له أجره سيارة صغيرة كاملة إذا كان من موظفي المرتبة العاشرة فما فوق وأجره أركابه بالنقل الجماعي لما دون ذلك.

- كما قضت المادة (٣٦) بأن يصرف للموظف المنتدب أو المكلف بالعمل الإضافي في غير أوقات الدوام الرسمي عن كل يوم من أيام تكليفه أو انتدابه بدل انتقال إضافي يعادل نسبة ٣٠/١ من بدل الانتقال الشهري. فإذا كان صرف أجره السيارة أو أجره الأركاب بالنقل الجماعي طبقاً للمادة (٤١) كبديل عن تذكرة السفر للبدل الذي لا تصله الطائرات فإن بدل الانتقال الإضافي يصرف كبديل عن تأمين وسيلة النقل المناسبة في مقر انتدابه لا يتأثر أي من هذين البديلين بالآخر لأن لكل منهما نص خاص يحكمه إلا إذا ظلت السيارة التي نقلت الموظف تحت تصرفه طيلة فترة الانتداب، ففي هذه الحالة لا يستحق الموظف بدل النقل الإضافي سالف الذكر.

س: ما مدى أحقية العاملين بهيئة التدريس بالمدارس الإصلاحية الليلية لبدل النقل الإضافي بجانب مكافأة ٥٠% من الراتب لقاء عملهم في المدارس الليلية؟

الرأي: تم الاتفاق بين وزارة التربية والتعليم ووزارة المالية على منح العاملين في برامج محو الأمية وتعليم الكبار مكافأة بنسبة ٥٠% من الراتب الأساسي بما فيها بدل النقل الإضافي وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٥٢٣ وتاريخ ١٣٩٢/٦/١ هـ ولهذا فإنهم لا يستحقون بدل النقل الإضافي المقرر بموجب أحكام اللوائح التنفيذية للنظام.

س: هل يستحق الموظف بدل النقل الإضافي عند تكليفه بالعمل الإضافي بعد انتهاء الدوام الرسمي مباشرة؟
الرأي: حكم هذا البديل ورد مطلقاً، وعليه فإن الموظف المكلف بالعمل خارج وقت الدوام يستحق البديل سواء أكان عمله الإضافي متصلاً بالدوام الرسمي أو منفصلاً عنه.

س: هل تصرف ثلاثة أضعاف قيمة التذكرة للموظف المنقول وفقاً لنص الفقرة (أ) من المادة (٣٩) من لائحة الحقوق والمزايا المالية على أساس الدرجة المستحقة للموظف أم على أساس الدرجة السياحية مهما كانت مرتبة؟

الرأي: نصت المادة ٣٩/أ صراحة على صرف ثلاثة أضعاف قيمة التذكرة للموظف المنقول ولم تحد المادة مستوى الدرجة، وبالتالي فإنه يؤخذ في هذه الحالة بالأصل وهو الدرجة المستحقة للموظف وفقاً للمادة (٤٢) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.

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

الرأي: يسري على المذكور ما ورد بالمادة (١٣) من لائحة الإجازات ولذلك فإنه يستحق تذاكر الإركاب أو التعويض عنها في كل مرة يراجع فيها المستشفى للعلاج حسب ما يقرره المستشفى الذي يتولى علاجه.

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

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

س: ما المقصود بالوفد الرسمي الذي يحق لأحد أعضائه الإركاب بالدرجة الأولى ولو كانت مرتبة تقل عن المرتبة العاشرة وذلك وفقاً للفقرة (ب/٢) من المادة (٤٢) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

الرأي: المقصود بالوفد الرسمي هو من يمثل المملكة في اللقاءات والمؤتمرات الدولية في الإطار العام لاجتماع دولة أو دول معينة أو منظمات دولية وطبقاً لهذا التعريف، فإن ممن يشتركون في وفود معينة للسفر في تأدية أعمال رسمية للجهة الحكومية، لا يدخلون ضمن مفهوم الوفد الرسمي الوارد بالمادة المشار إليها.

س/ مدى إمكانية الجمع بين تأمين اركاب الموظف بالطائرة ووسيلة النقل وفق المادة (١٤) من لائحة الحقوق والمزايا المالية إذا كان انتدابه إلى بلد لا يوجد به مطار ويتطلب التنقل أولاً إلى بلد به مطار كمن ينتدب من الرياض إلى مكة المكرمة مروراً بمطار جدة، أو من الرياض إلى حقل مروراً بمطار تبوك.

الرأي/ حددت المادة (٤١) من لائحة الحقوق والمزايا المالية الحالات التي يؤمن للموظف فيها تذاكر اركابه بالطائرة كما عالجت كيفية معاملة الموظف في حال سفره إلى بلد لا تصله الطائرات بحيث أقرت صرف أجره اركابه ولم تشر هذه المادة إلى عدم إمكانية الجمع بين التذكرة وأجرة الاركاب إذا قام موجب الصرف لكل منهما، وبالتالي فإن العبرة في موجب الجمع بينهما يكون بالنظر إلى المسافة بين بلد الوصول والبلد المنتدب إليه، فإذا كانت المسافة تقل عن المسافة المقررة لصرف بدل الانتداب فليس هناك موجب للجمع بين تأمين التذاكر وأجرة الاركاب، كما هو الشأن في المسافة بين محافظة جدة ومدينة مكة المكرمة، أما إذا كانت المسافة تعادل المسافة المقررة لصرف بدل الانتداب أو تزيد عليها فلا يوجد ما يمنع من الجمع بين تذاكر الاركاب وأجرة الاركاب لقيام موجب صرف كل منهما ما لم تهئى الجهة وسيلة النقل للموظف المنتدب، كما هو الشأن في المسافة بين مدينة تبوك ومحافظة حقل.

س: ما مدى تكليف الأئمة والوعاظ والمرشدين وخدم المساجد والمؤذنين بالمرابطة والعمل الإضافي؟

الرأي: التكليف بالنسبة للأئمة والمؤذنين غير ممكن نظراً لأن عمل كل منهما محدد أساساً بأوقات الصلوات المفروضة. أما بالنسبة للوعاظ والمرشدين فيمكن تكليفهم متى ما توفرت الشروط النظامية للتكليف.

س: هل يجوز صرف بدل انتداب للموظفين الذين تستوجب طبيعة عملهم سفرًا متواصلًا ويتقاضون تعويضًا شهريًا لقاء ذلك وفقاً للمادة (٢٤) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.

الرأي: إن تطبيق ما ورد بالمادة (٢٤) المشار إليها آنفاً إنما يكون في الأحوال العادية للموظف الذي يتطلب عمله سفرًا متواصلًا، أما إذا كان السفر لا تستوجب طبيعة العمل، فإنه يجوز عندئذ صرف بدل انتداب للموظف، هذا مع الأخذ في الاعتبار عدم الجمع بين بدل الانتداب والتعويض الوارد في هذه المادة.

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

الرأي: بدل المناطق النائية كسائر البدلات الأخرى يخضع لحكم المادة (٥٥) من لائحة الحقوق والمزايا وقد نصت هذه المادة على أن (تصرف البدلات كل شهر بالإضافة إلى راتب الموظف وتخضع بنسبة انخفاض الراتب يوقف صرفها إذا أوقف صرف الراتب، ولا تصرف البدلات عند التعويض عن الإجازة أو في حالة الابتعاث) وبذلك فإنه يصرف في حالة الانتداب وفي حالة الحصول على الإجازات المقررة بالإضافة إلى الراتب ويأخذ حكمه مع الأخذ بعين الاعتبار الشروط الأخرى التي تحكم هذا البديل والتي قررت من قبل لجنة البدلات.

س: موظف كفت يده عن العمل على أثر سجنه ثم أفرج عنه وباشر عمله وتمت مساءلته على إثر ذلك تأديبياً حيث حكم عليه بالفصل وكان أثناء فترة كف اليد لا تصرف له أنصاف الرواتب، فما مدى استحقاقه لأنصاف الرواتب؟

الرأي: راعى واضع النظام ظروف الموظف الاجتماعية وقضى في المادة (١٩) بأن يصرف لمكفوف اليد ومن في حكمه نصف صافي راتبه، فإذا برئ أو عوقب بغير الفصل يصرف له الباقي من راتبه، أما إذا عوقب بالفصل فلا يستعاد ما صرف له ما لم تقرر الجهة التي أصدرت قرار العقوبة غير ذلك، وهذا الحكم أخذ فيه بالأصل في الصرف وأن الجهة الإدارية تتولى صرف أنصاف الرواتب أثناء كف اليد فإذا كانت الجهة الإدارية لم تصرف للموظف أنصاف رواتبه أثناء كف يده فإنه في هذه الحالة يستحقها وتتولى الجهة صرفها، حتى وإن انتهت خدماته بالفصل لأن القول بغير ذلك سيؤدي إلى عدم المساواة بين الحالات المتماثلة.

س: هل يستمر في صرف البدلات للموظف المكفوف اليد التي كانت تصرف له قبل كف يده بالإضافة إلى نصف باقي راتبه الذي يصرف له أثناء فترة كف يده؟

الرأي: لا يصرف للموظف المكفوف أثناء فترة كف اليد إلا نصف صافي راتبه فقط دون سائر البدلات الأخرى التي كانت تصرف له قبل كف يده، استناداً للمادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية، لأن البدلات لا تعتبر جزءاً من

الراتب فإذا برئ أو عوقب بغير الفصل وصرف له باقي رواتبه صرفت تبعاً لذلك بدلاته لأن البدلات تتبع الراتب في الصرف والإيقاف والتخفيض وفقاً للمادة (٥٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية عدا البدلات التي يشترط في صرفه الممارسة الفعلية للعمل.

س: هل يستحق الموظف الباقي على رأس العمل بعد انتهاء خدمته لأجل تسليم ما بعهدته لبدل الانتقال الشهري على ضوء المادة (٣٠) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟
الرأي: لا يستحق الموظف الباقي على رأس العمل لأجل تسليم ما بعهدته بدل نقل لأن المادة (٣٠) لم تنص إلا على مكافأة تعادل راتب المدة التي يبقى فيها فقط ولا يدخل في ذلك البدلات.

س: مدى أحقية الموظف الذي نقل لبدل الانتداب في حالة حضوره لتسليم ما بعهدته؟
الرأي: إذا كان حضوره لاستكمال إجراءات تسليم ما بعهدته بسبب عائد إليه وكان يجب عليه تسليمه قبل سفره فلا يستفيد من تقصيره ولا تحسب المدة انتداباً ولا يستحق بدل انتداب ولا بدل إركاب أما إذا كان سبب التأخير عائد إلى جهته فإنه يستحق بدل الإنتداب .

س: ما مدى إمكانية صرف بدل النقل اليومي للمتعاقد معه على المرتبة الخامسة عشر عند انتدابه ومدى أحقيته لتعيين سائق خاص به؟
الرأي: المتعاقد معه بعد الإحالة على التقاعد على المرتبة (١٥) وفقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦٠٥/١ وتاريخ ١٤٢٠/٢/١٧ هـ يستحق صرف بدل النقل اليومي الذي يصرف للموظف المنتدب بالمرتبة الخامسة عشر لأن ذلك يعتبر من مزايا الوظيفة، أما بالنسبة لتعيين سائق خاص به فإن ذلك غير جائز لأن القرار استثنى وسيلة النقل وتعيين السائق مرتبط بتأمينها.

س: هل المكافأة التي تصرف للمستخدمين العاملين بالمستشفيات والمستوصفات والمحاجر الصحية وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٦٠١ لعام ٩٦ هـ وقراري مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٥ ورقم ٥٢ لعام ٩٨ هـ تشمل المستخدمين العاملين بالمستشفيات التابعة للجامعات أم هي فقط لمستخدمي وزارة الصحة؟
الرأي: هذه القرارات عامة تشمل جميع مستخدمي المستشفيات والمستوصفات والمحاجر الصحية سواء كانت تابعة لوزارة الصحة أو أي جهة حكومية أخرى كالمستشفيات العسكرية أو الجامعية ما دامت الصفة منطبقة عليهم ويقومون بنفس العمل .

س: هل تصرف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالمادة (٥٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية لمن يحال على التقاعد لبلوغه السن النظامية قبل إكماله سنة التجربة؟
الرأي: تمسياً مع قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٩٢٤ عام ١٤٠٤ هـ الذي نص على ألا تحتسب خدمات من يبلغ السن النظامي للتقاعد قبل انتهاء سنة التجربة التي تلي التعيين المنصوص عليها بالمادة (٩) من نظام الخدمة المدنية وذلك لأغراض التقاعد فإن هذه الحالة تكون محكومة بهذا القرار لأن من لم يكمل سنة التجربة قبل بلوغه السن النظامية لا يعامل معاملة المتقاعد حتى يمكن صرف المكافأة المشار إليها له.

س: موظف مددت خدماته لمدة سنتين بعد بلوغه السن النظامية، ولم يرغب في إكمال مدة التمديد فهل يستحق راتب ستة أشهر بموجب المادة (٥٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية والتي تنص على أنه (يصرف للموظف الذي تنتهي خدمته بعد نفاذ هذه اللائحة - مكافأة نهاية الخدمة - تعادل رواتب ستة أشهر في الحالات الآتية):
منها : الإحالة على التقاعد بسبب بلوغ السن النظامية؟

الرأي: ما دام أن التمديد كان للمصلحة العامة التي يقتضيها الاستمرار في الوظيفة بعد بلوغ السن وهو وضع استثنائي - فإنه تبعاً لذلك لا يضار بحرمانه من المكافأة المنصوص عليها في المادة ٥٣ من اللائحة بمجرد تمديد خدماته إذ أن استحقاقه لها حصل ببلوغ السن النظامية حتى وإن أجل صرفها إلى ما بعد انتهاء مدة التمديد أو بعضها.

س: ما مدى نظامية الجمع بين المكافأة المقطوعة للمستشارين غير المتفرغين ومكافأة العمل خارج وقت الدوام الرسمي وأيام العطل الرسمية والأعياد؟
الرأي: الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس بمجال الاستشارات والبحوث يتم وفق قرار مجلس الوزراء رقم ٢٤٢ وتاريخ ١٤٠٧/٧/٢٦هـ والتكليف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي محكوم باللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية وبالتالي فإنه لا يجوز الجمع بين المكافأتين وإذا كانت طبيعة الأعمال التي تحتاج الجهة إنجازها بالتعاون مع عضو هيئة التدريس تتطلب فترة طويلة فيمكن أن يتم ذلك عن طريق التفرغ الكامل وفقاً لقواعد التكليف أو الإعارة.

س: ما مدى إمكانية جمع الأطباء البيطريين بين مكافأة العمل أثناء العطل الرسمية والأعياد والمكافأة التي تصرف لهم بموجب المادة (٥٠) من لائحة الحقوق والمزايا المالية التي تنص على ما يلي:
أ. يصرف للأطباء البيطريين الذين يشرفون على الذبح واللحوم خارج وقت الدوام الرسمي مكافأة تعادل نصف الراتب الشهري.
ب. يمنح الأطباء البيطريين مكافأة سنوية تعادل راتب شهرين؟
الرأي: إن من يكلف بالعمل أثناء العطل الرسمية والأعياد من الأطباء البيطريين الذين يشرفون على الذبح واللحوم فإنه يستفيد من المكافأة الخاصة بالعمل في العطل الرسمية والأعياد، بالإضافة إلى المكافأة المنصوص عليها في المادة (٥٠) من لائحة الحقوق والمزايا المالية، إذ أن هناك فرق نظامي بين العمل خارج وقت الدوام الرسمي ومكافأته وبين العمل في العطل الرسمية والأعياد ومكافأتهما ومقدار هذه المكافأة.

س: ما مدى استحقاق الموظف المكلف بوظيفة مدير عام مكتب الوزير للمكافأة التي تعادل الفرق بين راتبه وراتب المرتبة الرابعة عشر؟
الرأي: إن الموظفين الذين يكلفون بإدارة مكاتب الوزراء الأعضاء في مجلس الوزراء وتقل مراتبهم عن المرتبة الرابعة عشر يستحقون المكافأة التي تعادل الفرق بين رواتبهم وراتب المرتبة الرابعة عشر وذلك استناداً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٥ لعام ١٤٠٢هـ وقرار مجلس الوزراء رقم ٢٥٣ لعام ١٤٠٣هـ الذي أكد صراحة على اقتصار تطبيق القرار على مدرء مكاتب الوزراء الأعضاء في مجلس الوزراء أما ما عداهم فإنهم يخضعون عند التكليف للائحة التكليف.

س: موظف قدم للرياض للالتحاق بدورة تدريبية بمعهد الإدارة العامة وبعد انتهاء الفترة التدريبية عاد إلى مقر عمله الأصلي وفي أثناء الطريق حصل عليه حادث توفي بسببه، هل يستحق ورثته التعويض المنصوص عليه بالمادة (٣٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟
الرأي: يستحق الورثة التعويض الوارد بالمادة المشار إليها ما دام ثابتاً أن سفره للرياض وعودته منه كان نتيجة للالتحاق بالدورة التدريبية التي تعتبر جزءاً من واجبات العمل، لأن الأصل في صرف هذا التعويض هو كون الوفاة أو العجز ناشئين بسبب العمل، واعتبر من ضمن العمل وسببه ذهاب الموظف أو عودته في مهمة رسمية.

س: سائق كلف باستلام سيارة من إحدى المناطق الأخرى وأثناء قيادته للسيارة في طريق عودته حصل عليه حادث تصادم مع سيارة أخرى ونجم عن ذلك وفاته وقد انتهى التحقيق إلى إدانته بنسبة ٧٥% من الخطأ فهل يستحق ورثته التعويض الوارد بالمادة (٣٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية باعتبار أن وفاته وقعت أثناء قيامه بالمهمة الرسمية دون النظر إلى نسبة الخطأ؟
الرأي: يستحق ورثة السائق للتعويض المقرر في هذه المادة دون النظر في ذلك إلى نسبة الخطأ لأن اللائحة قد نسبت الاستحقاق إلى كون الوفاة أو العجز الكلي ناشئين بسبب العمل.

س: هل يستفيد الموظف الذي كلف بوظيفة معينة وحدث له حادث بسبب الوظيفة المكلف بها من التعويض عن الإصابة الواردة في المادة (٣٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟
الرأي: يستفيد الموظف المكلف بعمل وظيفة أخرى من التعويض الوارد في المادة (٣٥) إذا أصيب بسبب الوظيفة المكلف بها بشرط أن تتوافر الشروط النظامية بالتكليف.

س: موظف أصيب بسبب العمل بعجز جزئي حددته الهيئة الطبية العامة بنسبة ٤٠% بالعينين و ٦٠% بسبب الكسور ومضاعفاتها، ما مدى إمكانية تعويضه على هذا الأساس في تحديد نسبة العجز؟
الرأي: تعويض الموظف لا يتم على أساس تحديد نسبة العجز الجزئي في كل عضو من أعضائه بل يتم بعد تحديد نسبة العجز الجزئي من كامل الجسم من قبل الهيئة الطبية العامة وطبقاً لما ورد بالمادة (٣٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.

س: هل يمكن تعويض الموظف عن إجازته العادية قبل انتهاء خدمته إذا قضت مصلحة العمل بقاءه في العمل دون تمتعه بإجازته العادية؟
الرأي: لا يجوز تعويض الموظف عن إجازته إلا بعد انتهاء خدمته وفقاً للمادة (٥) من لائحة الإجازات.

س: إذا نقل عضو هيئة التدريس في الجامعات أو الشاغل لوظيفة تعليمية إلى وظيفة إدارية في آخر العام الدراسي وقبل التمتع بالإجازة الصيفية هل يعرض عن إجازته أم يحتفظ بها في جهة عمله الجديد وما هو المقدار الذي يعرض عنه أو يحتفظ به؟
الرأي: من الممكن أن يحتسب له رصيد كإجازة عادية في هذه الحالة، ويجوز له التمتع بعد ذلك كأبي موظف آخر.

س: ما مدى احتفاظ المتعاقد الذي حصل على الجنسية السعودية بإجازته عن مدة العقد السابقة لحصوله على الجنسية؟
الرأي: لا يجوز منح المتعاقد الذي حصل على الجنسية إجازته العادية المستحقة عندما كان متعاقداً وإنما يعرض عنها حسب نصوص العقد المبرم معه وذلك وفقاً للمادة (٧/٤) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية.

س: هل يستحق الموظف التعويض عن إجازته العادية إذا استقال قبل إكمال مدة التجربة؟
الرأي: الموظف الذي يستقيل قبل إكماله مدة التجربة يستحق التعويض عن إجازته العادية بنسبة المدة التي قضاها في الوظيفة.

س: هل يمكن الاحتفاظ للعاملين في حقل التدريس بإجازاتهم العادية إذا لم يتمتعوا بها في العطلة الصيفية لتكليفهم بالعمل من قبل مرجعهم؟
الرأي: تعتبر العطلة الصيفية بالنسبة للعاملين في حقل التعليم بمثابة الإجازة العادية وفقاً للمادة (الثالثة) من لائحة الإجازات، ويجوز للإدارة أن تكلف الموظف بعمل أثناء العطلة بشرط ألا يقل ما يتمتع به عن ثلاثين يوماً، فإذا لم يتمتع بإجازة لمدة ثلاثين يوماً فإنه لا يوجد ما يمنع من تعويضه عن ثلاثين يوماً إذا كان لم يتمتع بجزء من العطلة أو بالجزء الباقي من الثلاثين يوماً إذا كان قد تمتع بأقل وذلك عند نهاية الخدمة وفي حدود ما يقضي به النظام.

س: إذا تعين المستخدم على وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية فهل يمكن تعويضه عن إجازته العادية؟
الرأي: عند تعيين المستخدم على وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية يعرض عن إجازته المستحقة له عن خدمته كمستخدم وفقاً للمادة (١٠) من لائحة المستخدمين وتعميم الوزارة رقم (٣٨/١٢) في ١٠/٣٥/١٣٩٧هـ الفقرة (أ).

س: هل يجوز ضم الرصيد من الإجازات العادية المستحقة للموظف الذي استقال ثم أعيد تعيينه عن خدماته لما قبل الاستقالة؟

الرأي: إذا كانت الاستقالة والتعيين قبل نظام الموظفين العام الصادر عام ١٣٩١هـ فإنه يجوز ضم الإجازات إذا كان لم يعرض عنها أما إذا كان إعادة التعيين بعد نفاذ نظام عام ١٣٩١هـ فإنه لا يجوز ضم الإجازات السابقة للاستقالة بل يتعين التعويض عنها فور صدور قرار الاستقالة لأن نظامي عام ٩١، ١٣٩٧هـ نصاً على التعويض عند انتهاء الخدمة بينما نظام الموظفين العام الصادر عام ١٣٧٧هـ يجيز ضم الإجازات بعضها إلى بعض ولم يرد فيه نص بالزام التعويض.

التعاميم والقرارات

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية

الديوان العام للخدمة المدنية

الرقم: ١٠/٢٠٠

التاريخ: ١٥/٣/١٣٩٨ هـ

تعميم

الموقر

صاحب

بعد التحية:-

تجدون برفقه القرار رقم (٢) في ١٣/٣/١٣٩٨ هـ القاضي بمنح طبيعة عمل لشاغلي الوظائف
الموضحة وفقاً للمادة (١٧/٢٧) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية الصادرة بقرار مجلس
الخدمة المدنية رقم (١) في ٢٧/٧/١٣٩٧ هـ.

أرجو التكرم بالاطلاع وإشعار جهة الاختصاص بإنفاذه.

وتقبلوا أطيب تحياتي وتقديري ،،،

رئيس الديوان العام للخدمة المدنية

تركي بن خالد السديري

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية

الديوان العام للخدمة المدنية

التصنيف

الرقم :

التاريخ:

قرار رقم (٢) وتاريخ ١ / ٣ / ١٣٩٨ هـ

أن رئيس الديوان العام للخدمة المدنية .

بناء على المادة (١٧/٢٧) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية التي تنص على أنه (يجوز منح بدل طبيعة عمل غير شاغلي الوظائف التعليمية والتدريبية للأسباب الآتية :-

١ - صعوبة العمل الذي يقوم به الموظف أو كون الاستمرار فيه يؤدي إلى آثار مرضية مثل وظائف النسخ.

٢ - ارتباط الوظيفة بمسئولية من شأنها أن تعرض شاغلها لخسارة مادية بسبب مباشرة عملها مثل وظائف أمناء الصناديق) .

وذلك بقرار من رئيس الديوان العام للخدمة المدنية .

وبناء على اقتراح لجنة البدلات المنصوص عليها في المادة (٢٣/٢٧) من اللوائح بمحضرها رقم (٦) .

أولاً : يمنح بدل طبيعة عمل لشاغلي الوظائف التالية بالنسبة المحددة أمام كل وظيفة وهي :-

١- رئيس قسم النسخ بنسبة ٢٠% شريطة أن يزول عمل النسخ .

٢- ناسخ بنسبة ٢٠%

٣- مثقّب بنسبة ١٥% (مسجل معلومات)

٤- مأمور سنترال بنسبة ١٥%

٥- مأمور لاسلكي بنسبة ١٥%

٦- أمين صندوق بنسبة ٢٠%

٧- مأمور صرف بنسبة ٢٠%

٨- أمين مستودع بنسبة ٢٠%

٩- محصل إيرادات بنسبة ١٥%

ثانياً : - يجب أن يراعى عند صرف هذا البديل ما يأتي :-

- ١- أن يكون الموظف مثبتاً على احدى الوظائف الموضحة أعلاه، وأن يزاول عملها فعلاً .
- ٢- يصرف هذا البديل بالنسبة المحددة من أول مربوط المرتبة التي يشغلها الموظف .
- ٣- يوقف صرف هذا البديل في حالة نقل الموظف الى وظيفة أخرى غير مقرر لها مثل هذا البديل أو تكليفه بعمل وظيفة أخرى، أو فقدان أي شرط من الشروط الموضحة أعلاه .
- ٤- يعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ صدوره، ويزود الديوان العام للخدمة المدنية بأسماء الموظفين الذي سيصرف لهم هذا البديل ومسميات وظائفهم ، وما اذا كانت هناك بدلات أخرى تصرف لهم.

رئيس الديوان العام للخدمة المدنية

تركي خالد السديري

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية

الديوان العام للخدمة المدنية

الرقم: ١٠/٢٥

التاريخ: ١٣٩٨/٧/٢ هـ

تعميم

صاحب

بعد التحية:-

تجدون برفقه القرار رقم (٣) في ١٣٩٨/٧/١ هـ الإلحاق لسابقه رقم (٢) في ١٣٩٨/٣/١ هـ القاضي بمنح طبيعة عمل لشاغلي الوظائف الموضحة به وفقا للمادة (١٧/٢٧) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية الصادر بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١) في ١٣٩٧/٧/٢٧ هـ.

أرجو التكرم بالاطلاع وإشعار جهة الاختصاص بإنفاذه.

وتقبلوا تحياتي وتقديري،،،

رئيس الديوان العام للخدمة المدنية

تركي بن خالد السديري

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المملكة العربية السعودية

الديوان العام للخدمة المدنية

الرقم:.....

التاريخ:.....

المشروعات:.....

التصنيف

قرار رقم (٣) وتاريخ ١٣٩٨/٧/١ هـ

ان رئيس الديوان العام للخدمة المدنية

بناء على المادة (١٧/٢٧) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية التي تنص على أنه (يجوز منح بدل طبيعة عمل لغير شاغلي الوظائف التعليمية والتدريبية) .

والحاقا لقرارنا السابق رقم (٢) وتاريخ ١٣٩٨/٣/١ هـ المبني على محضر لجنة البدلات رقم (٦) المتضمن منح بدل طبيعة عمل لبعض الوظائف .

وبناء على ما أوصت به لجنة البدلات بمحضرها رقم (٨) وتاريخ ٩٨/٦/١٥ هـ المتضمن أنه اتضح لها وجود وظائف تختلف في مسمياتها ولكن طبيعة عملها تتفق مع طبيعة عمل الوظائف المجاز لها البديل، ورأت شمولها ومنح شاغليها هذا البديل .

يقرر مايلي

أولا : تضم الوظائف التالية إلى مجموعة الوظائف الواردة بقرارنا رقم (٢) وتاريخ ١٣٩٨/٣/١ هـ لتمثلها معها في طبيعة العمل والمسئوليات ، ويصرف لشاغليها بدل طبيعة العمل بالنسبة الواردة أمام كل منها .

رئيس قسم أمانة الصندوق	بنسبة ٢٠ %	يشترط أن يكون بعهدته
مدير شعبة الصندوق والصرفيات	= ٢٠ %	عهد مالية.
أمين عهد	= ٢٠ %	بشرط أن يكون بعهدته
مأمور عهد	= ٢٠ %	عهد ماليه وعينية.
مأمور مستودع	= ٢٠ %	بشرط أن يكون بعهدته
		عهد عينية.
(٦) جابي	= ١٥ %	بشرط أن يقوم بتحصيل الإيرادات.

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية

الديوان العام للخدمة المدنية

الرقم:

التاريخ:

المشروعات:

التصنيف

٧) مأمور هاتف	=	١٥%
٨) مأمور سلكي	=	١٥%
٩) مأمور تللكس	=	١٥%
١٠) مأمور مبرقات طابعه	=	١٥%
١١) مأمور مخابره	=	١٥%

ثانيا : يكون صرف هذا البديل اعتبارا من ١٣٩٨/٣/١ هـ وهو تاريخ قرارنا السابق رقم (٢) وتاريخ ١٣٩٨/٣/١ هـ.

ثالثا : يراعى عند صرف هذا البديل ما يلي :

- ١) أن يكون الموظف مثبتا على احد الوظائف الموضحة أعلاه وأن يزاول عملها فعلا.
- ٢) يصرف هذا البديل بالنسبة المحددة للوظيفة وذلك من أول مربوط المرتبة التي يشغلها الموظف.
- ٣) يوقف صرف هذا البديل في حالة نقل الموظف الى وظيفة أخرى غير مقرر لها مثل هذا البديل أو تكليفه بعمل وظيفة أخرى، أو فقدان أي شرط من الشروط الواردة أعلاه.
- ٤) يزود الديوان العام للخدمة المدنية بأسماء الموظفين الذين يصرف لهم هذا البديل ومسميات وظائفهم وما اذا كانت هناك بدلات أخرى تصرف لهم.
- ٥) على أن يراعى مستقبلا توحيد مسميات الوظائف الواردة بقرارنا هذا والقرار السابق رقم (٢) وتاريخ ١٣٩٨/٣/١ هـ والتي طبيعة عملها واحدة ، واعطاءها المسمى الوارد بدليل التصنيف وذلك عن طريق التحويل، هذا ويعتبر مدير شئون الموظفين مسنولا مسنولية مباشرة عن أي مخالفة نظامية او أي اختلاف في المعلومات المقدمة عن المستحقين لهذا البديل.^{٢٠}

رئيس الديوان العام للخدمة المدنية

تركي خالد السديري

^{٢٠} تغيرت مسميات بعض هذه الوظائف في دليل تصنيف الوظائف إلى مسمى (مأمور اتصالات) بالرمز التصنيفي (٥٠١٠٤) ومسمى (فني اتصالات) بالرمز التصنيفي (٥٠١٠٣) واستمر صرف البديل بنسبته (١٥%) من أول مربوط المرتبة لشاغلي هذه الوظائف مما تتوفر لديهم شروط صرف هذا البديل المحددة بقراري الوزارة ٢ و ٣ عام ١٣٩٨ هـ المشار إليهما أعلاه.

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم : ٤٥/٣٦

التاريخ ٢٨ رجب ١٤٠٦

الرواتب والبدلات

(تعميم)

الموضوع : بشأن مسافات بدل
الانتداب.

صاحب

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :-

انطلاقاً من نص الفقرة (جـ) من المادة العاشرة من اختصاصات
الديوان المتضمنة ما يلي :-

(التعاون مع ادارات شئون الموظفين وتوجيهها الى افضل الطرق لتنفيذ
الانظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بشئون الموظفين.

وبناء على ما نصت عليه المواد التالية :-

١- المادة (٢٢) من نظام الخدمة المدنية المتضمنة ما يلي :-

(يصرف للموظف المنتدب في مهمه رسميه بدل نقدي عن كل يوم يقضيه
خارج مقر عمله داخل المملكة او خارجها وفق الفئات التي تحددها لائحة
البدلات).

٢- المادة (١٥/٢٢) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية
المتضمنة مايلي :-

(يبدا احتساب بدل الانتداب للموظف وقت مغادرته مقر عمله وينتهي
بعودته ولا يدفع الا عن الايام الضرورية لقضاء المهمة ..)

فقد صدر تعميم الديوان برقم ٢١/ن/٤ فى ٢٩/٤/١٣٩٩ هـ الذى حددت
بموجبه المسافات التى يوجب الوصول اليها او ابعدها منها لقضاء مهمة
رسميه صرف بدل انتداب للموظف الذى يؤدى تلك المهمة.

ونتيجة لتأثر المدن والقرى بمختلف برامج ومشاريع التنمية التى
عمت أرجاء المملكة ، فقد أبدت بعض الجهات الحكومية تساؤلات حول
كيفية تقرير المسافات في ضوء تغير النطاق العمرانى للمدن والقرى
وظهور ضواح ومطارات وغيرها تابعة لبعض المدن رغم بعدها عنها بمسافات
مختلفة ورغبة من الديون في دراسة الموضوع من جميع جوانبه فقد اعد
استبياناً لبعض مديرى شئون الموظفين ببعض الاجهزة الحكومية للتعرف
على وجهات نظرهم حول المسافات المقررة للانتداب كما تم الاتصال
بوزارة المواصلات للتعرف منها على مسافات الطرق الموصلة بين المدن
والقرى.

- وفى ضوء ما توفر لدى الديوان من معلومات ونظرا لما ادت اليه برامج التنمية من :-
- اتساع النطاق العمراني للمدن والقرى وامتدادها نحو بعضها البعض بمسافات كبيرة.
 - توفر العديد من شبكات الطرق الحديثة وتحسن القديم منها بشكل جيد.
 - توفر سبل المواصلات مثل الخطوط الجوية والخطوط البريه ووصولها الى العديد من المدن وشمول خدماتها للكثير مما يجاور تلك المدن من القرى.
 - توفر سبل العيش بشكل جيد في مختلف المدن والقرى.
- فقد توفر من الاسباب والظروف ما يدعو الى اعادة النظر في المسافات التى سبق ان حددت بموجب تعميم الديوان المشار اليه انفا لتصبح على النحو التالي:-
- اولا : يعتبر الموظف منتدبا اذا كانت المسافة بين مقر عمله والمكان الذى ستؤدى فيه المهمة كما يلى :-
- ١- خمسة وسبعون (٧٥) كيلو مترا فاكثر من الطرق المسفلتة.
 - ٢- أربعون (٤٠) كيلو مترا او اكثر من الطرق غير المسفلتة بصرف النظر عن طبيعتها طالما كان بإمكان السيارات اجتيازها.
 - ٣- خمسة عشر (١٥) كيلو متر فاكثر للاماكن التى لاتصل اليها السيارات او سبل المواصلات الحديثة الاخرى.
- ثانيا: تحسب المسافة بين المكان المنتدب منه والمنتدب اليه على أساس ما تحدده الامانات وبلديات المدن والقرى من حدود لتلك المدن والقرى.
- ثالثا: يجرى العمل بهذا الترتيب اعتبارا من يوم الثلاثاء (١١/١٠/١٤٠٦هـ)
- رابعا: من يقع جزء من انتدابه بعد تاريخ ١٠/٣٠/١٤٠٦هـ خارج حدود المسافات المحددة للانتداب سألقة الذكر يصرف له البديل عن المدة التى تنتهى في ١٠/٣٠/١٤٠٦هـ وتكمل المدة اللازمة لأداء المهمة وفقا للترتيب السابق.

للاحاطة وتقبلوا تحياتنا ، ،

رئيس الديوان العام للخدمة المدنية

تركى بن خالد السديري

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم : ٤٥/٢٣
التاريخ ١٤٠/٥/٢٤

الرواتب والبدلات

الموضوع: بدل الترحيل للموظف
المنقول من بلد الى بلد آخر.

(تعميم)

الموقر

صاحب/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :-

اشارة الى ما ورد بالمادة (٥/٢٧) من اللوائح التنفيذية لنظام
الخدمة المدنية التي نصها (اذا نقل الموظف من بلد الى بلد آخر
يصرف له ما يعادل راتب شهرين) باعتبار ذلك مقابلا لنفقات ترحيله
وعائلته وامتعته .

وبكثرة الاستفسارات الواردة للديوان بشأن مقدار المسافة التي
يستحق الموظف عنها بدل الترحيل اذا نقل من بلد الى آخر وذلك بعد
صدور تعميم الديوان رقم ٤٥/٣٦ وتاريخ ١٤٠٦/٧/٢٨ هـ المتضمن تعديل
مسافات الانتداب وبعد دراسة الموضوع والتشاور مع وزارة المالية
والاقتصاد الوطنى فقد تم تعديل المسافات الموجبة لصرف بدل الترحيل
والتي سبق أن حددت بموجب تعميم الديوان رقم (٤٥) في ١٤٠١/٨/٤ هـ
لتصبح كمايلى :-

- ١- خمسة وسبعون (٧٥) كيلو مترا فاكثر من الطرق المسفلتة .
 - ٢- أربعون (٤٠) كيلو مترا او اكثر من الطرق غير المسفلتة بصرف
النظر عن طبيعتها طالما كان بإمكان السيارات اجتيازها .
 - ٣- خمسة عشر (١٥) كيلو مترا فاكثر للاماكن التي لاتصل اليها
السيارات او سبل المواصلات الحديثة الاخرى .
- تحسب المسافة الموجبة لصرف البدل على أساس ماتحدده الامانات
وبلديات المدن والقرى من حدود لتلك المدن والقرى ، وذلك قياسا
على المسافات المحددة لغرض الانتداب .
ويبدأ العمل بهذه القواعد اعتبارا من تاريخ ١٤٠٧/٧/١ هـ .
ولاحظة . وتقبلوا تحياتي ،،،،،

وزير الدولة

رئيس الديوان العام للخدمة المدنية

تركى بن خالد السديري

(تعميم)

المحترم

بعد التحية:-

تنفيذاً لقراري مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٨٩ في ١٤٠١/٢/٢ هـ ورقم ٧٢٠ في ١٤٠٢/٧/٤ هـ بشأن صرف مكافأة لا تتجاوز راتب ثلاثة أشهر في السنة الواحدة^{٢١} لمن يقوم بتوزيع وإحضار بريد الوزارة أو المصلحة بالإضافة لقيامه بقيادة وسيلة النقل ، وإحافاً لخطابنا رقم ٣١١٠ في ١٤٠٢/١/٢٨ هـ فقد تقرر اتباع الأسلوب التالي في صرف هذه المكافأة.

أولاً:- شروط صرف المكافأة:

- ١- يشترط فيمن تصرف له المكافأة أن يكون معيناً بصفة أصلية وفق نظام الخدمة المدنية (موظفين - مستخدمين) أو وفق لائحة المعينين على بند الأجور.
- ٢- أن يقوم فعلاً بتوزيع وإحضار بريد الوزارة أو المصلحة بالإضافة لقيامه بقيادة وسيلة النقل.
- ٣- توفر رخصة قيادة لوسيلة النقل التي يقودها.
- ٤- عدم جواز الجمع بين هذه المكافأة وبدل طبيعة العمل.

ثانياً: مقدار المكافأة:

يحدد مقدار المكافأة السنوية المشار إليها أعلاه وفق الفئات التالية:

الفئة (أ):

تضم المدن التالية : الرياض - جدة - مكة المكرمة - المدينة المنورة - الدام - الطائف - الهفوف.
يصرف لموزعي البريد في هذه المدن مكافأة راتب شهر ونصف في السنة الواحدة.

الفئة (ب):

تضم المدن التالية :

الخبر - بريدة - خميس مشيط - حائل - تبوك - أبها - جيزان - نجران - المبرز - القطيف - حفر الباطن - الباحة - الظهران^{٢٢} .

يصرف لموزعي البريد في هذه المدن مكافأة راتب شهر واحد في السنة الواحدة.

^{٢١} خفض مقدار المكافأة بنسبة (٥٠%) بقرار مجلس الوزراء رقم ١٠١ وتاريخ ١٤٠٥/٦/٢٤ هـ وأصبح مقدارها لا يتجاوز راتب شهر ونصف في السنة الواحدة بدلاً من رواتب ثلاثة أشهر، وصدر بذلك تعميم وزارة الخدمة المدنية رقم ٤٥/٦٥ وتاريخ ١٤٠٥/٨/٢٨ هـ.

^{٢٢} أضيفت مدن (القطيف، حفر الباطن، الباحة ، الظهران) بتعاميم وزارة الخدمة المدنية الآتية (رقم ٤٠ وتاريخ ١٤٠٤/٦/١١ هـ، ورقم ٦٢/٤٥ وتاريخ ١٤٠٥/٨/٨ هـ، ورقم ٣١٠٠٤ وتاريخ ١٤١٢/١١/١٥ هـ، ورقم ١١٧ وتاريخ ١٤٣٢/٧/١٢ هـ).

الفئة (ج) :

تضم بقية مدن المملكة غير الواردة في الفئتين (أ - ب)

يصرف لموزعي البريد في مدن هذه الفئة مكافأة راتب نصف شهر واحد في السنة الواحدة .

ثالثاً : تاريخ استحقاق المكافأة :

١- تصرف المكافأة عن السنتين الماضيتين اعتباراً من ١٤٠١/٢/٢ هـ دفعة واحدة لمن توفرت به شروط صرفها ودون التقيد بمسميات وظيفية معينة عن الفترة المشار إليها أعلاه .

أما بالنسبة للسنوات القادمة والتي تبدأ اعتباراً من تاريخ ١٤٠٣/٢/٣ هـ ، فتستحق المكافأة بتاريخ ٢/٢ من كل عام ويقتصر صرفها على القائمين بأعمال التوزيع والمثبتين بصفة أصلية على إحدى الوظائف التالية (مراسل - موزع - سائق) وذلك وفق الشروط والفئات المشار إليها أعلاه . ويمكن للجهات الحكومية طلب تعديل مسميات ووظائف القائمين بهذه الأعمال بما يتفق مع أعمالهم الفعلية .

٢ - يجوز صرف المكافأة لمستحقيها عن أجزاء السنة بمقدار مدة العمل الفعلية .

٣- يتم صرف هذه المكافأة من قبل الوزارات والمصالح الحكومية ذات العلاقة مباشرة ووفق الترتيب المشار إليه أعلاه ويعتبر مدير شؤون الموظفين مسؤولاً عن أي مخالفة تقع خلافاً لما ذكر أعلاه .

ولكم تحياتنا

رئيس الديوان العام للخدمة المدنية

تركي بن خالد السديري

تضمن تعميماً وزارة الخدمة المدنية رقم ٢٣ وتاريخ ١٤٠٣/٦/٨ هـ رقم ٣٢ وتاريخ ١٤٠٤/٥/٢٤ هـ الآتي:

— إن من يقوم بإحضار البريد فقط أو توزيع البريد فقط فإنه لا يستحق سوى نصف المكافأة وتحسب على أساس نصف راتبه وقت الاستحقاق.

— تصرف المكافأة على ضوء راتب مستحقها عند الاستحقاق فمثلاً من ١٤٠١/٢/٢ هـ إلى ١٤٠٢/٢/٢ هـ تصرف على أساس الراتب في ١٤٠٢/٢/٢ هـ وكذلك بالنسبة لبقية الأعوام القادمة.

— إن صرف المكافأة مرتبط بالقيام بأعمال التوزيع وإحضار وقيادة وسيلة النقل لمدة سنة كاملة وقد نصت الفقرة ٢/ق ثالثاً من تعميم رقم ١٥ وتاريخ ١٤٠٣/٤/٣ هـ على جواز صرف المكافأة لمستحقيها عن أجزاء السنة بمقدار مدة العمل الفعلية لذلك فإنه من غير الجائز صرف المكافأة للموزع أثناء تمتعه بالإجازة مهما كان نوعها أو غيابه عن العمل لأي سبب كان.

— بالنسبة لكيفية صرف جزء من المكافأة للمكلف بأعمال التوزيع خلال غياب الموزع الأصلي فإنه من الجائز الصرف للموزع المكلف جزء من المكافأة بما يتناسب مع مدة العمل الفعلية وبعد توفر الشروط المحددة في التعاميم الصادرة وتحسب المكافأة على أساس راتب القائم بالعمل فعلاً.

الموضوع: طريقة احتساب مكافأة العمل الاضافي

الرقم ٤٠٣٦٢

التاريخ ١٤٣٢/٩/١ هـ

تعميم

سعادة

المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

إشارة إلى الأمر الملكي الكريم رقم (٢٨/أ) وتاريخ ١٤٣٢/٣/٢٠ هـ القاضي بإقرار (لائحة الحقوق والمزايا المالية) وما تضمنه من أن تكون المكافأة التي تصرف مقابل العمل الإضافي (٥٠%) بدلاً من (٢٥%). وقرار معالي وزير الخدمة المدنية رقم (٧٠٠/٢٧٤٦) وتاريخ ١٤٣٢/٤/٧ هـ بالموافقة على الصيغة المعدة لـ (لائحة الحقوق والمزايا المالية)، وحيث ورد للوزارة استفسارات من جهات حكومية حول كيفية احتساب مكافأة العمل الإضافي خارج وقت الدوام الرسمي للأيام العادية.

قامت الوزارة بدراسة الموضوع في ضوء النصوص النظامية التي تحكمه الواردة في (لائحة الحقوق والمزايا المالية) في المادة (٣٢) التي نصت على أن (يكون احتساب مكافأة العمل الإضافي على أساس الساعة الواحدة بساعة وباعتبار أن المعدل الشهري لساعات العمل مائة وخمس وخمسون ساعة)، والمادة (٣٣) التي نصت على أنه (يشترط لصرف مكافأة العمل الإضافي صدور قرار من الوزير المختص يبين طبيعة العمل المكلف به وعدد الساعات المقررة لإنجازه، وأن لا يزيد ما يصرف للموظف في اليوم الواحد عن نصف الراتب اليومي)، وبالاطلاع على ما تضمنه تعميما الوزارة رقم (٣١/١٢) وتاريخ ١٣٩٧/٨/٢٤ هـ ورقم ٤٥/٧٠ وتاريخ ١٤٠٥/٩/١٥ هـ من قواعد لاحتساب المكافأة، فإن الوزارة ترى الالتزام بما يلي:

أولاً : يكون احتساب مكافأة العمل الإضافي للأيام العادية وفقاً للقاعدة التالية:

المكافأة = الراتب الاساس x عدد ساعات التكليف يوميا x عدد أيام التكليف شهرياً ÷ ١٥٥

وبحد أقصى ٥٠% من الراتب الأساس للموظف المكلف.

ثانياً: يكون التكليف بالعمل الإضافي وفقاً للشروط والضوابط التالية:

١. أن لا يزيد ما يصرف للموظف في اليوم الواحد عن نصف الراتب اليومي وفقاً لما ورد في المادة (٣٣)، ويتم احتساب نصف الراتب اليومي للموظف في حالة التكليف بالعمل الإضافي (وفقاً لما تضمنته المادة (٣٢) أن ساعات العمل الشهرية ١٥٥ ساعة) بقسمة راتب الموظف الأساس على (٢٢ يوماً) ثم يقسم على (٢).

٢. مراعاة ما تضمنته الفقرتان (أ) و (ب) من المادة (٣١) من لائحة الحقوق والمزايا المالية بالألا سبيل لإنجاز العمل أثناء وقت الدوام الرسمي، وأن لا تكون الأعمال المراد القيام بها خارج وقت الدوام ناتجة عن إهمال من الموظف، ومراعاة أن يتم التكليف وفق حاجة العمل الفعلية وفي أضيق الحدود.

٣. أن يصدر قرار بتكليف الموظف بالعمل الإضافي يحدد فيه ساعات وأيام التكليف، وأن يتم التحديد وفقاً لحاجة العمل الفعلية، وكون الحد الأقصى لمنح مكافأة العمل الإضافي شهرياً ٥٠% من الراتب الأساس للموظف المكلف لا يعني بالضرورة أن يكون التكليف أو صرف المكافأة بحددهما الأقصى، وإنما تحدد ساعات التكليف وفقاً لحاجة العمل الفعلية وتحدد المكافأة وفقاً لعدد الساعات والأيام الفعلية التي عملها الموظف فعلياً.

٤. يعتبر مدير شؤون الموظفين في كل جهة إدارية مسؤولاً مسؤولية مباشرة عن كل مخالفة لتطبيق هذه القواعد والشروط، وفقاً لما نص عليه قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٢٠ وتاريخ ١٤٠٠/٨/٢٦ هـ.

ثالثاً: يعمل بهذا الترتيب اعتباراً من صدور الأمر الملكي الكريم رقم (٢٨/أ) وتاريخ ١٤٣٢/٣/٢٠ هـ.

مع الإحاطة أنه النسبة للتكليف أيام العطل الرسمية والأعياد فلم يصدر بشأنه تعديل، وتكون معاملته وفقاً لما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم ١٠١ عام ١٤٠٥ هـ وما تلاه من قرارات وتعاميم ذات علاقة. وتقبلوا تحياتي.

وكيل وزارة الخدمة المدنية

محمد بن صالح الدويبي

الرقم ٧٤

التاريخ ١٤٣٤/٩/٢٤هـ

تعميم

سعادة

المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

إشارة الى تعميم معالي رئيس الديوان الملكي والسكرتير الخاص لخادم الحرمين الشريفين رقم (٣٣٧٩١) وتاريخ ١٢/٩/١٤٣٤هـ المتضمن صدور الموافقة الكريمة على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٧٤٩/١) وتاريخ ١٧/٣/١٤٣٤هـ القاضي بالموافقة على أن تكون مكافأة العمل أيام العطل الرسمية والأعياد وفقاً لساعات العمل الإضافية بحد أعلى قدرة (١٠٠٪) من الراتب الاساسي لأيام التكليف.

وفي ضوء النصوص النظامية الواردة في لائحة الحقوق والمزايا المالية ولائحة الإجازات العمل التالية:

المادة (٣١): يراعى قبل التكليف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي لجميع المراتب ما يلي:

- أ - ألا سبيل لإنجاز العمل أثناء وقت الدوام.
 - ب - أن يكون العمل خارج وقت الدوام للقيام بواجبات وظيفية شاغرة او 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 (١٥، ١٤، ١٣) من الوزير المختص أو من في حكمه.
- 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 (٣٢): (يكون احتساب مكافأة العمل الإضافية على أساس الساعة الواحدة بساعة وباعتبار أن المعدل الشهري لساعات العمل (١٥٥) مائة وخمس وخمسون ساعة).

المادة (٣٣): (يشترط لصرف مكافأة عن العمل الإضافي صدور قرار من الوزير المختص يبين طبيعة العمل المكلف به وعدد الساعات المقررة لإنجازه، و ألا يزيد ما يصرف للموظف في اليوم الواحد عن نصف الراتب اليومي).

ويعطى الموظف الذي يكلف بالعمل أيام العطل والأعياد مكافأة عن عمله وفقاً لساعات العمل الإضافي بحد أعلى قدرة مائة في المائة (١٠٠٪) من الراتب الأساسي.

المادة (٣٦): (.. ويصرف للموظف المنتدب والمكلف بالعمل الإضافي في غير أوقات الدوام الرسمي عن كل يوم من أيام تكليفه أو انتدابه بدل انتقال إضافي يعادل نسبة (٣٠/١) من بدل الانتقال الشهري المخصص لمرتبه).

المادة (٢٦) من لائحة الإجازات تضمنت النص الآتي (يجوز تعويض من يكلف بالعمل خلال إجازة عيد الفطر أو عيد الأضحى أو أيام الخميس والجمع بإجازة بدلاً من المكافأة المالية، وفق الضوابط المحددة بهذه المادة).

وبناءً على المواد المشار إليها اعلاه وانطلاقاً من اختصاصات ومهام وزارة الخدمة المدنية، نود إحاطتكم أن احتساب مكافأة العمل أيام العطل الرسمية والأعياد وفقاً لساعات العمل الإضافي بعد ان أصبحت بحد أعلى قدره (١٠٠٪) من الراتب الأساسي لأيام التكليف بحث يكون وفق القاعدة التالية:

$$= (\text{الراتب الأساسي} \times \text{عدد ساعات التكليف} \times \text{عدد أيام التكليف} \div 100 \text{ ساعة}).$$

مع مراعاة ما يلي:

- يجوز للجهة تحديد ساعات التكليف بحسب حاجة العمل الضرورية على ألا تتجاوز سبع ساعات يومياً كحد أقصى.

- أن تكون الجهة أو الإدارات من الجهات المقرر لها نظاماً جواز التكليف للعمل في أيام العطل الاسبوعية والأعياد.

- يحسب بدل الانتقال الإضافي خلال أيام التكليف وفق ما نصت عليه المادة (٣٦) من لائحة الحقوق والمزايا المالية .

- ان مقتضى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٧٤٩/١) وتاريخ ١٧/٣/١٤٣٤هـ ان يكون الحد الاقصى لساعات التكليف في اليوم الواح سبع ساعات بدلاً من ثلاث ساعات ونصف التي كان يعمل بها قبل اعتماد هذا القرار.

وتقبلوا تحياتي ، ، ،

وكيل وزارة الخدمة المدنية للشؤون التنفيذية

عبدالله بن علي الملفي

تعميم

المحترم

سعادة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

نظراً للاستفسارات التي ترد لهذه الوزارة حول مدى نظامية صرف بدل الترحيل المنصوص عليه المادة (٣٩) من لائحة الحقوق والمزايا المالية لمن يتم نقله بناءً على طلبه.

نفيدكم أنه بدراسة الموضوع في ضوء مايلي:

- الأمر السامي رقم ٤/٣/١٤٥٢٢ وتاريخ ١٣٩١/٧/٥ هـ القاضي بالموافقة على العمل بمقتضى تعميم وزارة المالية رقم ٢/١٢/٧٨٣٣ وتاريخ ١٣٨٨/٦/٢٣ هـ المتضمن أن الموظف الذي ينقل بناءً على رغبته لا تدفع نفقات النقل له ولعائلته وأثاثه من مقر عمله المنقول منه الى المكان المنقول إليه وأن يؤخذ عليه إقرار بقبول ذلك.

- المادة (٣٩) من لائحة الحقوق والمزايا المالية المتضمنة النص أنه : (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 الخدمة المدنية وموافقتها بعد تقصي أسباب النقل ووجاهتها).

- المادة (٥٨) من لائحة الحقوق والمزايا المالية التي تنص على أنه (يجوز للموظف التنازل عن أي من المزايا أو البدلات المقررة في أنظمة الخدمة المدنية أو اللوائح أو القرارات المكتملة له بشرطين:

أ - أن يكون التنازل خطياً مع إسقاط الحق في المطالبة أمام الجهات الحكومية أو القضائية.

ب - أن ينص على ذلك في القرار الإداري).

وعليه فإن هذه الوزارة ترغب التأكيد على إدارات شئون الموظفين التابعة لكم بأهمية التقيد بتفعيل نص المادة (٥٨) من لائحة الحقوق والمزايا المالية المشار إليها أعلاه عند نقل الموظف من بلد إلى بلد آخر بناءً على طلبه بحيث يضمن التنازل عن البدل في قرار النقل.

للاحاطة ، وتقبلوا تحياتي ، ، ،

وكيل وزارة الخدمة المدنية

للشؤون التنفيذية

عبدالله بن علي المضي

تعميم

المحترم

سعادة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

نتيجةً لتعديل سلاسل فئات وظائف الحاسب الآلي إلى سلاسل فئات تقنية المعلومات بدليل تصنيف الوظائف المعمول به اعتباراً من ١٤٣٤/٧/١هـ المتضمن تعديل وإلغاء بعض مسميات ورموز وظائف الحاسب الآلي واستحداث مسميات ورموز جديدة بما يتواءم مع المستجدات في مجال تقنية المعلومات، ووفقاً لتعميم وزارة الخدمة المدنية رقم ٢٢٤١ وتاريخ ١٤١٢/٢/٢٦هـ المنظم لصرف مكافأة الحاسب الآلي والمتضمن بالفقرة (ج) من (ثانياً) بأن ما يستجد من مسميات أو فئات غير وارده في البيانات المرفقة بالتعميم تدرس وتقر من قبل لجنة البدلات.

فقد صدرت موافقة معالي وزير الخدمة المدنية على محضر لجنة البدلات رقم (٩٥) وتاريخ ١٤٣٥/١٠/١٠هـ المتضمن الموافقة على صرف مكافأة الحاسب الآلي من أول مربوط المرتبة لفئات وظائف تقنية المعلومات التالية:

- (٢٠%) لفئات الوظائف الإشرافية على وظائف تقنية المعلومات ذات الرمز التصنيفي (٥١٠٠٠).

- (٢٥%) لفئات وظائف محلي ومصمم النظم ذات الرمز التصنيفي (٥١٠٠١).

- (٢٠%) لفئات وظائف خبراء ومستشاري تقنية المعلومات ذات الرمز التصنيفي (٥١٠٠٧).

- (٢٥%) لفئات وظائف أخصائي تقنية المعلومات ذات الرمز التصنيفي (٥١٠٠٨).

- (٢٥%) لفئات وظائف مطوري ومصممي برامج تقنية المعلومات ذات الرمز التصنيفي (٥١٠٠٩).

- (٢٠%) لفئات وظائف إدارة مشاريع تقنية المعلومات ذات الرمز التصنيفي (٥١٠١٠).

- (٢٠%) لفئات وظائف فنيي الدعم ذات الرمز التصنيفي (٥١٠١١).

مع مراعاة الشروط والضوابط المحددة بتعميم وزارة الخدمة المدنية رقم (٢٢٤١) وتاريخ

١٤١٢/٢/٢٦هـ.

للاحاطة، وتقبلوا تحياتي،،،

وكيل وزارة الخدمة المدنية

للسؤون التنفيذية

عبدالله بن علي الملفي

المملكة العربية السعودية
مجلس الخدمة المدنية
الأمانة العامة
(١٤٨)

العنوان:
قرار مجلس الخدمة المدنية رقم
(١٧٧٢/١) وتاريخ ١٤٣٤/٨/١٦ هـ -
المتضمن بأن يقتصر صرف البدل
المخصص عليه في قرار المجلس رقم
(١٥٦١/١) وتاريخ ١٤٣٧/٢/١١ هـ -
على الفئات المشار إليها في القرار
ووفق الضوابط الواردة فيه .

حفظه الله

صاحب المعالي رئيس الديوان الملكي

والسكرتير الخاص لخدم الحرمين الشريفين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد :

يطيب للأمانة العامة لمجلس الخدمة المدنية أن تعرض لأنظار معاليكم (القوار) الذي
اتخذه المجلس الوارد في المحضر رقم (١٧٧٢ / ٤٣٤) وتاريخ ١٤٣٤/٨/١٦ هـ المعتمد بالأمر
السامي البرقي رقم (٣٦٧٩١) وتاريخ ١٤٣٤/١٠/٦ هـ وهو كما يلي :

القوار رقم (١٧٧٢/١) وتاريخ ١٤٣٤/٨/١٦ هـ

إن مجلس الخدمة المدنية

بناء على الفقرة (ب) من المادة (التاسعة) من نظام مجلس الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم
الملكي رقم (م/٤٨) وتاريخ ١٣٩٧/٧/١٠ هـ .

وبعد الاطلاع على خطاب معالي وزير الخدمة المدنية رقم (١٩٠٦/٣٦٨٤) وتاريخ
١٤٣٤/١/٢٠ هـ المتضمن عرض محضر اللجنة المشكلة من عدة جهات حكومية لدراسة مدى
شمول الفئات الأخرى لبند طبيعة عمل المقررة للعاملين في مجال الأمن والسلامة بنسبة (١٥ %)
من الراتب الذي يتقاضاه كل منهم بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٥٦١/١) وتاريخ
١٤٣٢/٢/١١ هـ على مجلس الخدمة المدنية .

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٥٦١/١) وتاريخ ١٤٣٢/٢/١١ هـ
وعلى محضر اللجنة المشكلة من كل من (وزارة الخدمة المدنية ، ووزارة المالية ، وديوان
المراقبة العامة ، والأمانة العامة لمجلس الخدمة المدنية) بشأن دراسة الفئات المشمولة ببند
(طبيعة العمل) المقررة للعاملين في مجال الأمن والسلامة ، وعلى محضر اللجنة التحضيرية
رقم (٤٠٣٠) وتاريخ ١٤٣٤/٢/٢٥ هـ ، وعلى مذكرة العرض رقم (٤٨٨٩) وتاريخ
١٤٣٤/٨/٢ هـ التي أعدها الأمانة العامة للمجلس المشتملة على المعلومات المتوفرة عن
الموضوع ، واقتناعاً من المجلس بما أوصت به اللجنة التحضيرية في محضرها
المشار إليه - يقرر ما يلي :

الروي

الرقم: ١٤٣٤/٦٥٠ غ. التاريخ: ١٤٣٤/١١/١٩ هـ. المرفقات: ٨

(أولاً : يقتصر صرف البديل المنصوص عليه في قرار مجلس الخدمة المدنية

رقم (١٥٦١/١) وتاريخ ١٤٣٢/٢/١١ هـ على الفئات التالية :

١ . شاغلي الوظائف المشمولة بنظام الخدمة المدنية المصنفة ضمن مجموعة

الآمن والسلامة وهي :

أ . وظائف مديري الآمن والسلامة المحددة بالرمز التصنيفي رقم (٥٠٩٠٣) .

ب. وظائف مراقبي الآمن والسلامة المحددة بالرمز التصنيفي رقم (٥٠٩٠٤) .

ج. وظائف مشرعي عمليات الآمن والسلامة المحددة بالرمز التصنيفي رقم (٥٠٩٠٥) .

٢ . شاغلي وظيفة (حارس) المشمولة بلائحة المستخدمين ؛ ووظيفة (فني

آمن وسلامة) المشمولة بلائحة المعينين على بند الأجور .

ثانياً : يشترط لصرف البديل ما يلي :

أ . أن تكون الوظيفة معتمدة لإدارة أو وحدة الآمن والسلامة .

ب. أن يكون الموظف مثبتاً على الوظيفة بصفة أصلية ، وتراول عملها فعلاً وبصفة

مستمرة في آمن وسلامة المباني والمنشآت الحكومية .

ج. أن يكون العمل ميدانياً على شكل فرق ومجموعات بنظام الورديات .

د. ألا يكون مؤمن له سكن عيني في المبنى الذي يقوم بحراسته .

هـ. ألا يجمع بين هذا البديل وأي بدلات أو مكافآت أخرى تصرف للفرض نفسه) .

وترجو الأمانة العامة تفضل معاليكم باتخاذ ما ترونه نحو تبليغ هذا القرار للجهات

المتنية للعمل به وتنفيذه ، ويرفقه كامل الأوراق المتعلقة بالموضوع .

وتفضلوا معاليكم بقول أظيب تحياتي ،،،
الروي .

وزير الخدمة المدنية بالإناابة

وعضو مجلس الخدمة المدنية

عادل بن محمد نقيه