



الإجازات والإعارة

الاستفسار: هل العطلة الأسبوعية (الجمعة والسبت) تقطع اتصال الإجازة العادية أو الإجازة الاضطرارية إذا رغب الموظف في الحصول على أي منهما مرة أخرى؟

الرأي: إذا منح الموظف إجازة عادية تنتهي بنهاية يوم الخميس ثم رغب منحه إجازة عادية أخرى لا تقل عن الحد الأدنى لمدة الإجازة العادية فيعتبر ذلك إجازة جديدة تبدأ من يوم السبت، أما إذا قلت مدة الإجازة الجديدة عن الحد الأدنى لمدة الإجازة العادية فتعد تمديداً للإجازة السابقة وتحتسب من يوم الجمعة. أما بالنسبة للإجازة الاضطرارية فإن العطلة الأسبوعية تعتبر من ضمنها إذا وقعت بين إجازتين اضطراريتين على أن لا تتجاوز مدتها الحد الأعلى لتلك الإجازة.

الاستفسار: ما مدى جواز تعويض من استمر في الخدمة بعد بلوغه السن النظامية عن إجازته للمدة بعد بلوغه السن؟

الرأي: تنتهي العلاقة الوظيفية ببلوغ الموظف السن النظامية طبقاً للمادة (٦) من لائحة انتهاء الخدمة والتي تقضي بأن يحال الموظف على التقاعد بقوة النظام عند إكماله ستين عاماً من العمر ومتى انتهت تلك العلاقة لا يعتبر موظفاً وبالتالي لا يتمتع بحقوق ومزايا الموظف والتي تخوله الحصول على إجازات أو التعويض عنها وما تقاضاه من راتب ليس إلا تعويضاً فقط نظير ما أداه من عمل.



الاستفسار: ما مدى أحقية الموظف للإجازة العادية في سنة التجربة؟

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

الاستفسار: من المسؤول الذي يمنح الإجازة الاضطرارية؟

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

الاستفسار: هل يجوز منح إجازة الوضع قبل الولادة بفترة معقولة؟

الرأي: لا مانع من أن تبدأ إجازة الوضع قبل تاريخ الوضع بأسبوعين على أن يكون تاريخ الوضع التقريبي محددًا من إحدى المستشفيات.

الاستفسار: ما مدى جواز قطع أي من الإجازات المنصوص عليها بلائحة الإجازات بإجازة أخرى؟

الرأي: يجوز قطع أي من الإجازات المنصوص عليها بلائحة الإجازات بإجازة أخرى إذا كانت مستحقة نظاماً عدا إجازة العيدين والعطلة الاسبوعية واليوم الوطني والاضطرارية والدراسية والاستثنائية لغرض المرافقة بالخارج وفقاً لما نصت عليه المادة (٢٩) من لائحة الإجازات.



الاستفسار: إذا منح الموظف إجازة عادية ثم توفي أثناءها فكيف يعامل؟

الرأي: إذا توفي أثناء الإجازة العادية فإنه يطوى قيده من تاريخ وفاته ويحتفظ للورثة بباقي الإجازة ويعوض عنها ضمن رصيده من الإجازات إن وجد.

الاستفسار: في حالة منح الموظف إجازة عادية فكيف يعامل إذا تخلت هذه الإجازة عطلة أحد العيدين وهل يمكن تمديد فترة الإجازة العادية بقدر مدة إجازة العيد؟

الرأي: إذا تخلت الإجازة العادية عطلة أحد العيدين وهي عطلة رسمية اعتبرت العطلة جزءاً منها.

الاستفسار: موظف أصيب بحادث أثناء التحاقه بدورة تدريبية ما مدى استحقاقه للإجازة المرضية المنصوص عليها بالمادة (١١/ب) من لائحة الإجازات؟

الرأي: مادام أن الإصابة تمت أثناء التدريب والتدريب يعتبر جزءاً من واجبات الوظيفة فإنه إذا ثبت أن إصابته بسبب العمل وفقاً لتعميم الوزارة رقم (٤/ن/٤٣) وتاريخ ١٣٩٨/٨/٣هـ.

الاستفسار: هل تحتسب للموظف إجازة عادية عن الفترة التي يتغيب فيها مرافقة المريض للعلاج وفقاً للمادة (١٥) من لائحة الإجازات؟

الرأي: تمشياً مع هذه المادة فإنه لا يسمح للموظف بالتغيب عن عمله براتب كامل مرافقة أحد أقربائه للعلاج إلا بعد التمتع بكامل رصيده من الإجازات العادية عن مدة الغياب



للمرافقة، لأن إجازة المرافقة بطبيعتها ووفقاً لتنظيمها تستنفذ الإجازة العادية أولاً بحيث لا يكون هناك إجازة مرافقة مع وجود رصيد من الإجازات العادية.

الاستفسار: هل تحسب مدة الإجازة الاستثنائية لغرض إكمال مدة السنة المطلوب إمضاءها لغرض التمتع بالإجازة العادية؟

الرأي: ما دام إن الإجازة الاستثنائية لا تحسب ضمن خدمة الموظف كما أنه لا تحسب عنها إجازة عادية فمن باب أولى عدم احتسابها ضمن السنة المطلوب إمضاءها لمنح الموظف إجازة عادية.

الاستفسار: هل يستحق من يتم التعاقد معه وفقاً للمواد (٢٧، ٢٨، ٣٠) من لائحة الحقوق والمزايا المالية إجازة عادية عن فترة التعاقد؟

الرأي: لا يستحق المتعاقد إجازة عادية عن فترة التعاقد لأنها عبارة عن فترة مؤقتة ولم يرد في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية أو غيرهما ما يعطيه ذلك الحق.

الاستفسار: هل يمكن العدول عن الإجازة العادية بعد صدور القرار بها أو تكليف الموظف بمباشرة عمله قبل انتهائها؟

الرأي: إن صدور قرار الإجازة يعتبر إذناً من الإدارة للموظف بالتمتع بالإجازة اعتباراً من تاريخ معين، فإذا جرت أمور تدعو إلى إلغاء قرار الإجازة قبل بدء التمتع بها فإنه لا حرج على الإدارة في ذلك إذ هي التي قد وقتت تمتع الموظف بإجازته وفقاً للمادة (١) من لائحة الإجازات، أما إذا بدأ الموظف التمتع بإجازته العادية فإنه لا يجوز قطعها وتكليفه



بمباشرة عمله قبل انتهائها وذلك استناداً إلى الأمر السامي الكريم رقم (٤٥٠٥/٣/س) في ٩٣/٢/٢٤هـ، إلا أنه يجوز التنسيق بين الموظف وإدارته إذا كان قد حصل على إجازة طويلة تزيد عن شهر ورغب في إلغاء جزء منها فإنه يجوز بناء على طلب منه وموافقة جهة عمله قطع الإجازة وعودته للعمل بشرط أن يكون قد تمتع من الإجازة بثلاثين يوماً على الأقل.

الاستفسار: كيف يتم تعويض الخاضع لنظام الوزراء ونواب الوزراء وموظفي المرتبة الممتازة عند انتهاء خدمته عن الإجازات المستحقة له عن خدمته السابقة واللاحقة لخضوعه لهذا النظام؟

الرأي: يتم تعويض الخاضعين لنظام الوزراء ونواب الوزراء وموظفي المرتبة الممتازة عن جميع إجازاته المستحقة لهم عن خدمته السابقة واللاحقة لخضوعه لنظام الوزراء بمعدل (٣٠) يوماً عن كل سنة خدمة بغض النظر عن قواعد التعويض في الأنظمة وذلك استناداً للأمر السامي الكريم رقم (٦٨٠١) في ١٣٩٣/٣/٢٢هـ.

الاستفسار: ما مدى إمكانية منح الموظفة إجازة وضع وذلك في حالة الإجهاض خلال الأربعة أو الثلاثة الأشهر الأخيرة من الحمل؟

الرأي: إن حالات الإجهاض غير مشمولة بنص المادة (٢٢/أ) من لائحة الإجازات المنظمة لإجازة الوضع، ويمكن النظر في معالجة ذلك بمنحها إجازة مرضية وفقاً للمادة (١١/أ) من هذه اللائحة سواء تم الإجهاض في بداية الحمل أو في نهايته.



الاستفسار: موظف قبض عليه أثناء إجازته الاستثنائية ما مدى إمكانية اعتباره في حكم مكفوف اليد؟

الرأي: وفقاً للمادة (٤/أ) من لائحة الحقوق والمزايا لمالية فإن الموظف المحبوس احتياطياً يعتبر في حكم مكفوف اليد ، وعليه فإن الموظف إذا تم القبض عليه أثناء الإجازة الاستثنائية يعتبر مكفوف اليد حكماً من تاريخ القبض عليه.

الاستفسار: موظفة منحت إجازة استثنائية لمرافقة زوجها بالخارج وقد وضعت خلالها مولوداً. ما مدى إمكانية قطع إجازة المرافقة للزوج ومنحها إجازة وضع؟

الرأي: عدم جواز قطع الإجازة الاستثنائية للمرافقة بالخارج بإجازة وضع طبقاً لما نصت عليه المادة (٢٩) من لائحة الإجازات.

الاستفسار: مدرس مرض فمُنح إجازة مرضية يقع جزء منها خلال العطلة الصيفية ويتظلم من حسم نصف راتبه مع أن الإجازة الصيفية حق له؟

الرأي: في مثل هذه الحالة تحتسب له الإجازة المرضية قبل بداية الإجازة الصيفية وإذا بدأت الإجازة الصيفية بصرف له راتبها كاملاً حتى نهاية الإجازة ثم بعد ذلك تحتسب له الفترة التي تلي العطلة من إجازته المرضية وتضم إلى الإجازة المرضية السابقة وتحتسب رواتبه على ضوء المادة (١١/أ) من الإجازات.



الاستفسار: الموظف الذي يتمتع بإجازة عادية ثم يصدر قرار بتعيينه على وظيفة أخرى أثناء إجازته وبإشراف مهامها، هل يعد ذلك قطعاً للإجازة وفقاً للأمر السامي رقم ٤٥٠٥/٣/س وتاريخ

١٣٩٣/٢/٢٤هـ؟

الرأي: لا يعد ذلك قطعاً للإجازة ومن ثم فإنه يحتفظ له بحقه في بقية الإجازة.

الاستفسار: هل يجوز منح الموظف أثناء فترة التجربة إجازة استثنائية؟

الرأي: من الممكن منح الموظف إجازة استثنائية أثناء سنة التجربة إذا كان هناك ظروف اضطرارية استدعت طلب الموظف لهذه الإجازة على أن تمتد سنة التجربة بقدر مدة الإجازة.

الاستفسار: هل يمكن تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣١٠) في ١٠/٢٧/١٤٢٩هـ الخاص بإجازة الرياضيين على الموظف المؤقت؟

الرأي: قرار مجلس الوزراء المشار إليه تضمن السماح بالتغيب لموظفي الدولة براتب كامل وهو لفض عام يشمل جميع موظفي الدولة مع مراعاة القواعد الخاصة بالمدرسين الواردة بالقرار المشار إليه.



الاستفسار: هل يجوز منح الموظف إجازة اضطرارية بعد عطلة أحد العيدين مباشرة وكذلك تمديد الإجازة العادية بإجازة اضطرارية أو العكس؟

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

الاستفسار: كيف يمكن التوفيق بين نصي المادتين (٢) و (١٥) من لائحة الإجازات، حيث تم تحديد سقف التمتع بالإجازة العادية (٩٠) يوماً أو (١٢٠) يوماً بحسب الأحوال في حين أن إجازة المرافقة قد تستغرق وقتاً أطول من ذلك؟

الرأي: الشروط الواردة في المادة (٢) لا تنطبق على من تضطره الظروف لموافقة أحد أقربائه مدة تزيد عن تسعين يوماً لأن المادة (١٥) أعطت من تنطبق عليه شروط المرافقة في التمتع برصيده من الإجازات العادية دون تحديد نظراً للظروف التي تحكمه كما يمكن أيضاً منحه أقل من خمسة أيام.

الاستفسار: هل يجوز منح الموظف أثناء فترة التجربة إجازة مرافقة المريض؟

الرأي: حيث أن المادة (١٥) من لائحة الإجازات أعطت الموظف ممن تنطبق عليه الشروط، الحق في التغيب عن عمله براتب كامل إذا اضطرت الظروف لمرافقة أحد أقربائه للعلاج فإنه يمكن منحه الإجازة بعد توفر الشروط على أن تمتد فترة التجربة بقدر مدة الإجازة وفقاً للمادة (٢٠) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.



الاستفسار: هل يمكن تعويض الموظف عن إجازته العادية قبل انتهاء خدمته إذا اقتضت مصلحة العمل بقاءه في العمل دون تمتعه بإجازته العادية؟

الرأي: لا يجوز تعويض الموظف عن إجازته إلا بعد انتهاء خدمته وفقاً للمادة (5) من لائحة الإجازات.

الاستفسار: ما مدى احتساب أيام العطل الأسبوعية إذا وقعت هذه الأيام خلال الإجازة الاضطرارية للموظف؟

الرأي: عطلة الأسبوع إذا تخللت الإجازة الاضطرارية تحتسب من ضمنها أما إذا وقعت قبلها أو بعدها فإنها لا تعتبر من الإجازة الاضطرارية.

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

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



الاستفسار: 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 متعاقدًا وإنما يعوض عنها حسب نصوص العقد المبرم معه وذلك وفقاً للمادة (٨) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.

الاستفسار: موظف منح إجازة عادية تنتهي مع ابتداء عطلة أحد العيدين ثم تقدم بطلب إجازة لمدة شهر تبدأ من انتهاء العطلة. هل يعتبر ذلك تمديدًا ومن ثم تحتسب عليه العطلة؟

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

الاستفسار: ما مدى جواز إجبار الموظف على التمتع بإجازته العادية؟

الرأي: إذا لم يتمتع الموظف بالحد الأدنى لمدة الإجازة العادية وقدرها (٣٦) يوماً خلال ثلاث سنوات وجب على الجهة إصدار قرار بمنحه الإجازة دون الرجوع إليه وإبلاغه بالقرار الصادر بذلك وليس أمامه سوى التمتع بها وإلا سقطت مدتها من رصيده من الإجازات وفقاً للمادة (١/أ) من لائحة الإجازات.

الاستفسار: كيف يعامل الموظف المنتسب للدراسة بالجامعة عند حضوره الدورة الإلزامية التي تعقدها الجامعة؟



الرأي: الموظف المنتسب للدراسة بالجامعة الذي يحضر مثل هذه الدورة يمنح تلك المدة إجازة عادية إذا كان يستحقها وإلا منح إجازة استثنائية عن تلك المدة.

الاستفسار: هل يمكن احتساب أيام المراجعة للمستشفيات داخل مقر العمل أو خارجه إجازة مرضية أو إجازة مرفقة؟

الرأي: إن كل من الإجازة المرضية وإجازة المرافقة لا يتم منحها للموظف إلا وفقاً للشروط الواردة بالمادتين (١١) و (١٥) من لائحة الإجازات ولا ينطبق ما ورد بتلك المادتين على أيام المراجعة لتلك المستشفيات.

الاستفسار: هل تشمل إجازة أداء الامتحان الدراسي من يؤدي الامتحان خارج المملكة؟

الرأي: يجوز منح هذه الإجازة داخل المملكة أو خارجها وتعتبر أيام السفر من المدة اللازمة لأداء الامتحان.

الاستفسار: هل يمكن منح الموظف إجازة اضطرارية خلال فترة التجربة؟

الرأي: يجوز منح الموظف إجازة اضطرارية أثناء فترة التجربة بشرط أن تمتد فترة التجربة بقدر الفترات التي غابها.



الاستفسار: إذا تقدم موظف بطلب السماح له بالتغيب لمدة شهرين لمناقشة رسالة الماجستير فهل يمكن السماح له على أساس هذا التغيب إجازة أداء الامتحان الدراسي؟

الرأي: يمنح هذه الإجازة عن فترة الامتحان الفعلية فقط استناداً للمادة (٩) من لائحة الإجازات لأن مناقشة الرسالة لا تستغرق هذه المدة ولا تعتبر أداءً للامتحان.

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

الرأي: كف يد الموظف يكون اعتباراً من تاريخ انتهاء الإجازة العادية إذا استمر إيقافه لما بعد انتهاء الإجازة .

الاستفسار: 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.

الاستفسار: ما مدى إمكانية منح الموظف إجازة اضطرارية لمدة خمسة أيام تمدد بإجازة اضطرارية أخرى ويفصل بينهما يومي العطلة الأسبوعية؟

الرأي: عدم إمكانية تمديد الإجازة الاضطرارية بإجازة اضطرارية أخرى يفصل بينهما العطلة الأسبوعية لأن ذلك لا يعتبر فاصلاً فعلياً.



الاستفسار: متى يبدأ احتساب العام المنصوص عليه بقرار مجلس الوزراء رقم (٣١٠) وتاريخ ٢٧/١٠/١٤٢٩هـ الخاص بإجازة الرياضيين؟

الرأي: يبدأ احتساب العام مع بداية الموسم الرياضي الذي تحدده الرئاسة العامة لرعاية الشباب والذي يبدأ عادة في اليوم الأول من برج الأسد الموافق ٢٣ يولييه.

الاستفسار: ما مدى جواز قطع الإجازة الاستثنائية للموظف لمباشرة العمل؟

الرأي: ليس هناك ما يمنع من قطع الإجازة الاستثنائية في هذه الحالة إذا استدعت مصلحة العمل ذلك.

الاستفسار: هل تحتسب المدة اللازمة للتأهيل لغوياً أو فنياً قبل بدء الدراسة ضمن الإجازة الدراسية؟

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

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

الرأي: تعتبر العطلة الصيفية بالنسبة للعاملين في حقل التعليم بمثابة الإجازة العادية وفقاً للمادة (٣) من لائحة الإجازات ويجوز للإدارة أن تكلف الموظف بعمل أثناء العطلة بشرط ألا يقل ما يتمتع به عن (٣٦) يوماً، فإذا لم يتمتع بإجازة لمدة (٣٦) يوماً فإنه لا يوجد ما



يمنع من تعويضه عن (٣٦) يوماً إذا كان لم يتمتع بجزء من العطلة أو بالجزء الباقي من الثلاثين يوماً إذا كان قد تمتع بأقل وذلك عند نهاية الخدمة وفي حدود ما يقضي به النظام.

الاستفسار: نصت المادة (١١/أ) من لائحة الإجازات على أن (تحتسب بداية الأربع سنوات من تاريخ بداية الإجازة المرضية) فهل المقصود بتاريخ بداية الإجازة تاريخ أول إجازة مرضية أم تاريخ كل إجازة؟

الرأي: بداية الإجازة المرضية الواردة في هذه المادة هو بداية أول إجازة مرضية بغض النظر عن بداية الإجازات اللاحقة لها.

الاستفسار: هل يلزم الموظف الحاصل على إجازة لأداء الامتحان الدراسي بالحضور في حالة كون الامتحان يوماً بعد يوم؟

الرأي: يلزم الموظف الذي يؤدي الامتحان الدراسي في مقر عمله بالحضور في اليوم الذي لا يؤدي فيه الامتحان، أما إذا كان يؤدي الامتحان في مكان آخر غير مقر عمله ولا يستطيع الحضور في اليوم الذي لا يؤدي فيه امتحاناً فتكون إجازة الامتحان من بدايته إلى نهايته وتدخل فيها الأيام التي لا يؤدي فيها امتحاناً لأنها لازمة لأداء الامتحان بما يتمشى مع نص المادة (٩) من لائحة الإجازات.



الاستفسار: ما مدى نظامية منح الموظف بعد تعيينه وفقاً لنظام الخدمة المدنية إجازة عادية من رصيده من الإجازات عندما كان مستخدماً؟

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

الاستفسار: موظفة صدر قرار بتعيينها ومن ثم وضعت مولوداً. ما مدى إمكانية مباشرتها للعمل ومنحها إجازة وضع وفقاً للمادة (٢٢/أ) من لائحة الإجازات؟

الرأي: عدم استفادتها من هذه الإجازة لكون واقعة الوضع حصلت قبل مباشرتها للعمل واكتسابها صفة الموظف، إلا أن الولادة تعتبر عذراً مشروعاً في تأجيل المباشرة، ولا تكون مباشرتها العمل إلا بعد مقدرتها على الحضور والمباشرة للعمل فعلياً وذلك في حدود مدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً من تاريخ الولادة.

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

الرأي: مادام أن غياب الموظف لم يكن تالياً لعطلة العيد بل وقع بعد انتهاء إجازته الممنوحة له فإن لا يسري بشأنه ما ورد بقرار مجلس الوزراء المشار إليه لأنه خاص بمن يتغيب بعد عطلة العيد مباشرة.



الاستفسار: 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 يعوض عن إجازته المستحقة له عن خدمته كمستخدم وفقاً للمادة (١٠) من لائحة المستخدمين وتعميم وزارة الخدمة المدنية رقم (٣٨/١٢) في ٣٥/١٠/١٣٩٧هـ الفقرة (أ).

الاستفسار: 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 يعوض 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 بإلزام التعويض.

الاستفسار: موظف استنفذ إجازته المرضية، فهل يمنح إذا كان يحتاج للتمتع بالإجازات بسبب المرض إجازته العادية المستحقة كلها مقابل المدة الزائدة عن إجازته المرضية أم يمنح إجازته العادية في حدود ثلاثة أشهر فقط؟

الرأي: إذا استنفذ الموظف إجازته المرضية جاز له أن يطلب استعمال إجازته العادية المستحقة له كلها طبقاً لما نصت عليه المادة (١٦) من لائحة الإجازات من أنه (يجوز للموظف أن يطلب استعمال إجازته العادية أثناء أو بعد إجازته المرضية).



الاستفسار: هل يستحق الموظف الملتحق بمعهد الإدارة العامة إجازة عادية عن مدة الدراسة أو التدريب بالمعهد؟

الرأي: الموظف الذي يدرس في دورة تنتهي بشهادة دراسية أو التحق بالتدريب الذي تخلله إجازة لا تقل مدتها عن (شهر) لا يستحق إجازة عن مدة الدراسة أو التدريب في هذه الحالة وذلك تطبيقاً للمادة (٧/٨) من لائحة الإجازات.

الاستفسار: عامل على بند الأجور أو مستخدماً استنفذ رصيده من الإجازات الاضطرارية ومن ثم تعين وفقاً لنظام الخدمة المدنية. ما مدى إمكانية منحه إجازة اضطرارية بعد شموله بهذا النظام؟

الرأي: حيث أن العامل والمستخدم وفقاً للمادتين (١١) من لائحة المعينين على بند الأجور و (١٤) من لائحة المستخدمين يعاملان معاملة الموظف من حيث الإجازات فإنهما في هذه الحالة يعتبر كل واحد منهما قد استنفذ رصيده من الإجازات الاضطرارية.

الاستفسار: مدرس لديه رصيد من الإجازات العادية استحقها عن خدمته على الوظائف الإدارية. ما مدى إمكانية تمتعه بها؟

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



الاستفسار: هل يشترط لمنح الإجازة المرضية مضي مدة ثلاث سنوات من الخدمة ؟

الرأي: يمنح الموظف هذه الإجازة دون اشتراط مضي مدة خدمة معينة إذا توافرت الشروط والضوابط اللازمة لذلك.

الاستفسار: ما مدى جواز منح الموظف إجازة مرضية بعد انتهاء إجازته الاستثنائية؟

الرأي: يمنح الموظف إجازة مرضية في هذه الحالة إذا توافرت الشروط والضوابط اللازمة لذلك.

الاستفسار: ما مدى شمول قضاة الاستئناف بلائحة الاجازات الخاصة بالمشمولين بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية ؟

الرأي: قضاة الاستئناف يعاملون من حيث الاجازات وفقا لما يعامل به شاغلوا المرتبة الممتازة طبقا لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١/٢٩١ في ١٦/٩/١٤١٣هـ وبالتالي لا تطبق عليهم لائحة الاجازات.

الاستفسار: ما مقدار التعويض الذي يصرف لعضو هيئة التدريس عن الاجازة الصيفية التي لم يتمتع بها نتيجة تكليفه بأعمال أكاديمية فهل يكون التعويض على أساس آخر راتب كان يتقاضاه أم على أساس راتب الذي كان يتقاضاه في السنة التي لم يتمتع فيها بالإجازة ؟

الرأي : تعويض عضو هيئة التدريس عن اجازاته السنوية التي لم يتمتع بها خلال فترة عمله بالجامعة يكون من قبلها وذلك على أساس راتبه في السنة التي كلف بالعمل خلالها لأن التعويض بحسب النص النظامي يكون براتب اضافي يعادل راتبه عن مدة التكليف على ألا تزيد عن ستين يوما في السنة .



الاستفسار: من هي الجهة التي تملك صلاحية اصدار القرارات الخاصة بالوقوعات الوظيفية للموظف المكلف بالعمل في جهة اخرى هل هي جهة عمله الأصلية أم جهة عمل الجهة المكلف لديها؟

الرأي : الوقوعات الوظيفية للموظف المكلف بالعمل في جهة اخرى تنقسم إلى ثلاثة اقسام الأول يتعلق بالوقوعات التي تمارسها الجهة المكلف لديها الموظف دون الرجوع إلى جهة عمله الأصلية والثاني يتعلق بالوقوعات التي تمارسها الجهة المكلف لديها بعد التنسيق مع جهة عمله الأصلية كما في الاستفسار والثالث بالوقوعات التي لا تستطيع الجهة المكلف لديها ممارستها مثل الترقية والنقل وانهاء الخدمة وبالتالي ان القرار الاداري بمنح الموظف المكلف في جهة حكومية اخرى اجازة عادية يتم اصداره من قبل جهة عمل الموظف الاصلية بعد التنسيق مع الجهة المكلف لديها واخذ موافقتها حسب ظروف العمل لديها وذلك لضبط رصيد اجازات الموظف لغرض التمتع أو التعويض مستقبلاً.

الاستفسار: ما مدى استحقاق عضو هيئة التدريس للتعويض عن مدة تكليفه اثناء الاجازة الصيفية بعد ان تم انتدابه في مهمه رسمية اثناء فترة التكليف وقد تداخلت مدة الانتداب مع فترة التكليف؟

الرأي : يجوز الجمع في هذه الحالة بين التعويض عن الاجازة وبدل الانتداب اذا انتدب لأداء مهمة رسمية خلال مدة تكليفه بشرط أن تكون المهمة المنتدب لها في نفس مجال عمله اما اذا كانت في غير مجال عمله فيقتصر ما يصرف له على بدل الانتداب ويحتفظ له بأيام الاجازة التي تم انتدابه خلالها كرصيد يتمتع بها أو يعوض عنه عند انتهاء خدمته وفقاً للقاعدة الواردة في لائحة الاجازات بشرط الا تزيد على (٣٦) يوماً عن كل سنة.



الاستفسار: ما مدى شمول الموظف الموفد للعمل خارج المملكة بالإجازات المقررة بلائحة الاجازات؟

الرأي: يتم معاملته وفقا لأحكام الاجازة العادية والاضطرارية المنصوص عليها بلائحة الاجازات باعتباره خاضع بصفة اصلية لنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية أما ماعدا ذلك من الاجازات التي تحتملها طبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظف الموفد وجهة العمل في البلد المضيف كالعطلة الاسبوعية والاعياد والاجازات الرسمية الاخرى فانه يمكن معاملته في هذه الحالة وفقا لما هو مطبق في ذلك البلد.

الاستفسار: ما مدى امكانية احتساب الخدمة العسكرية السابقة لموظف إلى خدمته الحالية المدنية وذلك من أجل اكمال مدة الخدمة الحكومية اللازمة كشرط من شروط من الإجازة الدراسية؟

الرأي : يمكن قبول خدمته العسكرية السابقة لغرض تحقيق شرط المدة المطلوب اكمالها لمنحه هذه الاجازة باعتبارها خدمة حكومية .

الاستفسار: موظف يتمتع بإجازة استثنائية تنتهي مع نهاية آخر يوم عمل قبل اجازة العيد ويطلب اجاز استثنائية اخرى مع بداية أول يوم عمل بعد اجازة العيد؟

الرأي: لا يوجد ما يمنع نظاماً متى رغب الموظف ووافقت جهة عمله حيث لا يوجد في لائحة الاجازات ان تكون الاجازة السابقة واللاحقة متوالية.



الاستفسار: كيفية معاملة موظف في حالة منحه اجازة مرضية لعدة اسابيع متتالية لمدة خمسة ايام في كل تقرير ويفصل بين كل تقرير واخر يومي الجمعة والسبت؟

الرأي : تقارير منح الاجازات المرضية وما تعلق بها من أحكام منظمة بموجب لائحة تقارير منح الاجازات المرضية والتي يتعين على الجهة الحكومية اعمال مقتضاها وفي حالة وجود شك لديها في صحة وسلامة التقرير فعليها مخاطبة الجهة الطبية مصدرة التقرير للتأكد منه وفقا لما ورد في الفقرة (ب) من المادة (١٣) من هذه اللائحة.

الاستفسار: ما مدى امكانية منح موظف اجازة من عمله لغرض مرافقة زوجته الموظفة المنتدبة للعمل خارج مقر عملها؟

الرأي: لائحة الإجازات لم تتطرق لمثل هذه الحالات لذلك يمكن للمحرم الموظف استعمال اجازاته المستحقة نظاماً خلال مدة المرافقة.

الاستفسار : ما مدى امكانية تفرغ موظف من العمل لمدة ستة أشهر لإنهاء ما يخصه من البحوث العلمية؟

الرأي: لا يوجد في نظام الخدمة المدنية ما يحكم تفرغ الموظف بإنجاز امور تخصه وبالتالي فليس أمام الموظف إلا التمتع بإجازاته المستحقة نظاما.



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

الرأي: لا يوجد مستند نظامي يجيز ضم الاجازات السابقة إلى رصيد الاجازات المستحقة على الوظيفة المعين عليها لانقطاع الخدمة السابقة عن اللاحقة ولأنه تم تعويضه عن تلك الاجازات بما يستحقه نظاماً.

الاستفسار: إذا كلف الموظف بالعمل أيام العطل الأسبوعية والأعياد بمعدل ثلاث ساعات ونصف وتقرر إعطائه اجازة تعويضا عن البديل النقدي فهل يكون التعويض بيوم اجازة كامل عن تكليف ثلاث ساعات ونصف أم لابد أن تبلغ ساعات التكليف سبع ساعات بمعنى أن يكون مقابل كل يومين عمل بمعدل ثلاث ساعات ونصف يوم اجازة؟

الرأي: يعوض من يكلف بالعمل خلال العطل الأسبوعية والأعياد بإجازة يوم عن كل يوم يكلف بالعمل خلاله بغض النظر عن عدد ساعات العمل المكلف بها طالما أنها تمت وفقاً للساعات المحددة لذلك ما عدا يوم العيد واليوميين الذين بعده فيكون التعويض على أساس اليوم بيومين طبقاً للمادة (٢٦/أ) من لائحة الاجازات.

الاستفسار: ما مدى امكانية منح المعلمة اجازة أمومة مدة فصل دراسي مع أن طفلها سوف يتجاوز سن الثلاث سنوات أثناء الاجازة وقبل نهاية الفصل الدراسي؟

الرأي: جواز منح المعلمة هذه الاجازة إذا كان الطفل لم يتجاوز سن الثلاث سنوات وقت إصدار قرار منح الإجازة وفق الشروط الواردة في المادة (٢٢/ب) من لائحة الاجازات.



الاستفسار: ما مدى إمكانية استبعاد مدد الاجازات الاستثنائية الممنوحة لغرض المرافقة في الخارج الواقعة قبل صدور لائحة الاجازات ؟

الرأي: لائحة الاجازات جاءت مؤكدة على القواعد القائمة قبل صدورها فيما يتعلق بالسقف الأعلى لمدة الاجازة وعلى هذا الاساس عدم امكانية استبعاد مدد الاجازات الاستثنائية الممنوحة لهذا الغرض قبل صدور اللائحة .

الاستفسار: ما مدى إمكانية اعارة خدمة موظفه للعمل خارج المملكة؟

الرأي: يتطلب لإعارة خدمة الموظفة للعمل خارج المملكة الموافقة المسبقة من المقام السامي الكريم لأن الأصل عدم فتح باب الإعارة للسعوديات خارج المملكة.

الاستفسار: ما مدى إلزام المرقين على الكادرين التعليمي والصحي بمباشرة مهام الوظائف المرقين عليهما مدة لا تقل عن سنة قبل إعارة خدماتهم وفقاً لما تقضي به الفقرة (ب) من المادة (٣) من لائحة الإعارة؟

الرأي: لم تتضمن لائحة الوظائف التعليمية وكذلك لائحة الوظائف الصحية تنظيم إعارة خدمات المشمولين بأحكامهما، لذلك تسري عليهم لائحة الإعارة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٧٤٩/١ وتاريخ ١٤٢٢/٢/٤هـ وذلك استناداً إلى المادة (١٣) من لائحة الوظائف التعليمية والمادة (١٥) من لائحة الوظائف الصحية، مما يستوجب إلزام المرقين على هذين الكادرين إمضاء فترة الحظر المشار إليها قبل إعارة خدماتهم.



الاستفسار: هل تدخل مدة الإعارة ضمن فترة الخدمة الإلزامية للموظف؟

الرأي: مدة الإعارة تحتسب كخدمة لغرض التقاعد وفقاً للمادة (١٧) من نظام التقاعد المدني والمادة (٦) من لائحة الإعارة، ويعتبر الموظف الخريج المخلّى طرفه لإحدى الشركات أو المؤسسات الخاصة قد أوفى بالتزامه إذا عمل لدى هذه الشركات والمؤسسات ما يعادل مدة دراسته وكذلك الوضع بالنسبة للموظف المعار إذا كان ملزماً بالخدمة فإنها تعتبر له مدة الإعارة من مدة الخدمة المطلوبة في الدولة.