



التعيين والترقية والنقل

الاستفسار: هل يعتبر حسم الراتب عن مدة السجن عقوبة تمنع من الاشتراك في المسابقات الوظيفية؟

الرأي: عدم استحقاق الراتب عن المدة المحكوم بها بالسجن لا يعتبر عقوبة تأديبية تمنع من اشتراك الموظف في المسابقات الوظيفية وإنما هو ناتج عن عدم قيام المحكوم عليه بالعمل واستناداً للمادة (٢١) من نظام الخدمة المدنية.

الاستفسار: موظف كان يشغل وظيفة معينة ثم استقال من هذه الوظيفة وعاد مرة أخرى إلى وظيفة بنفس مرتبة وظيفته السابقة وبفئتها فهل يستفيد من خدمته السابقة على هذه المرتبة وضمها إلى خدمته اللاحقة في حالة رغبته الاشتراك في المسابقات الوظيفية للمرتبة الأعلى أو الترقية إليها؟

الرأي: للموظف في هذه الحالة الحق في الاستفادة من خدمته السابقة على نفس مرتبته التي عاد إليها مرة أخرى في حالة رغبته في الترقية إلى مرتبة أعلى سواء عن طريق المفاضلة أو المسابقة لأن تلك الخدمة تعتبر خدمة صحيحة قضيت على هذه المرتبة ولا يمكن إهمالها.

الاستفسار: هل يجوز تعيين العسكري المفصول من الخدمة العسكرية لغيابه قبل مضي سنة على ذلك الفصل في وظيفة مدنية؟

الرأي: يجوز تعيين العسكري المفصول لغيابه في وظيفة مدنية ولو لم يمض مدة معينة على فصله لأنه لا يوجد في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية فترة حظر نظامية على



العسكري قبل عودته للخدمة ولكن يشترط لذلك إحضار وثيقة فصل من جهته السابقة بعدم الممانعة في تعيينه.

الاستفسار: مدى أحقية الموظف في دخول المسابقة الوظيفية التي يعلن عنها لشغل وظائف بالإدارات التي تنظم ميزانيتها بفصل مستقل من فصول الميزانية؟

الرأي: يجب أن تكون الوظيفة التي يسابق عليها الموظف في الجهة الإدارية التي يتبعها والمنظمة ميزانيتها بفرع مستقل من فروع الميزانية ولا يسري هذا الشرط على من تتوفر لديه الشهادات العلمية الكافية للتأهيل للوظيفة.

الاستفسار: موظف عين في وظيفة وباشر العمل لمدة يومين ثم انقطع عن العمل هل تعتبر له هذه المباشرة وتنتهي خدمته للانقطاع ويخضع بعد ذلك لفترة حظر؟

الرأي: إن المباشرة تعني في حد ذاتها استقرار الموظف في تأدية واجبات ومهام الوظيفة، والموظف الذي يؤدي العمل يوماً أو يومين ثم ينقطع فإن ذلك ينبئ عن عدم استقراره ورغبته في المباشرة وبالتالي يعتبر في حكم من لم يباشر ويعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن.

الاستفسار: ما مدى احتساب العطلة الصيفية للمدرس ضمن سنة التجربة؟

الرأي: عدم جواز احتساب العطلة الصيفية للمدرس ضمن سنة التجربة لمخالفة ذلك لأحكام المادتين (٢٠)، (٢١) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.



الاستفسار: موظف أنهيت خدمته من قبل جهة عمله لثبوت عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة ثم رأت بعد ذلك إعادته إلى وظيفة أخرى قبل مضي سنة استناداً للمادة (٢٢/ب) من لائحة التعيين في الوظائف العامة فما مدى إمكانية ذلك؟

الرأي: إذا فصل الموظف في سنة التجربة لعدم الصلاحية فإن القرار يعتبر صحيحاً ومرتباً لآثاره ولا تجوز إعادة الموظف لوظيفة أخرى قبل مضي سنة من انتهاء خدمته وفقاً لحكم المادة (٢٣) من لائحة التعيين في الوظائف العامة، أما ما ورد في المادة (٢٢/ب) من هذه اللائحة من خيار للجهة بين النقل لوظيفة أخرى أو الفصل فإنه يكون لها الخيار ابتداءً فإذا اختارت الجهة الفصل فليس لها بعد ذلك النقل.

الاستفسار: ما مدى إمكانية اعتبار التعيين بأثر رجعي من تاريخ تكليف الشخص بأعمال الوظيفة؟

الرأي: تقضي المادة (١٥) من لائحة التعيين في الوظائف العامة بأنه لا يجوز مباشرة الشخص لعمل الوظيفة قبل صدور قرار تعيينه وتطبيقاً لذلك فإنه لا يجوز تكليف الشخص بالقيام بأعمال الوظيفة قبل صدور قرار التعيين كما أن قرار التعيين لا يسري بأثر رجعي.

الاستفسار: موظف يشغل وظيفة مستثناة تقدم للمسابقة على وظيفة غير مستثناة ونجح في مسابقتها فهل يلزم بالبقاء مدة أربع سنوات في الوظيفة المستثناة طبقاً للمادة (٢/٣) من لائحة النقل والتي تقضي بعدم جواز نقل الموظف الذي يشغل وظيفة مستثناة إلى وظيفة غير مستثناة إلا بعد مضي أربع سنوات من تاريخ شغله إياها؟

الرأي: إن اشتراط مضي أربع سنوات في الوظيفة المستثناة خاص بحالة النقل منها إلى وظيفة غير مستثناة أما متى تقدم من يشغل وظيفة مستثناة للمسابقة على وظيفة غير مستثناة



فلا يلزم بذلك لأنه يعتبر تعييناً وليس نقلاً ولا يشترط سوى مضي سنتين في الوظيفة التي يشغلها متى كانت وظيفة إدارية طبقاً للقواعد العامة.

الاستفسار: من صدر قرار تعيينه على إحدى الوظائف ولكنه لم يباشر مهام عمله نتيجة الحكم عليه بحد شرعي، فكيف يعالج وضعه؟

الرأي: إن من لم يباشر مهام الوظيفة المعين عليها بعد صدور قرار تعيينه لا يكتسب صفة الموظف العام، فإن حكم عليه بحد شرعي فقد اختل شرط من شروط التعيين المطلوب توافرها وفقاً للمادة (٤/و) من نظام الخدمة المدنية وهو شرط عدم المحكومية بإحدى الحدود الشرعية ما لم يمض ثلاث سنوات على انتهاء تنفيذ الحد الشرعي.

الاستفسار: هل يخضع المعين على وظيفة دارس لسنة تجربة بعد إكماله البرنامج الدراسي عند تعيينه على وظيفة ثابتة بالميرانية؟

الرأي: يخضع الدارس في هذه الحالة لسنة التجربة عند التحاقه بالوظيفة.

الاستفسار: موظف في المرتبة الخامسة سابق على المرتبة السادسة وعين عليها بعد نجاحه ولم يباشر مهامها لتمتعه بإجازة عادية تقدم أثناءها للمرتبة السابعة ونجح فيها وصدر قرار تعيينه على المرتبة السادسة اعتباراً من تاريخ مباشرته عملها بعد إجازته، هل يمكن إلغاء قرار تعيينه على المرتبة وتثبيتته على المرتبة السابعة؟

الرأي: طالما أن المذكور لا يزال يتمتع بإجازته العادية ولم يباشر مهام المرتبة السادسة فإنه من الممكن إلغاء القرار السابق القاضي بتعيينه على المرتبة السادسة ومن ثم تثبيته على المرتبة السابعة التي نجح في مسابقتها.



الاستفسار: موظف فصل قبل (١٥) عاماً بسبب قضية رشوة هل يمكن إعادته للخدمة ولو بالتعاقد؟

الرأي: نصت المادتين (١٣ و١٤) من نظام مكافحة الرشوة على فصل الموظف المدان في أي من قضايا الرشوة وعدم عودته إلا بعد خمس سنوات وبعد موافقة مجلس الوزراء، وهذا حكم عام وعليه فلا يجوز إعادة مثل هذا الشخص إلى الوظيفة العامة إلا بعد موافقة مجلس الوزراء سواء كان على وظيفة ثابتة أو مؤقتة.

الاستفسار: موظف أعيرت خدمته لجهة خاصة وقد أرسلته تلك الجهة للولايات المتحدة الأمريكية في دورة تدريبية في مجال تخصصه هل تحتسب له هذه الدورة في جهة عمله الأصلية من أجل المسابقة الوظيفية؟

الرأي: ليس هناك ما يمنع من احتساب الدورة لغرض المسابقة طبقاً لنظام الخدمة المدنية إذا كان التدريب في طبيعة عمل الوظيفة الأصلية على أن يكون الاحتساب في حدود المدة التي يجوز احتسابها.

الاستفسار: هل يجوز للموظف المبتعث للدراسة في الخارج الدخول في المسابقات المعقودة للتعين؟

الرأي: لا يجوز للموظف المبتعث الدخول في المسابقات المعقودة للتعين استناداً للمادة (٢/١٦) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.



الاستفسار: موطن لم يكمل سبعة عشر عاماً من العمر فهل يسمح له بالاشتراك في المسابقات الوظيفية المعقودة للتعينين؟

الرأي: يعتبر تاريخ احتساب اكمال السن النظامية للتعينين (سبعة عشر) عاماً هو آخر يوم للقبول في المسابقة قياساً على ما هو معمول به في احتساب الخبرات إذ يكون الحد الأقصى لاحتساب مجموع الخبرة هو آخر يوم لقبول طلبات التوظيف.

الاستفسار: مستخدم توفرت لديه مؤهلات المرتبة الأولى وبعد تعيينه عليها رفض المباشرة ويرغب البقاء على وظيفته السابقة كمستخدم ما مدى إمكانية ذلك؟

الرأي: تقضي المادة (٨) من نظام الخدمة المدنية بأن (الموظف الذي لا يباشر مهام وظيفته دون عذر مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه قرار التعيين يلغى قرار تعيينه ويعتبر كأن لم يكن) لذا فإن من الجائز بقاءه كمستخدم إذا لم يباشر مهام وظيفته الجديدة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه قرار التعيين بالمرتبة الأولى.

الاستفسار: هل يطالب المستخدم المثبت على وظيفة مشمولة بسلم رواتب الموظفين العام بموجب الأمر السامي رقم (٨٤٤٢/م ب) وتاريخ ١٤٢٦/٦/٢٥هـ بسنة تجربة جديدة.

الرأي: المستخدم المعين بموجب هذا الأمر غير مطالب بسنة تجربة جديدة إذا كان قد أمضى هذه السنة على الوظيفة السابقة لكونه في الأساس يخضع لنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية فيما لم يرد به نص بلائحة المستخدمين.



الاستفسار: هل يجوز تنازل الموظف عن الترقية التي حصل عليها سواء عن طريق المفاضلة أو المسابقة وما 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 استدعتة 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.



الاستفسار: هل يتطلب لترقية المستخدم من مرتبة إلى مرتبة أعلى مضي أربع سنوات في المرتبة التي يشغلها المستخدم؟

الرأي: لا يشترط لترقية المستخدم من مرتبة إلى مرتبة مضي مدى معينة في المرتبة التي يشغلها استناداً للمادة السادسة من لائحة المستخدمين التي لم تشترط مضي مدى معينة لترقية المستخدم على أنه يجب أن تتوفر في المستخدم عند الترقية المؤهلات المطلوبة للوظيفة.

الاستفسار: موظف صدر قرار ترقيته أثناء الإجازة المرضية الممنوحة له ولكنه لم يباشر مهام الوظيفة المرقى إليها للوفاء أو العجز الصحي قبل انتهاء إجازته المرضية، فهل يمكن اعتبار الترقية في هذه الحالة نافذة من تاريخ صدور القرار؟

الرأي: الموظف المرقى أثناء الإجازة الرسمية تعتبر ترقيته نافذة من تاريخ صدور القرار بها شريطة مباشرته لمهام الوظيفة المرقى إليها بعد انتهاء الإجازة وذلك وفقاً للمادة الثالثة الفقرة رقم (٤/أ/٣) من لائحة الترقيات، إلا أنه نظراً لاستحالة حصول المباشرة لحصول الوفاة أو العجز الصحي فإنه يمكن اعتبار ترقيته سارية من تاريخ صدور القرار بها.

الاستفسار: ورد في الفقرة (أ/١) من لائحة الترقيات اشتراط شغور الوظيفة شغوراً فعلياً، فهل يعني ذلك إلغاء الطريقة المركبة (التتابع) التي كان معمولاً بها قبل صدور اللائحة؟

الرأي: إن ما ورد في هذه المادة من اشتراط (شغور الوظيفة) القصد منه أن تكون شاغرة عند إصدار قرار الترقية، وجاء ذلك تأكيداً على شغور الوظيفة فعلاً - وليس حكماً - الذي لا يتم إلا بعد صدور القرار الإداري القاضي بالترقية ومباشرة الموظف، أما الإجراءات السابقة لصدور القرار سواء من الجهة أو من وزارة الخدمة المدنية فهي من



عناصر القرار الإداري للترقية وبالتالي لا يوجد ما يمنع من الاستمرار في إجراءات المفاضلة والترشيح (بالتتابع) على الوظائف التي تشغر كما كان معمولاً به قبل صدور اللائحة.

الاستفسار: ما هو الإجراء الذي يجب اتخاذه بحق الموظف الذي يرفض التوقيع على التعهد الوارد في المادة (١/هـ) من لائحة الترقيات؟

الرأي: إن ما ورد في هذه المادة بأن يتعهد الموظف خطياً بالمزاولة المستمرة لأعمال الوظيفة التي يرشح لها في مقرها أصبح شرطاً من شروط الترقية، وفي حالة رفض الموظف التوقيع على التعهد فعلى رئيسه المباشر بمشاركة أحد الموظفين اتخاذ محضر لإثبات رفضه التوقيع وإرساله إلى إدارة شؤون الموظفين قبل تاريخ المفاضلة وفي هذه الحالة يعتبر الموظف غير راغب الترقية وعلى لجنة الترقية إدراج اسمه ضمن نموذج رقم (٢/٢٥٢) الخاص بأسماء الموظفين الذين لا يرغبون الترقية على الوظائف المدرجة في المحضر.

الاستفسار: ورد في عجز المادة (١) من لائحة الترقيات عدم جواز النظر في ترقية الموظف في بعض الحالات ومنها الإجازة الاستثنائية فإذا صادف نهاية الإجازة تاريخ نهاية فترة المفاضلة أو بعده بيوم أو يومين فهل يجوز النظر في ترقية الموظف وإدراج اسمه ضمن المؤهلين للترقية؟

الرأي: النص واضح في عدم جواز النظر في ترقية الموظف إذا كان في إجازة استثنائية دون تفريق بين من كان في نهاية الإجازة أو في أولها، إلا أنه يجوز إدراج اسم الموظف مع المؤهلين للترقية إذا صادف تاريخ نهاية فترة المفاضلة تاريخ نهاية الإجازة الاستثنائية، أما إذا تجاوز ذلك بيوم أو أكثر فلا يدرج اسمه لمخالفة ذلك للنص فالموظف الممنوح إجازة



استثنائية وكان نهاية الإجازة مثلاً يوم ٣/٣٠ وتاريخ إقفال المحضر في نفس التاريخ فيدرج اسمه في المحضر، أما إذا كانت نهاية الإجازة في ٤/١ وما بعده فلا يدرج اسمه وينطبق ذلك على بقية الحالات الواردة في عجز المادة (١) من اللائحة.

الاستفسار: ما هو المقصود بالتدريب في الخبرات المباشرة والتدريب في الخبرات النظرية أو المقبولة، وكيف تحتسب بعض الدورات التي لا يتضح موقعها من أي من هذه الخبرات؟

الرأي: ورد في المادة (٢/ج/١) من لائحة الترقيات احتساب كل شهر تدريب في الخبرات المباشرة للوظيفة المؤهل لها الموظف بنقطة واحدة وكل شهر تدريب في الخبرات النظرية أو المقبولة بنصف نقطة، ويقصد بالخبرات في هذه المادة (المجالات) لشمولية هذه العبارة ولمرونة التعامل معها في كل الحالات، وبالتالي يتم احتساب التدريب كنقاط للترقية وفقاً لما ورد في الجز الخامس (الدورات التدريبية وفئات الوظائف المناسبة لها) من دليل تصنيف الوظائف وفقاً للتالي:

أ. التدريب المحدد كتدريب مباشر للوظيفة يحتسب بنقطة واحدة على اعتبار أنه تدريب في الخبرات المباشرة.

ب. التدريب المحدد كتدريب غير مباشر للوظيفة يحتسب بنصف نقطة على اعتبار أنه تدريب في الخبرات النظرية أو المقبولة.

ويسري ذلك على الدورات التدريبية الواردة في الأحكام المنظمة لقبول الدورات التدريبية ص(١١) من الجزء الرابع من دليل التصنيف سواء ما كان منها مباشراً أو غير مباشر.



الاستفسار: ورد في المادة (٤/ج/٢) من لائحة الترقيات احتساب كل سنة دراسية بعد الثانوية العامة إذا كانت في طبيعة عمل الوظيفة بنقطة ونصف. ونقطة واحدة إذا كانت في غير طبيعة العمل، فكيف يتم تحديد المؤهل الذي في طبيعة العمل؟

الرأي: إن المؤهلات التي بطبيعة العمل سبق تحديدها في دليل تصنيف الوظائف وبالتالي يمكن الأخذ بما ورد في سلاسل الفئات الوظيفية بحيث تعتبر المؤهلات المحددة للدخول بالاسم في سلاسل الفئات الوظيفية عند احتساب النقاط لغرض الترقية مؤهلات بطبيعة العمل واحتساب كل سنة دراسية بنقطة ونصف وما عداها من مؤهلات مثل الجامعية المطلقة أو النظرية تعتبر في غير طبيعة العمل وتحسب كل سنة دراسية بنقطة واحدة.

الاستفسار: إذا كانت مدة الدراسة الجامعية في بعض الكليات (خمس سنوات) مثل كلية الإدارة الصناعية فهل تحتسب نقاط التعليم لأغراض الترقية عن خمس سنوات أو أربع سنوات؟

الرأي: إن البند (ثالثاً) من أحكام احتساب السنوات الدراسية كخبرة عملية الواردة في الجزء الأول لدليل التصنيف ص(٦٧) تضمن احتساب كل سنة دراسية في المرحلة الجامعية أو ما يعادلها المنتهية بنجاح بما يعادل سنة خبرة، دون تحديد سقف أعلى للسنوات الدراسية التي يمكن احتسابها وعليه فإن النص يبقى على إطلاقه ما لم يرد نص نظامي يقيد، وبالتالي تحتسب الشهادة الجامعية حسب مدة الدراسة فيها سواء كانت أربع سنوات أو خمس سنوات.



الاستفسار: في حالة عدم موافقة وزارة الخدمة المدنية على ترقية الموظف للوظيفة المرشح لها من قبل لجنة الترقيات في الجهة الحكومية، فهل يجوز تعديل ترقيته لوظيفة أخرى سواء من الوظائف المدرجة في المحضر أو غيرها دون موافقة لجنة الترقيات بالجهة؟

الرأي: إن ترقية الموظف مرتبطة برأي لجنة الترقيات بالجهة الحكومية وموافقة وزارة الخدمة المدنية على ذلك، وبالتالي فإن أي تعديل على رأي لجنة الترقيات لا بد أن يكون بتأييد منها وبشرط أن تكون الوظيفة المطلوب ترقيته عليها من الوظائف الشاغرة المدرجة في المحضر أو من الوظائف التي سوف تشغر عن موظف مرشح في نفس المحضر ومن ثم التنسيق مع وزارة الخدمة المدنية لأخذ مآيها في رأي لجنة الترقيات بالجهة الحكومية.

الاستفسار: ما هو الإجراء المطلوب اتخاذه في حالة رغبة الجهة الحكومية إعادة بيان مفاضلة الترقية لتصحيح خطأ وقع في البيان أو إجراء تعديل في نقاط بعض الموظفين بسبب عدم إدراج بعض المؤهلات أو الدورات، وهل يمكن لمدوب الجهة أو سكرتير اللجنة التعديل في أي من عناصر الترقية أو النقاط أو رأي لجنة الترقيات في البيان أثناء دراستها في وزارة الخدمة المدنية؟

الرأي: إن إعادة البيان مناوله أمر غير وارد ولا يتم إلا بطلب رسمي من الجهة الحكومية، أما إجراء التصحيح أو التعديل على أي معلومات لها علاقة بعناصر الترقية مثل المؤهلات العلمية أو الدورات التدريبية أو تقاويم الأداء فيتم من قبل لجنة الترقيات التي ينعقد لها الاختصاص في إجراء المفاضلة وترشيح من تراه ممن تتوفر لديه شروط شغل الوظيفة على ضوء محصلة نقاط المفاضلة ويتم التصحيح أو التعديل بإعداد بيان جديدة أو إعادة محضر إلحاق يوضح فيه رأي اللجنة، ويقتصر دور مندوب الجهة على استكمال



المعلومات عن الموظف أو الوظيفة أو الملاحظات التي تبرز أثناء دراسة المحضر لكونه منسقاٌ وهمزة وصل بين الجهة الحكومية ووزارة الخدمة المدنية.

الاستفسار: موظف كان يشغل المرتبة الخامسة وأمضى بها ستة أشهر ثم ترك العمل وبعد ذلك عاد للخدمة على المرتبة الرابعة، متى يمكن ترقيته إلى المرتبة الخامسة وهل تحسب خدمته السابقة على المرتبة الخامسة عند المفاضلة؟

الرأي: يشترط للترقية أن يكون المرشح قد أكمل أربع سنوات على الأقل في المرتبة التي يشغلها فإذا توفر ذلك فإنه يستحق الترقية ولو كان بعض هذه الأربع سنوات من خدمته على المرتبة الرابعة وبعضها الآخر على المرتبة الخامسة وتحتسب له الخبرة على المرتبة الخامسة لغرض الترقية لأنها تعتبر خدمة صحيحة في نفس طبيعة العمل لا يمنع من احتسابها أنها قضيت على مرتبة أعلى مع ملاحظة عدم احتسابها له أقدمية على المرتبة الخامسة حتى لا تتكرر الاستفادة من هذه الخبرة لغرضين.

الاستفسار: موظف صدر قرار ترقيته أثناء العطلة الأسبوعية وباشر مهام الوظيفة المرقى عليها في أول يوم عمل، فما هو التاريخ المحدد لتنفيذ ترقيته؟ هل هو من تاريخ صدور القرار أم من تاريخ المباشرة الفعلية؟

الرأي: تكون الترقية في هذه الحالة نافذة اعتباراً من تاريخ صدور القرار استثناءً وفقاً لما ورد بالمادة (٤/٣) من لائحة الترقيات على اعتبار أن الموظف كان في إجازة رسمية أثناء صدور قرار ترقيته وباشر مهام الوظيفة المرقى إليها بعد انتهاء الإجازة.



الاستفسار: ما مدى إمكانية النظر في ترقية موظف انتهت بعثته قبل إقفال محضر الترقيات وباشرة العمل بعد إقفال المحضر خلال مدة الأربعين يوماً المنصوص عليها بالمادة (٢٤) من أحكام ابتهات الموظفين ؟

الرأي: مادام أن بعثته قد انتهت قبل تاريخ إقفال محضر الترقيات فإنه لم يعد مبتعثاً وبالتالي لا يوجد ما يمنع من النظر في ترقوته إذا توافرت بقية الشروط النظامية المقررة للترقية.

الاستفسار: موظف منح إجازة دراسية للحصول على درجة الدكتوراه من خارج المملكة فهل تحتسب مدة هذه الإجازة ضمن المدة المطلوبة للترقية قبل معادلة المؤهل من الجهة المختصة؟

الرأي: ان احتساب مدة الإجازة الدراسية لأغراض الترقية مشروط بأن يتحقق الغرض منها من خلال الحصول على معادلة الجهة المختصة للمؤهل فإذا لم تتم معادلة المؤهل فإنها لا تحتسب مدة هذه الإجازة ضمن المدة المطلوبة للترقية.

الاستفسار: ما مدى الاستفادة من الخدمة المكتسبة على برامج التشغيل لغرض الترقية ضمن سلم رواتب الموظفين العام؟

الرأي: يمكن قبول الخدمة على برامج التشغيل لغرض الترقية كخبرة عامة وذلك بضمها إلى الخدمة الرسمية عند إجراء المفاضلة.



الاستفسار: ما المقصود بالسنتين الأخيرتين التي تحتسب على أساسها نقاط المفاضلة لعنصر تقويم الأداء الوظيفي لغرض الترقية؟

الرأي: المقصود بالسنتين الأخيرتين هي السنتين السابقتين لإعداد محضر الترقيات.

الاستفسار: موظف أحيل للتحقيق أثناء إجراء المفاضلة لغرض الترقية ثم صدر حكم ديوان المظالم بعدم ادانته بما نسب إليه فهل يمكن النظر في ترقيته؟

الرأي: مادام أنه في التاريخ المحدد للمفاضلة كان محالاً للتحقيق فلا يجوز النظر في ترقيته استناداً للمادة (٣/١) من لائحة الترقيات، أما بعد صدور حكم ديوان المظالم بعدم الإدانة فإنه يمكن النظر في ترقيته وادراج اسمه ضمن المؤهلين للترقية في أول محضر ترقيات يلي صدور الحكم النهائي.

الاستفسار: ما مدى امكانية ترقية موظف يشغل وظيفة مميزة ولم يكمل بها ست سنوات على وظيفة غير مميزة يتوفر لديه مؤهل شغلها؟

الرأي: يمكن ترقية الموظف في هذه الحالة ولو لم يكمل مدة ست سنوات على شغله لوظيفة مميزة طالما توفر لديه المؤهل العلمي الكافي بذاته وفقاً للقواعد الواردة بدليل تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية.

الاستفسار: ما مدى امكانية مفاضلة موظف مع غيره من الموظفين للترقية على الوظائف الشاغرة في المدينة التي يوجد بها مقر عمله الأصلي إذا كانت رغبته المكانية محصورة في المحافظات القريبة من مقر عمله؟

الرأي: ان المحافظات القريبة جداً من مقر عمل الموظف تنبئ عن رغبته في الترقية داخل مقر عمله وبالتالي يمكن مفاضلته على هذه الوظائف.



الاستفسار: ما مدى احتساب شهادة الثانوية التجارية كنقاط تعليم زائد لغرض الترقية على وظيفة مراقب انشاءات بالمرتبة الثامنة؟

الرأي: يعد مؤهل المعهد الثانوي التجاري هو الحد العلمي الأدنى المطلوب لشغل الوظائف المصنفة لهذه الفئات.

الاستفسار: ما هو التاريخ المعتبر لنفاذ الترقية إذا تمت ترقية موظف أثناء تمتعه بإجازة عادية تنتهي بإحالتة على التقاعد لبلوغ السن النظامية؟

الرأي: تعتبر الترقية نافذة في هذه الحالة اعتباراً من تاريخ صدور القرار بها لاستحالة مباشرة العمل بعد انتهاء الإجازة لإنهاء خدمة الموظف بإحالتة على التقاعد لبلوغ السن النظامية.

الاستفسار: ما مدى تطبيق الحظر المنصوص عليه بالمادة (٣) من لائحة الترقيات بعدم جواز نقل الموظف أو تكليفه قبل مضي مدة لا تقل عن سنة من تاريخ مزاوالتة الفعلية والمستمرة لأعمال الوظيفة المرقى لها إذا كان النقل أو التكليف لجهة حكومية أخرى؟

الرأي: الحظر المنصوص عليه بهذه المادة يقتصر على حالة النقل أو التكليف خلال السنة الأولى من الترقية داخل الجهاز الحكومي الذي يعمل به الموظف وبالتالي لا مانع من النظر في النقل أو التكليف خارج الجهاز نفسه لأن ذلك لن يؤثر على مصلحة العمل متى رأت الجهة الموافقة على النقل أو التكليف.

الاستفسار: هل يجوز نقل الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة أخرى في الجهة التي يعمل بها قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ ترقيته؟

الرأي: يجوز نقله في هذه الحالة إذا كانت هناك ضرورة لهذا النقل وبعد أخذ موافقة وزارة الخدمة المدنية على النقل استناداً للمادة (١/٣) من لائحة النقل.



الاستفسار : ما مدى جواز نقل موظف من وظيفة يصرف لها بدل طبيعة عمل إلى وظيفة أخرى مع استمراره في أداء عمل الوظيفة المنقول منها؟

الرأي: هذا الإجراء غير صحيح نظاماً لأن الموظف لم يباشر عمل الوظيفة المنقول إليها بالإضافة إلى ما ترتب على هذا النقل من حرمانه من البديل الذي كان يتقاضاه بسبب فقدانه شرط الإثبات على الوظيفة المشمولة بالبديل.

الاستفسار: ما مدى إمكانية نقل موظف إلى وظيفة غير موجودة بالهيكل التنظيمي للجهة؟

الرأي: ان مفهوم النقل الوارد في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية هو النقل من وظيفة إلى أخرى وهذا يعني وجود وظيفة مناسبة ضمن تشكيلات الوظائف المعتمدة لدى الجهة أما إذا لم توجد وظيفة من الأساس فإن قرار النقل غير صحيح نظاماً.

الاستفسار: ما مدى جواز نقل الموظف أثناء فترة التجربة إلى وظيفة ذات مرتبة أعلى من مرتبة الوظيفة التي يشغلها وذلك بموجب مؤهله العلمي؟

الرأي: يجوز تعيين الموظف أثناء فترة التجربة بوظيفة أخرى ذات مرتبة أعلى بموجب المؤهل العلمي الذي يحمله على اعتبار أن ذلك إعادة توجيهه وفق تأهيله ويخضع في هذه الحالة لفترة تجربة جديدة.

الاستفسار: هل يجوز نقل الموظف أو تكليفه خلال السنة الأولى لترقيته؟

الرأي: لا يجوز نقل الموظف أو تكليفه خلال السنة الأولى من مباشرته الفعلية لأعمال الوظيفة المرقى لها في مقرها استناداً للمادة (٣/ج) من لائحة الترقيات.



الاستفسار: موظف اشترك في مسابقة وظيفة وبعد نجاحه رشح على وظيفة (كاتب شفرة) وهي من الوظائف المستثناة ولكنه لم يباشر علمها وياشر أعمال وظيفة أخرى غير مستثناة وطلب مرجعه نقله إلى هذه الوظيفة مع أن الوظيفة التي رشح عليها من الوظائف المستثناة، فما مدى جواز ذلك؟

الرأي: لا يوجد ما يمنع من النقل في هذه الحالة لأن الموظف لم يستفد من ميزة الاستثناء للوظيفة وإنما رشح عليها عن طريق نجاحه في المسابقة ولكن لا بد في هذه الحالة أو مثلها أخذ موافقة الوزارة على التعيين على الوظيفة الأخرى إذا كانت الوظيفة التي ترغب الجهة الإدارية في تعيينه عليها تختلف فئتها عن الوظيفة المرشح عليها.

الاستفسار: ما مدى إمكانية نقل العسكري إلى وظيفة مدنية؟

الرأي: لا يجوز نقل خدمات من يشغل وظيفة عسكرية إلى وظيفة مدنية وإنما يجوز بعد إنهاء خدمته في السلك العسكري أن يتقدم للتعيين في إحدى الوظائف الخاضعة لنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية وذلك بالطرق النظامية.

الاستفسار: ما مدى إمكانية نقل الموظف مكفوف اليد من وظيفة (أمين صندوق) إلى وظيفة (مأمور عهده) داخل الجهة الحكومية التي يعمل بها؟

الرأي: لا يوجد مانع نظام من نقل الموظف مكفوف اليد إذا كان الهدف من ذلك تحقيق مصلحة العمل.