

قرارات مجلس الخدمة المدنية

طباعة

استمع

رقم التشريع	41	لسنة	2006
نوع التشريع	قرارات مجلس الخدمة المدنية		
الموضوع الرئيسي للتشريع	مواعيد العمل الرسمية		
مضمون التشريع	بشأن قواعد وأحكام وضوابط العمل الرسمي		
تاريخ الاصدار	21/10/2006		
نص التشريع	<p>قرار رقم (41) لسنة 2006 بشأن قواعد وأحكام وضوابط العمل الرسمي</p> <p>مجلس الخدمة المدنية:</p> <p>- بعد الاطلاع على المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية الصادر في 7 جمادى الأول 1399هـ الموافق 4 أبريل 1979 والقوانين المعدلة له.</p> <p>- وعلى المرسوم بالقانون رقم (116) لسنة 1992 في شأن التنظيم الإداري وتحديد الاختصاصات والتفويض فيه</p> <p>- وعلى المرسوم الصادر في 7 جمادى الأولى 1399 هـ الموافق 4 إبريل سنة 1979 في شأن نظام الخدمة المدنية والمراسيم المعدلة له.</p> <p>- وبناء على اقتراح ديوان الخدمة المدنية.</p> <p>- وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية.</p> <p>قرر</p> <p>أولاً : في الأحكام العامة :</p> <p>مادة (1)</p> <p>يشتمل هذا القرار على فصلين على النحو التالي:</p> <p>- الفصل الأول : نظام الدوام الرسمي.</p> <p>- الفصل الثاني : نظام التغيب الجزئي.</p> <p>مادة (2)</p> <p>يقصد بالمرتب في مجال أعمال هذين النظامين المرتب الأساسي والعلاوة الاجتماعية والبدلات والمكافآت والعلاوة الإضافية المرتبطة بالمرتب والتي تصرف كاملة أو مخفضة تبعاً له، ويتم حساب الأجر اليومي بالنسبة للنظامين على أساس</p> <p>أن الشهر مقداره ثلاثون يوماً.</p> <p>مادة (3)</p> <p>يسري هذان النظامان على الجهات الحكومية التي تطبق قانون ونظام الخدمة المدنية ويجوز تطبيقهما على الهيئ والمؤسسات العامة والجهات الحكومية الأخرى ذات الأنظمة الوظيفية الخاصة إن كان يتوافق معها.</p> <p>مادة (4)</p> <p>لايسري هذان النظامان على الوظائف القيادية أو الوظائف التي لا تقبل ظروفها أو طبيعة أعبائها تطبيقهما عليها والتي يتم تحديدها بمعرفة الجهة الحكومية بعد موافقة ديوان الخدمة .</p>		

مادة (5)

إذا أخل الموظف بواجباته المنصوص عليها في النظام الوارد في الفصل الثاني فإنه يخضع للقواعد والأحكام المنصوص عليها في الفصل الأول.

مادة (6)

عدم سريان هذان النظامان على بعض الوظائف أو الإعفاء من التوقيع للبعض الآخر لا يعنى عدم الالتزام بالحضور والانصراف في المواعيد المحددة، كما لا يعنى عدم أداء واجبات الوظيفة بدقة وأمانة، وعلى الرئيس المباشر ومليه في المسئولية مراقبة ذلك، واتخاذ الإجراءات المناسبة في حالة المخالفة.

مادة (7)

يتعين استخدام نظام البصمة في جميع الجهات الحكومية خلال مدة لا تتجاوز سنة من تاريخ العمل بهذا القرار كإثبات وحيد للحضور والانصراف للنظاميين المشمولين بهذا القرار.

مادة (8)

يحدد الوزير المختص الوحدة التنظيمية المسئولة عن تطبيق هذين النظامين وذلك وفقاً لظروف وطبيعة العمل في الجهة الحكومية.

ثانياً : في القواعد الخاصة بكل نظام :

الفصل الأول

نظام الدوام الرسمي

مادة (9)

يحدد ديوان الخدمة المدنية مواعيد وعدد ساعات العمل بموجب القرارات والتعاميم الصادرة منه، كما يجوز تحديد مواعيد خاصة بالاتفاق بينه وبين الجهات التي تتطلب طبيعة العمل فيها ذلك.

الفرع الأول : الحضور والانصراف:

مادة (10)

على الموظف الالتزام بالحضور والانصراف في المواعيد المحددة، ويتم إثبات ذلك بالتوقيع عن طريق البصمة أو الأسلوب الذي تراه جهة الإدارة إذا تعذر الإثبات عن طريق البصمة في بعض أماكن العمل، سواء كان ذلك بالبطاقة الممغنطة أو الساعة الميقاتية أو كشوف الحضور والانصراف أو غيرها من أدوات الإثبات وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابعة من هذا القرار.

ويجوز للوزير المختص أن يعفى من التوقيع مديري الإدارات ومن في حكمهم أو البعض منهم.

مادة (11)

مسئولية تواجد الموظفين في مكان العمل طوال فترة الدوام تقع على عاتق الرئيس المباشر ويخضع للمساءلة التأديبية إذا لم يتخذ الإجراءات المناسبة فور حدوث أية مخالفات لهذا التواجد، وعلى الرئيس التالي له مراقبة ذلك.

مادة (12)

يكون تنفيذ هذا النظام على النماذج المرافقة لهذا القرار ولا يجوز التعديل فيها إلا بعد الاتفاق مع ديوان الخدمة المدنية.

مادة (13)

على كل جهة اتخاذ ما يلزم نحو تفويض شاغلي المستويات الوظيفية التي تراها في الإحالة إلى التحقيق وإجراء وتوقيع الجزاءات المناسبة بشأن المخالفات الخاصة بالدوام فقط، وذلك مع عدم الإخلال بقواعد التفويض الواردة بالقانون رقم 116 / 92 المشار إليه وبالحد الأقصى للجزاء المنصوص عليه في هذا القرار.

مادة (14)

يجوز إجراء التحقيق شفاهة وتوقيع الجزاء بحد أقصى خصم راتب ثلاثة أيام في حالة ثبوت المخالفة، على أن يراء مبدأ تدرج العقوبة وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة (20).

مادة (15)

تضع كل جهة من الجهات التي يتميز العمل لبعض الفئات فيها بطبيعة خاصة ضوابط العمل الرسمي بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع ديوان الخدمة المدنية.

مادة (16)

المدد التي يتم حرمان الموظف عن أجره عنها نتيجة التأخير أو التغيب الجزئي لا تعتبر من قبيل الانقطاع عن العمل بغير إذن وفقاً للمادة (81) من نظام الخدمة المدنية - ذلك أن هذا الانقطاع هو غياب يوم كامل أما التأخير أو الغياب الجزئي فهو غياب عن جزء من اليوم.

مادة (17)

يسمح للموظفين بالتوقيع عند الحضور خلال (ثلاثون) دقيقة بعد بداية الوقت المحدد للعمل، ومن لم يوقع يعتبر متأخراً، وتحسب مدة التأخير من نهاية فترة السماح. ويجوز للموظف مزاوله العمل خلال الفترة المتبقية من هذا اليوم، وتطبق عليه القواعد الخاصة بالتأخير عن العمل

الواردة بهذا النظام.

ولا يجوز الاستفادة من فترة السماح المشار إليها خلال دوام شهر رمضان المبارك إلا (بخمسة عشر دقيقة).
مادة (18)

يتم تجميع مدد التأخير في نهاية كل شهر، ولا يحرم الموظف من مرتبه عن مدة التأخير التي تبلغ ربع يوم عمل فأقل خلال ذلك الشهر.

فإذا بلغ مجموع مدد التأخير خلال الشهر ما يزيد عن ربع يوم عمل وأقل من نصف يوم حرم الموظف من أجره عر ربع يوم، فإن كان مجموع مدد التأخير أكثر من نصف يوم وأقل من ثلاثة أرباع اليوم يتم الحرمان من أجر نصف يوم ويزيد الحرمان بزيادة مدة التأخير وفقاً لمعدل ربع يوم، ويخطر الموظف بحرمانه من المرتب عن مدة التأخير على النموذج رقم (1).

والحرمان من المرتب وفقاً لهذه المادة لا يعتبر عقوبة تأديبية ولا يحتاج إلى إجراء تحقيق ويتم تنفيذاً لقاعدة الأج مقابل العمل وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة التالية.

مادة (19)

في حالة بلوغ التأخير خلال شهر ما يزيد عن عدد ساعات يوم عمل، فإنه يتعين بالإضافة إلى الحرمان من المرتب عن مدة التأخير المشار إليها في المواد السابقة إحالة الموظف إلى التحقيق على النموذج رقم (2) في حدود التفويض الصادر طبقاً للمادة (13) من هذا القرار بإجرائه شفاهةً وسماع أقوال الموظف وتحقيق دفاعه وتوقيع الج المناسب في حالة ثبوت المخالفة.

مادة (20)

يراعى عند توقيع الجزاء في المخالفات المتعلقة بهذا النظام تطبيق مبدأ تدرج العقوبة بحيث يعاقب الموظف عن المخالفة الأولى بعقوبة الإنذار والثانية بخمسة أيام والثالثة بخمسة يومين والرابعة بخمسة ثلاثة أيام كحد أقصى، فإذا ارتكب الموظف بعد ذلك مخالفة أخرى من نفس النوع، فإنه يخرج عن نطاق هذا النظام، ويتم التحقيق معه كتاباً ووفقاً للقواعد العامة المقررة للنظر في مجازاته بعقوبة أشد، مع عدم الإخلال بأحكام المادة (70) من نظام الخدم المدنية بشأن محو العقوبات التأديبية في مجال حساب عدد المخالفات.

مادة (21)

يسمح للموظفات بالانصراف قبل الموعد المحدد بربع ساعة بما فيها أيام العمل خلال شهر رمضان المبارك.

مادة (22)

إذا أنصرف الموظف من العمل أثناء الدوام دون إذن وسواء عاد ووقع عند الانصراف، أو لم يعد فعلى الرئيس المباش اتخاذ اللازم بشأن إجراءات التحقيق على النموذج رقم (3) بعد التحقق من ساعة خروجه وعودته، وتدخل مدد الانصراف دون إذن ضمن مدد التأخير الشهرية وفقاً للمادة (18).

مادة (23)

إذا ثبت أن الموظف قد وقع عند الحضور وانصرف مباشرة عقب التوقيع دون إذن ولم يداوم، ثم عاد ووقع في الانصراف أو لم يعد، فإنه يعتبر منقطعاً عن العمل في ذلك اليوم بغير إذن، ويحرم من مرتبه عنه، ويخضع للأحكام الواردة في المادة (81) من نظام الخدمة المدنية مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية بإجراء تحقيق كتابي مستقل عن هذا النظام، ويراعى إعمال مبدأ تدرج العقوبة في ضوء العقوبات السابقة.

الفرع الثاني : تخفيف ساعات العمل والإعفاء من التوقيع مؤقتاً:

مادة (24)

تخفف ساعات عمل الموظف مؤقتاً بسبب مرضه بناء على توصية من الهيئة الطبية المختصة التي يحددها وزير الصحة، ويتعين على الموظف الالتزام بالوقت المحدد وذلك بالحضور والانصراف في المواعيد المقررة، ولا يستفيد من فترة السماح المنصوص عليها في المادة (17) ويخضع لباقي القواعد المعمول بها في هذا النظام. ولا يترتب على تخفيف ساعات العمل مساس بأجر الموظف عنها.

مادة (25)

إذا تعذر توقيع موظف أو أكثر بسبب التكليف بمهمة خارج مقر الجهة الحكومية فإنه يتعين على مدير الإدارة التابع لها إخطار الجهة المشرفة على الدوام بمضمون المهمة ومدتها طبقاً للنموذج رقم (4) قبل البدء فيها بموعد مناسب، وذلك لاتخاذ إجراءات الإعفاء من التوقيع.

الفرع الثالث : الاستئذان

مادة (26)

يختص الرئيس المباشر بالتصريح للموظف بالاستئذان من الدوام، وإخطار الجهة المشرفة على الدوام بذلك بما لا يجاوز أربع مرات في الشهر، ولعدد الساعات التي يقدرها الرئيس المباشر في كل مرة بما يتلاءم مع الأسباب التي يبيدها الموظف وبما لا يزيد عن اثني عشر ساعة شهرياً.

ويجوز أن يكون هذا التصريح عند بداية الدوام أو أثناءه أو حتى نهايته مع ما يستلزم ذلك من الإعفاء من التوقيع شريطة أن يتم التوقيع إما عند الحضور أو عند الانصراف حسب الأحوال.

مادة (27)

يسجل الإذن في سجل خاص بالاستئذان يحتفظ به الرئيس المباشر، وتفرّد صفحه لكل موظف تدون بها البيانات الخاصة بالإذن، وعلى الرئيس المباشر التحقق من عودة الموظف في الوقت المحدد واتخاذ الإجراءات المقررة في حالة المخالفة وعلى من يليه في المسؤولية متابعة ومراقبة ذلك.

مادة (28)

إذا تأخر الموظف عن العودة في الموعد المحدد تدون مدة التأخير في سجل الاستئذان ويقوم الرئيس المباشر بإبأ الجهة المشرفة على الدوام على النموذج رقم (5) لإضافة مدة التأخير إلى مدد التأخير الأخرى المشار إليها في

هذا القرار أو خصم مدة التأخير من الحد الأقصى لساعات الاستئذان المسموح بها خلال الشهر إن رأي مبرراً لذلك، ويتم التأشير في سجل الاستئذان بالإجراء المتخذ كي يؤخذ في الاعتبار عند طلب إذن جديد.

مادة (29)

إذا قررت الهيئة الطبية المختصة بوزارة الصحة وجوب قيام الموظف بالمراجعة الدورية للطبيب للمدة التي يتطلبها العلاج يومياً أو يوماً بعد يوم أو يوماً في الأسبوع للعلاج في أقسام العلاج المختلفة فإن على الجهة المشرفة على الدوام التصريح بذلك، بعد أن يقدم الموظف المستندات المعتمدة من وزارة الصحة، على أن يلتزم بالمواعيد المحدد بهذا التصريح، ويتم إخطار الجهة التابع لها بذلك، ويتولى الرئيس المباشر مسئولية مراقبة التطبيق واتخاذ الإجراء المقررة في حالة المخالفة.

ولا يترتب على هذا التصريح مساس بأجر الموظف عن المدة المصرح بها.
الفرع الرابع: الانقطاع عن العمل بغير إذن:

مادة (30)

إذا انقطع الموظف عن العمل بغير إذن يجرم من المرتب والبدلات والمزايا الوظيفية عن مدة الانقطاع مع عدم الإخل بالمساءلة التأديبية، فإذا بلغ الانقطاع أحد الحدين المنصوص عليهما بالمادة (81) من نظام الخدمة المدنية اعتبر الموظف مقدماً استقالته اعتباراً من اليوم التالي لبلوغ أحد هذين الحدين وذلك عملاً بأحكام قرار مجلس الخدم المدنية رقم (3 / 1981) ويتخذ بشأنه الإجراء المناسب في ضوء ما يقدمه من أعذار، إما بقبول الاستقالة أو قبول عذره وإعمال الآثار المترتبة على ذلك.

مادة (31)

آثار الانقطاع عن العمل هي سقوط مدة الانقطاع من مدة خدمة الموظف، ولا تدخل في حساب المعاش أو المدد اللازمة لاستحقاق الترقية بالأقدمية أو العلاوة الدورية أو الإجازة الدورية أو مكافأة نهاية الخدمة فضلاً عن الحرمان ، الحقوق والمزايا الأخرى المترتبة على هذا السقوط.
ولا يجوز تحويل أيام الانقطاع عن العمل إلى إجازة دورية.

مادة (32)

العطلات والإجازات الرسمية وأيام الراحة التي تقع بين إنقطاعين تحسب إنقطاعاً.

مادة (33)

إذا تغيب الموظف لمدة يوم واحد ولو عقب إجازة مصرح له بها، فإنه يتعين عليه بيان أسباب غيابه على النموذج رقم (6) إلى رئيسه المباشر، الذي يبدي رأيه ويعرضه على من يليه في المسئولية للبت في احتساب هذا اليوم إجازة طارئة إن كان له رصيد يسمح بذلك، أو اعتباره منقطعاً عن العمل بغير إذن سواء كان له رصيد أم لا ومن ثم إعمال الآثار المترتبة على ذلك.

مادة (34)

إذا زاد الانقطاع عن يوم واحد، فإنه يتعين على الموظف إخطار الإدارة التابع لها بأي وسيلة سواء بنفسه أو بمن ينوب عنه بالأسباب التي دعت إلى انقطاعه حتى تكون الإدارة على علم بحالته، وحتى يؤخذ ذلك في الاعتبار عند تقدير عذره، على أن يوقف صرف مرتبه عند بلوغ انقطاعه المتصل سبعة أيام، فإن زاد هذا الانقطاع عن (خمسة عشر) يوماً، فإنه يتعين الانتظار لحين عودة الموظف لمعرفة سبب غيابه وذلك لفترة معقولة تقدرها الجهة يتخذ بعدها الإجراء المقرر قانوناً.

مادة (35)

السماح للموظف بمباشرة العمل عقب بلوغ انقطاعه أحد الحدين إلى حين البت في الأعذار التي يقدمها لا يسقط سلطة الجهة التقديرية في قبول الاستقالة الاعتبارية واحتساب المدة التالية على انتهاء الخدمة مدة خدمة فعلي ويعتبر عدم اتخاذ السلطة المختصة قراراً بقبول الاستقالة خلال (أربعون) يوماً من تاريخ السماح للموظف بمباشرة العمل بمثابة قبولاً لعذره.

مادة (36)

الموظف الخاضع لنظام النوبة (12) ساعة عمل يعقّبها (24) ساعة راحة، (24) ساعة عمل يعقّبها (48) ساعة راحة. إذا انقطع عن العمل يوم نوبته، فإنه يعتبر منقطعاً ما مجموعه يومان في الحالة الأولى وثلاثة أيام في الحالة الثانية ويجرم من مرتبه عن هذه الأيام، وتطبق عليه القواعد المقررة في شأن الانقطاع عن العمل.

الفصل الثاني نظام التغيب الجزئي

مادة (37)

يجوز للوزير المختص الإذن للموظف بناء على طلبه بالتغيب لمدة ساعة ونصف من بداية الدوام وساعة ونصف آخر قبل نهايته، مقابل حرمانه من قيمة أجره عن عدد الساعات التي تغيبها خلال كل شهر.
كما يجوز الإذن له بأن يستخدم رخصة التغيب وذلك لمدة ثلاث ساعات كحد أقصى وساعة كحد أدنى في اليوم سواء عند الحضور أو عند الانصراف وفي الأيام التي يحتاج فيها إلى ذلك حسب ظروفه.
وبالإضافة إلى ساعات التغيب المشار إليها يستفيد الموظف بفترة السماح المنصوص عليها عند الحضور ولا يتم الاستفادة من فترة السماح المقررة عند الانصراف الواردة بالمادة (21).

ويحدد القرار الصادر من الوزير المختص في هذا الشأن المدة والأيام والأوقات التي يسمح فيها لكل موظف بالتغيب الجزئي.

مادة (38)

دون إخلال بأحكام المادة (21) من هذا النظام لا يجوز أن تزيد ساعات الإذن بالتغيب الجزئي خلال شهر رمضان المبارك عن ساعتين كحد أقصى وساعة كحد أدنى .

مادة (39)

يشترط للموافقة على التمتع بهذا النظام ما يلي :

(1) أن تكون للموظف مدة خدمة لا تقل عن سنتين في إحدى الجهات الحكومية أو المؤسسات أو الهيئات العامة.

(2) ألا يكون آخر تقرير كفاءة وضع عنه بتقدير ضعيف.

(3) ألا يكون من المشمولين بتخفيف ساعات العمل وفقاً للمادة (24) من هذا القرار.

(4) أن يتقدم بعذر مقبول يبرر ذلك.

مادة (40)

يحدد الوزير المختص عدد المتمتعين بهذا النظام بما لا يجاوز (20%) من إجمالي عدد موظفي الجهة وبما لا يخالف بحسن سير وانتظام العمل.

مادة (41)

يجوز للموظف في أي وقت أن يطلب العودة إلى نظام العمل العادي وذلك بناءً على طلب يتقدم به إلى الجهة التي يحددها الوزير المختص، والتي يتعين عليها الاستجابة في كل الأحوال اعتباراً من التاريخ المحدد من قبل الموظف.

مادة (42)

ليس من شأن تطبيق هذا النظام، فيما عدا ما نص عليه، التأثير على الوضع الوظيفي للموظف، من حيث التمتع بكافة الحقوق والخضوع لكافة الواجبات والقواعد الأخرى المقررة قانوناً.

مادة (43)

يعمل بهذا القرار اعتباراً من 1/1/2007م وينشر في الجريدة الرسمية.

رئيس مجلس الخدمة المدنية بالنيابة

د. إسماعيل خضر الشطي

صدر في : 29 رمضان 1427 هـ

الموافق: 21 أكتوبر 2006 م