

## نظام العمل والخدمه المدنيه

### الواجب الأول:

السؤال 1: إذا عمل في المنشآت الأسرية عمال آخرون من غير أفراد أسرة صاحب العمل هنا يسري على هؤلاء العمال نظام العمل ولكن لا يسري نظام العمل على أفراد الأسرة.

خطأ

السؤال 2: يمتد نظام العمل ليطبق على عمال المنشآت الزراعية الذين يشتغلون في قطاع الزراعة ولا يقومون بالعمل الفعلي في الأرض مثل المحاسب والحارس والسائق.

صواب

السؤال 3: يلتزم كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا بأن يشغل 5 في المائة على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنيًا.

خطأ

السؤال 4: يسري نظام العمل على العمال الذين يخدمون أصحاب العمل في محال أعمالهم كالعمال في مكاتب المحاماة.

صواب

السؤال 5: يجوز لصاحب العمل أن يترك العامل يعمل لحسابه الخاص أو يعمل لدى أية منظمة أخرى حسب ما تقتضيه مصلحة العامل.

خطأ

So0onA

## الواجب الثاني نظام العمل والخدمة المدنية

### السؤال ١

يجب ألا تقل نسب العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن (.....) من مجموع عماله

- ٧٥ في المائة.
- ٥٠ في المائة.
- ١٠٠ في المائة.
- ٢٥ في المائة.

درجات 0.5

### السؤال ٢

١. تلجأ منظمات الأعمال إلى التوظيف المؤقت بموجب عقود عمل لفترة زمنية محددة وبأجر معين (.....).

- عند إقدام المنظمة على توسيع أعمالها المستقبلية.
- عندما تواجه ضغوط عمل لفترة طويلة.
- عندما تكون مواردها المالية محدودة.
- عند زيادة الطلب على منتجاتها في السوق.

درجات 0.5

### السؤال ٣

١. يلتزم كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا بأن يشغل (.....) على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنيًا.

- في المائة 6.
- في المائة 5.

- في المائة 3
- في المائة 4

#### السؤال ٤

1. اذا اعتدى صاحب العمل على حقوق العامل الانسانية فإنه يحق للعامل

- مع احتفاظه ببعض حقوقه دون اشعار صاحب العمل ترك العمل النظامية
- ترك العمل بشرط اشعار صاحب العمل مع احتفاظه بكامل حقوقه النظامية
- ترك العمل دون اشعار صاحب العمل مع احتفاظه بكامل حقوقه النظامية
- لا يستطيع ترك العمل مطلقاً

#### السؤال ٥

١. العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً (.....).

- العمل المؤقت.
- العمل العرضي.
- العمل الموسمي.
- العمل الأصلي.

بالتوفيق دافوره هانم (حنو)

## الواجب الثالث \_ نظام العمل والخدمة المدنية

المعين في الوظيفة دون السن النظامية (17سنة) من غير خطأ منه، إذا اتضح أمره قبل إكماله السن النظامية للتعيين، يطوى قيده ويعتبر ما قبضه من راتب مكافأة نظير عمله ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية ويطالب باسترداد ما صرف له بموجب المادة السابعة والعشرون في فقرتها العاشرة من لائحة البدلات ولا يستحق إجازة عن الفترة التي قام بالعمل خلالها .

### صواب

لا يعد العاملون في الشركات والمنشآت التي لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة موظفون عموميون ولو تم إنشائها بقصد إشباع حاجات عامة.

### صواب

لا تستطيع الإدارة تعديل أحكام الوظيفة بإرادتها المنفردة ولو بإتخاذ إجراء عام دون أخذ رأي الموظف، متى كان في هذا التعديل إنقاص في الامتيازات المادية والأدبية لهذا الموظف .

### خطأ

يشترط لإضفاء صفة الموظف العام أن يشغل الشخص وظيفة دائمة في مرفق عام أما لو شغل وظيفة مؤقتة فلا ينطبق عليه وصف الموظف العام سواء كان سعودي أو غير سعودي .

### خطأ

يشترط لاكتساب الشخص صفة الموظف العام أن يتم تعيينه بقرار من السلطة صاحبة الاختصاص بالتعيين، وبالتالي لا يعد موظفاً عاماً من يستولي على الوظيفة دون قرار بالتعيين.

### صواب

## الواجب الرابع لقرار [ نظام العمل والخدمة والمدنية ]

١. يصرف للموظف الذي تنتهي خدمته مكافأة نهاية خدمة تعادل رواتب أربعة أشهر في حالة

الإحالة على التقاعد بسبب العجز عن العمل

الإحالة على التقاعد بسبب بلوغ السن النظامية

التنسيق من الخدمة

الإحالة على التقاعد المبكر

٢. 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 ويصرف للموظف مكافأة تعادل راتب المدة التي يبقى فيها فإذا لم يتم التسليم

بعد انتهاء الشهرين وكان ذلك لأسباب لا تسأل عنها الإدارة

لا يجوز مد المدة ولا يلتزم الموظف بإتمام العمل

يجوز مد المدة لشهر ثالث بنصف الراتب

لا يجوز مد المدة ويلتزم الموظف بإتمام العمل بدون مقابل

يجوز مد المدة لشهر ثالث براتب كامل

٣. لا يجوز ترقية الموظف أثناء الإجازة الدراسية، ومع ذلك تحتسب فترة الإجازة الدراسية خدمة لغرض التقاعد بشرط

تحقيق الغرض منها وتسديد الحسميات التقاعدية.

صواب

٤. يستحق الموظف الذي يتعرض لإصابة أو مرض يمنعه من أداء عمله بصفة مؤقتة وتكون الإصابة أو المرض بسبب

تأدية العمل ودون خطأ متعمد من الموظف إجازة مرضية لا تتجاوز مدتها سنة ونصف براتب كامل، فإذا لم يبرأ

الموظف من إصابته أو لم يشف من مرضه بعد انتهاء هذه المدة، يعرض أمره على الهيئة الطبية العامة لتقرر ما إذا كان

عاجزاً عن العمل أو تمديد إجازته مدة أو ممدداً لا تزيد عن سنة ونصف ويصرف له في هذه الحالة ربع الراتب.

خطأ

التصحيح: (يصرف له في هذه الحالة نصف الراتب)

٥. يستحق الموظف إجازة عادية عن كل سنة من سنوات خدمته براتب كامل حسب أحوال تقاضاه، ويجوز صرف راتبها

مقدماً إذا كانت مدة الإجازة التي سيتمتع بها شهر فأكثر، ولا يؤجل التمتع بالإجازة العادية أكثر من

ثلاث سنوات

ست سنوات

أربع سنوات

خمس سنوات