

التعيين في الخدمة المدنية:

- الوظيفة العامة هي كيان نظامي تابع للإدارة الحكومية ويتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية، ودائماً تكون بصفة دائمة حيث لا يتصور أن تكون الوظيفة العامة مؤقتة للقيام بعمل مؤقت وينتهي بزمان محدد.

(العبارة خاطئة).

" المبدأ القانوني: الوظيفة العامة تكون بصورة دائمة أو مؤقتة في مرفق عام "

- الوظيفة العامة في نظام الخدمة المدنية:

أ- تتميز بالطابع الحكومي وتؤدي أعمالها في أجهزة ومصالح ومؤسسات الدولة.

ب- تتميز قراراتها بصفة الإلزام ووجوب التنفيذ.

ج- تحكمها أنظمة ولوائح وقرارات إدارية.

د- جميع ما ذكر

" المبدأ القانوني: الوظيفة العامة في نظام الخدمة المدنية تتميز بالطابع الحكومي وتؤدي أعمالها في أجهزة ومصالح ومؤسسات

الدولة وتتميز قراراتها بصفة الإلزام ووجوب التنفيذ وتحكمها أنظمة ولوائح وقرارات إدارية "

- الموظف هو الشخص الطبيعي الذي يتم تعيينه وفق شروط نظام محدد ليقوم بواجبات ومسؤوليات الوظيفة ويتمتع لقاء ذلك بما يحدد لها من حقوق ومزايا

(العبارة صحيحة).

" المبدأ القانوني: الموظف من يتم تعيينه في وظيفة عامة ويتحمل بالمسؤوليات ويتمتع بالحقوق "

- يشترط أن يعهد إلى الموظف العام القيام بعمل دائم في مرفق عام، وبالتالي لا ينطبق وصف الموظف على من يعمل في مرفق عام بصورة مؤقتة سواء كان سعودي أو غير سعودي

(العبارة خاطئة).

" المبدأ القانوني: يعد من يعمل بصورة مؤقتة موظف وفقاً لنظام الوظائف المؤقتة السعودي، ويجوز تعيين غير السعودي على

الوظيفة المؤقتة الفنية "

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

(العبارة صحيحة).

" المبدأ القانوني: أن يعمل الموظف العام في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام "

- إذا تم تعيين موظف في وظيفة عامة بصورة مؤقتة فإنه يجوز نقله أو تكليفه على وظيفة أخرى مؤقتة أو ثابتة.

(العبارة خاطئة).

" المبدأ القانوني: لا يجوز نقل أو تكليف شاغل الوظيفة المؤقتة إلا على وظيفة مؤقتة "

- لا يعد موظفاً عاماً من يستولي على الوظيفة دون قرار بالتعيين، ومجرد تسليم العمل أو تقاضي المرتب لا يكفي لاعتبار المرشح معيماً في الوظيفة إذا لم يصدر قرار التعيين بطريقة قانونية ممن يملك سلطة التعيين.

(العبارة صحيحة)

" المبدأ القانوني: أن يكون تعيين الموظف في الوظيفة العامة بقرار تعيين صحيح وصادر من السلطة المختصة."

- قرار تعيين ونقل الموظف وترقيته وعزله هي قرارات إدارية تصدر من الإدارة وحدها وبارادتها المنفردة دون مشاركة من الموظف، وبالتالي فالإدارة حرة في تعديل أحكام الوظيفة بارادتها المنفردة دون حاجة لأخذ رأي الموظف، حتى ولو كان في هذا التعديل إنقاص في الامتيازات المادية والأدبية التي يتمتع بها الموظف بشرط أن يكون التعديل باتخاذ إجراء عام.

(العبارة صحيحة)

" المبدأ القانوني: العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح التي تحدد شروط وأحكام الوظيفة العامة وحقوق الموظف وواجباته، وأي تعديل في الوظيفة العامة يجب أن يكون بإجراء عام بناءً على تعديل في قوانين التوظيف أما التعديل في المزايا المادية والأدبية بقرار فردي فلا يكون إلا بإجراء تأديبي."

- يكون اختيار الموظف على أساس الجدارة، وبالتالي فالجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة، ولا يوجد أية استثناءات في نظام الخدمة المدنية على هذا المبدأ.

(العبارة خاطئة)

المبدأ القانوني: الجدارة هي أساس اختيار الموظف مع مراعاة ما يلي:

1. تعيين المرأة على بعض الوظائف كتعليم البنات أو الطب والتمريض الخاص بعلاج المرأة أو الوظائف الإدارية النسوية وعدم تعيينها على وظائف أخرى كالوظائف الفنية والحرفية.
2. استثناء شخص بعينه من كل أو بعض شروط التعيين لاعتبارات موضوعية.
3. استثناء بعض الوظائف من شرطي المسابقة والمؤهّل أو من المسابقة فقط لاعتبارات موضوعية.

- يجوز على سبيل الاستثناء استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفاءات غير متوفرة في السعوديين بموجب قواعد يضعها مجلس الخدمة المدنية.

(العبارة صحيحة)

"المبدأ القانوني: يشترط في طالب الوظيفة أن يكون حاملاً للجنسية السعودية، ولكن على سبيل الاستثناء وبصفة مؤقتة يجوز شغلها بغير السعودي."

- نظام الخدمة المدنية حدد سن أدنى للوظيفة ولم يحدد سن أقصى لها وهذا رغبة منه في شغل الوظائف بالوطنيين في أية سن تقل عن السن النظامية لبلوغ سن التقاعد، وبالتالي لا يقل سن التعيين في الوظيفة العامة عن:

أ- ١٦ سنة ب- ١٧ سنة ج- ١٨ سنة د- ١٩ سنة

" المبدأ القانوني: يشترط في طالب شغل الوظيفة أن يكون مكملًا سبع عشرة سنة هجرية كاملة."

- المعين دون السن النظامية بغير 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 من بدلات ولا يستحق إجازة عن الفترة التي قام بالعمل خلالها.

(العبارة صحيحة)

"المبدأ القانوني: يطوى قيد المعين دون السن النظامية ودون خطأ منه إذا اتضح أمره قبل بلوغ سن ١٧ سنة"

- المعين دون السن النظامية بغير خطأ منه إذا أكمل الموظف السن المقررة للتعيين وهو قائم بواجبات وظيفته يستمر في عمله ومنذ إكماله للسن النظامية للتعيين تعتبر خدمته نظامية وتبدأ فترة التجربة بالنسبة له ولا يطالب باسترداد ما صرف له ويعتبر ما تقاضاه قبل ذلك مكافأة نظير عمله ويعاد إليه ما استقطع من عائدات تقاعدية قبل بلوغه السن النظامية.

(العبارة صحيحة)

"المبدأ القانوني: يستمر المعين دون السن النظامية ودون خطأ منه إذا اتضح أمره بعد بلوغ سن ١٧ سنة".

- إذا ثبت أن تعيين الموظف قبل إكماله السن النظامية للتعيين تم بتحايل منه، يوقف عن العمل متى اتضح أمره قبل بلوغ سن ١٧ سنة ويحال إلى الجهة المختصة لاتخاذ الإجراءات النظامية بحقه، أما إذا اتضح أمره بعد بلوغ سن ١٧ سنة فإنه يستمر في العمل.

(العبارة خاطئة)

"المبدأ القانوني: المعين دون السن النظامية ١٧ سنة بتحايل منه يوقف عن العمل في جميع الأحوال ويحال إلى الجهة المختصة لاتخاذ الإجراءات النظامية بحقه".

- يشترط في طالب الوظيفة أن يكون حاصلاً على المؤهلات المطلوبة للوظيفة وهي الشهادات العلمية والخبرات العملية والصفات الشخصية والمهارات والقدرات التي تتطلبها الوظيفة، ولا يجوز الاستثناء من ذلك.

(العبارة خاطئة)

"المبدأ القانوني: يشترط في طالب الوظيفة أن يكون حائزاً للمؤهلات المطلوبة للوظيفة، ومع ذلك يجوز لمجلس الخدمة المدنية الإغفاء من هذا الشرط لاعتبارات موضوعية في بعض الحالات وعلى سبيل الاستثناء بهدف تحقيق المصلحة العامة"

- يشترط في طالب الوظيفة أن يكون غير محكوم عليه بحد شرعي أو السجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمضي على انتهاء تنفيذ الحد أو السجن على الأقل مدة.

١- سنة ب- سنتان ج- 3 سنوات د- 4 سنوات

"المبدأ القانوني: يرفع الحظر عن طالب الوظيفة والمحكوم عليه بحد شرعي أو السجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمضي على انتهاء تنفيذ الحد أو السجن ثلاث سنوات على الأقل عدا الرشوة بمضي خمس سنوات"

- يجوز للجهة الإدارية التصرف في الوظيفة التي سبق وأن تم طلب شغلها بالتعين عن طريق وزارة الخدمة المدنية، بالترقية أو بالنقل وبدون الاتفاق مع الوزارة على ذلك.

(العبارة خاطئة)

"المبدأ القانوني: لا يجوز للجهة الإدارية التصرف في الوظيفة عن طريق الترقية أو النقل أو اتخاذ أي إجراء آخر يغير من وضعها من حيث المسمى أو المرتبة أو المقر إذا كان قد سبق للجهة المختصة طلب شغلها بالتعين عن طريق وزارة الخدمة المدنية إلا بعد الاتفاق مع الوزارة على ذلك"

- يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة الوظيفية المعقودة للتعيين في وظيفة خاضعة للمسابقة، بشرط توفر المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة وأن تكون مرتبة الوظيفة المتسابق عليها تلي مرتبة الموظف المتسابق مباشرة وأن تكون الوظيفة في الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف وأن يكون قد أمضى في المرتبة التي يشغلها.

د- سنتان على الأقل ب- ثلاث سنوات على الأقل

ج- أربع سنوات على الأقل د- خمس سنوات على الأقل

"المبدأ القانوني: يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة الوظيفية المعقودة للتعيين في وظيفة خاضعة للمسابقة بشرط أن يكون قد أمضى في المرتبة التي يشغلها سنتين على الأقل"

- لا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة لمدة سنة:

ا- إذا كان آخر تقويم أداء وظيفي عنه بدرجة غير مرضي.

ب- إذا عوقب بالحرمان من العلاوة

ج- إذا عوقب بالحسم من راتبه مدة خمسة عشر يوماً فأكثر.

د- جميع ما ذكر.

"المبدأ القانوني: لا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة لمدة سنة إذا كان آخر تقويم أداء وظيفي عنه بدرجة غير مرضي وإذا عوقب بالحرمان من العلاوة أو بالحسم من راتبه مدة خمسة عشر يوم فأكثر"

- يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة أثناء فترة كف اليد أو التحقيق أو المحاكمة، أو الابتعاث للدراسة أو التدريب لمدة تزيد عن ستة أشهر، أو الإجازة الاستثنائية أو الإجازة الدراسية.

(العبرة خاطئة)

"المبدأ القانوني: لا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة أثناء فترة كف اليد أو التحقيق أو المحاكمة، أو الابتعاث للدراسة أو التدريب لمدة تزيد عن ستة أشهر، أو الإجازة الاستثنائية أو الإجازة الدراسية"

- نجاح المرشح في المسابقة الوظيفية أو تخرجه من المؤسسة التعليمية أو التدريبية لا يعطيه الحق في شغل الوظيفة ما لم يصدر به قرار تعيين من السلطة المختصة، ولا يجوز مباشرة الشخص عمل الوظيفة قبل صدور قرار تعيينه عليها.

(العبرة صحيحة)

"المبدأ القانوني: يجب أن يصدر قرار تعيين الشخص ومن السلطة المختصة، وبقرار التعيين يكتسب الشخص الصفة النظامية لشغل الوظيفة ويكتسب الحقوق ويلتزم بالالتزامات، ولكن لا بد من مباشرة مهام الوظيفة"

- الموظف الذي لا يباشر مهمات وظيفته دون عذر مشروع خلال (....) من تاريخ إبلاغه قرار التعيين يلغى قرار تعيينه ويعتبر كأن لم يكن.

د- ٢٠ يوم

ج- ١٥ يوم

ب- ١٠ أيام

ا- ٥ أيام

"المبدأ القانوني: يلغى قرار تعيين الموظف إذا لم يباشر مهام الوظيفة خلال ١٥ يوم من تاريخ إخطاره بقرار التعيين".

- مدة التجربة تكون سنة كاملة لا يجوز تكليف الموظف خلالها بعمل خارج مقر وظيفته أو بعمل وظيفة من فئة أخرى، وإذا تغيب الموظف عن عمله أثناء فترة التجربة بسبب نظامي أو بغيره ولم يترتب عليه إنهاء خدمته تمتد الفترة بقدر الفترات التي غابها.

(العبرة صحيحة)

"المبدأ القانوني: يشترط في احتساب فترة التجربة استمرارها، ولا تحتسب فترات التجربة المتقطعة التي تقل كل منها عن سنة ولو تجاوزت في مجموعها سنة".

- إذا لم تثبت صلاحية الموظف خلال فترة التجربة يفصل بقرار من الجهة التي تملك التعيين، ويجوز بدلاً من فصل الموظف نقله لوظيفة أخرى في الجهة التي يعمل بها أو غيرها ويخضع في هذه الحالة لفترة تجربة جديدة، وإذا لم تثبت صلاحيته يفصل من الخدمة، هنا يسمح له بالعودة للخدمة.

أ- بعد مضي ستة أشهر من انتهاء خدمته.

ب- بعد مضي سنة من انتهاء خدمته.

ج- بعد مضي سنة ونصف من انتهاء خدمته.

د- بعد مضي سنتان من انتهاء خدمته.

- "المبدأ القانوني: لا يسمح للموظف الذي تثبت عدم صلاحيته للوظيفة في سنة التجربة إلا بعد مضي سنة من انتهاء خدمته".
- عند مباشرة الموظف لمهام الوظيفة يلتزم بأداء عمله بنفسه، حيث يجب عليه أن يباشر مهام الوظيفة بنفسه ولا يفوض مهامه للغير إلا وفقاً للنظام، وبالتالي يجوز للموظف أن يفوض جميع صلاحياته للغير في مقر الوظيفة.

(العبرة خاطئة)

"المبدأ القانوني: يكون التفويض في بعض الصلاحيات وليس في جميع الصلاحيات".

- يلتزم الموظف بالقيام بالعمل الإضافي متى تم تكليفه بذلك سواء خارج وقت الدوام أو أثناء العطل.

(العبرة صحيحة)

"المبدأ القانوني: لا يستطيع الموظف الامتناع عن القيام بالعمل الإضافي بدون عذر وإلا أعتبر مقصراً في القيام بواجباته الوظيفية مما يعرضه للمساءلة التأديبية".

- يلتزم الموظف باحترام وطاعة الرؤساء وفي حالة عدم مشروعية الأوامر عليه تنفيذ الأمر الرئاسي مباشرة وبدون تردد تغليباً لمبدأ السلطة الرئاسية، على أن تتحمل هذه السلطة الرئاسية المسؤولية المترتبة على تنفيذ هذا الأمر الغير مشروع.

(العبرة خاطئة)

"المبدأ القانوني: في الأوامر الغير مشروعة وإذا كانت المخالفة عادية على الموظف تنفيذ الأمر الرئاسي بشرط أن ينفذه بموجب خطاب كتابي وبذلك فإن آثار تنفيذ الأمر يتحملها الرئيس الذي أمر بالتنفيذ، أما في المخالفات الغير عادية أي الجسيمة فلا ينفذ الأمر لأنه لا يعفى الموظف من المسؤولية ولو كان تنفيذه للأمر بناءً على توجيه مكتوب من رئيسه"

- لا يجوز للموظف الجمع بين وظيفتين حكوميتين واستلام راتبين من الدولة حتى لا يحدث تنازع بين المصالح الخاصة للموظف والمصلحة العامة
(العبارة صحيحة)

"المبدأ القانوني: يحظر على الموظف الجمع بين وظيفتين حكوميتين"

- يسمح للمستخدمين والمعيّنين على بند الأجور والموظفين في المرتبة الخامسة فما دون بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي بشرط عدم تعارض ذلك مع مقتضيات الوظيفة.

(العبارة صحيحة)

"المبدأ القانوني: عدم مزاوله الموظف لمهنته خارج وقت الدوام الرسمي ومع ذلك يسمح للمستخدمين والمعيّنين على بند الأجور والموظفين في المرتبة الخامسة فما دون بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي بشرط عدم تعارض ذلك مع مقتضيات الوظيفة"

- يتمتع على الموظف الاشتغال بالتجارة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ويمتنع عليه الاشتراك في تأسيس الشركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها أو في محل تجاري إلا إذا كان معيناً من الحكومة، كما يحظر على أي موظف أن يزاول نشاطاً يؤدي إلى اكتساب صفة التاجر، وبالتالي يتمتع على الموظف.

أ- أن يباشر الشراء من أجل البيع على سبيل الاحتراف.

ب- أن يمتلك الأسهم في الشركات المساهمة.

ج- أن يؤجر عقاره أو يبيع غلال مزرعته.

د- أن يقوم بأعمال القوامة والوصاية والوكالة لقریب حتى الدرجة الرابعة.

"المبدأ القانوني: يحظر على الموظف أن يباشر الشراء من أجل البيع على سبيل الاحتراف لأن ذلك يكسبه صفة التاجر"

- يلتزم الموظف بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية التي يطلع عليها بحكم وظيفته والتي لا يجوز اطلاق الغير عليها سواء كان الموظف على رأس العمل أو بعد تركه للوظيفة، ويرتفع هذا الالتزام عن الموظف.
أ- إذا صدر أمر من الرئيس المختص بعدم الالتزام بالسرية.

ب- إذا كان إفشاء أحد أو بعض هذه الأسرار يحول دون ارتكاب إحدى الجرائم الجنائية أو يؤدي إلى كشف جريمة جنائية.

ج- إذا تطلبت ذلك مصلحة العمل وذلك في حالة إفشاء السر من قبل الرئيس للمرووس عند تدريب موظف جديد.

د- جميع ما ذكر.

"المبدأ القانوني: يرتفع الحظر عن الموظف بصدور أمر من الرئيس أو في حالة كشف جريمة أو منع ارتكاب جريمة أو متى تطلبت ذلك مصلحة العمل أو متى أصبح السرائع"