

المحاضرة المباشرة [2] - تمارين - نظام العمل والخدمة المدنية

- يمتد نظام العمل ليطبق على عمال المنشآت الزراعية الذين يشتغلون في قطاع الزراعة ولا يقومون بالعمل الفعلي في الارض مثل المحاسب والحارس والسائق (العبارة صحيحة)
- يجوز لصاحب العمل ان يترك العامل يعمل لحسابه الخاص او يعمل لدى أية منظمة اخرى حسب ما تقتضيه مصلحة العامل (العبارة خاطئة)
- شخصية صاحب العمل محل اعتبار في عقد العمل ، وبالتالي لا تستمر خدمة العامل في العمل مع ورثة صاحب العمل عند وفاته او مشتري المنشأة عند بيعها (العبارة خاطئة)
- يلتزم العامل بأن يؤدي العمل بنفسه ومع ذلك يجوز بالاتفاق مع صاحب العمل ان يستعين العامل في القيام بالعمل بالآخرين من الخاضعين لإشراف صاحب العمل او من الغير الذين لا تربطهم علاقة عمل مع صاحب العمل وهنا يستطيع هذا الغير مطالبة صاحب العمل بحقوقه الناتجة عن قيامه بهذا العمل (العبارة خاطئة)
- في حالات الكوارث والاطار التي تهدد سلامة مكان العمل او الاشخاص العاملين فيه يلتزم العامل بأن يقدم كل عون ومساعدة لصاحب العمل وله ان يشترط الحصول مقابل ذلك على اجر اضافي (العبارة خاطئة)
- يستبعد من نطاق تطبيق نظام العمل موظفو الدولة والمؤسسات العامة الذين يلتحقون بإحدى وظائف السلطة العامة والغير معينين على بند الاجور في الميزانية العامة للدولة او الميزانيات المستقلة (العبارة صحيحة)
- نظام العمل لا يسري على خدم المنازل ومن في حكمهم ويشترط لعدم سريان نظام العمل على الخدم ومن في حكمهم ان يؤدون هذا العمل في منزل صاحب العمل (العبارة صحيحة)
- لا يشترط لمنح الرخصة للعامل غير السعودي ان يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ما دام انه اقام بالمملكة العربية السعودية مدة سنة فأكثر (العبارة خاطئة)
- يلتزم كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر ، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنياً بأن يشغل 5 في المائة على الاقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنياً (العبارة خاطئة)
- يجب ان يكون عقد العمل مكتوب ومحدد المدة وإلا كان العقد باطل (العبارة خاطئة)
- يعتبر اجر العامل ديناً ممتازاً من الدرجة الاولى ،يقدم على جميع ديون الغرماء ،ويقدم على المصروفات القضائية ،ومصروفات الافلاس والتصفية (العبارة صحيحة)
- يكون العامل تابعاً لصاحب العمل تبعية قانونية ،اي ان يوجد العامل في مركز خضوع وتبعية بالنسبة لصاحب العمل (العبارة صحيحة)
- العمالة المؤقتة لا يكون لديها الولاء او الانتماء للمنظمة ،فضلا عن ضعف دافعيتهما للنتاج (العبارة صحيحة)
- لا تقبل أية دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في النظام ،او الناشئة عن عقد العمل ،بعد مضي سنة كاملة من تاريخ انتهاء عقد العمل (العبارة صحيحة)
- التنبؤ بمعدل دوران العمل في المنظمة يعد ركن اساسي في مجال تخطيط الموارد البشرية ،فارتفاع معدل دوران العمل بسبب الاستقالات واصابات العجز والوفاة وحالات الفصل والتسريح من العمل ،كل هذا يوضح العدد المتوقع من القوة البشرية الذي ستحتاجه المنظمة مستقبلاً (العبارة صحيحة)
- اذا عمل في المنشآت الاسرية عمال آخرون من غير افراد اسرة صاحب العمل هنا يسري على هؤلاء العمال نظام العمل ولكن لا يسري نظام العمل على افراد الاسرة (العبارة خاطئة)

SOONAA

- وفقاً لإلتزام صاحب العمل بساعات العمل ،لا يجوز اجبار العامل على العمل ساعات اضافية حتى ولو كانت مصلحة العمل تقتضي ذلك إلا بموافقة كتابية من العامل (العبارة خاطئة)
- يشترط لمنح رخصة العمل لغير السعودي ان يكون من ذوي الكفاءات المهنية او المؤهلات الدراسية التي تحتاج اليها البلاد ،ولا يوجد من ابناءها من يحملها او كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، او يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج اليها البلاد (العبارة صحيحة)
- التدخل الحكومي في مجال الاعمال وعلى الأخص فيما يتعلق بشئون الافراد والعاملين من خلال وضع الانظمة واللوائح التي تسعى لتخفيض ايام العمل الاسبوعية وانقاص عدد ساعات العمل اليومية كل ذلك يدفع منظمات الاعمال للتوظيف (العبارة صحيحة)
- تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية ويحصل العامل على اجر مقابل فترات الراحة (العبارة خاطئة)
- يتحمل صاحب العمل تكاليف عودة العامل الى بلده في حالة عدم صلاحيته (العبارة خاطئة)
- اذا استعمل صاحب العمل لغة اجنبية الى جانب اللغة العربية، فإن النص العربي هو المعتمد دون غيره (العبارة صحيحة)
- يتمتع على صاحب العمل اجراء المقاصة بين الأجر ودين العامل إلا في حدود معينة ،حيث قد يحتاج العامل الى قرض ،فيقرضه صاحب العمل ،فيجوز لصاحب العمل ان يقطع من اجر العامل استيفاء لهذا الدين بشرط ألا يزيد الاقتراط عن خمسة في المائة من الأجر في الشهر (العبارة خاطئة)
- يلتزم العامل بأداء العمل وأن يتمسك بحرفية الأوامر الصادرة له من صاحب العمل ايأ كانت النتائج المترتبة على تنفيذها (العبارة خاطئة)
- الأصل انه لا يجوز تكليف العامل من قبل صاحب العمل بأي عمل آخر غير العمل الذي تم الاتفاق عليه ومع ذلك يجوز تكليف العامل بعمل اخر يختلف عن العمل المتفق عليه بشرط ان يكون اداء العمل في المكان المتفق عليه (العبارة صحيحة)
- يستطيع صاحب العمل ان يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما يجوز للعامل ان يعمل لحسابه الخاص طالما ان العامل يدفع لصاحب العمل المبلغ المتفق عليه نظير ذلك (العبارة خاطئة)
- يتحمل العامل تكاليف عودته الى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل او اذا رغب في العودة دون سبب مشروع (العبارة صحيحة)
- خدمة العامل لصاحب العمل نفسه او خلفه النظامي تظل مستمرة من تاريخ ابتداء الخدمة ،ولا يؤثر في استمرارها الإجازات والعطل المقررة التي يحصل عليها العامل (العبارة صحيحة)
- اذا أخل صاحب العمل بالتزامه بتمكين العامل من القيام بالعمل او لم يوفر له الادوات والمعدات اللازمة التي تمكنه من القيام بعمله ، فإن العامل يستحق الاجر رغم عدم قيامه بالعمل متى كان إخلال صاحب العمل بهذا الإلتزام راجع اليه وليس بسبب قوة خارجية قاهرة (العبارة صحيحة)
- لا يسري نظام العمل على (.....)
- أ- عمال المؤسسات الخيرية ب- عمال الحكومة ج- خدم المنازل
- العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد ، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً (.....)
- أ- العمل المؤقت ب- العمل العرضي ج- العمل الموسمي
- لا يعمل اي عامل اكثر من (.....) متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل
- أ- ثلاث ساعات ب- اربع ساعات ج- خمس ساعات

- يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن (.....) من مجموع عمال
 - أ - 25 في المائة
 - ب - 50 في المائة
 - ج - 75 في المائة
- المرأة العاملة التي ترضع مولودها، لها الحق عندما تعود الى مزاولة عملها بعد اجازة الوضع ان تأخذ بقصد ارضاع مولودها فترة او فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على (.....) في اليوم الواحد.
 - أ - ساعة
 - ب - ساعتان
 - ج - ثلاث ساعات
- تلجأ منظمات الاعمال الى التوظيف المؤقت بموجب عقود عمل لفترة زمنية محددة وبأجر معين (.....)
 - أ - عند اقدم المنظمة على توسيع اعمالها المستقبلية
 - ب - عندما تكون مواردها المالية محدودة
 - ج - عند زيادة الطلب على منتجاتها في السوق
- يتمتع الحجز على اجر العامل في الشهر الواحد إلا في حدود (.....)
 - أ - ربع الاجر
 - ب - ثلث الاجر
 - ج - نصف الاجر
- يسري نظام العمل على (.....)
 - أ - موظفو الحكومة
 - ب - خدم المنازل ومن في حكمهم
 - ج - عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة
- نظام العمل اعطى الحق للعامل في ترك العمل في حالة إخلال صاحب العمل بالتزامه باحترام حقوق العامل الإنسانية.
 - أ - مع احتفاظ العامل ببعض حقوقه.
 - ب - مع احتفاظ العامل بكل حقوقه.
 - ج - مع حرمان العامل من جميع حقوقه.
- كل ما يعطي للعامل زيادة على اجره الاساسي كلما طالت مدة خدمته لدى صاحب العمل (.....)
 - أ - المكافآت
 - ب - العلاوات
 - ج - البدلات
- يجوز لصاحب العمل ان يشترط على العامل عدم منافسته، حيث يمنح العامل من ممارسة ذات نشاط صاحب العمل او اي نشاط متعلق به في مكان معين ولمدة لا تزيد بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين عن:
 - أ - سنة
 - ب - سنتان
 - ج - ثلاث سنوات
- يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام ساعات العمل و اوقات الراحة في اعمال الجرد السنوي ، واعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم ، بشرط ألا يزيد عدد ايام الراحات الاسبوعية التي يشتغل فيها العمال على (.....)
 - أ - 30 يوم في السنة
 - ب - 45 يوم في السنة
 - ج - 60 يوم في السنة
- كل مبلغ اضافي يدفعه صاحب العمل للعامل زيادة على الاجر الاصلي، جزاءً على امانته او إخلاصه او كفانته او قدرته في زيادة الإنتاج (.....)
 - أ - العلاوات
 - ب - المكافآت
 - ج - البدلات
- العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة انجازه مدة محددة، او ينصب على عمل بذاته وينتهي بإنتهائه، ولا يتجاوز في الحاليتين تسعين يوماً (.....)
 - أ - العمل الموسمي
 - ب - العمل العرضي
 - ج - العمل المؤقت
- يكون العامل تابعاً لصاحب العمل تبعية قانونية، اي ان يوجد العامل في مركز خضوع وتبعية بالنسبة لصاحب العمل، وبالتالي لا يسأل صاحب العمل عن تصرفات العامل متى وقعت منه (.....)
 - أ - اثناء ساعات العمل وفي مكان العمل
 - ب - خارج مكان العمل وبسبب العمل
 - ج - في اوقات الراحة اليومية

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:

١. 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.
 ٢. استثناء شخص بعينه من كل أو بعض شروط التعيين لاعتبارات موضوعية.
 ٣. 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:

١- 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 بالتعيين 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 بالتعيين 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 لابد 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 والمعينين 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 والمعينين 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 لقريب 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"

المحاضرة المباشرة [4]. تمارين . نظام العمل والخدمة المدنية

الفصل الثالث: الحقوق المالية للموظف:

- يستحق الموظف راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل ويمنح الموظف المعين راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي عين عليها.

(صح)

- عند تعيين الموظف على رأس العمل بطريق المسابقة أو لحصوله على مؤهل أعلى يمنح راتب الدرجة الأولى من المرتبة المعين عليها سواء كان راتبه عند التعيين يقل عن راتب هذه الدرجة، أو كان راتبه عند التعيين يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه.

(خطأ)

التصحيح: "سواء كان راتبه عند التعيين يساوي أو يزيد عن راتب هذه الدرجة"

- يصرف للموظف المكفوف اليد ومن في حكمه (المحبوس احتياطياً) نصف صافي راتبه، فإذا برئ أو عوقب بغير الفصل يصرف له الباقي من راتبه، أما إذا عوقب بالفصل فلا يستعاد ما صرف له ما لم تقرر الجهة التي أصدرت قرار العقوبة غير ذلك.

(صح)

- لا يجوز الحجز على راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة ولا يجوز أن يتجاوز المقدار المحجوز كل شهر ثلث صافي راتبه الشهري ما عدا دين النفقة.

(صح)

- من تتم ترقيته للمراتب الحادية عشرة فما فوق يشترط لحصوله على علاوة الترقية أن يكون الموظف حاصلاً في تقويم الأداء الوظيفي على تقدير بدرجة لا تقل عن (.....) في العام الأخير قبل منحه العلاوة وأن تكون ترقيته للمرتبة التي تلي مرتبته مباشرة.

- ممتاز - - جيد جداً. - جيد. - مرضي.

- يشترط لحصول من تتم ترقيته إلى المراتب من العاشرة فما دون على علاوة الترقية أن يكون حاصلاً في تقويم الأداء الوظيفي على تقدير بدرجة لا تقل عن جيد جداً في العام الأخير قبل منحه العلاوة وأن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن (.....) في المرتبة التي يشغلها.

- سنة - سنتان - ثلاث سنوات - أربع سنوات

- عند منح علاوة الترقية لا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العلاوة عن خمسين بالمائة من الموظفين الذين تتم ترقيتهم لكل مرتبة في كل محضر ترقيات حسب مواعيد الترقية المتفق عليها، فإذا كان العدد واحداً فلا تمنح له.

(خطأ)

التصحيح: " فإذا كان العدد واحداً جاز أن تمنح له"

- يصرف للموظف المنتدب في مهمة رسمية بدل نقدي عن كل يوم يقضيه خارج مقر عمله داخل المملكة أو خارجها ولا يجوز انتداب موظف خارج مقر عمله مدة أو مدد متوالية تزيد عن سنتين يوماً إلا بعد موافقة رئيس مجلس الخدمة المدنية وإذا انتهت المهمة التي كلف بأدائها الموظف وعاد إلى مقر عمله في اليوم نفسه فلا يصرف له شيء كبديل انتداب.

(خطأ)

التصحيح " يصرف للموظف المنتدب بدل الانتداب المقرر عن يوم واحد إذا انتهت المهمة التي كلف بأدائها وعاد إلى مقر عمله في اليوم نفسه"

● يحصل الموظف المعين لأول مرة في خدمة الدولة بدل يعادل راتب شهر واحد كامل، هذا البديل هو:
- بديل مهنة. - بديل تعيين. - بديل مخاطر. - بديل طبيعة عمل.

● فيما يتعلق ببديل الانتقال، الموظف المنتدب أو المكلف بالعمل الإضافي في غير أوقات الدوام الرسمي.
- يصرف له شيء.

- يصرف له نصف يوم من بدل الانتقال الشهري المخصص لمرتبه عن كل يوم من أيام الانتداب أو التكليف كبديل انتقال إضافي.

- يصرف له يوم من بدل الانتقال الشهري المخصص لمرتبه عن كل يوم من أيام الانتداب أو التكليف كبديل انتقال إضافي.

- يصرف له يومين من بدل الانتقال الشهري المخصص لمرتبه عن كل يوم من أيام الانتداب أو التكليف كبديل انتقال إضافي.

● إذا نقل الموظف من بلد إلى بلد آخر يصرف له ما يعادل راتب شهرين باعتبار ذلك مقابلاً لنفقات ترحيله وعائلته وأمتعته ولا يصرف أكثر من بدل ترحيل في حالة النقل للموظف خلال سنة واحدة إلا بعد أخذ رأي وزارة الخدمة المدنية وموافقتها بعد تقصي أسباب النقل ووجاهتها.

(صح)

● يجوز إبقاء الموظف الذي انتهت خدمته مدة شهر واحد بموافقة رئيسه إذا أحتاج الأمر تسليم ما بعهدته إلى موظف آخر، كما يجوز مد تلك المدة شهر أ آخر فقط بقرار من الوزير المختص، ويصرف للموظف مكافأة تعادل راتب المدة التي يبقى فيها.

(صح)

● يصرف للموظف الذي تنتهي خدمته مكافأة نهاية خدمة تعادل رواتب ستة أشهر التنسيق من الخدمة والإحالة على التقاعد بسبب العجز عن العمل، والإحالة على التقاعد بسبب بلوغ السن النظامية، والوفاة.

(صح)

● يمنح الموظف في حالة الإصابة بعجز أو عاهة تمنعه عن العمل بصورة قطعية أو لورثته في حالة الوفاة إذا كانت الوفاة أو العجز ناشئين بسبب العمل تعويضاً مقداره.

- سبعون ألف ريال. - ثمانون ألف ريال. - تسعون ألف ريال. - مائة ألف ريال.

الفصل الرابع: الإجازات في الخدمة المدنية:

● يستحق الموظف إجازة عادية مدتها (.....) عن كل سنة من سنوات خدمته براتب كامل حسب آخر راتب تقاضاه ويجوز صرف راتبها مقدماً إذا كانت مدة الإجازة التي سيتمتع بها شهر فأكثر ويرخص له بهذه الإجازة سنوياً سواء لفترة واحدة أو على فترات على ألا تقل فترة التمتع عن خمسة أيام ولا يجوز تمديد الإجازة أكثر من مرة واحدة.

- خمسة وأربعون يوماً. - أربعون يوماً. - ستة وثلاثون يوماً. - ثلاثون يوماً.

● يجوز تمديد الإجازة العادية لمرة واحدة فقط تبدأ من اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الإجازة، (مع مراعاة أن العطلة الأسبوعية لا تعتبر فاصلاً بين إجازتين)، وفي هذه الحالة لا يجوز تمديدها لمرة أخرى وإذا رغب الموظف منحه إجازة جديدة فلا يعتبر تمديداً للإجازة السابقة ولكن لا بد أن يباشر عمله قبل منحه إجازة جديدة ويستثنى من ذلك من انتهت إجازته العادية مع بداية عطلة أحد العيدين ورغب في تمديدها حيث يمكن منحه إجازة أخرى بعد انتهاء عطلة العيد مباشرة دون الحاجة إلى مباشرة العمل نظر أ لطول مدة عطلة العيد.

(صح)

- يجوز للجهة الإدارية تأجيل التمتع بالجازة العادية لحاجة العمل بما لا يتجاوز 90 يوماً من التاريخ الذي حدده الموظف في طلب الإجازة وإذا لم يتمتع الموظف بإجازته العادية طوال ثلاث سنوات سقطت مدتها من رصيد إجازاته، أما إذا لم تمضي ثلاث سنوات فإن الموظف له الحق في التمتع بها وإذا انتهت خدمته هنا يحق له الحصول على تعويض عن مجموع الإجازات التي لم يمضي عليها ثلاث سنوات.

(صح)

- يجوز ضم الإجازات العادية بعضها إلى بعض بشرط أن لا تزيد مدة أو مدد الإجازات التي يتمتع بها الموظف في السنة الواحدة عن تسعين يوماً واستثناء من ذلك يجوز للموظف الذي بلغت خدمته المحسوبة لغرض التقاعد 25 عاماً كحد أدنى أو بلغ من العمر 50 عاماً فأكثر التمتع برصيده من الإجازات العادية المستحقة له على ألا تتجاوز:

- أربعة شهور خلال السنة الواحدة.

- خمسة شهور خلال السنة الواحدة.

- ستة شهور خلال السنة الواحدة.

- سبعة شهور خلال السنة الواحدة.

- يجوز تعويض من يكلف بالعمل خلال إجازة عيد الفطر أو عيد الأضحى أو أيام الجمع والسبت بإجازة بدلاً من المكافأة المالية.

(صح)

- إجازة اليوم الوطني من الإجازات الرسمية لا يعوض الموظف إلا بمبلغ مادي متى تم تكليفه بالعمل في ذلك اليوم حتى ولو صادف اليوم الوطني يوم الجمعة أو السبت.

(خطأ)

- التصحيح: " إذا وافق هذا اليوم يوم السبت فيعوض عنه بيوم الأحد الذي بعده، وإذا وافق يوم الجمعة فيعوض عنه بيوم الخميس الذي قبله، وفيما عدا ذلك لا يعوض الموظف عن إجازة هذا اليوم"

- للموظف الحق في التغيب عن عمله براتب كامل المدة اللازمة لأداء الامتحان الدراسي بشرط أن يقدم ما يثبت أدائه الامتحان ومدته، فإذا كان الامتحان في ذات المدينة التي بها مقر عمل الموظف، هنا - تشمل إجازة الامتحان المدد اللازمة لمناقشة الرسائل العلمية.

- يحصل الموظف على إجازة لأيام الامتحان الفعلية فقط.

- يحصل الموظف على إجازة من بداية الامتحان حتى نهايته.

- يحصل الموظف على إجازة لساعات الامتحان فقط.

- يستحق الموظف في الأمراض الخطيرة إجازة مرضية في مدة أربع سنوات لا تتجاوز سنتين بحيث يحصل على سنة أشهر براتب كامل وستة أشهر بنصف الراتب وستة أشهر بربع الراتب وستة أشهر بدون راتب.

(خطأ)

التصحيح: يستحق إجازة مرضية خلال أربع سنوات وفق الترتيب التالي:-

١- سنة براتب كامل.

٢- ثلاثة أشهر بنصف الراتب.

٣- ثلاثة أشهر بربع الراتب.

٤- ستة أشهر بدون راتب.

- يجوز للموظف أن يتغيب عن العمل براتب كامل لأسباب طارئة (إجازة اضطرارية) مدة أقصاها خمسة أيام خلال السنة المالية الواحدة دون حاجة إلى موافقة من الرئيس المباشر على هذه الإجازة.

(خطأ)

- **التصحيح:** " يجوز للموظف بعد موافقة رئيسه أن يتغيب براتب كامل لأسباب طارئة مدة أقصاها خمسة أيام خلال السنة المالية الواحدة"
- يستحق الموظف الذي يتعرض لإصابة أو مرض يمنعه من أداء عمله بصفة مؤقتة وتكون الإصابة أو المرض بسبب تأدية العمل ودون خطأ متعمد من منه إجازة مرضية لا تتجاوز مدتها سنة ونصف براتب كامل ويجوز تمديد الإجازة لمرّة أخرى مدة سنة ونصف بنصف راتب.

(صح)

- يجوز أن يمنح الموظف إجازة دراسية بدون راتب بشرط أن يحمل مؤهلاً علمياً لا يقل عن إتمام المرحلة الثانوية أو ما يعادلها وأن يكون قد أمضى في الخدمة ثلاث سنوات وأن لا يقل تقييم الأداء الوظيفي له عن تقدير جيد وأن يكون لموضوع دراسته علاقة بالعمل في الجهة التي يعمل بها.

(صح)

- الموظف الذي يضطر إلى مرافقة أحد أقربائه لعلاج فإنه يسمح له بالتمتع برصيده من الإجازات العادية فإذا زادت المدة التي يحتاجها الموظف على ما يستحقه من الإجازات العادية فيسمح له بالغياب ويعامل عن المدة الزائدة معاملة المريض بمرض غير خطير، هذه الإجازة تسمى.

- إجازة اضطرارية - إجازة مرضية - إجازة استثنائية - إجازة مرافقة

- عند الحصول على الإجازة الدراسية:

- يجوز ترقية الموظف أثناء الإجازة الدراسية.

- تحتسب فترة الإجازة الدراسية خدمة لغرض التقاعد بشرط تحقيق الغرض منها وتسديد الحسميات التقاعدية.

- لا يجوز تشغيل الموظف خلال الإجازة الدراسية بمكافأة باعتباره طالب.

- تحتسب مدة الإجازة الدراسية لأغراض التعيين أو الترقية حتى ولو لم يتحقق الغرض الذي من أجله منحت الإجازة الدراسية.

- يجوز منح الموظف لأسباب تقبلها الجهة الإدارية إجازة استثنائية بدون راتب لا تزيد مدتها على سنة خلال خمس سنوات سواء كانت لفترة متصلة أو لفترات متفرقة، ولوزير الخدمة المدنية تمديد لها لمدة أو لمدد لا تزيد على سنة أخرى، وبالنسبة للموظفة السعودية التي ترغب في مرافقة زوجها أو من يعولها شرعاً إلى الخارج تمنح بقرار من الجهة التي تتبعها إجازة استثنائية بدون راتب وذلك بقدر مدة المرافقة ويحد أقصى لا يتجاوز (.....) متصلة أو منفصلة طوال الحياة الوظيفية.

- 4 سنوات - 6 سنوات - 8 سنوات - 10 سنوات

- تستحق الموظفة إجازة وضع بكامل الراتب مدتها 60 يوماً، وينطبق هذا الحكم على المرأة في حالة الإجهاض، أو إذا حدثت الولادة قبل مباشرة المرأة لأعمال الوظيفة.

(خطأ)

- **التصحيح:** " لا تمنح المرأة إجازة وضع في حالة الإجهاض، وتعامل وفق أحكام الإجازة المرضية. ولا تمنح إجازة الوضع إذا حدثت الولادة قبل مباشرة المرأة لأعمال الوظيفة"

- تستحق الموظفة إجازة لفترة عدة الوفاة براتب كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام وفقاً لما تقضي به الشريعة الإسلامية، إلا إذا كانت الموظفة حاملاً عند وفاة زوجها فإن عدتها إلى أن تضع حملها.

(صح)

- يحق للموظفة التفرغ لرعاية مولودها أن تحصل على فترة أو فترات إجازة أمومة بدون حد أدنى أو حد أقصى في كل مرة، وتكون إجازة الأمومة مدتها ثلاث سنوات كحد أعلى طوال خدمتها في الدولة بربع راتب، فإذا كانت هذه الموظفة تحصل على راتب أساسي أربعة آلاف ريال شهرياً، فإن ما تستحقه أثناء الإجازة في الشهر.

- ألفان وخمسمائة ريال. - ألفان ريال. - ألف وخمسمائة ريال. - ألف ريال.

الفصل الخامس & الفصل السادس & الفصل السابع:

- يجوز ترقية الموظف بشرط:

- شغور الوظيفة المراد الترقية إليها فعلاً.

- أن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها المرشح للترقية.

- أن يكون المرشح للترقية قد أكمل ثلاث سنوات على الأقل في المرتبة التي يشغلها.

- أ، ب

- لا يجوز النظر في ترقية الموظف:

- إذا كان الموظف مكفوف اليد أو محالاً للمحاكمة أو يجري التحقيق معه في أمور ذات علاقة بالوظيفة العامة أو أمور مخلة بالشرف أو الأمانة.

- إذا كان الموظف قد عوقب بالحرمان من العلاوة أو الحسم من الراتب مدة خمسة أيام فأكثر متصلة أو متفرقة خلال السنة السابقة.

- إذا أعد عن الموظف في السنة الأخيرة تقويم أداء وظيفي بتقدير جيد.

- جميع ما ذكر.

- يحق لصاحب الصلاحية أن يصدر قراراً بإلغاء الترقية إذا انقطع الموظف عن مزاولة أعمال الوظيفة المرقى لها في مقررها مدة ثلاثين يوماً فأكثر سواء متصلة أو متقطعة ودون عذر مقبول خلال مدة سنة من تاريخ ترقيته.

(صح)

- لا يجوز النظر في نقل الموظف المرقى إلى وظيفة أخرى، أو تكليفه بأعمال وظيفية تقع خارج مقر الوظيفة المرقى لها قبل مضي مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ مزاولته الفعلية المستمرة لأعمال الوظيفة المرقى لها في مقررها.

(خطأ)

التصحيح: " قبل مضي مدة لا تقل عن سنة"

- تكون إعاره خدمات شاغلي المرتبة الثانية عشرة فما دون أو ما يعادلها بقرار من الوزير المختص لمدة لا تزيد عن سنة، ويجوز تمديد مدة أو مدد لا تزيد كل منها عن سنة، على ألا تزيد مدة الإعاره المتصلة عن ثلاث سنوات، وعند انتهاء إعاره الموظف الأولى يجوز إعاره خدمات الموظف مرة أخرى بعد انتهاء إعارته الأولى ب:

- سنتان - ثلاث سنوات - أربع سنوات - خمس سنوات

- يجوز للوزير المختص بعد التنسيق مع الجهة المستفيدة قطع الإعارة بقرار منه قبل انتهاء مدتها إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، وليس للموظف حق الاعتراض على ذلك باعتبار أن قرار الإعارة من القرارات المؤقتة.

(صح)

- يجب على الموظف مزاوله أعمال الوظيفة المرقى لها في مقرها بصفة فعلية، حيث لا تكون الترقية نافذة إلا من تاريخ المزاوله الفعلية لأعمال الوظيفة المرقى لها بعد صدور قرار الترقية.

(صح)

- فيما يتعلق بالوظيفة الأصلية للموظف المعار عند إعارته:

- يجوز شغلها بغيره عن طريق التعيين.

- يجوز شغلها بغيره عن طريق الترقية.

- يجوز شغلها بغيره عن طريق النقل.

- يجوز التكليف عليها وفق لائحة التكليف.

- تعتبر الاستقالة إحدى الحالات التي تنتهي بها الخدمة المدنية للموظف ويعتبر من شروط الاستقالة:

- طلب الاستقالة يجب أن يكون مكتوب.

- يجب أن يقدم طلب الاستقالة للرئيس المباشر للموظف.

- يجب على الموظف الاستمرار في العمل حتى يتم إصدار قرار بشأن الاستقالة.

- جميع ما ذكر.

- عند تقديم الموظف للاستقالة فإن خدمته تنتهي بعد صدور قرار بقبول الاستقالة كما تنتهي خدمة الموظف بعد مرور (.....) دون رد من الجهة المختصة.

- 60 يوم من تاريخ تقديم الاستقالة

- 30 يوم من تاريخ تقديم الاستقالة

- 120 يوم من تاريخ تقديم الاستقالة

- 90 يوم من تاريخ تقديم الاستقالة

- متى تم قبول الاستقالة صراحة أو مضت مدة التسعين يوم من تاريخ تقديم طلب الاستقالة دون رد من الجهة الإدارية فإن خدمات الموظف تنتهي ويمتنع على الجهة الإدارية في هذه الحالة الرجوع عن قرار قبول الاستقالة.

(صح)

- يجوز للوزير أو رئيس المصلحة المستقلة خلال فترة التسعين يوما التالية لتقديم الاستقالة إخطار الموظف بإرجاء قبول استقالته إذا اقتضت ذلك مصلحة العمل مدة لا تزيد على ستة أشهر من التاريخ المحدد بالاستقالة.

(صح)

- لا يجوز للموظف الرجوع في استقالته إلا بعد موافقة الوزير أو رئيس المصلحة المستقلة وبشرط أن تتم هذه الموافقة قبل التاريخ المحدد لتركه العمل، أما بعد ذلك فتعتبر خدمة الموظف قد انتهت، ولكن يحق له التقدم لشغل وظيفة من جديد، وهنا يجوز تعيين الموظف الذي انتهت خدمته بالاستقالة

- بعد مضي فترة لا تقل عن ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء الخدمة.

- بعد مضي فترة لا تقل عن ستة أشهر من تاريخ انتهاء الخدمة.

- بعد مضي فترة لا تقل عن تسعة أشهر من تاريخ انتهاء الخدمة.

- بعد مضي فترة لا تقل عن سنة من تاريخ انتهاء الخدمة.

• عند انتهاء الخدمة المدنية للموظف، يحصل على مكافأة نهاية خدمة تعادل رواتب أربعة أشهر.

- ورثة الموظف الذي يتوفي أثناء الخدمة.
- الموظف الذي يتقاعد بسبب بلوغ السن النظامية.

- الموظف الذي يتقاعد تقاعداً مبكراً -

- الموظف الذي يتقاعد بسبب العجز عن العمل.

• يشترط أن يكون طلب الإحالة على التقاعد المبكر بناء على رغبة الموظف، وأن تبلغ خدمات الموظف عند تقديم الطلب (.....).

بعد استبعاد أيام الغياب والإجازة الاستثنائية وأن توافق الجهة الإدارية على طلب الموظف بإحالاته للتقاعد المبكر.

- عشر سنوات - خمس عشرة سنة - عشرون سنة - خمسة وعشرون سنة

• يحال الموظف على التقاعد بقوة النظام عند إكماله سن الستين، وبالتالي لا يجوز مد خدمة الموظف مرة أو رفع سن الإحالة على التقاعد لأكثر من سن الستين سنة.

(خطأ)

التصحيح: " يجوز لمجلس الخدمة المدنية مد خدمة الموظف مرة أو أكثر من ناحية أخرى يجوز رفع سن الإحالة على التقاعد لبعض الفئات الوظيفية إلى سن الخامسة والستين"

• قد يستمر الموظف في الوظيفة بعد بلوغه السن النظامية للتقاعد وبدون سبب نظامي كتمديد خدماته أو التعاقد معه، هنا يعتبر الموظف في حكم الموظف الفعلي، ويعتبر ما تقاضاه مقابل ما أداه من عمل، ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية، وتقوم الجهة بمساءلة المتسبب في استمرار الموظف في العمل بعد السن النظامية للتقاعد بدون سبب نظامي.

(صح)

• تنتهي خدمة الموظف إذا ثبت عجزه صحياً عن العمل بموجب قرار من الهيئة الطبية ويجوز عودة الموظف الذي انتهت خدمته لأسباب صحية إلى الخدمة مرة أخرى بدون مسابقة سواء على وظيفته السابقة إذا كانت شاغرة أو وظيفة أخرى تتوفر فيه شروط شغلها في الجهة التي يعمل بها سابقاً أو غيرها بشرط.

ا- أن لا تزيد فترة الانقطاع عن سنة.
ب - أن لا تزيد فترة الانقطاع عن سنتين.

ج - أن لا تزيد المرتبة المراد إعادته إليها عن مرتبته التي كان يشغلها قبل انتهاء خدمته. د- ب، ج.

• يجوز للجهة الإدارية أن تنهي خدمة الموظف إذا لم يعد دون عذر مشروع بعد انتهاء إجازته أو انتهاء فترة تدريبه أو إعارته أو أية فترة غياب مسموح بها نظاماً إلى استئناف عمله خلال:

15 يوم - 30 يوم - 45 يوم - 60 يوم

• يجوز فصل الموظف تأديبياً:

- إذا صدر بحق الموظف حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية ومعاقبته بالجزاء حداً.

- إذا حكم على الموظف بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة حتى ولو مع وقف التنفيذ.

- إذا صدر على الموظف حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في جرائم الرشوة أو التزوير أو الاختلاس أو التهريب أو الترويج أو المتاجرة بالمخدرات أو المسكرات.

- جميع ما ذكر.

1. يمتد نظام العمل ليطبق على عمال المنشآت الزراعية الذين يشتغلون في قطاع الزراعة ولا يقومون بالعمل الفعلي في الأرض مثل المحاسب والحارس والسائق.
(صح)
2. يستطيع صاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص طالما أن العامل يدفع لصاحب العمل المبلغ المتفق عليه نظير ذلك
(خطأ)
3. شخصية صاحب العمل محل اعتبار في عقد العمل، وبالتالي لا تستمر خدمة العامل في العمل مع ورثة صاحب العمل عند وفاته أو مشتري المنشأة عند بيعها.
(خطأ)
4. يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل والعمال.
(صح)
5. التدخل الحكومي في مجال الأعمال وعلى الأخص فيما يتعلق بشئون الأفراد والعاملين من خلال وضع الأنظمة واللوائح التي تسعى لتخفيض أيام العمل الأسبوعية وإنقاص عدد ساعات العمل اليومية كل ذلك يدفع منظمات الأعمال للتوظيف.
(صح)
6. يجب أن يكون عقد العمل مكتوب ومحدد المدة وإلا كان العقد باطل.
(خطأ)
7. لا يمتد نظام العمل ليطبق على عمال هذه المنشآت الذين يشتغلون في قطاع الزراعة ولا يقومون بالعمل في الأرض مثل المحاسب والحارس والسائق.
(خطأ)
8. تتميز العمالة الوافدة في السعودية بالانسجام لأن غالبيتها وافدة من دول عربية ذات قيم وعادات وأعراف متشابهة.
(صح)
9. يلتزم العامل بأن يؤدي العمل بنفسه ومع ذلك يجوز بالاتفاق مع صاحب العمل أن يستعين العامل في القيام بالعمل بالآخرين من الخاضعين لإشراف صاحب العمل أو من الغير الذين لا تربطهم علاقة عمل مع صاحب العمل وهنا يستطيع هذا الغير مطالبة صاحب العمل بحقوقه الناتجة عن قيامه بهذا العمل.
(خطأ)
10. لا يشترط لمنح الرخصة للعامل غير السعودي أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ما دام أنه أقام بالمملكة العربية السعودية مدة سنة فأكثر.
(خطأ)

11. يسري نظام العمل على العمال الذين يخدمون أصحاب العمل في مجال أعمالهم كالعمال في مكاتب المحاماة.

(صح)

12. التزام العامل بطاعة أوامر صاحب العمل وإطاعة أوامر وكلاء صاحب العمل وممثليه هي طاعة مقيدة بعدم مخالفة عقد العمل أو نظام العمل ولائحته التنفيذية أو النظام العام والآداب العامة.

(صح)

13. عند إفلاس صاحب العمل فإن العامل الدائن لصاحب العمل بأجره يدخل بدينه مع باقي الدائنين ويخضع لقسمة الغرماء.

(خطأ)

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

(خطأ)

15. يكون العامل تابعاً لصاحب العمل تبعية قانونية، أي أن يوجد العامل في مركز خضوع وتبعية بالنسبة لصاحب العمل، حيث يسأل صاحب العمل عن تصرفات العامل سواء كان العامل في ساعات العمل أو في أوقات الراحة اليومية

(خطأ)

16. يكون العامل تابعاً لصاحب العمل تبعية قانونية، أي أن يوجد العامل في مركز خضوع وتبعية بالنسبة لصاحب العمل.

(صح)

17. الأصل أنه لا يجوز تكليف العامل من قبل صاحب العمل بأي عمل آخر غير العمل الذي تم الاتفاق عليه ومع ذلك يجوز تكليف العامل بعمل آخر يختلف عن العمل المتفق عليه بشرط أن يكون أداء العمل في المكان المتفق عليه عند التعاقد

(صح)

18. 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)

19. يجوز لصاحب العمل فسخ عقد العمل مع العامل دون مكافأة أو إشعار أو تعويض إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.

(صح)

20. وفقاً لالتزام صاحب العمل بساعات العمل، لا يجوز إجبار العامل على العمل ساعات إضافية حتى ولو كانت مصلحة العمل تقتضي ذلك إلا بموافقة كتابية من العامل

(خطأ)

21. يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.

(صح)

22. نظام العمل لا يسري على خدم المنازل ومن في حكمهم ويشترط لعدم سريان نظام العمل على الخدم ومن في حكمهم أن يؤدون هذا العمل في منزل صاحب العمل.

(صح)

23. يتحمل صاحب العمل تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته.

(خطأ)

24. يستبعد من نطاق تطبيق نظام العمل موظفو الدولة والمؤسسات العامة الذين يلتحقون بإحدى وظائف السلطة العامة والغير معينين على بند الأجور في الميزانية العامة للدولة أو الميزانيات المستقلة.

(صح)

25. العامل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ولو كان بعيداً عن نظارته.

(خطأ)

26. التنبؤ بمعدل دوران العمل في المنظمة يعد ركن أساسي في مجال تخطيط الموارد البشرية، فارتفاع معدل دوران العمل بسبب الاستقالات وإصابات العجز والوفاة وحالات الفصل والتسريح من العمل، كل هذا يوضح العدد المتوقع من القوة البشرية الذي ستحتاجه المنظمة مستقبلاً.

(صح)

27. في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه يلتزم العامل بأن يقدم كل عون ومساعدة لصاحب العمل وله أن يشترط الحصول مقابل ذلك على أجر إضافياً.

(خطأ)

28. العمالة المؤقتة لا يكون لديها الولاء أو الانتماء للمنظمة، فضلاً عن ضعف دافعيتها للإنتاج.

(صح)

29. تؤثر التعديلات التي تدخلها منظمات الأعمال على هيكلها التنظيمي وذلك بإضافة بعض الأنشطة الجديدة حيث يؤدي ذلك إلى تغيير في عدد ونوعية الوظائف فيها.

(صح)

30. يلتزم العامل بأداء العمل وأن يتمسك بحرفية الأوامر الصادرة له من صاحب العمل أي كانت النتائج المترتبة على تنفيذها.

(خطأ)

31. يكون الوفاء بالأجر بالعملة الرسمية للبلاد وهي الريال السعودي، ويكون في أيام العمل وفي ساعاته، ويكون في مكان العمل تيسيراً للعامل ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

(صح)

32. يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام ساعات العمل وأوقات الراحة في أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد أيام الراحة الأسبوعية التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يوماً في السنة؟

(صح)

33. إذا كان عقد التوظيف مكتوب باللغة الأجنبية إلى جانب اللغة العربية، فعند حدوث نزاع بسبب تناقض النص العربي مع النص الأجنبي، فإن العامل يستطيع الاحتجاج بالنص الأجنبي في مواجهة صاحب العمل لإثبات حقوقه.

(خطأ)

34. يشترط لمنح رخصة العمل لغير السعودي أن يكون من ذوي الكفاءات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء من يحملها أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد.

(صح)

35. تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية. ويحصل العامل على أجر مقابل فترات الراحة.

(خطأ)

36. 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)

37. يجب ان يكتب عقد العمل من نسختين يحتفظ كل من طرفيه بنسخة ويعد العقد قائما ولو كان غير مكتوب.

(صح)

38. إذا اخل صاحب العمل بالتزامه بتمكين العامل من القيام بالعمل أو لم يوفر له الأدوات والمعدات اللازمة التي تمكنه من القيام بعمله، فإن العامل يستحق الأجر رغم عدم قيامه بالعمل متى كان إخلال صاحب العمل بهذا الالتزام راجع إليه وليس بسبب قوة خارجية قاهرة.

(صح)

39. تتميز العمالة الوافدة في السعودية بالانسجام لأن غالبيتها وافدة من دول عربية ذات قيم وعادات وأعراف متشابهة.

(صح)

40. خدمة العامل لصاحب العمل نفسه أو خلفه النظامي تظل مستمرة من تاريخ ابتداء الخدمة، ولا يؤثر في استمرارها الأجازات والعطل المقررة التي يحصل عليها العامل.

(صح)

41. يسري نظام العمل على (.....).

عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة

42. المرأة العاملة التي ترضع مولودها، لها الحق عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على (.....) في اليوم الواحد.

ساعة

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

ترك العمل دون اشعار صاحب العمل مع احتفاظه بكامل حقوقه النظامية

44. يمتنع على صاحب العمل إجراء المقاصة بين الأجر ودين العامل إلا في حدود معينة، حيث قد يحتاج العامل إلى قرض، فيقرضه صاحب العمل، فيجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل استيفاءً لهذا الدين بشرط ألا يزيد الاقتطاع عن (.....).

10 في المائة

45. العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في الحالتين تسعين يوماً (.....).

العمل المؤقت

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

العمل العرضي

47. كل مبلغ إضافي يدفعه صاحب العمل للعامل زيادة على الأجر الأصلي، جزاءً على أمانته أو إخلاصه أو كفاءته أو قدرته في زيادة الإنتاج.

المكافأة

48. كل ما يعطى للعامل زيادة على أجره الأساسي كلما طالت مدة خدمته لدى صاحب العمل (.....).

العلاوات

49. 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.

4 في المائة

50. نظام العمل أعطى الحق للعامل في ترك العمل في حالة إخلال صاحب العمل بالتزامه باحترام حقوق العامل الإنسانية.

مع احتفاظ العامل بكل حقوقه

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

75 في المائة.

52. لا يعمل أي عامل أكثر من (.....) متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل.

5 ساعات

53. لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على (.....) في اليوم.

6 ساعات

54. من خصائص عقد العمل أنه (.....).

عقد ملزم لكل من العامل وصاحب العمل

55. لا يسري نظام العمل على (.....).

خدم المنازل

56. يجوز لصاحب العمل أن يشترط على العامل عدم منافسته، حيث يمنع العامل من ممارسة ذات نشاط صاحب العمل أو أي نشاط متعلق به في مكان معين ولمدة لا تزيد بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين عن:

سنتان

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

عندما تكون مواردها المالية محدودة.

58. يمنع الحجز على أجر العامل في الشهر الواحد إلا في حدود (.....).

نصف الأجر

59. صاحب العمل ملزم بأن يرسل إلى مكتب العمل بياناً بالأعمال الشاغرة والمستحدثة وأنواعها، ومكانها، والأجر المخصص لها، والشروط اللازم توافرها لشغلها، وذلك في مدة لا تتجاوز (.....) من تاريخ شغورها أو استحداثها.

15 يوم

60. لا تقبل أية دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق الناشئة عن عقد العمل بعد مضي (.....) من تاريخ انتهاء عقد العمل.

12 شهر

- 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)

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

(صواب)

- 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)

- يسري نظام العمل على العمال الذين يخدمون أصحاب العمل في محال أعمالهم كالعمال في مكاتب المحاماة.

(صواب)

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

(خطأ)

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

75 في المائة - 50 في المائة - 100 في المائة - 25 في المائة

- 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.

- 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.

3 - في المائة - 4 في المائة - 5 في المائة - 6 في المائة

- إذا اعتدى صاحب العمل على حقوق العامل الانسانية فإنه يحق للعامل:

- ترك العمل دون اشعار صاحب العمل مع احتفاظه ببعض حقوقه 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

- 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

1. 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

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

صح

3. 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

4. المعين في الوظيفة دون السن النظامية (17 سنة) 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.

صح

5. 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.

صح

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