

المحاضرة المباشرة (3) – تمارين

التعيين في الخدمة المدنية :

- الوظيفة العامة هي كيان نظامي تابع للإدارة الحكومية ويتضمن مجموعة الواجبات والمسئوليات التي توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية ودائما تكون بصفة دائمة حيث لا يتصور أن تكون الوظيفة العامة مؤقتة للقيام بعمل مؤقت للقيام بعمل مؤقت وينتهي بزمن 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 صحيح.

"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 ان يتم تعيينه في وظيفة عامة ويتحمل بالمسؤوليات ويتمتع بالحقوق"

- يشترط أن يعهد الى الموظف العام القيام بعمل دائم في مرفق عام وبالتالي لا ينطبق وصف الموظف على من يعمل في مرفق عام بصورة مؤقتة سواء كان سعودي او غير سعودي . (العبارة خاطئة)

المبدأ القانوني: "يعد من يعمل بصورة مؤقتة موظف وفقا 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 عمومين ولو تم إنشائها بقصد إشباع حاجات عامة .

(العبارة صحيحة)

" ان يعمل الموظف العام في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"

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

(العبارة خاطئة)

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

- لا يعد موظفا عاما من يستولي على الوظيفة دون قرار بالتعيين ومجرد تسليم العمل أو تقاضي المرتب لا يكفي لاعتبار المرشح معينا في الوظيفة إذ لم يصدر قرار بالتعيين بطريقة قانونية ممن يملك سلطة التعيين .

(العبارة صحيحة)

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

- قرار تعيين ونقل الموظف وترقيته وعزله هي قرارات ادارية تصدر من الادارة وحدها بإرادتها المنفردة دون مشاركة من الموظف وبالتالي فالإدارة حرة في تعديل أحكام الوظيفة بإرادتها 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 والادارة 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 بناء على تعديل في قوانين التوظيف أما التعديل في المزايا المادية والأدبية بقرار فردي فلا يكون الا بأجر تأديبي ."

- يكون اختيار على أساس الجدارة وبالتالي فالجدارة هي الاساس 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 والمؤهل أو من المسابقة فقط لاعتبارات موضوعية.
- يجوز على سبيل الاستثناء استخدام الغير سعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفاءات غير متوفرة في السعوديين بموجب قواعد يضعها مجلس الخدمة المدنية . (العبارة الصحيحة)

"المبدأ القانوني: يشترط في طالب الوظيفة أن يكون حاملا الجنسية 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 بالوطنين في أية سن تقل عن السن النظامية لبلوغ سن التقاعد وبالتالي لا يقل سن التعيين في الوظيفة العامة عن:
1. 16 سنة 2. 17 سنة 3. 18 سنة 4. 19 سنة

"المبدأ القانوني : يشترط في طالب شغل الوظيفة أن يكون مكملا سبع عشر سنة هجرية كاملة "

- المعين دون السن النظامية بغير خطأ منه إذا اتضح أمره قبل إكماله السن النظامية للتعين يطوى قيده ويعتبر ما قبضه من راتب مكافأة نظير عمله ويرد له ما ستقطع من عائدات تقاعدية ويطالب باسترداد ما صرف له من بدلات ولا يستحق اجازة عن الفترة التي قام بالعمل خلالها. (العبارة صحيحة)

"المبدأ القانوني : "يطوي قيد المعين دون السن النظامية ودون خطأ منه إذا اتضح أمره قبل بلوغ سن 17 سنة"

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

(العبارة صحيحة)

" المبدأ القانوني: يستمر المعين دون السن النظامية ودون خطأ منه اذا اتضح امره بعد بلوغ سن 17 سنة"

- اذا ثبت تعيين الموظف قبل إكماله السن النظامية للتعيين تم بتحايل منه يوقف عن العمل متى اتضح أمره قبل بلوغ 17 سنة ويحال الى الجهة المختصة لاتخاذ الإجراءات النظامية بحقه اما اذا اتضح أمره بعد بلوغ سن 17 سنة فإنه يستمر في العمل. (العبارة خاطئة)

"المبدأ القانوني : المعين دون السنة النظامية 17 سنة بتحايل منه يوقف عن العمل في جميع الاحوال ويحال الى الجهة المختصة لاتخاذ الإجراءات النظامية بحقه.

- يشترط في طالب الوظيفة أن يكون حاصلًا على المؤهلات المطلوبة للوظيفة وهي الشهادات العلمية والخبرات العملية والصفات الشخصية والمهارات والقدرات التي تطلبها الوظيفة ولا يجوز الاستثناء من ذلك. (العبارة خاطئة)
- "المبدأ القانوني: يشترط في طالب الوظيفة أن يكون حائزًا للمؤهلات المطلوبة للوظيفة ومع ذلك يجوز لمجلس الخدمة المدنية الإعفاء من هذا الشرط الاعتباري 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 والامانة حتى يمضي على الانتهاء تنفيذ الحد أو السجن على الأقل مدة .
أ- سنة ب- سنتان ج- 3 سنوات د- 4 سنوات

" المبدأ القانوني: يرفع الحظر عن طالب الوظيفة والمحكوم عليه بحد شرعي أو بالسجن في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة حتى يمضي على انتهاء تنفيذ الحد أو السجن 3 سنوات على الأقل عدا الرشوة بمضي خمس سنوات .

- يجوز للجهة الادارية 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 الادارية التصرف في الوظيفة عن طريق الترقية او النقل أو اتخاذ أي اجراء آخر يغير من وضعها من حيث المسمى أو المرتبة أو المقر اذا كان قد سبق للجهة المختصة طلب شغلها بالتعيين عن طريق وزارة الخدمة المدنية الا بعد الاتفاق مع الوزارة على ذلك .

- يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة الوظيفية المعقودة للتعيين في وظيفة خاضعة للمسابقة بشرط توفر المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة وان تكون مرتبة الوظيفة المتسابق عليها تلي مرتبة الموظف المتسابق مباشرة وان تكون الوظيفة في الجهة الادارية التي يتبعها الموظف وان يكون قد أمضى في المرتبة التي يشغلها
أ- سنتان على الأقل
ب- ثلاث سنوات على الأقل
ج- اربع سنوات على الأقل
د- خمس سنوات على الأقل

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

- لا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة لمدة سنة
أ- اذا كان اخر تقويم أداء وظيفي عنه بدرجة غير مرضي .
ب- اذا عوقب بالحرمان من العلاوة .
ج- اذا عوقب بالحسم من راتبه مدة خمسة عشر يوما فأذكر .
د- جميع ما ذكر

"المبدأ القانوني : لا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة لمدة سنة اذ كان اخر تقويم أداء وظيفي عنه بدرجة غير مرضي و اذ عوقب بالحرمان من العلاوة او بالحسم من راتبه مدة خمسة عشر يوما فأكثر ."

• يسمح للموظف الاشتراك في المسابقة أثناء فترة كف اليد أو التحقيق أو المحاكمة أو الابتعاث للدراسة أو التدريب لمدة تزيد عن ستة أشهر أو الاجازة الاستثنائية أو الاجازة الدراسية **(العبارة خاطئة)**

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

• نجاح المرجح في المسابقة الوظيفية أو تخرجه من المؤسسة التعليمية أو التدريبية لا يعطيه الحق في شغل الوظيفة مالم يصدر به قرار تعيين من السلطة المختصة ولا يجوز مباشرة الشخص عمل الوظيفة قبل صدور قرار تعيينه عليها **(العبارة صحيحة).**

المبدأ القانوني : يجب أن يصدر قرار تعيين الشخص ومن السلطة المختصة بقرار 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 ابلاغه بقرار التعيين يلغى قرار تعيينه ويعتبر كأن لم يكن

أ- 5 ايام
ب- 10 ايام
ج- 15 ايام
د- 20 يوم

المبدأ القانوني : يلغى قرار تعيين الموظف اذ لم يباشر مهام الوظيفة خلال 15 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 واذا تعين الموظف عن عمله أثناء فترة التجربة بسبب نظامي او بغيره ولم يترتب عليه انتهاء خدمته تمتد الفترة بقدرة الفترات التي غابها **(العبارة صحيحة)**

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

• اذا لم تثبت صلاحية الموظف خلال فترة التجربة يفصل بقرار من الجهة التي تمتلك التعيين ويجوز بدلا من فصل الموظف نقله لوظيفة أخرى في الجهة التي يعمل بها أو غير ها ويخضع في هذه الحالة لفترة تجربة جديدة واذا لم تثبت صلاحيته يفصل من خدمته 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 الا 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 الا وفقا للنظام وبالتالي يجوز للموظف ان يفوض جميع صلاحيته للغير في مقر الوظيفة **(العبارة خاطئة)**

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

- يلتزم الموظف بالقيام بالعمل الاضافي متى تم تكليفه بذلك سواء خارج وقت الدوام أو أثناء العطل **(العبارة صحيحة)**
- المبدأ القانوني : لا يستطيع الموظف الامتناع عن القيام بالعمل الاضافي بدون عذر والا اعتبر مقصر في القيام بواجباته الوظيفية مما يعرضه للمسألة التأديبية .

- يلتزم الموظف باحترام وطاعة الرؤساء وفي حالة عدم مشروعية الاوامر عليه تنفيذ الامر الرئاسي مباشرة وبدون تردد تغليبا لمبدأ السلطة الرئاسية على أن تتحمل هذا السلطة الرئاسية المسؤولية المترتبة على تنفيذ هذا الامر الغير شرعي **(العبارة خاطئة)**

"المبدأ القانوني : في الاوامر الغير مشروعة واذا كانت المخالفة عادية على الموظف تنفيذ الامر الرئاسي بشرط ان ينفذه بموجب خطاب كتابي وبذلك فإن آثار تنفيذ الأمر يتحملها الرئيس الذي أمر بالتنفيذ أما في المخالفات الغير عادية أي الجسمية فلا ينفذ الامر لأنه لا يعفى الموظف من المسؤولية ولو كان تنفيذه للأمر بناء 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 على الجمع بين وظيفتين حكوميتين".

- يسمح للمستخدمين والمعنيين على بند الاجور والموظفين في المرتبة الخامسة فما دون بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي بشرط عدم تعارض ذلك مع مقتضيات الوظيفة **(العبارة صحيحة)**

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

- يمتنع 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 الا اذا كان معنيا من الحكومة كما يحظر على الموظف أن يزاول نشاطا يؤدي الى اكتساب صفة التاجر وبالتالي يمتنع على الموظف
- أ- أن يباشر الشراء من أجل البيع على سبيل الاحتراف .
 - ب- أن يمتلك الاسهم في الشركات المساهمة
 - ج- أن يؤجر عقاره أو يبيع غلاله مزرعته
 - د- ان 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- اذ صدر أمر من الرئيس المختص بعدم الالتزام بالسرية
 - ب- اذ كان إفشاء أحد أو بعض هذه الاسرار يحول دون ارتكاب إحدى جرائم الجنائية أو يؤدي الى كشف جنائية
 - ج- اذ تطلبت ذلك مصلحة العمل وذلك في حالة إفشاء السر من قبل الرئيس للمرؤوس عند تدريب موظف جديد .
 - د- جميع ما ذكر صحيح

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 السر شائع .

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 بطريقة المسابقة أو لحصوله على مؤهل أعلى يمنح راتب الدرجة الأولى من المرتبة المعين عليها سواء كان راتبه عن 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 مالم 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 ماعدا دين النفقة . (صح)
- من تتم ترقيته للمراتب الحادية عشرة فما فوق يشترط لحصوله على علاوة الترقية أن يكون الموظف حاصلًا في تقويم الاداء الوظيفي على تقدير بدرجة لا تقل عن (.....) في العام الاخير قبل منحه العلاوة وأن تكون ترقيته للمرتبة التي تلي مرتبته مباشرة .

- ممتازة - جيد جدا - جيد - مرضي .

- يشترط لحصول من تتم ترقيته الى المراتب العاشرة فما دون على علاوة الترقية أن يكون حاصلًا في تقويم الاداء الوظيفي على تقدير بدرجة لا تقل جيد جدا في العام الاخير 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 واحد 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 ستين يوماً إلا بعد موافقة رئيس مجلس الخدمة المدنية واذ انتهت المهمة التي كلف بأدائها الموظف وعاد الى مقر عمله في اليوم نفسه فلا يصرف له شيء كبدل انتداب

(خطأ) التصحيح : "يصرف للموظف المنتدب بدل الانتداب المقرر عن يوم واحد إذ 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 البدل هو -بدل مهنة . - بدل تعيين . -بدل المخاطر . -بدل طبيعة عمل .

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

- يصرف له نصف يوم من بدل الانتقال الشهري المخصص لمرتبته عن كل يوم من أيام الانتداب أو التكليف كبدل انتقال إضافي

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

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

- اذ نقل الموظف من بلد الى 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 تفصي أسباب النقل ووجاهاتها. (صح)

- يجوز إبقاء الموظف الذ انتهت خدمته مدة شهر واحد بموافقة رئيسه إذ أحتاج الامر تسليم ما بعهدته الى موظف 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 والاحالة على التقاعد بسبب العجز عن العمل والاحالة على التقاعد بسبب بلوغ السن النظامية , والوفاة (صح) .

- يمنح الموظف في حالة الاصابة بعجز او عاهة تمنعه عن العمل بصورة قطعية أو لورثته في حالة الوفاة إذ كانت الوفاة أو العجز ناشئين بسبب العمل تعويضاً مقداره .

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

الفصل الرابع :الاجازة في الخدمة المدنية

- يستحق الموظف إجازة عادية مدتها (.....) عن كل سنة من سنوات خدمته براتب كامل حسب آخر راتب تقاضاه ويجوز صرف راتبها قداما إذ كانت مدة الإجازة التي سيتمتع بها شهر فأكثر وبرخص له بهذه الإجازة سنويا سواء لفترة واحدة أو على فترات على الأقل فترة التمتع عن خمسة أيام ولا يجوز تمديد الإجازة أكثر من مرة واحدة .

-خمسة وأربعون يوما - أربعون يوما - ستة وثلاثون يوما - ثلاثون يوما

- يجوز تمديد الإجازة العادية لمرة واحدة فقط تبدأ من اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الإجازة (مع مراعاة أن العطلة الأسبوعية لا تعتبر فاصلا بين إجازتين) وفي هذه الحالة لا يجوز تمديدها لمرة أخرى وإذ رغب الموظف منحه إجازة جديدة فلا يعتبر تمديدا 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 الى مباشرة العمل نظر لطول مدة عطلة العيد . (صح)
- يجوز الجهة الادارية تأجيل التمتع بالإجازة العادية لحاجة العمل بما لا يتجاوز 90 يوما من التاريخ الذي حدده الموظف في طلب الإجازة واذ لم يتمتع الموظف بإجازته العادية طوال ثلاث سنوات سقطت مدتها من رصيد إجازته أما اذ لم تمضي ثلاث سنوات فإن الموظف له الحق في التمتع بها وإذ انتهت خدمته هنا يحق له الحصول على تعويض عن مجموع الإجازات التي لم يمضي عليها ثلاث سنوات (صح)
- يجوز ضم الإجازات العادية بعضها الى بعض بشرط أن لا تزيد مدة أو مدد الإجازات التي يتمتع بها الموظف في السنة الواحدة عن تسعين يوما واستثناء من ذلك يجوز للموظف الذي خدمته المحسوبة لغرض التقاعد 25 عاما كحد أدنى أو بلغ من العمر 50 عاما فأكثر التمتع برصيد 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 ن يكلف بالعمل خلال إجازة عيد الفطر أو عيد الاضحى أو أيام الجمع والسبت بإجازة بدلا 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: "إذ وافق هذا اليوم يوم السبت فيعوض عنه بيوم الاحد الذي بعده واذ 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 مقرر 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 الامراض 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 :-

1. سنة براتب كامل .
 2. ثلاثة أشهر بنصف راتب .
 3. ثلاثة أشهر بربع الراتب .
 4. 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 الى 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 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 مؤهلا علميا لا يقل عن إتمام المرحلة الثانوية أو ما يعادلها وأن يكون قد أمضى في الخدمة ثلاث سنوات وأن لا يقل تقويم الاداء الوظيفي له عن تقدير جيد وأن يكون لموضوع دراسته علاقة بالعمل في الجهة التي يعمل بها . (صح)
- الموظف الذي يضطر الى مرافقة أحد أقربائه لعلاج فإنه يسمح له بالتمتع برصيده من الاجازات العادية فإذا زادت المدة التي يحتاجها الموظف على ما يستحقه من الاجازات العادية فيسمح له بالغياب ويعامل عن المدة الزائدة معاملة المريض بمرض غير خطير هذه الاجازة تسمى .

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

• عند الحصول على الاجازة الدراسية :

- يجوز ترقية الموظف أثناء الاجازة الدراسية .
- تحتسب فترة الاجازة الدراسية لخدمة لغرض التقاعد بشرط تحقيق الغرض منها وتسديد الحسميات التقاعدية.
- لا يجوز تشغيل الموظف خلال الاجازة الدراسية بمكافأة باعتباره طالب .
- تحتسب مدة الاجازة الدراسية لأغراض التعيين أو الترقية حتى ولو لم يتحقق الغرض الذي من أجله منحت الاجازة الدراسية .

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

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

- تستحق الموظفة إجازة وضع بكامل الرتب مدتها 60 يوماً وينطبق هذا الحكم في حالة الاجهاض أو إذا احدثت الولادة قبل مباشرة المرأة لأعمال الوظيفة (خطأ)

التصحيح : " لا تمنح المرأة إجازة وضع في حالة الاجهاض 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 اربعة اشهر وعشرة ايام وفقاً لما تقتضيه الشريعة الاسلامية, والا اذا كانت الموظفة حاملاً عند وفاة زوجها فإن عدتها الى ان تضع حملها (صح)

• يحق للموظفة التفرغ لرعاية مولودها ان تحصل على فترة او فترات إجازة امومة بدون حد ادنى او حد اقصى في كل مرة, وتكون إجازة الامومة مدتها ثلاث سنوات كحد اعلى طوال خدمتها في الدولة بربع راتب, فإذا كانت هذه الموظفة تحصل على راتب اساسي اربعة الاف ريال شهرياً فإن ماتستحقه اثناء الاجازة في الشهر؟

- الفان وخمسمائة ريال. - الفان ريال. - الف وخمسمائة ريال. - الف ريال.
الفصل الخامس/ الترقيات في الخدمة المدنية:

- يجوز ترقى الموظف بشرط؟

أ/ شغور الوظيفة المراد الترقية إليها فعلاً.

ب/ ان تكون الوظيفة المراد الترقية إليها في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها المرشح للترقية.

ج/ ان يكون المرشح للترقية قد أكمل ثلاث سنوات على الاقل في المرتبة التي يشغلها.

د/ أ + ب

- لا يجوز النظر في ترقية الموظف؟

أ/ اذا كان الموظف مكفوف اليد او محالاً للمحكمة او يجري التحقيق معه في امور ذات علاقة بالوظيفة العامة او امور مخلة بالشرف او الامانة.

ب/ اذا كان الموظف قد عوقب بالحرمان من العلاوة او الحسم من الراتب مدة خمسة ايام فأكثر متصلة او متفرقة خلال السنة السابقة.

ج/ اذا اعد عن الموظف في السنة الاخيرة تفويم اداء وظيفي بتقدير جيد.

د/ جميع ما ذكر.

• يحق لصاحب الصلاحية ان يصدر قراراً بإلغاء الترقيّة إذا انقطع الموظف عن مزاولة اعمال الوظيفة المرقى لها في مقررها مدة ثلاثين يوماً فأكثر سواء متصلة او متقطعة ودون عذر مقبول خلال مدة سنة من تاريخ ترقيته. (صح)

• لا يجوز النظر في نقل الموظف المرقى الى وظيفة اخرى, او تكليفه بأعمال وظيفة 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.

الفصل السادس/ الاعارة في الخدمة المدنية:

• تكون إعاره خدمات شاغلي المرتبة الثانية عشرة فما دون او ما يعادلها بقرار من الوزير المختص لمدة لا تزيد عن سنة, ويجوز تمديدها لمدة او مدد لا تزيد كل منها عن سنة, على الا تزيد مدة الاعارة المتصلة عن ثلاث سنوات, وعند انتهاء اعارة الموظف الاولي يجوز اعارة خدمات الموظف مرة اخرى بعد انتهاء اعارته الاولي بـ

أ/ سنتان. ب/ ثلاث سنوات. ج/ اربع سنوات. د/ خمس سنوات.

• يجوز للوزير المختص بعد التنسيق مع الجهة المستفيدة قطع الاعارة بقرار منه قبل انتهاء مدتها اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك, وليس للموظف حق الاعتراض على ذلك اعتبار ان قرار الاعارة من القرارات المؤقتة. (صح)

• يجب على الموظف مزاولة اعمال الوظيفة المرقى لها في مقررها بصفة فعلية, حيث لا تكون الترقيّة نافذة الا من تاريخ المزاولة الفعلية لأعمال الوظيفة المرقى لها بعد صدور قرار الترقيّة. (صح)

• فيما يتعلق بالوظيفة الأصلية للموظف المعار عند اعارته؟

أ/ يجوز شغلها بغيره عن طريق التعيين. ب/ يجوز شغلها بغيره عن طريق الترقيّة.

ج/ يجوز شغلها بغيره عن طريق النقل. د/ يجوز التكليف عليها وفق لائحة التكليف.

الفصل السابع/ انتهاء الخدمة المدنية:

• تعتبر الاستقالة إحدى الحالات التي تنتهي بها الخدمة المدنية للموظف ويعتبر من شروط الاستقالة؟

أ/ طلب الاستقالة يجب ان يكون مكتوب. ب/ يجب ان يقدم طلب الاستقالة للرئيس المباشر للموظف.

ج/ يجب على الموظف الاستمرار في العمل حتى يتم اصدار قرار بشأن الاستقالة. د/ جميع ما ذكر.

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

أ/ 30 يوم من تاريخ تقديم الاستقالة. ب/ 60 يوم من تاريخ تقديم الاستقالة.

ج/ 90 يوم من تاريخ تقديم الاستقالة. د/ 120 يوم من تاريخ تقديم الاستقالة.

• متى تم قبول الاستقالة صراحة او مضت مدة التسعين يوم من تاريخ تقديم الطلب دون رد من الجهة الادارية فإن خدمات الموظف تنتهي ويمتنع على الجهة الادارية في هذه الحالة الرجوع عن قرار الاستقالة (صح)

• يجوز للوزير او رئيس المصلحة المستقلة خلال فترة التسعين يوماً التالية لتقديم الاستقالة اخطار الموظف بإرجاء قبول استقالته اذا اقتضت ذلك مصلحة العمل مدة لا تزيد على ستة اشهر من التاريخ المحدد بالاستقالة. (صح)

• لا يجوز للموظف الرجوع في استقالته الا بعد موافقة الوزير او رئيس المصلحة المستقلة وبشرط ان تتم هذه الموافقة قبل التاريخ المحدد لتركه العمل, اما بعد ذلك فتعتبر خدمة الموظف قد انتهت, ولكن يحق له التقدم لشغل وظيفة من جديد, وهنا يجوز تعيين الموظف الذي انتهت خدمته بالاستقالة؟

أ/ بعد مضي فترة لا تقل عن ثلاثة اشهر من تاريخ انتهاء الخدمة.

ب/ بعد مضي فترة لا تقل عن ستة اشهر من تاريخ انتهاء الخدمة.

ج/ بعد مضي فترة لا تقل عن تسعة اشهر من تاريخ انتهاء الخدمة.

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

• عند انتهاء الخدمة المدنية للموظف, يحصل على مكافأة نهاية خدمة تعادل رواتب اربعة اشهر؟

أ/ ورثة الموظف الذي يتوفى اثناء الخدمة. ب/ الموظف الذي يتقاعد بسبب بلوغ السن النظامية.

ج/ الموظف الذي يتقاعد بسبب العجز عن العمل. د/ الموظف الذي يتقاعد تقاعداً مبكراً.

• يشترط ان يكون طلب الاحالة على التقاعد المبكر بناء على رغبة الموظف, وان تبلغ خدمات الموظف عند تقديم الطلب(.....) بعد استبعاد ايام الغياب والاجازة الاستثنائية وان توافق الجهة الادارية على طلب الموظف باحالاته للتقاعد المبكر؟

أ/ عشر سنوات. ب/ خمس عشرة سنة. ج/ عشرون سنة. د/ خمسة وعشرون سنة.

• يحال الموظف على التقاعد بقوة النظام عند اكماله سن الستين, وبالتالي لا يجوز مد خدمة الموظف مرة او رفع سن الاجالة على التقاعد لأكثر من سن الستين سنة. (خطأ)

*التصحيح/ يجوز لمجلس الخدمة المدنية مد خدمة الموظف مرة او اكثر من ناحية اخرى يجوز رفع سن الاحالة على التقاعد لبعض الفئات الوظيفية الى سن الخامسة والستين.

• قد يستمر الموظف في الوظيفة بعد بلوغه السن النظامية للتقاعد وبدون سبب نظامي كتمديد خدماته او التعاقد معه, هنا يعتبر الموظف في حكم الموظف الفعلي, ويعتبر ما تقاضاه مقابل ما أداءه من عمل, ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية وتقوم الجهة بمسائلة المتسبب في استمرار الموظف في العمل بعد السن النظامية للتقاعد بدون سبب نظامي. (صح)

• تنتهي خدمة الموظف اذا اثبت عجزه صحياً عن العمل بموجب قرار من الهيئة الطبية ويجوز عودة الموظف الذي انتهت خدمته لأسباب صحية الى الخدمة مرة اخرى بدون مسابقة سواء على وظيفته السابقة اذا كانت شاغرة او وظيفة فيه شروط شغلها في الجهة التي يعمل بها سابقاً او غيرها بشرط.

أ/ ان لا تزيد فترة الانقطاع عن سنة.

ب/ ان لا تزيد فترة الانقطاع عن سنتين.

ج/ ان لا تزيد المرتبة المراد إعادته اليها عن مرتبته التي كان يشغلها قبل انتهاء خدمته.

د/ ب + ج.

• يجوز للجهة الادارية ان تنهي خدمة الموظف اذا لم يعد دون عذر مشروع بعد انتهاء إجازته او انتهاء فترة تدريبيه او اعارته او اية فترة غياب مسموح بها نظاماً الى استئناف عمله خلال؟

أ/ 15 يوم. ب/ 30 يوم. ج/ 45 يوم. د/ 60 يوم.

• يجوز فصل الموظف تأديبياً؟

أ/ اذا صدر بحق الموظف حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكنسب للصفة القطعية مصرح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية ومعاقبته بالجزاء حداً.

ب/ اذا حكم على الموظف بعقوبة السجم لمدة تزيد على سنة حتى ولو مع وقف التنفيذ.

ج/ اذا صدر على الموظف حكم من جهة قضائية مختصة للصفة القطعية مصرح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في جرائم الرشوة او التزوير او الاختلاس او التهريب او الترويج او المتاجرة بالمخدرات او المسكرات.

د/ جميع ما ذكر.