

## المحاضرة ١٤ / التوظيف والخدمة المدنية.

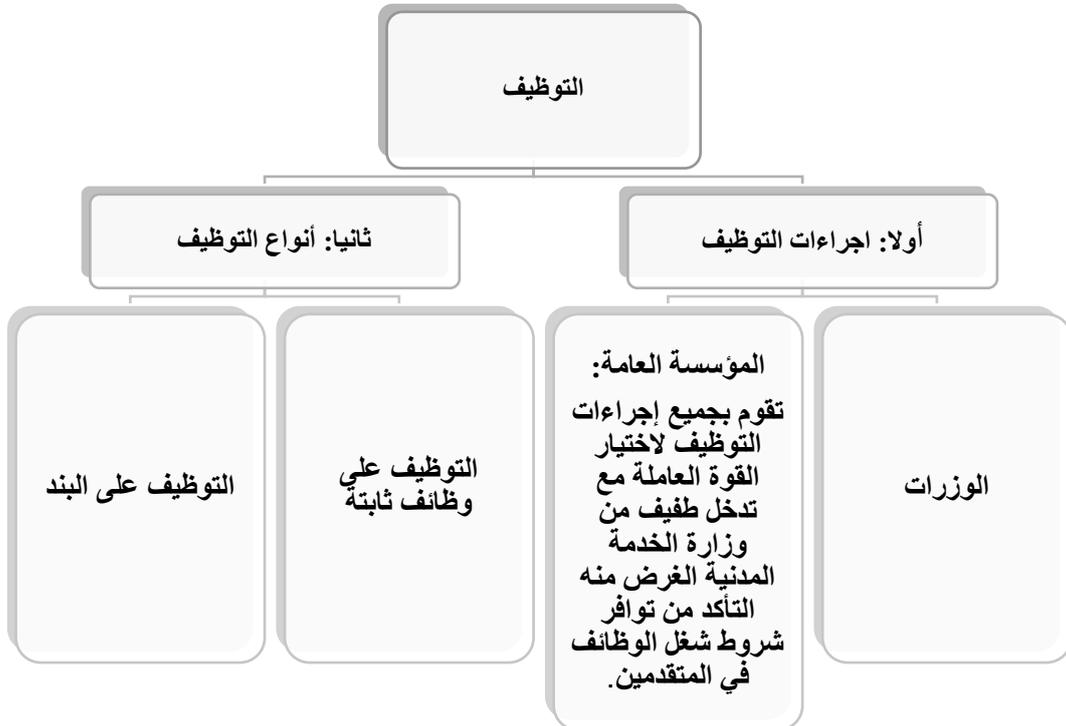


### ❖ الجهات الحكومية بالمملكة العربية السعودية:

- ✓ **الوزارات:** (وزارة الداخلية، وزارة الإسكان، وزارة الدفاع... الخ)
- ✓ **المؤسسات العامة:** (المؤسسة العامة للتأمينات السعودية، مؤسسة البريد السعودي.. الخ)
- ✓ **وهناك عدد قليل من الجهات الحكومية لها مسميات مختلفة:** (مصلحة، جمعية، هيئة) وقد تكون هذه الأجهزة مستقلة وفي بعض الأحيان تكون مرتبطة بإحدى الوزارات.

### مثل:

- ✓ (مصلحة الجمارك السعودية، مصلحة الزكاة والدخل.. الخ)
- ✓ (جمعية الكشافة العربية السعودية.. الخ)
- ✓ (الهيئة العامة للطيران المدني، الهيئة العامة للاستثمار.. الخ)



## ❖ أولاً: إجراءات التوظيف.

النوع الأول من الأجهزة الحكومية الوزارات:

تبدأ إجراءات التوظيف من الوزارة المعنية حيث يتم تعبئة نموذج طلب شغل وظيفة شاغرة (نموذج 300) ثم يرسل النموذج إلى وزارة الخدمة المدنية في الوزارة يتم إجراء عدد من الخطوات على تلك الوظائف:

- ✓ فإذا كانت بعض الوظائف غير مصنفة يتم تصنيفها.
  - ✓ كما تتأكد وزارة الخدمة المدنية من أن تلك الوظائف تتبع لتلك الجهة.
  - ✓ أخيراً تقوم (الإدارة العامة للتوظيف) بتحديد شروط شغل الوظيفة ومن ثم اعداد الامتحانات اللازمة سواء كانت هذه الامتحانات تحريرية أو عملية أو كليهما.
  - ✓ ثم يتم إرسال تلك الوظائف الى فروع مكاتب التوظيف التابعة للوزارة بمختلف مدن المملكة للإعلان عنها.
- ❖ **معايير المفاضلة بين الخريجين.**

وفي الغالب فان المتقدمين للوظائف الشاغرة ينقسمون إلى فئتين:

أولاً: خريجو الجامعات أو المعاهد أو الكليات التقنية وهؤلاء الخريجون يتم المفاضلة بينهم بناء على معايير حددت من قبل وزارة الخدمة المدنية وفقاً للمعايير التالية:

- (١) **التقدير:** الحد الأقصى لنقاطه 15 نقطة حيث خصص لمن تقديره ممتاز 15 نقاط و لمن تقديره جيد جداً 10 نقاط و لمن تقديره جيد 5 نقاط.
- (٢) **المعدل:** الحد الأقصى لنقاطه 25 نقطة بحيث تحتسب الدرجات ما فوق الخمسين كل درجتين نقطة واحدة.
- (٣) **الخبرة:** الحد الأقصى لنقاطها 33 نقطة ويتم تقسيم نقاطها كالتالي:
  - الخبرات من سنة حتى خمس سنوات تحسب كل سنة بنقطتين.
  - الخبرات من ست سنوات فما فوق تحسب كل سنة بأربع نقاط.
- (٤) **أقدمية التخرج:** الحد الأقصى لنقاطها 5 نقاط بحيث تحتسب عن كل سنة زائدة نقطة.
- (٥) **الدورات التدريبية المناسبة للوظيفة والمنتوية بنجاح:** الحد الأقصى لنقاطه 6 نقاط بحيث تحتسب نقطة واحدة عن كل شهر تدريب وبراغي عند احتساب الدورة المقبولة مايلي:
  - أن تكون من معهد أو هيئة معترف بها أو أن يكون تم عقد الدورة بموافقة لجنة تدريب وابتعاث موظفي الخدمة المدنية.
  - ألا تقل مدة الدورة عن أربعة أسابيع.
  - أن تكون في طبيعة عمل الوظيفة المتقدم لها ومنتوية بنجاح.
- (٦) **السنوات الدراسية الزائدة عن المؤهل المطلوب:** الحد الأقصى لنقاطها 16 نقطه بحيث يمنح 4 نقاط عن كل سنة دراسية أتمها بنجاح بعد المؤهل المطلوب.
- (٧) **مناسبة المؤهل والتخصص للوظيفة:** إذا تساوت النقاط تكون الأولوية لمن مؤهله أقرب للوظيفة.

ثانياً: خريجو الثانوية والكفاءة المتوسطة فيجربى بينهم إختبارات تحريرية أو عملية على حسب طبيعة الوظيفة المتسابق عليها.

## ❖ الوثائق التي يجب على المتقدم للوظيفة إحضارها:

- (١) صورة كشف الدرجات (الاستمارة).
- (٢) صورة بطاقة الأحوال.
- (٣) صورة من بيان الخدمة وإذا كانت الخدمة في القطاع الخاص يجب أن تكون مصدقة من المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية.
- (٤) تعبئة نموذج مفاضلة (بالنسبة لخريجي الجامعات والدبلومات)
- (٥) إحضار الأصول للمطابقة.

## ❖ النوع الثاني من الأجهزة الحكومية بالمملكة هي المؤسسات العامة:

مثل: الجامعات، معهد الإدارة العامة، مؤسسة النقد العربي السعودي، المؤسسة العامة للتعليم، المؤسسة العامة للسكة الحديد، وغيرها من المؤسسات وهي ذات إستقلال اداري ومالي.

❖ ونتيجة لما تقدمه هذه المؤسسات من أعمال سواء في مجال التعليم أو التدريب أو الاقتصاد أو غيرها من المجالات الحيوية منحت صلاحيات اختيار القوة العاملة لها لذلك فإنها تقوم بجميع إجراءات التوظيف لاختيار القوة العاملة مع تدخل طفيف من وزارة الخدمة المدنية الغرض منه التأكد من توافر شروط شغل الوظائف في المتقدمين.

فعلى سبيل المثال المؤسسات التي تعمل في مجال التعليم أو التدريب يتم اختيار الموظفين الجدد بالإعلان عن الوظائف الشاغرة في الصحف المحلية وفي اللوائح الحائطية في الجهة وتحدد المؤسسة الشروط المطلوبة في المتقدم من حيث المعدل المطلوب وكذلك التخصص.

ثم إذا توافرت تلك الشروط في المتقدم يخضع لمقابلة تجريها لجنة بتلك المؤسسة يتم على ضوءها ترشيحه لتلك الوظيفة أو الاعتذار له.

## ❖ الإداريون أو الفنيون يتم اختيارهم عن طريق:

- ✓ طرح الوظائف الشاغرة للراغبين عن طريق الإعلان في الصحف المحلية ووضع تلك الاعلانات في اللوحات الحائطية بالجهة وكذلك وضع الوظائف المععلن عنها في مكاتب التوظيف التابعة لوزارة الخدمة المدنية.
- ✓ يتم بعد ذلك استقبال طلبات المتقدمين وفحصها.
- ✓ وزارة الخدمة المدنية تتأكد من توفر شروط شغل الوظيفة في المتقدم.
- ✓ ثم يتم تحديد موعد إجراء الاختبارات الوظيفية سواء التحريرية أو العلمية أو كليهما.
- ✓ أخيرا يتم إجراء الاختبارات الوظيفية بينهم وفرز الناجحين والحاصلين على الدرجات الأعلى.
- ✓ ثم ترسل أوراقهم على وزارة الخدمة المدنية ليم بعد ذلك إرسال خطابات الترشيح لهم للعمل بتلك المؤسسة ويتم بعد ذلك اصدار قرارات تعيينهم.

## ❖ ويطلب من المتقدم:

- ✓ صورة من كشف الدرجات (الاستمارة).
- ✓ صورة بطاقة الأحوال.
- ✓ صورة بيان الخدمة لمن سبق لهم الخدمة سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص (إذا كانت الخبرة في القطاع الخاص يجب أن تصدق من المؤسسة الامة للتأمينات الاجتماعية).
- ✓ مع احضار الاصول للمطابقة.

## ثانيا: أنواع التوظيف.

### (١) التوظيف على الوظائف ثابتة:

تقوم الأجهزة الحكومية بتوظيف المواطن على وظائف ثابتة في الميزانية وهذه الوظائف تشمل جميع مراتب الخدمة المدنية من الأولى إلى الخامسة عشرة ويستحق من يعين على الوظائف الثابتة جميع البدلات والمكافآت والتعويضات المقررة لهذه الوظائف بالإضافة إلى ذلك يخصم من الموظف خصميات تقاعدية بنسبة 9% من أصل الراتب لكل شهر.

وتطالب بالعادة الأجهزة الحكومية بإحداث وظائف ثابتة بالميزانية سواء للتعيين عليها أو لترقية بعض الموظفين المستحقين للترقية.

### (٢) التوظيف على بند 105:

هو بند من البنود الميزانية سمح للجهات التوظيف عليه لفترة مؤقتة ولا يتمتع المعينين على هذا البند بأي مزايا سواء باحتساب الخدمة المدنية لأغراض التقاعد أو استحقاقه لإجازات عادية أو غيرها من الإجازات.

## ❖ الفصل الأول.

### التعيين في الخدمة المدنية.

(١) الوظائف.

(٢) التعيين:

- إعلان عن الوظائف.
- الاختيار والتعيين.
- المسابقات الوظيفية.
- (٣) سنة التجربة.
- (٤) شغل الوظيفة.

صدر قرار مجلس الخدمة المدنية بتطبيق لائحة لتحل محل جميع المواد الواردة باللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية من بداية اللائحة الى المادة (6/9) واعتماد تطبيقها في الأجهزة الحكومية.

اعتماد لائحة التعيين في الأجهزة الحكومية.

### أولاً: الأسس العامة للوظيفة العامة.

تضمن نظام الخدمة المدنية الأسس العامة التي تحكم الوظيفة العامة ولقد اعتبرت الجدارة الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة.

كما أوجب النظام تصنيف الوظائف بتجميعها في فئات تتضمن كل فئة منها الوظائف المتماثلة في طبيعة العمل ومستوى الواجبات والمسئوليات والمؤهلات المطلوبة لشغلها.

ولا يجوز إشغال الوظائف الشاغرة إلا إذا كانت متفقة مع قواعد تصنيف الوظائف المعتمدة من وزارة الخدمة المدنية ومتطابقة مع سجلاتها.

ولا يجوز استحداث وظائف جديدة في الميزانية العامة للدولة إلا إذا كانت متفقة مع قواعد تصنيف الوظائف ويتم استحداث الوظائف بالاتفاق بين وزارة المالية ووزارة الخدمة المدنية.

### ثانياً: شغل الوظيفة.

كيف يمكن اثبات الجنسية السعودية؟

الوثيقة الرسمية التي تصدر من الجهة المختصة (ادارة الاحوال المدنية) مثل بطاقة الاحوال، تعتبر وثيقة رسمية لأثبات الجنسية السعودية ويشترط أن تكون سارية المفعول.

يحدد سن الموظفين عند التعيين في أحكام النظام باليوم والشهر والسنة الثابتة في الوثيقة الرسمية التي تصدرها الجهة المختصة بأثبات الجنسية السعودية.

ماذا لو لم تتضمن الوثيقة تحديد التاريخ باليوم والشهر اعتبر تاريخ الميلاد هو غرة رجب لسنة.

### ❖ شروط شغل الوظيفة، حددتها المادة الرابعة من النظام وهي:

(١) أن يكون سعودي الجنسية، وشرط الجنسية يعتبر نتيجة لأن الوظيفة العامة من الحقوق العامة التي يتمتع بها المواطنون الذين لهم حق مباشرة الحقوق السياسية.

ويجوز استثناء من ذلك استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفاءات غير متوفرة في السعوديين بموجب قواعد يضعها مجلس الخدمة المدنية.

ولم يفرق المنظم السعودي في أن يكون المرشح للوظيفة سعودي الجنسية أصلاً أم اكتساباً بمعنى أنه متجنس.

ومع ذلك فإن هناك وظائف معينة يشترط فيها المنظم أن يكون المرشح لتوليها شخصاً له الجنسية السعودية الأصلية وليس متجنساً بها.

مثل وظائف السلك الدبلوماسي وكذلك الوظائف العسكرية.

لأن مثل هذه الوظائف تعتبر حساسة وتتصل مباشرة بكيان الدولة وأمنها.

- ٢) أن يكون قد بلغ سن سبع السابعة عشر عاما من العمر.
  - ٣) أن يكون لائقا صحيا لأداء الخدمة.
  - ٤) أن يكون حسن السير والاخلاق.
  - ٥) أن يكون حائزا للمؤهلات التي تتطلبها الوظيفة.
  - ٦) غير محكوم عليه بحد شرعي أو السجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمضي على انتهاء تنفيذ الحد أو السجن ثلاث سنوات على الأقل.
  - ٧) غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية ما لم يكن قد مضى على صدور قرار الفصل ثلاث سنوات على الأقل.
- ويجوز لمجلس الخدمة المدنية الإعفاء عن هذا الشرط.

### وبالإضافة الى شروط التعيين السابقة على وزارة الخدمة المدنية تحديد مايلي:

- ١) شروط اللياقة على ضوء طبيعة عمل الوظيفة بعد التنسيق مع جهة الاختصاص.
- ٢) إجراءات اثبات حسن السيرة والسلوك.

### ثالثا: التعيين.

يتم شغل وظائف الدواوين الملكية "بأمر ملكي".

يتم شغل وظائف المرتبة الرابعة عشر فما فوق "بقرار مجلس الوزراء".

يتم شغل وظائف المرتبة الثالثة عشرة فما دون "بقرار من الوزير المختص".

### ✓ تعلن وزارة الخدمة المدنية الوظائف التي في المرتبة العاشرة فما دون:

- ١) يخضع جميع المتقدمين لشغل هذه الوظائف لتقييم تحدد وزارة الخدمة المدنية مقاييسه وإجراءاته حسب ما تفضيه الوظائف المعلنة ومتطلبات الخدمة.
  - ٢) ويجوز بعد اتفاق وزير الخدمة المدنية والوزير المختص أن تقوم الجهة الإدارية بامتحان من يتقدمون لشغل بعض وظائف المرتبة الخامسة فما دون وفق المقاييس والإجراءات التي تحددها وزارة الخدمة المدنية.
- المنسق هو من أُلغيت وظيفته ولم يوجد وظيفة أخرى بنفس المرتبة يتم نقله إليها ولم يرغب في النقل لمرتبة أقل.

### أ- إعلان عن الوظائف:

- يتم الاعلان عن الوظائف وقبول الطلبات واجراء المنافسات و اعلان النتائج وتنظيم قوائم المرشحين من المنسقين والناجحين وغير ذلك من الامور المتعلقة باختيار الموظفين وفق لائحة تصدرها وزارة الخدمة المدنية.
  - وزارة الخدمة المدنية تتسلم طلبات شغل الوظائف الشاغرة من الوزارات الحكومية وتتأكد من تصنيفها وشعورها وكيفية التعيين عليها.
  - ثم تعلن عنها من خلال الصحف وموقع الوزارة بالانترنت والإعلانات الحائطية بمكاتب التوظيف التابعة للوزارة في مختلف مدن المملكة.
  - خريجو الجامعات ودبومات ما بعد الثانوية يتم المفاضلة بينهم حسب المعايير التي تحددها وزارة الخدمة المدنية.
  - المرشحين الآخرين من خريجي الثانوية العامة فيخضعون للمسابقات الوظيفية المختلفة من اختبارات تحريرية أو عملية.
- ب- الاختيار والتعيين.

### ترتب الوزارة قوائم بأسماء المرشحين لشغل الوظائف التي يتم فيها التعيين عن طريقها حسب ما يلي:

- ❖ المرشحون وفقا لترتيبهم حسب نتائج منافسات التوظيف، والمسابقات الوظيفية، أو قواعد المفاضلة.
- ❖ المنسقين من الخدمة يرتبون عند ترشيحهم حسب المؤهل الأعلى فإن تساوا فالأكثر خدمة.
- ❖ لا يجوز مباشرة الشخص للوظيفة قبل صدور قرار تعيينه عليها.
- ❖ على الوزير المختص أن يصدر قرار تعيين المرشح للوظيفة وفقا للترتيب المنصوص عليه.

لا يجوز للجهة الحكومية التصرف في الوظيفة التي سبق لها طلب شغلها بالتحيين عن طريق وزارة الخدمة المدنية سواء عن طريق الترقيه أو النقل أو اتخاذ أي إجراء آخر يغير من وصفها من حيث المسمى أو المقر الا بعد الاتفاق مع وزارة الخدمة المدنية.

يجب على الجهة الحكومية ابلاغ المرشح بقرار تعيينه فور صدوره بخطاب رسمي على العنوان الثابت في طلب التوظيف.

#### ❖ شروط اشتراك الموظف في المسابقات الوظيفية:

- ١) توفر المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة.
- ٢) أن يكون قد أمضى في المرتبة التي يشغلها سنتين على الأقل.
- ٣) تكون مرتبة الوظيفة المتسابق عليها تلي مرتبة الموظف المتسابق مباشرة.
- ٤) أن تكون الوظيفة في الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف ويقصد بالجهة الإدارية في هذا الحكم الجهة الإدارية التي تنظم ميزانيتها بفرع مستقل من فروع الميزانية.

لا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة أثناء:	لا يسمح للموظف بالاشتراك في المسابقة لمدة سنة في الحالتين الآتيتين:
١) فترة كف اليد أو التحقيق أو المحاكمة.	١) إذا كان آخر تقويم أداء وظيفي عنه بدرجة غير مرضي.
٢) الابتعاث للدراسة أو التدريب لمدة تزيد عن ستة أشهر.	٢) إذا عوقب بالحرمان من العلاوة أو الخصم من راتبه مدة ستة عشر يوماً فأكثر.
٣) الإجازة الاستثنائية أو الإجازة الدراسية.	

يجوز تعاقد الممثلات ومكاتب الملحقين في الخارج مع السعوديين أو غيرهم وفق قواعد يتم الاتفاق عليها بين وزارة الخدمة المدنية ووزارة الخارجية.

عقد الموظف غير السعودي ينتهي بمجرد حصوله على الجنسية السعودية وتصفيه حقوقه المترتبة على العقد. يشترط في من يعين في الوظائف الدبلوماسية أن تكون جنسيته السعودية أصلية.

#### ✓ المعين دون السن النظامية.

إذا أتم الموظف السن المقررة للتعيين وهو قائم بمواجبات وظيفته:	إذا أتضح أمره قبل إكمال السن النظامية للتعيين:
١) يستمر في عمله ومنذ إكماله للسن النظامية للتعيين تعتبر خدمته نظامية وتبدأ فترة التجربة بالنسبة له.	١) يطوى قيده ويعتبر ما قبضه من راتب مكافأة نظير عمله.
٢) لا يطالب باسترداد ما صرف له من بدل تعيين.	٢) يرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية.
٣) يعتبر ما تقاضاه قبل ذلك مكافأة نظير عمله.	٣) يطالب باسترداد ما صرف له من بدل تعيين.
٤) يعاد إليه ما استقطع من عائدات تقاعدية قبل بلوغه السن النظامية.	٤) لا يستحق إجازة عن الفقرة التي قام بالعمل خلالها.

إذا ثبت أن تعيين الموظف قبل إكماله السن النظامية للتعيين تم بتحايل منه يوقف عن العمل في جميع الأحوال ويحال إلى الجهة المختصة لاتخاذ الإجراءات النظامية بحقه.

## رابعاً: سنة التجربة.

- ١) يخضع الموظف الجديد لفترة تجربة مدتها سنة كاملة.
  - ٢) أما في القطاع الخاص فيخضع الموظف الجديد في الشركة الكبيرة التي تطبق نظام العمل لفترة تجربة ست شهور.
- ✓ **خلال فترة التجربة:**
- ❖ لا يجوز تكليف الموظف خلالها بعمل خارج مقر وظيفته أو بعمل وظيفة من فئة أخرى.
  - ❖ وإذا تغيب الموظف عن العمل أثناء فترة التجربة بسبب نظامي أو بغيره ولم يترتب عليه إنهاء خدمته تمدد الفترة بقدر الفترات التي غابها.
  - ❖ لا احتساب فترة التجربة يشترط استمرارها ولا تحسب فترات التجربة المتقطعة التي تقل مدتها عن سنة لو جاوزت في مجموعها سنة.
  - ❖ تعد الجهة التي يعمل بها الموظف تقريراً عن عمله أثناء فترة التجربة حسب النماذج المعدة من وزارة الخدمة المدنية على أن يتم اعتماد التقرير من قبل الوزير المختص أو من يفوضه قبل انتهاء سنة التجربة وعلى ضوءه يتم إصدار قرار تثبيت الموظف من عدمه.
- ✓ **إذا لم تثبت صلاحية الموظف خلال فترة التجربة:**
- يفصل بقرار من الجهة التي تملك التعيين ويجوز بدلا من فصل الموظف نقله لوظيفة أخرى في الجهة التي يعمل بها أو غيرها ويخضع في هذه الحالة لفته تجربة جديدة فإذا لم تثبت صلاحيته بفصل من الخدمة.
- ✓ **الموظف الذي تنهى خدمته حسب المادة السابقة:**
- ١) لا يستحق إجازة عادية عن عمله.
  - ٢) يعاد إليه ما استقطع من عائدات تقاعدية.
  - ٣) لا يطالب باسترداد ما صرف له من (بدل تعيين).
  - ٤) يسمح له بالعودة للخدمة بعد مضي سنة من انتهاء خدمته ولا تحتسب له في هذه الحالة العلاوات التي استفاد منها في فترة التجربة.
  - ٥) تعتبر فترة تجربة الموظف بعد ثبوت صلاحيته من مدة خدمته.