



الرواتب والعلاوات

الاستفسار: ما هو المقصود بنصف صافي راتب الموظف مكفوف اليد ومن في حكمه وفقاً للمادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية؟

الرأي: المقصود من ذلك هو نصف راتب الموظف الأساسي بعد حسم العائدات التقاعدية لأن الأصل أن يكون حسم هذه العائدات على كامل الراتب.

الاستفسار: ما مدى احتفاظ المشمول بلائحة الوظائف التعليمية لراتبه الذي يتقاضاه إذا تنازل عن المستوى التعليمي الذي يشغله إلى مستوى أقل؟

الرأي: إن حالة المشمول بلائحة الوظائف التعليمية المتنازل إلى مستوى أقل من المستوى الذي يشغله تشبه حالة الموظف المعاد للخدمة على مرتبة أقل من المرتبة التي كان يشغلها والذي يعامل من حيث الراتب المستحق بموجب المادة (١٨/ج) من نظام الخدمة المدنية وبالتالي يمكن قياس هذا النص على الحالة المشار إليها شريطة أن يكون قد أمضى في الخدمة سنة فأكثر.

الاستفسار: العمال المعينون على بند الأجور ويتقاضون رواتب معينة هل ينظر إلى رواتبهم عند التعيين على وظائف المستخدمين بحيث يوضعون على الدرجة التي تتساوي أو تزيد على رواتبهم؟

الرأي: المعين على لائحة المستخدمين يعين على أول مربوط المرتبة ولا ينظر إلى ما كان يتقاضاه على بند الأجور لأن الذي يمكن أن يستفيد من راتبه السابق هو الموظف أو المستخدم وفقاً لنص المادة (١٨) من نظام الخدمة المدنية.



الاستفسار: ما مدى امكانية صرف رواتب الموظف الموقوف في حقوق مالية خاصة؟

الرأي: يصرف له راتبه أثناء فترة ايقافه بسبب مطالبته بحقوق مالية استنادا إلى عجز المادة (٢٠) من نظام الخدمة المدنية المعدلة بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٣) وتاريخ ١١/٤/١٤٣٥هـ.

الاستفسار: موظف أستقال قبل إكمال سنة التجربة ثم أعيد تعيينه مرة أخرى بنفس المرتبة هل يحتفظ براتبه السابق؟

الرأي: ما دام أن فترة تعيينه السابق لم تصل إلى السنة ولم يكمل فترة التجربة فإن ذلك لا يعطيه الحق في الاستفادة من راتبه السابق.

الاستفسار: موظف مثبت على وظيفة (دارس) بالمرتبة الرابعة طوي قيده لعدم استكمال متطلبات البرنامج الإعدادي الملحق به وأعيد إلى الخدمة على وظيفة ثابتة بنفس المرتبة، هل يراعى الراتب الذي كان يتقاضاه عند عودته؟

الرأي: من يطوى قيده من وظيفة (دارس) لعدم استطاعته إنهاء متطلبات البرنامج الإعدادي الذي التحق به لا يحتفظ له بالراتب الذي كان يتقاضاه عند عودته للخدمة أسوة بمن يطوى قيده خلال فترة التجربة لعدم الصلاحية.



الاستفسار: ما مدى استحقاق المدرس لرواتب العطلة الصيفية إذا سبقها إجازة استثنائية ولحقها غياب غير مشروع؟

الرأي: المادة (٨) من لائحة الإجازات حددت المدد التي لا يستحق عنها الموظف إجازة عادية ومن تلك المدد مدة الإجازة الاستثنائية. وتطبيقاً لذلك لا يستحق المدرس رواتب الإجازة الصيفية إلا بقدر ما يستحقه عن الأيام التي عملها خلال العام الدراسي بعد استبعاد أيام الإجازات الاستثنائية ومن باب أولى أيام الغياب على اعتبار أنها مستبعدة من الخدمة المحتسبة لغرض التقاعد.

الاستفسار: ما مدى إمكانية احتفاظ العامل المعين على بند الأجور براتبه عند تعيينه على وظيفة مشمولة بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية؟

الرأي: لا يوجد في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية نص يقضي باحتفاظ المعين على بند الأجور براتبه السابق عند تعيينه على وظيفة مشمولة بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية فيبقى الوضع على الأصل وهو منحه الدرجة الأولى من المرتبة المعين عليها.

الاستفسار: هل تحسم رواتب العطل الرسمية والأعياد إذا سبقها غياب ولحقها غياب على ضوء تعميم وزارة الخدمة المدنية رقم ١٥/٣٣٧٠٨ وتاريخ ١٢/٢٣/١٤١٠هـ؟

الرأي: استناداً للمادة (٢١) من نظام الخدمة المدنية التي نصت على أنه (مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة لا يستحق الموظف راتباً عن الأيام التي لا يباشر فيها عمله) فإنه بالنسبة لرواتب العطل الرسمية والأعياد لا تحسم إذا سبقها غياب ولحقها غياب لأن تلك العطل تم إقرارها وتحديدها استناداً لنصوص نظامية إما العطلة الأسبوعية فإن رواتبها تحسم على الموظف إذا سبقها ولحقها غياب باعتبارها عطلة لمن يعمل طوال أيام الأسبوع.



الاستفسار: مدرس توفي أثناء العطلة الصيفية هل يستحق ورثته رواتبه عن بقية هذه العطلة؟

الرأي: يستحق الورثة رواتبه عن بقية العطلة الصيفية وقد سبق أن صدر بذلك قرار مجلس الوزراء برقم ١٨ وتاريخ ١/٨/١٣٨٠هـ وهذا القرار لازال ساري المفعول بعد صدور نظام الموظفين لسنة ١٣٩١هـ ونظام الخدمة المدنية لسنة ١٣٩٧هـ لأن هذا القرار خاص ولا يلغى بالنصوص العامة التي اشتملت عليها هذه الأنظمة ولوائحها.

الاستفسار: ما مدى أحقية الموظف لراتب عطلة أحد العيدين لكونه منح إجازة استثنائية تنتهي مع بداية عطلة العيد وتقدم باستقالته في أول يوم عمل بعد عطلة العيد؟

الرأي: استحقاقه لراتب هذه الاجازة باعتباره لا يزال في الخدمة ويتمتع بكافة حقوقه الوظيفية.

الاستفسار: موظف استقال من وظيفة بالمرتبة الرابعة ومن ثم عاد للخدمة على المرتبة الخامسة بعد نجاحه في المسابقة، ما مدى إمكانية احتفاظه بما كان يتقاضاه من راتب حين كان يشغل المرتبة الرابعة؟

الرأي: لا يمكن احتفاظه براتبه السابق بل يعطى أول مربوط المرتبة التي عين عليها مجدداً ولا تطبق عليه المادة (١٨/أ) من نظام الخدمة المدنية لأن المقصود بها الموظف الذي يعين على الوظيفة الأعلى وهو على رأس العمل، ولأن الموظف في هذه الحالة لا يعتبر موظفاً قبل تعيينه على المرتبة الخامسة.



الاستفسار: إذا صدر أمر من الجهة المختصة بالحجز على راتب الموظف مكفوف اليد في حدود ثلث الراتب وفقاً لما نصت عليه المادة (٢٠) من نظام الخدمة المدنية فهل يكون الحجز على نصف صافي الراتب أم كامل الراتب؟

الرأي: إن الحجز على راتب الموظف مكفوف اليد طبقاً لما نصت عليه المادة (٢٠) من النظام يكون على أساس ما يصرفه له فعلاً من فترة كف يده وهو نصف صافي راتب، بمعنى أن يكون الحجز على ثلث نصف صافي راتبه حتى لا يضار الموظف وأسرته.

الاستفسار: موظف سبق وأن أنهيت خدماته ثم عاد للخدمة مجدداً ما مدى احتفاظه بالمكافأة التي كانت تمنح له مقابل فرق الراتب عندما كان مستخدماً وفقاً للمادة (٢) من لائحة الحقوق والمزايا المالية؟

الرأي: إن المكافأة المنصوص عليها في هذه المادة خاصة بالمستخدم الذي يعين على وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية وعند انتهاء خدماته فإنه يفقد ميزة المكافأة التي تصرف تكملة للراتب لأنها ليست جزءاً من الراتب حتى يمكن مراعاتها عند إعادة تعيينه ويطبق بحقه نص المادة (١٨/ج) من نظام الخدمة المدنية.

الاستفسار: ما مدى جواز جمع الطالب بين مكافأة الدراسة والراتب المقطوع نظير عمله في إحدى الجهات الحكومية.

الرأي: لا يجوز للطالب الجمع بين مكافأة الدراسة وراتب الوظيفة عدا المكافأة التي تصرف للمشمولين بنظام الأئمة والمؤذنين وخدم المساجد فإنه يجوز الجمع بينهما.



الاستفسار: ما مدى استحقاق الموظف لراتب الفترة التي كان يحضر فيها إلى مقر عمله ولكنه يرفض تأدية العمل الذي يكلف به؟

الرأي: إن حضور الموظف إلى مقر عمله وانصرافه منه في الأوقات الرسمية المحددة للدوام ليس غاية في حد ذاته، وإنما هو وسيلة لكي يؤدي العمل الموكل إليه في مقره في الوقت المحدد لأدائه، ومادام قد رفض الموظف تأدية العمل الموكل إليه خلال الفترة المشار إليها، فإنه لا يستحق راتباً عنها وفقاً لنص المادة (٢١) من نظام الخدمة المدنية والتي ربطت استحقاق الراتب بمباشرة العمل وليس بمجرد الحضور لمقر العمل.

الاستفسار: طبيب استشاري تم نقله إلى وظيفة أستاذ مساعد ما هو المستوى والدرجة التي يستحقها عند إعادته إلى وظيفته السابقة؟

الرأي: يتم ذلك بإعادته اعتبارياً للمستوى والدرجة التي كان يشغلها على وظيفة طبيب استشاري قبل النقل ثم يدرج في العلاوات كما لو كان مستمراً بهذه الوظيفة.

الاستفسار: ما مدى شمول أيام المناوبات المطلوبة من الأطباء الاستشاريون بموجب المادة (٧) من لائحة الوظائف الصحية للعطلة الأسبوعية إذا تخللتها هذه الأيام؟

الرأي: الأطباء الاستشاريون يلتزمون بالبقاء رهن الطلب مدة عشرة أيام في الشهر سواء وافق ذلك أيام العمل الرسمية أو أيام العطل الأسبوعية دون ان يصرف لهم مقابل مالي اضافي.

الاستفسار: كيفية معاملة محرم الوظيفة عند مرافقتها أثناء ابتعاثها للدراسة أو التدريب أو ايفادها للدراسة في الداخل أو انتدابها؟

الرأي: يستحق محرم الوظيفة في هذه الحالة تذكرة إركاب بالدرجة المستحقة للموظفة.



الاستفسار: موظف كفت يده عن العمل على أثر سجنه ثم أفرج عنه وبأمر عمله وتمت مساءلته على إثر ذلك تأديبياً حيث حكم عليه بالفصل وكان أثناء فترة كف اليد لا تصرف له أنصاف الرواتب، ما مدى استحقاقه لأنصاف الرواتب؟

الرأي: راعى واضع النظام ظروف الموظف الاجتماعية وقضى في المادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية بأن يصرف لمكفوف اليد ومن في حكمه 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، وهذا الحكم أخذ فيه بالأصل في الصرف وأن الجهة الإدارية تتولى صرف أنصاف الرواتب أثناء كف اليد فإذا كانت الجهة الإدارية لم تصرف للموظف أنصاف رواتبه فإنه في هذه الحالة يستحقها وتتولى الجهة صرفها، حتى وإن انتهت خدماته بالفصل لأن القول بغير ذلك سيؤدي إلى عدم المساواة بين الحالات المتماثلة.

الاستفسار: كيف يتم تحديد راتب من كان يشغل وظيفة مشمولة بأحد سلالم رواتب الخدمة المدنية عند إعادته للخدمة بطريق التعيين على وظيفة مشمولة بسلم رواتب الموظفين العام؟

الرأي: يثبت على المرتبة والدرجة المناسبة لتأهيله العلمي حسب الوظيفة التي سيعاد عليها ثم يدرج وفق قاعدة التدرج بما لا يتجاوز المرتبة المعادلة لمرتبته في سلم الرواتب الذي كان عليه مع مراعاة الأحكام المنظمة لاحتساب الخبرات العملية ثم تطبق عليه المادة (١٨/ج) من نظام الخدمة المدنية بغض النظر عن راتبه الذي كان يتقاضاه في الوظيفة السابقة.

الاستفسار: هل يحسم من راتب الموظف أيام غيابه عن العمل نتيجة مثوله أمام الجهات القضائية في الدعوى التي أقامها؟

الرأي: يحسم من راتبه في هذه الحالة لتغيبه عن العمل تطبيقاً للمادة (٢١) من نظام الخدمة المدنية، ويجوز بدلاً من ذلك حسم أيام الغياب من رصيده من الإجازات العادية حسب المادة (٢٨) من لائحة الإجازات.



الاستفسار: ما مدى شمول المتعاقد معه بنظام الوظائف المؤقتة لأحكام كف اليد المنصوص عليها في المادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية؟

الرأي: عدم شمول المتعاقد معه وفقا لنظام الوظائف المؤقتة لأحكام كف اليد المنصوص عليه في هذه المادة لعدم خضوعه أصلا لنظام الخدمة المدنية وإنما يخضع لنظام الوظائف المؤقتة والعقد النموذجي المرفق به.

الاستفسار: ما مدى استحقاق المشمولين بكوادر خاصة الدرجة الترقية المنصوص عليها بالمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية عند ترقيةهم ضمن الكادر الخاضعين له، وهل يشمل ذلك المنقولين من كادر الموظفين إلى تلك الكوادر أو العكس؟

الرأي: إن من يتم ترقيةهم من المشمولين بتلك الكوادر الخاصة يجوز منحهم علاوة الترقية إذا كان النظام الخاص بهم لم ينظم ذلك ويحيل إلى نظام الخدمة المدنية في هذا الشأن، أما المنقولين من الخاضعين لنظام الخدمة المدنية إلى أحد تلك الكوادر أو العكس فإنه لا يجوز منحهم تلك العلاوة لأنهم لا يعتبرون مرقين وإنما يعاملون على أساس أنهم معينون.

الاستفسار: كيف يتم تحديد السنة التي يحرم فيها الموظف من العلاوة الواردة بالمادة (٦/ج/١) من لائحة الوظائف التعليمية؟

الرأي: يحرم الموظف من هذه العلاوة كعقوبة تبعية مدة سنة تبدأ من تاريخ صدور قرار العقوبة الأصلية بالحرمان أو الحسم ذلك أن النص النظامي حدد المدة بمضي سنة من تاريخ الحرمان من العلاوة السنوية أو الحسم من الراتب.



الاستفسار: إذا حسم على الموظف المشمول بلائحة الوظائف التعليمية مدة خمسة عشر يوماً من راتبه تطبيقاً للمادة (٢١) من نظام الخدمة المدنية بسبب غيابه، فهل هذا الحسم يؤثر على استحقاقه للعلاوة السنوية مستقبلاً؟

الرأي: يحرم المشمول بلائحة الوظائف التعليمية من العلاوة السنوية في حالات وردت تحديداً بالمادة (٦/ج) من اللائحة من بينها إذا عوقب بالحسم من الراتب مدة أو مدد مجموعها خمسة عشر (١٥) فأكثر وهذا ينصرف إلى الحسم كعقوبة تأديبية وفقاً لما ورد بنظام تأديب الموظفين وليس الحسم من الراتب مقابل الغياب تطبيقاً للمادة المشار إليها لأنه في هذه الحالة لا يستحق الموظف أصلاً راتب مدة الغياب.

الاستفسار: هل يجوز منح الموظف الدرجة الإضافية المقررة بالمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية في حالة ترقيته للمرتبة الحادية عشرة فما فوق؟

الرأي: يجوز منح الموظف المرقى لإحدى المراتب التي تلي المرتبة العاشرة العلاوة الإضافية الواردة في المادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية التي نصت في عجزها على أنه (يجوز بقرار من السلطة المختصة منح الموظف المرقى راتب الدرجة التالية) وذلك بما يتفق مع المادة (٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.

الاستفسار: ما مدى جواز منح الموظف المنقول بترقية الدرجة الإضافية المنصوص عليها بالمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية؟

الرأي: يجوز منح الموظف المنقول بترقية من جهة حكومية إلى أخرى درجة إضافية عند ترقيته وذلك بما يتفق مع المادة (٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.



الاستفسار: موظف انتهت خدماته لوفاته بنهاية دوام شهر ذي الحجة فهل يستحق العلاوة السنوية؟

الرأي: إن العلاوة السنوية يستحقها الموظف وفقاً للمادة (١٧) من نظام الخدمة المدنية من أول شهر محرم من كل سنة وبالتالي فإن من أكمل دوام شهر ذي الحجة وهو على رأس العمل يستحق العلاوة للعام التالي وليس شرطاً أن يباشِر الموظف يوم واحداً أو أكثر من أيام شهر محرم حتى يستحق العلاوة لأنها استحققت عن العام الماضي.

الاستفسار: ما مدى جواز منح المستخدم المرقى بالمفاضلة الدرجة الإضافية عند ترقيته؟

الرأي: يجوز للجهة الإدارية منح المستخدم عند ترقيته بالمفاضلة الدرجة الإضافية التي تمنح للموظف عند الترقية وذلك وفقاً للمادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية والمادة (٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية استناداً للمادة (١٤) من لائحة المستخدمين.

الاستفسار: ما مدى استحقاق الموظف مكفوف اليد للعلاوة الدورية المقررة في أول شهر محرم إذا انتهى كف يده بغير الفصل وعاد إلى عمله؟

الرأي: يستحق الموظف في هذه الحالة العلاوة الدورية طالما لم يصدر قرار من الجهة المختصة بالتأديب بحرمانه منها ويسوى راتبه بعد عودته على أساس استحقاقه للعلاوة الدورية.



الاستفسار: الموظف المرقى في أول يوم من شهر محرم هل يستحق العلاوة السنوية على أساس الوظيفة المرقى منها أو المرقى لها؟

الرأي: المرقى في أول يوم من شهر محرم ينطبق بشأنه حكم المادة (١) من لائحة الحقوق و المزايا المالية التي تنص على أنه (إذا تمت ترقية الموظف في أول محرم منح الزيادة المقررة للترقية وفق المادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية ثم يمنح العلاوة السنوية على أساس الدرجة التي يستحقها في المرتبة المرقى إليها كما لو تمت الترقية قبل أول محرم).

الاستفسار: هل يجوز منح الموظف الدرجة الإضافية المنصوص عليها في المادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية إذا كان يشغل وظيفة غير مستثناة من المسابقة عند ترقيته إلى وظيفة مستثناة من المسابقة؟

الرأي: يجوز منح الموظف الذي يشغل وظيفة غير مستثناة من المسابقة للدرجة الإضافية المنصوص عليها في المادة (١٨/ب) من نظام الخدمة المدنية عند ترقيته إلى وظيفة مستثناة من المسابقة شريطة إكماله المدة المطلوبة للترقية وهو أربع سنوات وأن تتوفر بقية الشروط المنصوص عليها بالمادة (٣) من لائحة الحقوق والمزايا المالية، وذلك عملاً بمقتضى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٧٩٦/١) وتاريخ ٢٩/٦/١٤٢٣هـ الذي قصر الاستفادة من العلاوة على شاغلي الوظائف المستثناة من المسابقة ممن هم على رأس العمل عند ترقيتهم إلى وظائف مستثناة.