

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المملكة العربية السعودية
وزارة الخدمة المدنية

لائحة إنتهاء الخدمة

الصادرة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية
رقم ٨١٣/١ وتاريخ ١٤٢٣/٨/٢٠ هـ

الشؤون القانونية

ت/٤٠٢٦٦٦٦

لائحة إنتهاء الخدمة

تمت الموافقة على هذه اللائحة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨١٣/١ وتاريخ ١٤٢٣/٨/٢٠ هـ المبلغ بخطاب ديوان رئاسة مجلس الوزراء رقم ٧/ب/٤٤٧٦٤ وتاريخ ١٤٢٣/١١/١٧ هـ وحلت محل جميع المواد الواردة باللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية من المادة (١/٣٠) حتى المادة (١٧/٣٠) بالإضافة إلى إلغاء المادة (١٨/٣٠) والعمل بها اعتباراً من تاريخ تبليغها في ١٤٢٣/١١/١٧ هـ.

وقد صدر قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليه وتضمن نص القرار الصادر ما يلي :

نص في فقرته الأولى على • تعديل المواد ١/٣٠ و ٣/٣٠ و ٤/٣٠ و ٥/٣٠ و ٨/٣٠ و ٩/٣٠ و ١٠/٣٠ و ١١/٣٠ و ١٣/٣٠ و ٤/٣٠ و ١٥/٣٠ و ١٦/٣٠ و ١٧/٣٠ المتعلقة بإنهاء الخدمة الواردة باللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية حسب الصيغة الواردة بالقرار • مع إلغاء حكم المادة ١٨/٣٠ من اللائحة • وقد نص في مادته الثانية على أن:
تقوم وزارة الخدمة المدنية بوضع المواد الحالية إلي لم يطرأ عليها تعديل • وكذلك المواد المعدلة والأحكام المضافة في شكل لائحة تسمى (لائحة انتهاء الخدمة) وذلك تسهيلاً للرجوع إليها من قبل الجهات التنفيذية ومراجعتها مستقبلاً وفق مقتضيات الحاجة •

وقد صدر بناء على ذلك قرار معالي وزير الخدمة المدنية رقم ٢/٣٦ وتاريخ ١٤٢٣/١١/٢٤ هـ

وقرر ما يلي :

أولاً- اعتماد الصيغة المعدة (لائحة انتهاء الخدمة) المرفقة وتحل محل جميع المواد الواردة باللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية من المادة ١/٣٠ حتى المادة ١٧/٣٠ بالإضافة إلى ما تضمنه قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٣١/١ وتاريخ ١٤١٧/٦/٢٩ هـ المتعلق بإنهاء الخدمة بالاستقالة أو التقاعد لموظفي المرتبتين (١٤-١٥) •

ثانياً- يعمل بهذه اللائحة من تاريخ تبليغ قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليه أعلاه بتاريخ ١٤٢٣/١١/١٧ هـ

ثالثاً - على الإدارات المختصة بالوزارة استكمال الإجراءات اللازمة حيال طباعة هذه اللائحة وتوزيعها على الأجهزة الحكومية حسب الإجراءات المتبعة •

وزير الخدمة المدنية

محمد بن علي الفايز

(لائحة انتهاء الخدمة)

الاستقالة والإحالة على التقاعد المبكر

المادة الأولى :

أ- الإستقالة هي طلب مكتوب يقدمه الموظف إلى رئيسه المباشر معلنا رغبته في ترك الخدمة .

ب- يتم قبول إستقالة من يشغل أياً من المرتبتين الخامسة عشرة أو الرابعة عشرة بقرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بعد استئذان المقام السامي ويتم قبول إستقالة من يشغل المراتب الأخرى من صاحب الصلاحية . (١)

ج- لا تنتهي خدمة الموظف إلا بصدر قرار بقبول استقالته أو بمضي تسعين (٩٠) يوماً من تاريخ تقديم الطلب . ولا يجوز للموظف ترك العمل قبل التاريخ المحدد لقبول الاستقالة أو مضي مدة التسعين يوماً . وإذا انقطع عن العمل خلال هذه الفترة دون عذر مشروع عومل بموجب حكم المادة (١٠) من هذه اللائحة .

د- يجوز للوزير أو رئيس المصلحة المستقلة خلال فترة التسعين (٩٠) يوماً المشار إليها في الفقرة (ج) من هذه المادة إخطار الموظف بإرجاء قبول استقالته إذا قضت بذلك مصلحة العمل مدة لا تزيد على ستة أشهر من التاريخ المحدد بالإستقالة . ولا تقبل استقالة الموظف أو إحالته على التقاعد قبل بلوغ السن النظامية إذا كان مكفوف اليد أو محالاً للتحقيق أو المحاكمة .

المادة الثانية

على الرئيس المباشر تسجيل طلب الاستقالة يوم تسلمه ويعتبر تسجيل الطلب هو تاريخ تقديمه .

المادة الثالثة .

لا يجوز للموظف الرجوع في استقالته أو طلب الإحالة على التقاعد المبكر إلا بعد موافقة الوزير أو رئيس المصلحة المستقلة وبشرط أن تتم هذه الموافقة قبل التاريخ المحدد لتركه العمل .

المادة الرابعة :

تكون إحالة الموظف على التقاعد المبكر – مهما كانت مرتبته . بما في ذلك شاغلوا المرتبتين الخامسة عشرة أو الرابعة عشرة بموافقة الجهة التي تملك حق التعيين لمثله إذا بلغت خدماته

(١) تم وضع الفقرة (ب) من المادة الأولى وفقاً لماورد بقرار مجلس الخدمة المدنية ٤٣١/١ وتاريخ ٤١٧/٦/٣٩هـ

عشرين سنة ولم تتجاوز خمسا وعشرين سنة • لكن متى بلغ من يشغل إحدى المرتبتين (الخامسة عشرة) أو (الرابعة عشرة) خمسا وعشرين سنة فأكثر تكون إحالته على التقاعد المبكر بقرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بعد استئذان المقام السامي (١)•

المادة الخامسة

لا يجوز تعيين الموظف الذي انتهت خدمته بالاستقالة أو الإحالة على التقاعد المبكر إلا بعد مضي فترة لا تقل عن ستة أشهر من تاريخ انتهاء الخدمة • كما لا يجوز عودة الموظف الذي انتهت خدمته وفق المادة العاشرة من هذه اللائحة إلى الخدمة إلا بعد مرور سنة من تاريخ طي قيده • (٢)•

المادة السادسة •

- أ- يحال الموظف على التقاعد بقوة النظام عند إكماله سن الستين • ويجوز لمجلس الخدمة المدنية مد خدمته مرة أو أكثر حتى إكماله سن الخامسة والستين • كما يجوز للمجلس رفع سن الإحالة على التقاعد لبعض الفئات الوظيفية إلى الخامسة والستين •
- ب- إذا بلغ من يشغل أيا من المرتبتين (الخامسة عشرة أو الرابعة عشرة) سن الإحالة على التقاعد بقوة النظام فيصدر الوزير أو رئيس المصلحة المستقلة القرار التنفيذي لذلك •

(١) تم وضع المادة الرابعة وفقا لما سبق أن صدر به قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٣١/١ وتاريخ ١٤١٧/٦/٢٩ •

(٢) سبق أن صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٣٥/١ وتاريخ ١٤٠٧/٧/١٢ هـ بتفويض (وزارة الخدمة المدنية) صلاحية إجازة حالات التعيين للموظفين والمستخدمين الذين سبق أن تركوا الخدمة ثم عادوا لها قبل صدور هذا القرار دون إمضاء فترة الحظر النظامية •

- كما صدر بعده قرار المجلس رقم ٣٨١/١ وتاريخ ١٤١٦/٦/٢٨ هـ باستمرار معالي وزير الخدمة المدنية بممارسة صلاحية إجازة حالات التعيين لمن عادوا للخدمة دون إمضاء فترة الحظر النظامية •

المادة السابعة

يحال الموظف- الذي يبلغ السن النظامية للإحالة على التقاعد أثناء إيقافه من قبل السلطة المختصة أو أثناء كف يده عن العمل أو محاكمته أو التحقيق معه - على التقاعد إذا كانت خدماته المحتسبة لإغراض التقاعد حتى تاريخ كف يده خمسا وعشرين سنة فاكثر • وتسوى حقوقه التقاعدية وتصرف له وفقا للنظام • وتؤجل تسوية مستحقاته المالية الأخرى من قبل جهة عمله إلى حين البت في القضية التي أوقف أو كفت يده عن العمل من أجلها ولا ينظر في احتساب فترة كف اليد لأغراض التقاعد إلا بعد انتهاء القضية • أما إذا كانت خدمته تقل عن خمس وعشرين سنة فتؤجل تسوية حقوقه التقاعديه وصرف مستحقاته حتى الإنتهاء من القضية •

المادة الثامنة

أ- إذا إستمر الموظف في العمل بعد السن النظامية للتقاعد بدون سبب نظامي يعتبر في حكم الموظف الفعلي ويعامل كالآتي : (١)

- ١- لا تحتسب المدة التي قضاها بعد السن النظامية خدمة فعلية •
 - ٢- يعتبر ما تقاضاه مقابل ما أداه من عمل • ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعديه •
 - ٣- تقوم الجهة بمساءلة المتسبب في استمرار الموظف في العمل بعد السن النظامية للتقاعد بدون سبب نظامي •
- كما يطبق هذا الحكم على الموظف الذي يتهم في قضية وهو مستمر على رأس العمل خلال الفترة من تاريخ فصله بموجب الحكم التأديبي أ والقضائي وحتى تاريخ صدور القرار التنفيذي بإنهاء خدمته •
- ت- يعامل الموظف الذي تسحب منه الجنسية السعودية أو تسقط عنه لحصوله عليها بطريقة غير مشروعة معاملة الموظف الفعلي • وتنتهي خدمته ويعتبر ما تقاضاه مقابل عمله • وتعاد الحسميات التقاعدية المستقطعة من الراتب لمن سحبت منه الجنسية • أما من حصل على الجنسية بطريقة غير مشروعة فتعاد الحسميات التقاعدية إلى آخر جهة حكومية عمل بها •
- (العجز الصحي عن العمل)

المادة التاسعة

تنتهي خدمة الموظف إذا ثبت عجزه صحيا عن العمل بموجب قرار من الهيئة الطبية ويكون ذلك من تاريخ تبليغ جهة عمله بقرار الهيئة على أن لا يتجاوز تاريخ طبي قيده ثلاثين يوما من تاريخ صدور قرار الهيئة وتحدد وزارة الخدمة المدنية الإجراءات المتبعة في ذلك • 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 سابقا أو غيرها بالشروط الآتية :

- ١- أن يتم عرضه على الهيئة الطبية العامة لتقرر ما إذا كان لائقا صحيا لشغل الوظيفة العامة •

(١) صدر قرار مجلس الوزراء رقم ١٥٢ وتاريخ ١٠/٥/١٤٢٥هـ وقضى بعدم إستفادة الباقي على رأس العمل بعد السن النظامية للتقاعد من الحقوق التقاعدية ، إلا بعد إنتهاء مباشرته أعمال الوظيفة نهائيا، ويتم مسالة المتسبب في ذلك ، ويشمل العسكريين والمدنيين • بحيث لا يجمع في هذه الحالة بين الراتب التقاعدي وراتب الوظيفة •

- ٢- أن لا تزيد فترة الانقطاع عن سنتين .
- ٣- أن لا تزيد المرتبة المراد إعادته إليها عن مرتبته التي كان يشغلها قبل انتهاء خدمته .
- وتتم الإعادة إلى الجهة التي كان يعمل بها الموظف متى توفرت الوظيفة المناسبة فيها و إلا فيتم البحث له عن وظيفة مناسبة عن طريق وزارة الخدمة المدنية في الجهات الحكومية الأخرى .

(الفصل من الخدمة)

المادة العاشرة

- يجوز للإدارة أن تنتهي خدمة الموظف في الحالات الآتية:
- ١- إذا لم ينفذ قرار النقل دون عذر مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وجوب ذلك .
- ٢- إذا انقطع عن عمله دون عذر مشروع مدة خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً متفرقة خلال السنة السابقة لإصدار القرار .
- ٣- إذا لم يعد دون عذر مشروع بعد انتهاء أجازته أو إنتهاء فترة تدريبه أو إعارته أو أية فترة غياب مسموح بها نظاماً إلى استئناف عمله خلال خمسة عشر يوماً .

المادة الحادية عشرة

الموظف الذي ينقطع عن عمله ولا يعود لإستئنافه لعذر مشروع عليه أن يبلغ بعذره خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تغييه و إلا جاز للجهة الإدارية طي قيده لغيابه . (١)

المادة الثانية عشرة

- أ- يفصل الموظف بقوة النظام ويعتبر الفصل لأسباب تأديبية في الحالات الآتية :
- ١- إذا صدر بحقه حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية ومعاقبته بالجزاء حدا .
- ٢- إذا صدر بحقه حكم شرعي مكتسب للصفة القطعية بارتكاب موجب القصاص في النفس .
- ٣- إذا صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في الجرائم التالية : (الرشوة – التزوير – الاختلاس – التهريب أو الترويج أو المتاجرة بالمخدرات أو المسكرات) .
- ٤- إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة .
- ولا يؤثر وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها على تطبيق هذا الحكم . (٢)

(١) صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠٤٥/١ وتاريخ ١٤٢٦/٣/٧ هـ المبلغ بخطاب ديوان رئاسة مجلس الوزراء رقم ١٤٠٩٥/ب ونص في (ثانياً) على مايتي(على الجهات الحكومية انذار الموظف المنقطع عن العمل كتابة على عنوانه الثابت للإستفسار عن أسباب إنقطاعه وأنها ستقوم في حالة عدم إبداء أسباب تقبلها الإدارة خلال خمسة عشر يوماً بإتخاذ الإجراءات النظامية بحقه .

(٢) إضافة الى ماورد بأخر هذه الفقرة (أ) من المادة (الثانية عشرة) أعلاه فقد صدر المرسوم الملكي رقم م/ ٤٤ وتاريخ ١٤٢٥/٧/٢٨ هـ المبني على قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٠ وتاريخ ١٤٢٥/٧/٢١ هـ ونص على انه (لا تسقط العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة إذا صدر عفو من ولي الأمر عن العقوبة الأصلية ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك) .

ب- إذا صدر على الموظف حكم بعقوبة من أي جهة مختصة أنيط بها نظاما توقيع عقوبات معينة ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوة النظام وفقا للفقرة السابقة فيعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب في حقه.

المادة الثالثة عشرة

مع مراعاة حكم المادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية إذا كان لمفصول من الخدمة مكفوف اليد أو من في حكمه فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ كف يده أو حبسه احتياطيا .

المادة الرابعة عشرة

يجوز بأمر ملكي أو بأمر سام أو بقرار من مجلس الوزراء فصل الموظف إذا قضت المصلحة العامة بذلك . ولا يعتبر هذا الفصل لأسباب تأديبية إلا إذا نص على ذلك في الأمر أو القرار ولا يجوز عودة الموظف للخدمة إلا بموافقة الجهة التي أصدرت الأمر بفصله .

(أحكام عامة)

المادة الخامسة عشرة :

يعامل المعين قبل إكماله مدة الحظر المنصوص عليها في الفقرتين (و- ز) من المادة الرابعة من نظام الخدمة المدنية والمادة (٥) من هذه اللائحة كالآتي :

أ- إذا أتضح أمره قبل إكماله فترة الحظر النظامية يطوى قيده ويعتبر ما تقاضاه مكافأة نظير عمله ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية .

ب- إذا أتضح أمره بعد إكماله فترة الحظر النظامية فيستمر في عمله ومنذ إكماله هذه الفترة تعتبر خدمته نظامية ويعتبر ما تقاضاه قبل ذلك مكافأة نظير عمله .

ج- إذا أتضح أمره بعد إنتهاء خدمته فتعتبر خدمته نظامية إعتباراً من تاريخ إكماله فترة الحظر النظامية ويعتبر ما تقاضاه قبل إنتهاء فترة الحظر مكافأة مقابل ما أداه من عمل . وفي كل الأحوال إذا ثبت أن تعيينه قبل إكمال فترة الحظر تم بتحايل منه أو بتقصير من الموظف المختص فيحال المتسبب إلى الجهة المختصة لاتخاذ الإجراءات النظامية بحقه .

المادة السادسة عشرة

مع مراعاة شروط النقل ينقل الموظف الذي تلغى وظيفته إلى وظيفة تماثلها في المرتبة بنفس الوزارة أو المصلحة . فإذا لم يتيسر ذلك ينقل إلى وظيفة أدنى ويسري عليه حكم المادة (١٨/ج) من نظام الخدمة المدنية . فإذا لم توجد وظيفة شاغرة أو رغب عن الانتقال تنهى خدمته ويعتبر منسقا .

المادة السابعة عشرة

يجوز بقرار من السلطة المختصة النقل إلى مرتبة اقل بالنسبة للموظفين المعيّنين في وظائف مستثناة من شرط المؤهل والمساواة • كما يجوز إنهاء خدمتهم على أساس عدم الصلاحية للعمل •

المادة ٣٠ من نظام الخدمة المدنية

تيسيرا للباحثين والمختصين فقد تم وضع المادة (٣٠) من نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ وتاريخ ١٣٩٧/٧/١٠ هـ التي صدرت لتنفيذها لها هذه اللائحة فيما يلي:
(مع مراعاة أسباب إنهاء الخدمة التي تنص عليها الأنظمة • تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:

- أ- الإستقالة •
- ب- طلب الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن النظامية حسب نظام التقاعد •
- ث- إلغاء الوظيفة •
- د- بلوغ السن النظامية للتقاعد – ما لم تمدد خدمته بقرار من السلطة المختصة •
- هـ- العجز الصحي عن العمل •
- و- الغياب بغير عذر مشروع أو عدم تنفيذ قرار النقل •
- ز- الفصل لأسباب تأديبية •
- ح- الفصل بأمر ملكي أو بقرار من مجلس الوزراء •

الآراء الصادرة من وزارة الخدمة المدنية على لائحة إنتهاء الخدمة

س-١- ما المقصود بعبارة (السنة السابقة لإصدار القرار) الواردة في عجز المادة العاشرة فقرة ٢/ من لائحة إنتهاء الخدمة وذلك عندما يتغيب الموظف خمسة عشر يوماً فأكثر متصله أو ثلاثين يوماً متفرقة خلال سنة والتي يجوز بعدها إنهاء خدمته؟

ج-٢- المقصود (بالسنة السابقة لإصدار القرار) هي السنة السابقة على صدور قرار الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف وهو (قرار إنهاء خدمة الموظف نفسه) وليس المقصود بذلك السنة الهجرية أو المالية .

س-٢- موظف أحيل للتحقيق معه من قبل هيئة الرقابة والتحقيق ولم يصدر قرار بكف يده عن العمل فما مدى نظامية طي قيده في حالة إنقطاعه عن العمل دون عذر مشروع ؟

ج-٢- مادام ان الموظف تمت إحالته للتحقيق ولم يصدر قرار بكف يده فإنه في حالة إنقطاعه عن العمل دون عذر مشروع يجوز إنهاء خدمته للانقطاع عن العمل وفقاً للفقرة -٢- من المادة العاشرة من لائحة إنتهاء الخدمة المشار إليها اعلاه ، ولا يمنع ذلك من إستمرار التحقيق معه وفقاً لنظام تأديب الموظفين .

س-٣- موظف تقدم بطلب الإستقالة من العمل وتم تأجيلها من قبل صاحب الصلاحية فمتى يعتبر في حكم المستقيل ؟

ج-٣- ورد بالفقرة (د) من المادة الأولى من لائحة إنتهاء الخدمة بأنه (يجوز للوزير أو رئيس المصلحة المستقلة خلال فترة التسعين يوماً إخطار الموظف بإرجاء قبول إستقالته إذا قضت مصلحة العمل بذلك لمدة لا تزيد على ستة اشهر من تاريخ تقديم الإستقالة . ولا تقبل إستقالة الموظف أو إحالته على التقاعد قبل بلوغ السن النظامية إذا كان مكفوف اليد او محالاً للتحقيق أو المحاكمة التأديبية) على ضوء هذا النص فإن الموظف عند تأجيل طلب الإستقالة يعتبر بعد مضي ستة أشهر من تاريخ تقديم الطلب في حكم المستقيل وعلى الجهة الإدارية أن تصدر القرار التنفيذي اللازم لذلك مالم يكن الموظف مكفوف اليد أو محال للتحقيق أو المحاكمة التأديبية بسبب إتهامه بمخالفة إدارية أو مالية أو ارتكابه لجريمة معينة . أو أن يكون مطالباً بخدمة إلزامية في الدولة .

س-٤- هل يمكن قبول إستقالة الموظف المبتعث للدراسة في الخارج إذا فشل في إنهاء دراسته بنجاح؟ وهل يعامل المتدرب معاملة المبتعث للدراسة في هذا الجانب ؟

ج-٤- إذا إبتعث الموظف للدراسة في الخارج فلا يمكن قبول إستقالته سواء نجح في دراسته أو لم ينجح إلا بعد أن يؤدي ما عليه من إلتزام للدولة سواء بدفع التكاليف التي صرفت عليه أو بالخدمة مدة تعادل المدة التي قضاها من البعثة وذلك وفقاً للمادة (٢٥) من لائحة الإبتعاث . أما المبتعث للتدريب فإن التدريب يعتبر جزءاً من واجبات الوظيفة لرفع مستوى الموظف من الناحية العملية وهو لا يؤدي للحصول على مؤهل تعليمي . فلا يلزم الموظف بالخدمة مدة تعادل مدة التدريب وبالتالي لا يوجد ما يمنع من قبول إستقالته .

س-٥- موظف يشغل وظيفة مستثناة من شرطي المؤهل والمسابقة ، أنهيت خدماته على أساس عدم الصلاحية وفقاً للمادة (السابعة عشرة) من لائحة إنتهاء الخدمة هل يطالب بإمضاء فترة حظر معينة قبل التقدم بطلب العودة مرة أخرى للخدمة الحكومية ؟

ج-٥- الموظف الذي تنهى خدمته على أساس عدم الصلاحية من قبل الجهة المختصة بمكان عمله لا يمكن إعتباره مستقبلاً أو منقطعاً عن العمل ، كما لا يعتبر مفصولاً لأسباب تأديبية ، كما أنه لا يعامل بالأحكام الخاصة بالموظف الذي تنهى لعدم الصلاحية في فترة التجربة ، لذلك فإنه لا يوجد ما يمنع من

التقدم بطلب العودة للخدمة مرة أخرى وعدم إشتراط مضي مدة معينة متى توفرت لديه شروط ومؤهلات الوظيفة المتقدم لها .

س- ٦- في حالة غياب الموظف عن العمل وإيقاع عقوبة تأديبية عليه بسبب ذلك فهل تحتسب أيام الغياب التي عوقب بها ضمن أيام الغياب التي يجوز للإدارة طي قيد الموظف بسببها وفقاً للفقرة رقم (٢) من المادة - العاشرة - من لائحة إنتهاء الخدمة ؟

ج-٦- إن صدور العقوبة التأديبية على الموظف بسبب غيابه عن العمل لايلغي إحتساب أيام الغياب ضمن المدة المقررة لجواز طي قيده بسبب الإنقطاع عن العمل إستناداً للفقرة المشار إليها من المادة العاشرة .

س-٧- مامدى إحتساب ساعات التأخر عن الحضور للعمل أو التقدم بالإنصراف منه قبل نهاية الدوام ضمن الأيام التي يجوز عند حصولها إنهاء خدمة الموظف ؟

ج-٧- ساعات التأخر عن الحضور للعمل أو الخروج مبكراً منه والتي يتم تجميعها وتحسم عليه كيوم غياب إذا بلغت سبع ساعات لا تعامل معاملة من يغيب يوماً كاملاً ولا تحسب من أيام الغياب التي يجوز إنهاء خدمة الموظف بسببها إذا غاب خمسة عشر يوماً فأكثر دون عذر مشروع وفقاً للمادة العاشرة من اللائحة لأن هذه المادة نصت على أيام الغياب دون ساعات التأخر .

