



نظام الخدمة المدنية

١٤٤٢ هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

(مرسوم ملكي)

الرقم: م/٤٩
التاريخ: ١٣٩٧/٧/١٠هـ

بمعون الله تعالى

نحن خالد بن عبدالعزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بعد الاطلاع على المادة التاسعة عشرة من نظام مجلس الوزراء الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٨) وتاريخ ١٣٧٧/١٠/٢٢هـ. وبعد الإطلاع على المرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ الصادر بالموافقة على نظام الموظفين العام. وعلى المراسيم الملكية المعدلة له.

رسمنا. بما هوأت.

أولاً: إلغاء نظام الموظفين العام الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ جرية.

ثانياً: الموافقة على نظام الخدمة المدنية بالصيغة الملحقة بهذا المرسوم.

ثالثاً: يلحق سلم رواتب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٣٩٧/٥/٢٢هـ بنظام الخدمة المدنية.

رابعاً: يسرى نظام الخدمة المدنية اعتباراً من ١٣٩٧/٨/١هـ ويسري سلم الرواتب اعتباراً من ١٣٩٧/٧/١هـ.

خامساً: على نائب رئيس مجلس الوزراء ورئيس مجلس الخدمة المدنية. والوزراء كل فيما يخصه تنفيذ مرسومنا هذا.

التوقيع

خالد

قرار مجلس الوزراء رقم (٩٥١) وتاريخ ١٣٩٧/٦/٢٧هـ

إن مجلس الوزراء. بناء على ما اقتضته المصلحة العامة وتبسيطا للإجراءات الإدارية. وبعد الاطلاع على مشروع نظام الخدمة المدنية المرفوع من سمو نائب رئيس اللجنة العليا للإصلاح الإداري رقم (٣١٨/١) في ١٣٩٧/٥/١٥هـ. يقرر ما يلي:

أولاً: الموافقة على نظام الخدمة المدنية بالصيغة المرفقة لهذا.

ثانياً: نظم مشروع مرسوم ملكي بذلك صورته مرافقة لهذا.

ولما ذكر حرر،،

النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء

عبدالله بن عبدالعزيز

قرار مجلس الوزراء رقم (٩٧) وتاريخ ١٤٤٢-٢-٥هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم (٥٩٧٥) وتاريخ ١٤٤٢-٢-٣هـ، في شأن استكمال الإجراءات النظامية اللازمة لما تضمنه الأمر الملكي رقم (٤٥٥/أ) وتاريخ ١٤٤٢-٧-١هـ، وذلك فيما يتعلق بضم (وزارة الخدمة المدنية) إلى (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية)، وتعديل اسمها ليكون (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية).

وبعد الاطلاع على الأمر الملكي رقم (٤٥٥/أ) وتاريخ ١٤٤٢-٧-١هـ.

وبعد الاطلاع على المذكرتين رقم (٧٨٣) وتاريخ ١٤٤٢-١-٢هـ، ورقم (١٨٦) وتاريخ ١٤٤٢-٢-٤هـ، المعدتين في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد الاطلاع على المحضر المعد في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية رقم (٣٣-٤٢/م) وتاريخ ١٤٤٢-٢-٣هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٧٩٦) وتاريخ ١٤٤٢-٢-٤هـ .

يقرر ما يلي:

ثالثاً: إحلال عبارة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) محل كل من: عبارة (وزارة الخدمة المدنية) وعبارة (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية)، وإحلال عبارة (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) محل كل من: عبارة (وزير الخدمة المدنية) وعبارة (وزير العمل والتنمية الاجتماعية)، أينما وردت في الأنظمة والتنظيمات والأوامر والمراسيم الملكية والقرارات.

رئيس مجلس الوزراء



الباب الاول: الوظائف

مادة ١:

الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة.

مادة ٢^(١):

تصنف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الوظائف، بما فيها وظائف البنود، ويحدد أسلوب تصنيفها ومتطلبات شغلها وفق قواعد تحددها اللائحة.

مادة ٣^(٢):

(ملغاة)

(١) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٩٥/م) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٥ هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

(٢) تم إلغاء هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٩٥/م) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٥ هـ .



الباب الثاني: الموظفون

الفصل الأول (شغل الوظيفة)

مادة ٤ -

مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الأخرى يشترط فيمن يعين على الوظائف أن يكون:

أ- سعودي الجنسية، ويجوز استثناءً من ذلك استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفايات غير متوافرة في المتقدمين السعوديين لشغل هذه الوظائف، وذلك بموجب قواعد يضعها مجلس الوزراء.

ب- مكملًا ثمانية عشر عاماً من العمر.

ج- لاثقا صحيا للخدمة.

د- حسن السيرة والأخلاق.

هـ- حاصلًا على المؤهلات المطلوبة للوظيفة، ويجوز لمجلس الوزراء الإعفاء من هذا الشرط.

و- غير محكوم عليه بحد شرعي، أو بالقصاص، أو بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة أو بالإدانة والعقوبة في أي من الجرائم الآتية: الرشوة، والتزوير، والاختلاس، وتهريب المخدرات أو المسكرات أو ترويجها أو المتاجرة فيها، أو كان محكوم عليه ومضت سنة على الأقل على انتهاء تنفيذ العقوبة أو الاعفاء منها.

ز- غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية، أو كان مفصولاً ومضت سنة على الأقل من تاريخ الفصل. ويجوز إضافة شروط أخرى إلى اللائحة للتعيين على بعض الوظائف.()

مادة ٥ -

يتم شغل وظائف الدواوين الملكية بأمر ملكي.

مادة ٦ -

يكون شغل وظائف المرتبين (الرابعة عشرة) و(الخامسة عشرة) بقرار مجلس الوزراء، ويكون شغل وظائف المرتبة (الثالثة عشرة) فما دون بقرار من الوزير المختص وفقاً للشروط والضوابط والإجراءات المحددة لهذه الوظائف، واستثناءً من ذلك؛ يجوز نقل من يشغل المرتبة (الرابعة عشرة) أو المرتبة (الخامسة عشرة) داخل الجهة بقرار من الوزير المختص، بعد أخذ موافقة رئيس مجلس الوزراء.()

مادة ٧ -

تعلن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عن الوظائف التي في المرتبة (العاشرة) فما دون وما يعادلها في سلاليم رواتب الخدمة المدنية، ويخضع جميع المتقدمين لشغل هذه الوظائف لتقويم تحدد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مقاييسه وإجراءاته في ضوء متطلبات الوظائف، ويجوز بعد اتفاق وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والوزير المختص؛ أن تعلن الجهة الإدارية عن الوظائف التي يتفق في شأنها وفق المقاييس والإجراءات التي تحددها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.()

(١) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٩٥/م) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٥هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

(٢) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٥٧/م) وتاريخ ١٤٣٨/٥/٢٤هـ بحيث أصبح نصهما وفقاً لما ورد أعلاه.

(٣) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٥٧/م) وتاريخ ١٤٣٨/٥/٢٤هـ بحيث أصبح نصهما وفقاً لما ورد أعلاه.

مادة ٨ -

الموظف الذي لا يباشر مهام وظيفته دون عذر مشروع خلال خمسة عشر (١٥) يوما من تاريخ إبلاغه قرار التعيين يلغى قرار تعيينه ويعتبر كأن لم يكن.

مادة ٩ -

يعتبر الموظف المعين ابتداءً تحت التجربة مدة سنه.

مادة ١٠ -

- أ - تم ترقية ونقل الموظفين إلى الوظائف الشاغرة وفق الأحكام التي تحددها قواعد التصنيف بما في ذلك مؤهلات وشروط شغل الوظيفة.
- ب - لا تكون الترقية نافذة قبل صدور القرار بها.

الفصل الثاني (الواجبات)

مادة ١١ -

يجب على الموظف خاصة:

- أ - أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه.
- ب - أن يراعي آداب اللياقة في تصرفاته مع الجمهور ورؤسائه وزملائه ومرؤسيه.
- ج - أن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته وأن ينفذ الأوامر الصادرة إليه بدقه وأمانه في حدود النظم والتعليمات.

مادة ١٢ -

يحظر على الموظف خاصة:

- أ - إساءة استعمال السلطة الوظيفية.
- ب - استغلال النفوذ.
- ج - قبول الرشوة أو طلبها بأي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة.
- د - قبول الهدايا أو الإكراميات أو خلافه بالذات أو بالوساطة لقصد الإغراء من أرباب المصالح.
- هـ - إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد تركه الخدمة.

مادة ١٣ -

يجب على الموظف أن يمتنع عن:

- أ - الاشتغال بالتجارة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
- ب - الاشتراك في تأسيس الشركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها أوفي محل تجاري إلا إذا كان معيناً من الحكومة، ويجوز بمقتضى لائحة يصدرها مجلس الوزراء الاذن للموظفين بالعمل في القطاع الخاص في غير أوقات الدوام الرسمي.

مادة ١٤ -

لا يجوز للموظف الجمع بين وظيفته وممارسة مهنة أخرى، على أنه يجوز وفق لائحة يصدرها مجلس الوزراء السماح بالاشتغال بالمهنة الحرة لمن تقضي المصلحة العامة السماح لهم بذلك؛ للحاجة إلى مهنهم^(١).

مادة ١٥ -

كل موظف مسؤول عما يصدر عنه ومسؤول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه.

مادة (١٥) مكرر^(٢)

تتولى إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية تطبيق أحكام هذا النظام ولوائحه التنفيذية والقرارات والتعليمات ذات العلاقة، وتلتزم الإدارات المعنية في كل جهة حكومية بالرجوع إليها في جميع ما يتعلق بذلك، وعلى الجهة الحكومية الرجوع إلى الوزارة فيما يعترضها عند التطبيق.

الفصل الثالث (الرواتب والعلاوات)

مادة ١٦ -

يستحق الموظف راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل.

مادة ١٧ -

يمنح الموظف العلاوة وفق سلم الرواتب الملحق بهذا النظام، وذلك بمنحه الدرجة التالية المباشرة للدرجة التي يشغلها في المرتبة نفسها، ويتم ذلك ابتداءً من أول يوم في كل سنة مالية^(٣).

مادة ١٨ -

أ - يمنح الموظف المعين راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي عين عليها، فإذا كان راتبه عند التعيين يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه؛ يمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه عند التعيين.

ويجوز التعيين في غير الدرجة الأولى بالنسبة لمن يتوفر لديه مؤهلات معينة يحددها مجلس الوزراء.

ب - يمنح الموظف المرقى راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي يرقى إليها، فإن كان راتبه عند الترقية يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه؛ فيمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه، على ألا تقل الزيادة التي يحصل عليها المرقى في راتبه عن مقدار العلاوة المحددة للمرتبة التي كان مثبتاً عليها قبل الترقية على المرتبة الأعلى.

ج - إذا أعيد الموظف الذي ترك الخدمة إلى وظيفة في المرتبة نفسها التي كان يشغلها عند انتهاء خدمته؛ فيوضع في الدرجة نفسها التي كان عليها، أما إذا أعيد إلى وظيفة ذات مرتبة أعلى أو أدنى فيمنح راتب أول درجة يتجاوز راتبها راتب الدرجة التي كان يشغلها في السلم المطبق عليه، فإن كان راتبه يزيد على راتب آخر درجة في مرتبة الوظيفة؛ فيمنح هذه الدرجة^(٤).

(١) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٥٧/م) وتاريخ ١٤٣٨/٥/٢٤هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

(٢) تم إضافة هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٩٥/م) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٥هـ.

(٣) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (١٣٩/م) وتاريخ ١٤٤١/١/١٩هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

(٤) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٥٧/م) وتاريخ ١٤٣٨/٥/٢٤هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

مادة ١٩-

- أ- يصرف للموظف المكفوف اليد ومن في حكمه، أو الموقوف احتياطياً نصف راتبه الأساسي، فإن برّئ أو عوقب بغير الفصل فيصرف له النصف الباقي منه ولا يستعاد ما صرف له إذا عوقب بالفصل.
- ب- يصرف للموظف الموقوف في حقوق خاصة نصف صافي راتبه الأساسي، وذلك لمدة لا تزيد على سنتين. فإن عاد لمباشرة عمله قبل انتهاء هذه المدة يصرف له النصف الباقي منه. أما إذا استمر إيقافه فيطوى قيده ولا يصرف له النصف الباقي من راتبه، ولا يستعاد ما صرف له.^(١)

مادة ٢٠-

لا يجوز الحجز على شيء من راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة، ولا يجوز أن يتجاوز المقدار المحجوز في الشهر ثلث صافي راتبه الشهري ما عدا دين النفقة، وإذا كان الموظف موقوفاً بسبب مطالبتة بدين للحكومة فيصرف له راتبه الأساسي.^(٢)

مادة ٢١-

مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة واللوائح الأخرى، لا يستحق الموظف راتباً عن الأيام والساعات التي لا يباشر فيها عمله.^(٣)

الفصل الرابع (البدلات والمكافآت والتعويضات)

مادة ٢٢-

يصرف للموظف المنتدب بدل نقدي عن كل يوم يقضيه خارج مقر عمله داخل المملكة أو خارجها وفق الفئات التي تحددها لائحة الحقوق والمزايا المالية.^(٤)

مادة ٢٣-

يجوز بقرار من الوزير المختص تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة معينة أو بالقيام بمهمة رسمية، كما يجوز تكليفه بذلك مع قيا مه بمهام وظيفته الأصلية.

مادة ٢٤-

- أ- يجوز بقرار من الوزير المختص منح الموظف المتميز مكافأة نقدية، وتحدد اللائحة مقدار المكافأة وأسس منحها وشروطه وضوابطه.
- ب- للجهة الحكومية أن تكافئ الموظف المتميز بمنحه شهادة تميز، أو تكريمه، أو ترشيحه للمنافسة على جوائز التميز المعتمدة وتحدد اللائحة أسس ذلك وضوابطه.^(٥)

(١) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٩٥/م) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٥هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

(٢) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٢٣/م) وتاريخ ١٤٣٥/٤/١١هـ.

(٣) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (١٣٩/م) وتاريخ ١٤٤١/١٠/١٩هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

(٤) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٩٥/م) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٥هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

(٥) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (١٣٩/م) وتاريخ ١٤٤١/١٠/١٩هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

(٦) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٩٥/م) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٥هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

مادة ٢٥-

يجوز التعاقد للقيام بأعمال بعض الوظائف وفقاً لما تحدده اللائحة.^(١)

مادة ٢٥ مكرر(٢)

يجوز التعاقد مع المستشارين والخبراء لأداء خدمة معينة، بموجب نموذج عقد يتفق عليه بين الجهة الحكومية ووزارتي الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية والمالية، يتضمن نطاق ومجال العمل المطلوب أدائه ومدة العقد والتزامات وحقوق الطرفين بما في ذلك السقف الأعلى لاستحقاقات المتعاقد. وتحدد اللائحة ضوابط التعاقد وإجراءاته وآلية تحديد المقابل المالي في العقود.

مادة ٢٦-

يصرف للموظف الذي يكلف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي وأثناء العطل الرسمية مكافأة نقدية عن الساعات الإضافية، وتحدد اللائحة قواعد منح هذه المكافأة.

مادة ٢٧-

تحدد اللائحة أنواع ومقدار وشروط البدلات أو المكافآت أو التعويضات أو المزايا التي تمنح للموظف.

الفصل الخامس (الإجازات والإعارة)

مادة ٢٨-

تحدد اللائحة أنواع ومدد وشروط الإجازات وفترات الغياب التي يستحقها الموظف أو يؤذن له فيها.

مادة ٢٩-

أ- تجوز إعارة خدمات الموظف - بعد موافقته - للعمل لدى غير جهة عمله، بما في ذلك الحكومات، أو الهيئات، أو المنظمات الدولية، أو المؤسسات غير الربحية.

ب- يجوز للجهة الحكومية أن تستعير خدمات من ليس مشمولاً بنظام الخدمة المدنية.

وتحدد اللائحة قواعد الاستعارة والإعارة.^(٤)

الفصل السادس (إنهاء الخدمة)

مادة ٣٠-

مع مراعاة أسباب إنهاء الخدمة التي تنص عليها الأنظمة تنهى خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:
أ - الاستقالة.

ب - طلب الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن النظامية حسب نظام التقاعد.

(١) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٧٣/م) وتاريخ ١٤٤١/٥/٢٧هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

(٢) تم إضافة هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٩٥/م) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٥هـ.

(٣) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٥٧/م) وتاريخ ١٤٣٨/٥/٢٤هـ.

(٤) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (١٣٩/م) وتاريخ ١٤٤١/١/١٩هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

ج- إلغاء الوظيفة.

د- بلوغ السن النظامية للتقاعد ما لم تمدد خدمته بقرار من السلطة المختصة.

هـ- العجز الصحي.

و- عدم تنفيذ قرار النقل دون عذر مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ ابلاغ الموظف بالقرار.

ز- الفصل لأسباب تأديبية.

ح- الفصل بأمر ملكي أو بقرار من مجلس الوزراء.

ط- الانقطاع عن العمل دون عذر مشروع مدة خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً متفرقة خلال السنة السابقة لإصدار قرار إنهاء الخدمة.

ي- سحب الجنسية أو إسقاطها.

ك- فقد الموظف بعد مضي مدة يحددها مجلس الوزراء.

ل- عدم الصلاحية لشاغلي الوظائف المستثناة من المسابقة والمؤهل.

م - عدم الكفاية لحصوله على تقويم أداء وظيفي بدرجة غير مرضى ثلاث مرات متتالية وفقاً لما تحدده اللائحة.



الباب الثالث: أحكام عامة وانتقالية

مادة ٣١-

لوزير المختص تفويض بعض صلاحياته المقررة في هذا النظام.

مادة ٣٢-

يكون لرئيس المصلحة المستقلة بالنسبة لموظفي هذه المصلحة من الصلاحيات ما للوزير بالنسبة لموظفي الوزارة.

مادة ٣٣-

لا يجوز تعيين الموظف على أكثر من وظيفة واحدة.

مادة ٣٤-

يعتبر تدريب الموظفين جزءاً من واجبات العمل النظامية سواء كان داخل أو خارج أوقات الدوام الرسمي، وعلى جميع الوزارات والمصالح الحكومية تمكين موظفيها من تلقي التدريب كل في مجال اختصاصه.

مادة ٣٥-

يكون ابتعاث الموظفين للدراسة في الخارج، أو إيفادهم للدراسة في الداخل، وفق مقتضيات مصلحة العمل، وتحدد اللائحة قواعد الابتعاث والإيفاد. ^{(١) (٢)}

مادة ٣٦-

تصدر وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لائحة لقياس أداء الموظف، تتضمن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وتحدد اللائحة على وجه خاص الآتي:

١- أسس قياس أداء الموظف ومعايره ومستوياته.

٢- مستويات الأداء التي يستحق عنها الموظف العلاوة الدورية.

٣- مستويات الأداء المطلوبة للترقية.

٤- إجراءات التظلم من نتائج تقييم الأداء السنوي. ^(٣)

(١) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٥٧/م) وتاريخ ١٤٣٨/٥/٢٤هـ.

(٢) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (١٣٩/م) وتاريخ ١٤٤١/١٠/١٩هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

(٣) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (٩٥/م) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٥هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

مادة ٣٦ مكرر-^(١)

تتولى إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية إعداد الخطط الوظيفية وفق المعايير والأسس التي تحددها اللائحة، وبخاصة ما يأتي:

- أ - خطة القوى العاملة.
- ب - خطة التطوير والتدريب.
- ج - خطة تطوير القيادات.
- د - خطة إدارة المواهب.
- هـ - خطة التعاقب الوظيفي.

ويعتمد الوزير المختص هذه الخطط بالتنسيق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

مادة ٣٧-

يجوز استثناء وظائف معينة من بعض أحكام هذا النظام وفق ما تنظمه اللائحة، وذلك بالاتفاق مع وزير المالية.^(٢)

مادة ٣٧ مكرر- (٣)

تسري أحكام هذا النظام على جميع الموظفين المدنيين الذين يشغلون وظائف ثابتة في الميزانية العامة للدولة، ويستثنى من تطبيق أحكامه موظفو الجهات الذين تسري في شأنهم أنظمة أو لوائح خاصة في حدود ما تنص عليه تلك الأنظمة واللوائح.

مادة ٣٨ -

يحل هذا النظام محل نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٨٥) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ وذلك:

- أ - بالنسبة للموظفين الخاضعين بصفة أصلية لهذا النظام.
- ب - بالنسبة للموظفين الذين يعتبر النظام المذكور مكملًا للنظم التي تحكم أوضاعهم وذلك في حدود ما تنص عليه تلك النظم.

مادة ٣٩-

يصدر مجلس الوزراء لوائح هذا النظام، وللمجلس تفويض وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في إصدار بعض منها.^(٤)

مادة ٤٠-

لمجلس الوزراء حق تفسير هذا النظام.

(١) تم إضافة هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٩٥) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٥هـ .

(٢) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١٣٩) وتاريخ ١٤٤١/١/١٩هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.

(٣) تم إضافة هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥٧) وتاريخ ١٤٣٨/٥/٢٤هـ.

(٤) تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٩٥) وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٥هـ بحيث أصبح نصها وفقاً لما ورد أعلاه.



لمزيد من المعلومات، الرجاء التواصل مع

www.hrsd.gov.sa