



لائحة انتهاء الخدمة

(الصادرة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية)

رقم ٨١٣/١ وتاريخ ٢٠/٨/١٤٢٣هـ)

١٤٣٩هـ



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 ١٤/٣٠ و ١٥/٣٠ و ١٦/٣٠ و ١٧/٣٠ المتعلقة بانتهاء 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 التي 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 المعدلة (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 بانتهاء الخدمة بالاستقالة أو التقاعد لموظفي المرتبتين (١٥-١٤).

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



(ما ورد بنظام الخدمة المدنية فيما يتعلق بانتهاء الخدمة)

المادة (٣٠)

تيسيراً للباحثين والمختصين فقد تم وضع المادة (٣٠) من نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ وتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧ هـ التي صدرت هذه اللائحة تنفيذاً لها، وهي:

(مع مراعاة أسباب إنهاء الخدمة التي تنص عليها الأنظمة الأخرى تنهى خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:

أ- الاستقالة.

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

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 عشرة 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 مرض ثلاث مرات متتالية وفقاً لما تحدده اللائحة.

ن- الوفاة. (١)

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



(لائحة انتهاء الخدمة) الاستقالة والإحالة على التقاعد المبكر

المادة الأولى:

- أ- الاستقالة هي طلب مكتوب يقدمه الموظف إلى رئيسه المباشر معلناً رغبته في ترك الخدمة.
- ب- يتم قبول استقالة من يشغل أياً من المرتبتين الخامسة عشر أو الرابعة عشرة بقرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بعد استئذان المقام السامي ويتم قبول استقالة من يشغل المراتب الأخرى من صاحب الصلاحية.
- ج- لا تنتهي خدمة الموظف إلا بصور قرار قبول استقالته أو بمضي ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، ولا يجوز للموظف ترك العمل قبل التاريخ المحدد لقبول الاستقالة أو مضي فترة "الثلاثين" يوماً، وإذا انقطع عن العمل خلال هذه الفترة - دون عذر مشروع - عومل بموجب المادة "العاشرة" من هذه اللائحة^(١).
- د- يجوز للوزير - أو رئيس المصلحة المستقلة - خلال فترة "الثلاثين" يوماً المشار إليها في الفقرة (ج) من هذه المادة إخطار الموظف بإرجاء قبول استقالته إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك لمدة لا تزيد عن (٩٠) تسعين يوماً من التاريخ المحدد بالاستقالة، ولا تقبل استقالة الموظف أو إحالته على التقاعد قبل بلوغ السن النظامية إذا كان مكفوف اليد أو محالاً للتحقيق أو المحاكمة^(٢).

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

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^(٣).

(١) تم تعديل الفقرة (ج) بالنص الجديد بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٨٥١/١) وتاريخ ١٤٣٥/٥/٣هـ.

(٢) تم تعديل الفقرة (د) بالنص الجديد بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٨٥١/١) وتاريخ ١٤٣٥/٥/٣هـ.

(٣) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٧١) وتاريخ ١٤٣٨/١/٣٠هـ القاضي بتعديل المادة (الخامسة) ليكون نصها حسب الصيغة الواردة أعلاه.



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 أياً من المرتبتين (الخامسة عشرة أو الرابعة عشرة) سن الإحالة على التقاعد بقوة النظام فيصدر الوزير أو رئيس المصلحة المستقلة القرار التنفيذي لذلك.

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 لأغراض التقاعد حتى تاريخ كف يده خمساً وعشرين سنة فأكثر. وتسوى حقوقه التقاعدية وتصرف له وفقاً 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 التقاعدية وصرف مستحقاته حتى الانتهاء من القضية.

المادة الثامنة:

- أ- إذا استمر 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 بمسائلة 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 أو القضائي وحتى تاريخ صدور القرار التنفيذي بإنهاء خدمته.
- ب- 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.

(١) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٥٢) وتاريخ ١٠/٥/٢٥٠٤ هـ وقضى بعدم استفادة الباقي على رأس العمل بعد السن النظامية للتقاعد من الحقوق التقاعدية، إلا بعد انتهاء مباشرته أعمال الوظيفة نهائياً، ويتم مساءلة المتسبب في ذلك، ويشمل العسكريين والمدنيين. بحيث لا يجمع في هذه الحالة بين الراتب التقاعدي وراتب الوظيفة.



(العجز الصحي عن العمل)

المادة التاسعة:

تنتهي خدمة الموظف إذا ثبت عجزه صحياً عن العمل بموجب قرار من الهيئة الطبية ويكون ذلك من تاريخ تبليغ جهة عمله بقرار الهيئة على أن لا يتجاوز تاريخ طبي قيده ثلاثين يوماً من تاريخ صدور قرار الهيئة وتحدد وزارة الخدمة المدنية الإجراءات المتبعة في ذلك.^(١)

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 سابقاً أو غيرها بالشروط الآتية:

١. أن يتم عرضه على الهيئة الطبية العامة لتقرر ما إذا كان لائقاً صحياً لشغل الوظيفة العامة.
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 وإلا 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 إجازته أو انتهاء فترة تدريبه أو إعارته أو أية فترة غياب مسموح بها نظاماً إلى استئناف عمله خلال خمسة عشر يوماً.

المادة الحادية عشرة:

الموظف الذي يقطع عن عمله ولا يعود لاستئنافه لعذر مشروع عليه أن يبلغ بعذره خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تغيبه وإلا جاز للجهة الإدارية طبي قيده لغيابه^(٢).

(١) صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٦٨٤/١) وتاريخ ٢٠/٤/١٤٣٣ هـ وتضمن:

(أولاً: الموافقة على الضوابط التالية:
- إذا انقطع الموظف عن عمله دون عذر مشروع المدة التي يجوز بعدها إنهاء خدمته لغيابه فعلي الجهة الحكومية إنذاره كتابة على عنواه الثابت للاستفسار عن سبب انقطاعه وأنها ستقوم - في حالة عدم إبداء أسباب تقبلها - خلال (خمسة عشر) يوماً باتخاذ الإجراءات النظامية في حقه، وفقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٠٤٥/١) وتاريخ ١٤٢٦/٣/٧ هـ.

- يشترط لتعديل سبب إنهاء خدمة الموظف من الغياب أو غيره إلى العجز الصحي ما يلي:
أ- أن يتقدم الموظف المنتهية خدمته بطلب تعديل سبب إنهاء الخدمة قبل مضي (خمس سنوات) من تاريخ انقطاعه عن العمل وأن يتضمن هذا الطلب مسوغات مقنعة عن أسباب التأخر في تقديم الطلب، وأسباب عدم رفع التقارير والمستندات المثبتة لعجزه الصحي في حينها.
ب- أن تصدر الهيئة الطبية العامة تقريراً يستند إلى وقائع ثابتة وتقارير طبية موثقة صادرة قبل انقطاع الموظف عن العمل أو انشاءه توضح حالته ووضعها الصحي وأنها تسوغ غيابه.

ثانياً: يبدأ سريان هذه الضوابط من تاريخ تبليغها من قبل الديوان الملكي.

ثالثاً: تعامل الحالات المماثلة السابقة لهذه الضوابط، وفق الأمر السامي رقم (٥١١٠/م ب) وتاريخ ١٤٣٢/٨/٨ هـ.

(٢) 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 ما يأتي (على الجهات الحكومية إنذار الموظف المنقطع عن العمل كتابة على عنوانه الثابت للاستفسار عن أسباب انقطاعه وأنها ستقوم في حالة عدم إبداء أسباب تقبلها الإدارة خلال خمسة عشر يوماً باتخاذ الإجراءات النظامية بحقه).

- صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٨٣١/١) وتاريخ ١٤٣٥/٤/١١ هـ بإيقاف العمل بالبند "ثانياً" من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٠٤٥/١) وتاريخ ١٤٢٦/٣/٧ هـ، ويتم مراجعة ذلك مستقبلاً من وزارة الخدمة المدنية في ضوء ما يستجد بعد تفعيل المواد الخاصة بعناوين الإقامة والعمل وفق ما نص عليه قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥٢) وتاريخ ١٤٣٤/٧/٢٤ هـ.



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 حداً.
 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)(^١).
 ٤. إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة.

ولا يؤثر وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها على تطبيق هذا الحكم(^٢).

ب- إذا صدر على الموظف حكم بعقوبة من أي جهة مختصة أنيط بها نظاماً توقيع عقوبات معينة ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوة النظام وفقاً 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 المفصول من الخدمة مكفوف اليد أو من في حكمه فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ كف يده أو حبسه احتياطياً.

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 كالاتي:

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

(^١) ورد بخطاب وزارة العدل رقم ٢٩/٩٤٩٢٠/٦ وتاريخ ٢٩/٩/٣١٤٢٩/٩٤ (أن عقوبة متعاطي المخدرات عقوبة تعزيرية ويقصد بالحد فيها مقدار العقوبة وليس أنها عقوبة حدية وذلك وفقاً لقرار هيئة كبار العلماء رقم ٨٥ وتاريخ ١١/١١/١٤٠١هـ).

(^٢) إضافة إلى ما ورد بأخر هذه الفقرة (أ) من المادة (الثانية عشرة) أعلاه فقد صدر المرسوم الملكي رقم م/٤٤ وتاريخ ١٤٢٥/٧/٢٨هـ المبني على قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٠ وتاريخ ١٤٢٥/٧/٢١هـ ونص على أنه (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 اتضح 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 اتضح أمره بعد انتهاء خدمته فتعتبر خدمته نظامية اعتباراً من تاريخ إكماله فترة الحظر النظامية ويعتبر ما تقاضاه قبل انتهاء 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 منسقاً.

المادة السابعة عشرة:

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