

## Document Summary

<b>Document Code</b>	7-1-1-5
<b>Standard</b>	Fifth

<b>Document Title</b>	Complaints and Dispute Resolution Guide for Faculty Members and Administrative staff
<b>Issuer</b>	Deanship of Human Resources
<b>Issue Date</b>	1443

## Summary:

The Complaints and Dispute Resolution Guide for Faculty Members and Administrative Staff at the University includes the regulations governing the discipline of faculty members and employees within the University of Al-Majmaah.

Decision No. (1417/6/4) was issued by the Higher Education Council on 26/8/1417 AH approving the issuance of regulations governing the affairs of personnel in Saudi universities, including faculty members and those under their jurisdiction. These regulations encompass the discipline of faculty members and those under their jurisdiction in Articles 82 through 91. The implementing rules clarifying and explaining those articles were also issued. The university, in case of administrative or technical violations, violation of instructions, negligence in work, or inappropriate behavior, applies the specified procedures in the regulations, specifically Articles 82 through 91 of the regulations governing faculty affairs, including Article 44 of the regulations for the employment of non-Saudis in universities.

In this context, Article 83 of the same regulations empowered the university president to appoint a dean to investigate a faculty member suspected of neglecting their duties and to submit a report on the investigation results before referral to the disciplinary committee, as it is one of the tasks assigned to them.

The implementing rules specific to Article 83 of the regulations for Saudi faculty members outline the disciplinary procedures to be followed for disciplining faculty members and those under their jurisdiction, as well as Article 88 of the same regulations, which regulates the procedures for cases referred to the disciplinary committee as stipulated in Article 82.

As for the violations of faculty members, they are outlined in Articles 38 and 39 of the mentioned regulations, which detail the duties that faculty members must perform.

Regarding the discipline of administrative employees, the Regulations for the Job Discipline System issued by Royal Decree No. (M/18) dated 8/2/1443 AH, approved by the Cabinet Decision No. (85) dated 30/1/1443 AH, are applied. It includes twenty-five articles, the most prominent of which are:

Article 3: The system applies to all employees except those working under systems where penalties are governed by special rules; they are treated according to those rules within their provisions.

Article 6: The possible penalties imposed on the employee are:

1. Written warning
2. Deduction from salary not exceeding three months' net salary.
3. Deprivation of one annual bonus
4. Non-consideration for promotion for up to two years from the due date for promotion
5. Dismissal from service.

Article 19: In cases where an employee is referred for investigation or criminal trial for a violation or related violations, administrative procedures for the violation and related violations are suspended until the investigation or trial is completed.

Article 20: The violation or claim is dropped - depending on the case - in the following situations:

1. Death
2. Total medical incapacity preventing the employee from being held accountable, as documented by a medical report from the General Medical Authority
3. Two years have passed since the discovery of the violation without taking any investigative or trial actions. If multiple individuals are accused, the interruption of the period towards one of them results in its interruption towards others.

## ملخص الوثيقة

7-1-1-5	كود الوثيقة:
الخامس	المعيار

دليل الشكاوى وتسوية المنازعات لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالجامعة	عنوان الوثيقة
جامعة المجمعة عمادة الموارد البشرية	جهة الإصدار
1443	تاريخ الإصدار

### الملخص:

يوضح دليل الشكاوى وتسوية النزاعات لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالجامعة يتضمن المواد المنظمة لللائحة تأديب أعضاء هيئة التدريس والموظفين داخل جامعة المجمعة.

صدر قرار مجلس التعليم العالي رقم (4/6/1417) بتاريخ 26/8/1417هـ بالموافقة علي إصدار اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ، والتي تضمنت في طياتها تنظيم تأديب أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم وذلك في المواد من الثانية والثمانون وحتى الحادية والتسعين، كما صدرت القواعد التنفيذية الشارحة والموضحة لتلك المواد، والجامعة في حال ارتكاب المخالفات الإدارية والفنية بالجامعة أو مخالفة التعليمات أو الإهمال في العمل أو السلوك غير اللائق تقوم بتطبيق الإجراءات المحددة في اللوائح المشار إليها أعلاه ، وتحديدًا المواد من (82) إلى (91) من اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس ، شاملاً ذلك المادة

(44) من لائحة توظيف غير السعوديين في الجامعات. وفي هذا السياق فإن المادة الثالثة والثمانون من ذات اللائحة قد أناطت بسعادة رئيس الجامعة سلطة تكليف أحد العمداء للتحقيق مع عضو هيئة التدريس الذي يعتقد انه مخل بواجباته وتقديم تقرير عن نتيجة التحقيق وذلك قبل الإحالة إلى لجنة التأديب وذلك لكونه أحد المهام المناطة بها. وقد تضمنت القواعد التنفيذية الخاصة بالمادة الثالثة والثمانون من لائحة أعضاء هيئة التدريس السعوديين الاجراءات التأديبية المتعين اتباعها لتأديب عضو هيئة التدريس ومن في حكمه، وكذلك المادة الثامنة والثمانون من ذات اللائحة والتي نظمت الإجراءات المتبعة في القضية المحالة للجنة التأديب المنصوص عليها في المادة الثانية والثمانون، وبالنسبة لمخالفات عضو هيئة التدريس.

فقد وردت ضمن المادتين الثامنة والثلاثون والتاسعة والثلاثون من اللائحة المذكورة. حيث ورد بهما الواجبات التي يتعين علي عضو هيئة التدريس القيام بها. وفيما يتعلق بتأديب الموظفين الاداريين يتم تطبيق لائحة نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 8/2/1443هـ بالموافقة عليه بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (85) وتاريخ 30/1/1443هـ

حيث يشمل خمسة وعشرون مادة أبرزها:

المادة الثالثة: يسري النظام على جميع الموظفين عدا من يعملون وفقاً لأنظمة ينظم فيها الجزاء بقواعد خاصة؛ فيعاملون وفقاً لتلك القواعد، وفي حدود ما تتضمنه من أحكام.

والمادة السادسة:

الجزاء الذي يجوز ايقاعه على الموظف هو:

- 1- الإنذار المكتوب.
- 2- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر على الا يتجاوز المحسوم شهريا (ثلث) صافي الراتب الشهري.
- 3- الحرمان من علاوة سنوية واحدة.
- 4- عدم النظر في الترقية بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ الاستحقاق للترقية.

## 5- الفصل من الخدمة.

### والمادة التاسعة عشرة

في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة الموظف إلى التحقيق، أو المحاكمة جنائيا، في مخالفة بوشرت فيها إجراءات إدارية أو في مخالفات مرتبطة بها؛ توقف الإجراءات الإدارية عن المخالفة نفسها، وعن المخالفات المرتبطة بها، إلى أن تنتهي إجراءات التحقيق أو المحاكمة.

### والمادة العشرون:

تسقط المخالفة أو الدعوى - بحسب الحال - في الحالات الآتية:

- 1- الوفاة.
- 2- 2- العجز الصحي الكلي الذي تتعذر معه مساءلة الموظف المثبت بتقرير طبي من الهيئة الطبية العامة.
- 3- 3- مضي سنتين من تاريخ اكتشاف وقوع المخالفة دون اتخاذ أي من إجراءات التحقيق أو المحاكمة، او مضي سنتين من تاريخ اتخاذ اخر إجراء واذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة تجاه احدهم يترتب عليه انقطاعها تجاه الاخرين.







# دليل الشكاوى وتسوية النزاعات لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالجامعة

## مقدمة

صدر قرار مجلس التعليم العالي رقم (1417/6/4) بتاريخ 1417/8/26هـ بالموافقة علي إصدار اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ، والتي تضمنت في طياتها تنظيم تأديب أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم وذلك في المواد من الثانية والثمانون وحتى الحادية والتسعين، كما صدرت القواعد التنفيذية الشارحة والموضحة لتلك المواد، والجامعة في حال ارتكاب المخالفات الإدارية والفنية بالجامعة أو مخالفة التعليمات أو الإهمال في العمل أو السلوك غير اللائق تقوم بتطبيق الإجراءات المحددة في اللوائح المشار إليها أعلاه ، وتحديدًا المواد من ( 82 ) إلى ( 91 ) من اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس، شاملًا ذلك المادة (44) من لائحة توظيف غير السعوديين في الجامعات.

وفي هذا السياق فإن المادة الثالثة والثمانون من ذات اللائحة قد أناطت بسعادة رئيس الجامعة سلطة تكليف أحد العمداء للتحقيق مع عضو هيئة التدريس الذي يعتقد انه مغل بواجباته وتقديم تقرير عن نتيجة التحقيق وذلك قبل الإحالة إلى (لجنة التأديب) وذلك لكونه أحد المهام المناطة بها. وقد تضمنت القواعد التنفيذية الخاصة بالمادة الثالثة والثمانون من لائحة أعضاء هيئة التدريس السعوديين الاجراءات التأديبية المتعين اتباعها لتأديب عضو هيئة التدريس ومن في حكمه، وكذلك المادة الثامنة والثمانون من ذات اللائحة والتي نظمت الإجراءات المتبعة في القضية المحالة للجنة التأديب المنصوص عليها في المادة الثانية والثمانون، وبالنسبة لمخالفات عضو هيئة التدريس فقد وردت ضمن المادتين الثامنة والثلاثون والتاسعة والثلاثون من اللائحة المذكورة. حيث ورد بهما الواجبات التي يتعين علي عضو هيئة التدريس القيام بها لاسيما البند (1).

وفيما يتعلق بتأديب الموظفين الإداريين يتم تطبيق لائحة نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 1443/2/8هـ بالموافقة عليه بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (85) وتاريخ 1443/1/30هـ.

# لائحة تأديب أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

أعضاء هيئة التدريس حسب (المادة الاولى) هم:

1- الأساتذة

2- الأساتذة المشاركون

3- الأساتذة المساعدون

يلحق بأعضاء هيئة التدريس في أحكام هذه اللائحة المحاضرون والمعيدون ومدرسو اللغات ومساعدو الباحثين. (المادة الثانية)

## المواد المنظمة لحالات تأديب أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

### المادة الثانية والثمانون:

تكوّن لجنة تأديب عضو هيئة التدريس ومن في حكمه بقرار من مدير الجامعة وذلك على النحو التالي:

رئيساً

1- أحد وكلاء الجامعة

عضواً

2- أحد عمداء غير الذي تولى التحقيق

عضواً

3- عضو هيئة تدريس لا تقل رتبته عن أستاذ

عضواً

4- أحد المتخصصين في الشريعة أو الأنظمة

### المادة الثالثة والثمانون:

مع مراعاة أحكام نظام تأديب الموظفين، إذا صدر من أحد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ما يعتقد أنه مغل بواجباته، يتولى أحد العمداء مباشرة التحقيق معه بتكليف من مدير الجامعة ويقدم للمدير تقريراً عن نتيجة التحقيق، ويحيل مدير الجامعة المحقق معه إلى لجنة التأديب إذا رأى موجباً لذلك.

### المادة الرابعة والثمانون:

لمدير الجامعة أن يصدر قراراً بإيقاف أي من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم عن العمل إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك، ولا يجوز أن تزيد مدة الإيقاف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من لجنة التأديب. ويجوز تمديد مدة الإيقاف مدة أو مدداً أخرى حسبما تقتضيه ظروف التحقيق بشرط ألا تزيد مدة الإيقاف في كل مرة عن سنة واحدة.

## المادة الخامسة والثمانون:

يصرف للموقوف عن العمل نصف صافي مرتبه، فإذا بريء أو عوقب بغير الفصل يصرف له الباقي من راتبه، أما إذا عوقب بالفصل فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم تقرر الجهة التي أصدرت العقوبة غير ذلك.

## المادة السادسة والثمانون:

يبلغ مدير الجامعة عضو هيئة التدريس - ومن في حكمه - المحال إلى لجنة التأديب بالتهم الموجهة إليه وصورة من تقرير التحقيق وذلك بخطاب مسجل قبل موعد الجلسة المحددة للمحاكمة بخمسة عشر يوماً على الأقل.

## المادة السابعة والثمانون:

لعضو هيئة التدريس ومن في حكمه المحال إلى لجنة التأديب الاطلاع على التحقيقات التي أجريت في الأيام التي يعينها المدير.

## المادة الثامنة والثمانون:

تنظر لجنة التأديب في القضية المحالة إليها وفق ما يأتي:

- 1- يتولى سكرتارية اللجنة موظف يختاره رئيس اللجنة.
- 2- تعقد اللجنة اجتماعاتها بناءً على دعوة الرئيس ويبلغ المحقق معه كتابة بخطاب مسجل بالحضور أمام اللجنة لسماع أقواله ودفاعه.
- 3- تعقد اللجنة جلساتها بحضور المحقق معه أو وكيل عنه، فإذا لم يحضر أو وكيله جاز النظر في القضية وتتم إجراءات التحقيق والنظر في القضية بسرية، وللجنة الحق في أن تستمع لأقوال الشهود عند الاقتضاء.
- 4- تتخذ قرارات اللجنة بالأغلبية، ولا تصح اجتماعاتها إلا إذا ضمن جميع أعضائها وترفع اللجنة قراراتها إلى مدير الجامعة ضمن محضر مرفق به ملف القضية خلال مدة لا تتجاوز الشهرين من تاريخ إحالة المحقق معه إليها للمصادقة عليه وفي حال عدم مصادقة مدير الجامعة على قرار اللجنة، يعاد للجنة مرة أخرى فإذا بقيت اللجنة على رأيها يرفع الأمر إلى مجلس الجامعة وقراره في ذلك نهائي.
- 5- يقوم مدير الجامعة بإبلاغ قرار اللجنة فور صدوره إلى عضو هيئة التدريس ومن في حكمه بكتاب مسجل.
- 6- يجوز لعضو هيئة التدريس ومن في حكمه الطعن في القرار بخطاب يرفعه إلى مدير الجامعة في مدى ثلاثين يوماً على الأكثر من إبلاغه بقرار اللجنة إلا وأصبح القرار نهائياً، وفي حال وصول الطعن قبل انتهاء المدة المحددة يعيد مدير الجامعة القضية إلى لجنة التأديب للنظر فيها مرة أخرى فإذا بقيت اللجنة على رأيها يتم الرفع إلى مجلس الجامعة، ويكون قرار مجلس الجامعة نهائياً.

## المادة التاسعة والثمانون:

مع مراعاة أحكام المادة (32) من نظام تأديب الموظفين تكون العقوبات التأديبية التي يجوز إيقافها على عضو هيئة التدريس ومن في حكمه:

1- الإنذار.

2- اللوم.

3- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري.

4- الحرمان من علاوة دورية واحدة.

5- تأجيل الترقية مدة عام.

6- الفصل.

## المادة التسعون:

لا تأثير للدعوى التأديبية في الدعاوى القضائية الأخرى الناشئة عن الواقعة ذاتها.

## المادة الحادية والتسعون:

لمدير الجامعة أن يوجه تنبيهاً إلى عضو هيئة التدريس ومن في حكمه الذي يخل بواجباته ويكون التنبيه شفوياً أو كتابياً ولمدير الجامعة توقيع عقوبات الإنذار واللوم على عضو هيئة التدريس وذلك بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويكون قراره في ذلك مسبباً ونهائياً.

وعلى العمداء أن يبلغوا مدير الجامعة بناءً على ما يصلهم من رؤساء الأقسام أو ما يلاحظونه هم عن كل ما يقع من عضو هيئة التدريس ومن في حكمه من إخلال بالواجبات المطلوبة أو أي مخالفات أخرى.

# نظام الانضباط الوظيفي

صدر المرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 8/2/1443هـ  
بالموافقة عليه بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (85) وتاريخ 30/1/1443هـ

## مرسوم ملكي كريم

الرقم: (م/18)  
تاريخ: 8/2/1443هـ

بعون الله تعالى  
نحن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

### ملك المملكة العربية السعودية

بناءً على المادة (السبعين) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ / 90) بتاريخ 27 / 8 / 1412هـ.

وبناءً على المادة (العشرين) من نظام مجلس الوزراء، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ / 13) بتاريخ 3 / 3 / 1414هـ.

وبناءً على المادتين (السابعة عشرة) و(الثامنة عشرة) من نظام مجلس الشورى، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ / 91) بتاريخ 27 / 8 / 1412هـ.

وبعد الاطلاع على قراري مجلس الشورى رقم (35 / 6) بتاريخ 17 / 4 / 1442هـ، ورقم (153 / 28) بتاريخ 12 / 10 / 1442هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (85) بتاريخ 30 / 1 / 1443هـ.

### رسمنا بما هو آت:

أولاً: الموافقة على نظام الانضباط الوظيفي، بالصيغة المرفقة.  
ثانياً: على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء ووزراء ورؤساء الأجهزة المعنية المستقلة - كل فيما يخصه - تنفيذ مرسومنا هذا

سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

# قرار مجلس الوزراء

الرقم: 85  
التاريخ: 1443/1/30هـ

## إن مجلس الوزراء

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم 59563 وتاريخ 16 / 10 / 1442هـ، المشتملة على خطابي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم 49865 وتاريخ 19 / 9 / 1439هـ، ورقم 10859 وتاريخ 27 / 3 / 1440هـ، في شأن مشروع نظام الانضباط الوظيفي.

وبعد الاطلاع على مشروع النظام المشار إليه.

وبعد الاطلاع على المحاضر رقم (573) وتاريخ 28 / 4 / 1441هـ، ورقم (1296) وتاريخ 11 / 10 / 1441هـ، ورقم (424) وتاريخ 4 / 7 / 1442هـ، ورقم (696) وتاريخ 26 / 11 / 1442هـ، والمذكرة رقم (421) وتاريخ 12 / 3 / 1442هـ، المعدة في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.

وبعد الاطلاع على التوصية المعدة في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية رقم (17-49 / 42 / د) وتاريخ 19 / 12 / 1442هـ.

وبعد النظر في قراري مجلس الشورى رقم (35 / 6) وتاريخ 17 / 4 / 1442هـ، ورقم (153 / 28) وتاريخ 12 / 10 / 1442هـ.

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (538) وتاريخ 16 / 1 / 1443هـ.

## يقرر

الموافقة على نظام الانضباط الوظيفي، بالصيغة المرفقة.  
وقد أعد مشروع مرسوم ملكي بذلك، صيغته مرفقة لهذا.

رئيس مجلس الوزراء



# نظام الانضباط الوظيفي

## المادة الأولى

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية -أيما وردت في هذا النظام- المعاني الموضحة أمام كل منها:

**النظام:** نظام الانضباط الوظيفي.

**اللائحة:** اللائحة التنفيذية للنظام.

**الوزير:** الوزير المختص بشؤون وزارته، أو رئيس الجهة المستقلة، بحسب الأحوال.

**الهيئة:** هيئة الرقابة ومكافحة الفساد.

**الوظيفة العامة:** مهمات واختصاصات مدنية يؤديها الموظف العام لخدمة عامة، يخضع فيها للسلطة الرئاسية في التنظيم الإداري.

**الموظف العام:** من يعمل لدى الدولة، أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية

العامة بوظيفة مدنية -بأي صفة كانت- سواء كان يعمل بصورة دائمة أو مؤقتة.

**المخالفة التأديبية:** كل عمل، أو امتناع عن عمل، يصدر عن الموظف، يتضمن

خروجًا على الواجبات، أو ارتكابًا للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظامًا، أو

يشكل مساسًا بشرف وكرامة الوظيفة.

**الجزاء:** أي جزاء إداري وارد في النظام.

**اللجنة:** لجنة النظر في المخالفات.

**حفظ التحقيق:** أمر إداري يصدر من سلطة التحقيق بعدم استكمالها؛ إذا رأت أنه

لا محل للسير فيه.

**كف اليد:** إيقاف الموظف عن تأدية مهمات وظيفته بصفة مؤقتة.

## المادة الثانية

يهدف النظام إلى حماية الوظيفة العامة، وضمان سير المرفق العام بانتظام،

وحسن أداء الموظف لعمله.

## المادة الثالثة

يسري النظام على جميع الموظفين عدا من يعملون وفقًا لأنظمة ينظم فيها

الجزاء بقواعد خاصة؛ فيعاملون وفقًا لتلك القواعد، وفي حدود ما تتضمنه من

أحكام.

## المادة الرابعة

1- لا يجوز إيقاع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه، ومواجهته بالمخالفة المنسوبة إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك كتابة في محضر. ويكون القرار الصادر بإيقاع الجزاء مسبباً. وتحدد اللائحة كيفية التحقيق، وإجراءاته.

2- لا يجوز شغل وظيفة من صدر في شأنه حكم أو قرار بالفصل من الخدمة؛ بطريق التعيين، أو التعاقد، أو الترقيّة، أو النقل؛ إلا بعد تحصن القرار بفوات مواعيد الطعن عليه أو بعد اكتساب الحكم الصفة النهائية.

## المادة الخامسة

كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية، يطبق عليه الجزاء المنصوص عليه في النظام، وذلك دون إخلال بالحق في رفع دعوى الحق العام، أو دعوى الحق الخاص.

## المادة السادسة

الجزاء الذي يجوز إيقاعه على الموظف هو:  
1- الإنذار المكتوب.

2- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً (ثلث) صافي الراتب الشهري.

3- الحرمان من علاوة سنوية واحدة.

4- عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية.

5- الفصل من الخدمة.

## المادة السابعة

يعفى الموظف من الجزاء إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر صدر من رئيسه، بالرغم من تنبيه الموظف لرئيسه بالمخالفة كتابة أو بأي من الطرق المعتمدة نظاماً.

## المادة الثامنة

في غير حالي الوفاة أو العجز الصحي الكلي؛ لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في النظام، أو الاستمرار فيها. وفي هذه الحالة يكون الجزاء غرامة لا تزيد على ما يعادل (ثلاثة) أمثال صافي آخر راتب شهري كان يتقاضاه

## المادة التاسعة

تشكل لجنة -أو أكثر بحسب الحال- بقرار من الوزير في كل جهة حكومية، تتولى النظر في المخالفات التي يرتكبها الموظفون والتحقيق فيها، وتحدد اللائحة عدد أعضاء كل من اللجان المنصوص عليها في النظام وتشكيلها، وآلية عملها، وإجراءاتها، وطريقة اتخاذ توصياتها، على أن يراعى أن تكون كل لجنة برئاسة متخصص في الأنظمة.

## المادة العاشرة

مع مراعاة ما نصت عليه كل من المادتين (الحادية عشرة) و(الثانية عشرة) من النظام:

- 1- إذا ظهر للجهة ارتكاب موظف لمخالفة، فيحال إلى اللجنة للتحقيق معه للنظر في إيقاع أحد الجزاءات وفقاً للنظام، وترفع توصياتها إلى الوزير، وتعتمد بقرار منه.
- 2- إذا أوصت اللجنة بإيقاع جزاء الفصل، ورأى الوزير مناسبتها، فيحيل توصيتها إلى لجنة يشكلها لهذا الغرض بقرار منه يشارك في عضويتها ممثل من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويراعى أن تكون هذه اللجنة برئاسة متخصص في الأنظمة؛ للنظر في التوصية بجزاء الفصل ومناسبتها، وتعتمد توصياتها بقرار من الوزير، وإذا لم تر اللجنة الأخذ بجزاء الفصل؛ فلها التوصية بإيقاع أي جزاء آخر.
- 3- يراعى عند اختيار الجزاء أن يكون متناسباً مع درجة المخالفة، مع الأخذ في الاعتبار السوابق، والظروف المخففة والمشددة، على ألا يوقع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة نفسها، أو المخالفات المرتبطة بعضها ببعض.
- 4- لا يحول تطبيق الأحكام الواردة في هذه المادة دون صلاحية الوزير -لأي سبب يقدره- في إحالة أي موظف إلى الهيئة.

## المادة الحادية عشرة

إذا أوصت اللجنة بإيقاع جزاء الفصل على من يشغل أيّاً من المرتبتين (الرابعة عشرة) و(الخامسة عشرة) أو ما يعادلها؛ فيحيل الوزير المخالفة المرتكبة من الموظف إلى الهيئة -لاستكمال ما يلزم وفقاً لاختصاصها- لتنظر في إيقاع جزاء الفصل أمام المحكمة المختصة، أو إعادة إحالة المخالفة إلى جهة عمل الموظف، مع اقتراح أي جزاء آخر غير الفصل.

## المادة الثانية عشرة

- أ- مع مراعاة اختصاصات الهيئة -المقررة نظاماً- يحال إليها الآتي:
- 1- الموظف الذي نسب إليه ارتكاب مخالفة في جهة حكومية غير التي يعمل فيها، أو الذي نقل منها بعد ارتكابه لتلك المخالفة إلى جهة أخرى.
  - 2- الموظفون الذين يتبعون أكثر من جهة حكومية، المنسوب إليهم ارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبط بعضها ببعض.
  - 3- الموظف الذي انتهت خدماته قبل الانتهاء من التحقيق معه، أو قبل البدء في اتخاذ الإجراءات الإدارية ضده.
  - 4- الموظف الذي يرتكب مخالفة أثناء عمله، ثم يتغير مركزه الوظيفي بانتقاله للعمل على نظام وظيفي آخر.
  - 5- الموظف الذي يحيله الوزير وفق الفقرة (4) من المادة (العاشرة) من النظام. وإذا رأت الهيئة توافر أدلة كافية لثبوت المخالفة -في أي من الفقرات السابقة- فترفع دعوى أمام المحكمة المختصة، مع إبلاغ الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف بذلك.
  - 6- طلبات الفصل لموظفي المرتبتين (الرابعة عشرة) و(الخامسة عشرة) أو ما يعادلها وفقاً للمادة (الحادية عشرة) من النظام.
- وتقوم الهيئة في حال ثبوت المخالفة ورأت إيقاع جزاء الفصل؛ برفع الدعوى أمام المحكمة المختصة، مع إبلاغ الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف بذلك.
- ب- للمحكمة المختصة إيقاع أي من الجزاءات المنصوص عليها في النظام في الدعوى التي ترفعها إليها الهيئة.

## المادة الثالثة عشرة

تزود الهيئة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والجهة الحكومية التي يتبع لها الموظف -إن كان لا يزال موظفاً حكومياً- بصورة من الحكم النهائي الصادر بحقه.

## المادة الرابعة عشرة

إذا صدر على الموظف حكم قضائي نهائي في دعوى جزائية بعقوبة غير موجبة للفصل بقوة النظام؛ فلجهة عمله إذا رأت أن ارتكابه للفعل يمثل إخلالاً بواجبات وظيفته، أن تحيل الموظف إلى اللجنة؛ لاستكمال الإجراءات اللازمة بشأنه.

## المادة الخامسة عشرة

للهيئة -في الحالات التي تنظرها- أن تحفظ التحقيق، أو أن تقترح الجزاء المناسب على الموظف، مع بيان الأفعال المنسوبة إليه على وجه التحديد، وتحيل المعاملة إلى جهته الإدارية؛ لإصدار قرار الجزاء بذلك وفق ما تراه الجهة الإدارية.

## المادة السادسة عشرة

تزود الجهة الحكومية المختصة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والهيئة، والديوان العام للمحاسبة، والموظف صاحب الشأن؛ بصورة من القرار الصادر عنها بإيقاع الجزاء ضده، وتحدد اللائحة إجراءات ذلك.

## المادة السابعة عشرة

- 1- تصدر الجهة الحكومية، أو الهيئة، أو المحكمة المختصة -كل بحسب اختصاصه وبما تقتضيه مصلحة العمل، أو التحقيق، أو المحاكمة- قرار كَفِّ يد الموظف لمدة (أو مدد) لا تتجاوز سنتين.
- 2- إذا كان الموظف مكفوف اليد لارتكابه مخالفة أو في حكم مكفوف اليد، أو الموقوف احتياطياً، وصدر بحقه قرار بالفصل بسببها؛ فتعد خدمته منتهية من تاريخ كَفِّ يده أو توقيفه احتياطياً، أيهما أسبق.

## المادة الثامنة عشرة

- 1- على جهة الضبط إبلاغ الجهة الحكومية التي يعمل بها الموظف الموقوف احتياطياً لاتهامه بارتكاب جريمة، وذلك فور إيقافه من قبل جهة الضبط.
- 2- على الجهة الحكومية التي يعمل بها الموظف الموقوف احتياطياً، تمكينه من العمل عند إخلاء سبيله، ما لم تتطلب مصلحة العمل أو التحقيق أو المحاكمة كَفِّ يده وفقاً للنظام.

## المادة التاسعة عشرة

في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة الموظف إلى التحقيق، أو المحاكمة جنائياً، في مخالفة بوشرت فيها إجراءات إدارية أو في مخالفات مرتبطة بها؛ توقف الإجراءات الإدارية عن المخالفة نفسها، وعن المخالفات المرتبطة بها، إلى أن تنتهي إجراءات التحقيق أو المحاكمة.

## المادة العشرون

تسقط المخالفة أو الدعوى -بحسب الحال- في الحالات الآتية:

- 1- الوفاة.

- 2- العجز الصحي الكلي الذي تتعذر معه مساءلة الموظف، المثبت بتقرير طبي من الهيئة الطبية العامة.

- 3- مضي سنتين من تاريخ اكتشاف وقوع المخالفة دون اتخاذ أي من إجراءات التحقيق أو المحاكمة، أو مضي سنتين من تاريخ اتخاذ آخر إجراء. وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة تجاه أحدهم يترتب عليه انقطاعها تجاه الآخرين.

## المادة الحادية والعشرون

مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الأخرى، تمحى الجزاءات التأديبية الموقعة على الموظف بعد مضي سنتين من تاريخ صدورها، ما لم يصدر فى حقه جزاء آخر خلال تلك المدة. وفى هذه الحالة تحسب المدة من تاريخ صدور قرار الجزاء الأخير.

## المادة الثانية والعشرون

يجوز للوزير -بقرار مكتوب- تفويض من يراه من منسوبى الجهة، ببعض صلاحياته المقررة فى النظام، عدا إيقاع جزاء الفصل.

## المادة الثالثة والعشرون

تعد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية -بالتنسيق مع الهيئة وديوان المظالم- اللائحة، وتصدر بقرار من وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية خلال (تسعين) يوماً من تاريخ نشر النظام، ويعمل بها عند نفاذ النظام.

## المادة الرابعة والعشرون

يلغى النظام المواد من (31) إلى (46) والمادة (48)، من نظام تأديب الموظفين، الصادر بالمرسوم الملكى رقم (م / 7) وتاريخ 1 / 2 / 1391هـ، وكل ما يتعارض معه من أحكام.

## المادة الخامسة والعشرون

يعمل بالنظام بعد (مائة وثمانين) يوماً من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية.