



التدريب والابتعاث

الاستفسار: هل تحتسب الخدمة التي يقضيها الموظف على بند المشاريع المقطوعة لغرض إكمال مدة الخدمة المطلوب توافرها لابتعاث الموظف للدراسة في الخارج؟

الرأي: لفظ الخدمة الواردة في المادة (٦) من أحكام ابتعاث الموظفين لفظ عام يشمل جميع من يخدم في الدولة تحت أي تنظيم معين يسمح بالتعيين مادامت هذه الخدمة الحكومية قد تمت بعد الحصول على المؤهل العلمي المحدد للبعثة ولا يقتصر الأمر على من يخدم وفقاً لنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية.

الاستفسار: ما مدى استحقاق الموظف المدرب الذي انقطع أثناء فترة التدريب للمكافأة المقررة بموجب أحكام لائحة التدريب؟

الرأي: إن الموظف إذا التحق بالدورة وانقطع عنها فإنه يستحق المكافأة المقررة بموجب لائحة التدريب عن الفترة التي قضاها في التدريب فقط ولا تحتسب الفترة للأغراض الوظيفية لعدم إكمال البرنامج بنجاح.

الاستفسار: هل يمنح الموظف المبتعث للتدريب في الخارج مكافأة عن العمل الإضافي إذا شمل التدريب عطلة العيد الرسمية؟

الرأي: لا يستفيد الموظف المبتعث للخارج للتدريب إذا تخلل فترة التدريب إجازة رسمية من المكافأة المقررة لمن يكلف بالعمل الإضافي في أيام العطل الرسمية لأنه في هذه الحالة يخضع لقواعد التدريب.



الاستفسار: ما مدى استحقاق الموظف للتدريب خارج مقر عمله لبدل النقل بالإضافة إلى بدل الانتداب المقرر له بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٨٣) في ٢٠/٧/١٤٠٠هـ؟

الرأي: مادام قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليه اعتبر تلك الفترة انتداباً فإنه يصرف للموظف ما يصرف للمنتدب من بدل الانتداب وبدل النقل لهذه الأيام لارتباط البدلين معاً وفق المادة (٦) من لائحة الحقوق والمزايا المالية.

الاستفسار:

١. تنص الفقرة أولاً من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٤٩١/١) وتاريخ ١٤١٨/٣/٤هـ على أنه (لا يصرف للموظف المتدرب بدل نقل إضافي أو بدل ترحيل) فهل المقصود هو إيقاف صرف بدل النقل أثناء فترة التدريب أم بعد الثلاثة أشهر؟

٢. هل يستحق المتدرب بالداخل بدل تنقلات إضافي شهري حسب ما نصت عليه المادة (٢٥/٣٤) من لائحة التدريب بعد أن تم إلغاء مكافأة التدريب المنصوص عليها في المادة (٢٤/٣٤)؟

الرأي: إن بدل النقل الإضافي للموظف المتدرب قد نص عليه في المادة (٢٥/٣٤) من لائحة التدريب وفقاً لما يلي (يصرف لمن يلحق بدورة تدريبية في الداخل بدل تنقلات إضافي شهري بقدر بدل التنقلات الشهري المستحق لمرتبته). وحيث أن الفقرة أولاً من قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليه قد نص في عجزها (... ولا يصرف له بدل نقل إضافي أو بدل ترحيل) فإن النص على ذلك النحو قد ورد مطلقاً مما يعني عدم استحقاق المتدرب في بلد غير البلد الذي يعمل فيه لهذا البدل مطلقاً حيث لم يشر في القرار إلى أنه لا يصرف له البدل بعد الثلاثة الأشهر الأولى، أما بالنسبة للمتدرب داخل البلد الذي يقع فيه مكان عمله فلم ينص القرار على عدم صرف البدل المشار إليه له، وأن المادة التي



أقرت صرفه لازالت قائمة حيث لم يلغها قرار مجلس الخدمة المدنية السابق الذكر وبالتالي استمرار أحقيته لهذا البديل.

الاستفسار: هل المسافات المحددة للانتداب بتعميم وزارة الخدمة المدنية رقم (٤٥/٢٣) في ١٤٠٧/٥/٢٤هـ تنطبق على المتدرب؟

الرأي: إن ما تضمنه التعميم رقم (٤٥/٢٣) في ١٤٠٧/٥/٢٤هـ ينطبق أيضاً على المتدرب.

الاستفسار: ما مدى إلزامية الحصول على توصية جهة التدريب المنصوص عليها في المادة (٣٠/٣٤) من لائحة التدريب عند حصول الموظف على التفوق وهل يشترط رفع طلب من جهة المتدرب إلى جهة التدريب بشأن إصدار التوصية بصرف المكافأة؟

الرأي: سبق وصدور عن وزارة الخدمة المدنية تعميم لجنة التدريب والابتعاث رقم (٣٠) في ١٣٩٨/٥/٢٩هـ متضمناً الضوابط المحددة للمتفوقين المنصوص عليها في المادة (٣٠/٣٤) من اللائحة وتحت الفقرة (٨) من هذه الضوابط نص على أن قرار منح مكافأة التفوق يصدر من الوزير أو الرئيس المختص ببناء على توصية جهة التدريب، وعلى ذلك فإن توصية جهة التدريب أساسية في منح هذه المكافأة حيث أن جهة التدريب هي المختصة بتحديد المتفوق وفقاً للضوابط التي تضمنها التعميم السابق الإشارة إليه، ويتساوى في هذا إن كانت هذه التوصية تصدر من جهة التدريب فور انتهاء المتدرب من برنامجه التدريبي أم بناء على خطاب من مرجعه يطلب فيه من جهة التدريب تحديد ما إذا كان المتدرب متفوقاً وفقاً لنص المادة (٣٠/٤٠) من لائحة التدريب وبالتالي يستحق المكافأة أم لا.



الاستفسار: ما هي الكيفية التي يعامل بها المتدرب مالياً عن دورة تدريبية جزء منها في الداخل وجزء في الخارج؟

الرأي: يتم معاملة المتدرب مالياً في هذه الحالة على الوجه التالي:
- الجزء الذي في داخل المملكة يعامل مالياً معاملة المتدرب في الداخل.
- الجزء الذي في خارج المملكة يعامل مالياً معاملة المتدرب في الخارج.

الاستفسار: ما هو التاريخ المعتبر في حساب فترة بداية التدريب في خارج المملكة ونهايته؟

الرأي: ورد في المادة (١٢/٣٤) من لائحة التدريب تحديد بداية فترة التدريب في الخارج ونهايتها بحيث تبدأ خلال السبعة الأيام السابقة على تاريخ بدء الدورة أو تاريخ الحضور إلى مقر التدريب وتنتهي خلال السبعة الأيام التالية لتاريخ انتهاء الدورة. وعلى ذلك فإن بداية الدورة ونهايتها تحدد من تاريخ مغادرة الموظف إلى مقر التدريب وعودته منه على أن تكون المغادرة والعودة خلال السبعة الأيام السابقة على بدء الدورة والتالية لانتهائها، وهذا يعني أنه ليس بالضرورة احتساب بداية الدورة قبل أسبوع من بدايتها وبعد أسبوع من نهايتها لأن هذه هو الحد الأقصى الذي لا يجوز تجاوزه عند تحديد بداية التدريب ونهايته، وما ذكر انفاً يقتصر على صرف المزايا المالية، أما غير ذلك فيقتصر تحديد الاستفادة من الدورة في الحدود الفعلية لها.



الاستفسار: كيف تتم معاملة موظف مبتعث للتدريب خارج المملكة وتطلب برنامجه التدريبي سفره خارج المدينة التي يعقد بها البرنامج لاستكمال متطلبات التدريب بالبرنامج؟

الرأي: طالما أن مقتضيات إكمال البرنامج تتطلب سفر المتدرب من المدينة التي بها مقر التدريب إلى مدينة أخرى فإنه بالتالي يستحق تذاكر أركاب إلى المكان الذي يتطلبه التدريب.

الاستفسار: ما مدى استحقاق موظف ابتعث للتدريب في خارج المملكة بدورة مدتها ستة أشهر ميلادية لصرف تذاكر إركاب لأفراد أسرته على اعتبار أن الدورة تزيد عن ستة أشهر هجرية؟

الرأي: الذي يؤخذ به عند احتساب مدة الدورة وما يترتب على ذلك من مزايا هو تقويم أم القرى كما ورد في نص المادة (١/٤٠) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية. فإذا كانت مدة الدورة تزيد عن ستة أشهر بتقويم أم القرى فإنه يستحق صرف تذاكر إركاب لأفراد عائلته وفقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٨٣) في ٢٠/٧/١٤٠٠هـ.

الاستفسار: ما هو مفهوم نص المادة (٢١/٣٤) من لائحة التدريب المعدلة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٧٢١) في ٤/٧/١٤٠٢هـ؟

الرأي: أعطى نص المادة لجنة التدريب صلاحية النظر في عدم احتساب المدة التي مكثها الموظف في التدريب كخبرة للأغراض الوظيفية، بحيث يكون للجنة التدريب أن تقرر عدم احتساب مدة التدريب لغرض الترقية أو المسابقة وذلك في حالة إخلال المتدرب بواجبات التدريب، أو كان سبب انتهاء التدريب بأمر عائد إليه، بما في ذلك عدم



احتساب المدة التي مكثها الموظف في التدريب ضمن المدة اللازمة للبقاء بالمرتبة لغرض الترقية.

الاستفسار: ما مدى استحقاق الموظف المدرب لمكافآت وبدلات التدريب عن فترة إجازات الأعياد التي تقع أثناء مدة برنامج الدورة؟

الرأي: يستحق الموظف المدرب مكافآت وبدلات التدريب عن فترة إجازات الأعياد لأن تلك الإجازات كغيرها من الإجازات الرسمية تدخل ضمن فترة التدريب إذا وقعت خلالها، كما هو الحال بالنسبة للانتداب على أن المرجع في تحديد فترة التدريب هو القرار الصادر بالموافقة على حضور الموظف لبرنامج التدريب، وتكون الفترة المحددة في القرار بأكملها فترة تدريب بغض النظر عما يكون قد تخللها من إجازات رسمية.

الاستفسار: ما مدى إمكانية تطبيق أحكام لائحة تدريب الموظفين على المستخدمين والعمال المعينين على بند الأجور في حالة الحاجة إلى إلحاقهم بدورات تدريبية؟

الرأي: تنص المادة (٩) من لائحة المستخدمين على أن (يصرف لشاغلي وظائف المستخدمين البدلات والمكافآت والتعويضات والمزايا التي تصرف لشاغلي المرتبة الأولى من نظام الخدمة المدنية...إلخ، كما تنص المادة (١٤) من لائحة المستخدمين على أنه (فيما لم تنظمه المواد السابقة تسري قواعد نظام الخدمة المدنية ولوائحه على المستخدمين)، وتنص المادة (١١) من لائحة المعينين على بند الأجور على أن (يعامل المعينون على بند الأجور من حيث ساعات العمل والإجازات والعطل الرسمية والبدلات بما فيها بدل النقل والعلاوة الإضافية والمكافأة التشجيعية والتدريب طبقاً لما هو مقرر لشاغلي وظائف المستخدمين)، وعلى ضوء النصوص المتقدمة فإن لائحة التدريب تسري على المستخدمين



والعمال المعينين على بند الأجور متى ما توافرت لديهم الضوابط المحددة لذلك، ويمكن تدريب المستخدمين والعمال المعينين على بند الأجور للرفع من مستواهم في مجال طبيعة عملهم أو في حالة الرغبة إلى إعدادهم وتوجيههم لمجالات عمل جديدة.

الاستفسار: كيف يتم تطبيق قراري لجنة التدريب بشأن حسم نسبة (٥٠٪) من المكافأة نظير تأمين السكن والطعام وحسم (٣٠٪) نظير تأمين السكن، و(٢٠٪) نظير تأمين الطعام من مكافأة المبتعث الشهرية وذلك عن فترة الثلاثين يوماً الأولى من التدريب في الخارج التي يصرف عنها ما يعادل بدل الانتداب إذا كانت مدة التدريب أقل من ثلاثين يوماً أو أكثر؟

الرأي: إن وضع قاعدة تحكم هذا الموضوع لا تقتصر فقط على المتدرب في الخارج لمدة ثلاثين يوماً فأقل وإنما تشمل التدريب في الخارج مهما كانت مدته. إذ أن المتدرب سوف يعامل في الشهر الأول معاملة المنتدب من حيث المكافأة مهما كانت مدة تدريبية، ولذا فإن قراري اللجنة لا يتعارضان مع ما ورد في الفقرة الأخيرة من المادة (٧) من لائحة الحقوق والمزايا المالية التي تنص على عدم جواز تأمين السكن والطعام للمنتدب في الخارج، لأن المنع في مثل هذه الحالات خاص بالمنتدب لمهمة رسمية، ولا يشمل ذلك المتدرب في الخارج، وإذا كانت المادة (١٥/٣٤) من لائحة التدريب نصت على أن يصرف للموظف المبتعث للتدريب في الخارج ما يعادل بدل الانتداب عن الثلاثين يوماً الأولى فإن ذلك لا يعني أن المتدرب في هذه الفترة في حكم المنتدب بل إن الأمر لا يتعدى تقدير المكافأة التي يستحقها في هذه الفترة بمكافأة المنتدب، وعليه فإن قراري اللجنة المشار إليهما يعتبران سارياً المفعول على جميع فترة التدريب في الخارج بما فيها فترة الثلاثين يوماً الأولى، فإذا تم تأمين السكن والطعام للمتدرب يحسم ما يعادل (٥٠٪) من المكافأة الشهرية المعتادة بما فيها فترة الثلاثين يوماً الأولى ويحسم من مكافأة هذه الفترة بقدر الحسم من مكافأة بقية أشهر التدريب دون النظر إلى كون المتدرب يتقاضى ما يعادل بدل الانتداب في هذه الفترة لأن هذه المكافأة ليست هي الأصل وإنما



الأصل هو ما يتقاضاه من مكافأة تعادل مكافأة الطالب المبتعث للدراسة في المرحلة الجامعية، وهذه المكافأة هي الأصل التي يجب أن ينظر إليه في تأمين السكن والطعام أو أحدهما.

الاستفسار: ما مدى استحقاق الموظف المتدرب الذي لم يوفق بالنجاح في برنامج الدورة التدريبية للمزايا المالية الواردة في لائحة التدريب؟

الرأي: الموظف الموفد أو المبتعث للتدريب الذي التحق بدوره تدريبية وواظب على حضورها ولكنه في نهاية الدورة لم يوفق بالنجاح، ففي هذه الحالة وبعد اقتناع الجهة الإدارية التي يعمل فيها الموظف بوجاهة الأسباب التي وردت لها من جهة التدريب بعدم نجاحه في الدورة وفقاً للتقارير المنصوص عليها في المادة (٢٧/٣٤) من لائحة التدريب، فإنه ليس هنا مانعاً من استحقاق الموظف المتدرب في الداخل أو الخارج للمزايا المالية المنصوص عليها في لائحة التدريب خلال مدة الدورة لأن الاستحقاق لهذه المكافآت والمخصصات غير مشروط بالنجاح في التدريب مع ملاحظة عدم استفادة الموظف من التدريب في المجالات الوظيفية لعدم اجتياز برنامج الدورة بنجاح.

الاستفسار: ما مدى إمكانية صرف مكافأة تفوق للموظف المبتعث للتدريب خارج المملكة لقاء تفوقه وحصوله على تقدير ممتاز في البرنامج التدريبي؟

الرأي: لم يرد في لائحة التدريب ما يجيز صرف مكافأة تفوق للموظف المبتعث للتدريب في الخارج لقاء تفوقه في البرنامج المبتعث من أجله. وما ورد في المادة (٣٠/٣٤) من اللائحة هو خاص بالموظف المتدرب في الداخل لأن ذلك يعتبر حكم مقيد غير مطلق وتعميم لجنة التدريب رقم (٣٠) في ٢٩/٥/١٣٩٨هـ قد تضمن الضوابط التي بموجبها يستحق المتدرب



مكافأة التفوق ولم تتطرق لاستحقاق المتفوق في الخارج للمكافأة، حتى وإن كان هناك توصية من جهة التدريب بذلك.

الاستفسار: ما هي الكيفية التي يتم خلالها توزيع أيام قبل التدريب وبعده المحددة كمسافة طريق وفقاً لما ورد بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٨٣) وتاريخ ١٤٠٠/٧/٢٠هـ؟

الرأي: بإمكان الجهة تقدير الحد الذي يمكن المتدرب من الذهاب إلى مكان التدريب والعودة إلى مقر عمله على أن لا يتجاوز الستة الأيام، وأن تكون المسافة بين مقر العمل ومكان التدريب تتمشى مع المسافات الواردة في التعميم الصادر من وزارة الخدمة المدنية برقم (٤٦/٤١) في ١٢/٩/١٤٠٧هـ.

الاستفسار: هل يمكن صرف مكافأة تفوق للموظف الذي حضر برنامجاً في اللغة الإنجليزية داخل المملكة وحصل على تقدير ممتاز؟

الرأي: إن الموظف المتفوق في برنامج اللغة الإنجليزية لا يستحق أن يصرف له مكافأة التفوق المنصوص عليها في المادة (٣٤/٣٠) من لائحة التدريب لقاء حصوله على تقدير ممتاز ما لم تكن طبيعة عمل وظيفة المتدرب لها علاقة مباشرة ببرنامج اللغة كأن تكون وظيفته مترجم لغة أو مدرس لغة إنجليزية وذلك وفقاً لما ورد في ضوابط صرف المكافأة الواردة بالسياسة العامة للتدريب.



الاستفسار: ما مدى إمكانية تدريب موظف في مجالات لا تكون بعضها في طبيعة عمل الوظيفة المثبت عليها؟

الرأي: إن تدريب الموظف في مجالات مختلفة ولا تكون بعضها في طبيعة عمل الوظيفة أمر ليس له حكم في لائحة التدريب ومن ثم فلا يعد ممنوعاً خصوصاً إذا كان التدريب على لغة من اللغات الحية أو غير ذلك من المجالات، وعلى ضوء ذلك فإنه يجب التفريق بين أمرين:

١. المعاملة المالية للمتدرب، فإذا رشحت الجهة الإدارية موظفها لابتعاثه للتدريب وتم الحصول على موافقة لجنة التدريب على ذلك فإن الموظف في هذه الحالة يعامل من الناحية المالية وفقاً للائحة التدريب عن المدة التي استغرقها التدريب.

٢. الاستفادة من التدريب من الناحية الوظيفية محكوم بما ورد بدليل تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية.

الاستفسار: كيف يعامل الموظف الذي يعمل خارج المملكة في حالة التحاقه بالتدريب داخل أو خارج الدولة التي فيها مقر عمله؟

الرأي: ١. عند التحاق الموظف الذي يعمل في الخارج بالتدريب في المدينة التي بها مقر عمله يعامل معاملة الموظف الملتحق بالتدريب داخل مقر عمله وفقاً للائحة التدريب.

٢. عند التحاق الموظف الذي يعمل خارج المملكة بالتدريب خارج مقر عمله داخل الدولة التي يعمل فيها الموظف يعامل معاملة الموظف الملتحق بالتدريب خارج مقر عمله وفقاً للائحة التدريب.



٣. عند التحاق الموظف الذي يعمل في الخارج للتدريب خارج الدولة التي بها نقر عمله يعامل معاملة الموظف الملتحق بالتدريب خارج المملكة وفقاً لللائحة التدريب.

الاستفسار: ما مدى إمكانية صرف البدلات المقررة للموظف المتدرب في الداخل والخارج؟

الرأي: يجوز صرف البدلات المقررة للموظف المتدرب في الداخل والخارج حيث أن التدريب يعتبر جزءاً من واجبات العمل النظامية انطلاقاً من نص المادة (٣٤) من نظام الخدمة المدنية ويستثنى من ذلك بدل المناطق النائية فصرفه مرتبط بمكان العمل وليس بطبيعته.

الاستفسار: ما هي الدرجة المستحقة لإرهاب الموظف المبتعث للتدريب في الخارج؟

الرأي: نصت المادة (٤٢) من لائحة الحقوق والمزايا المالية على أن يكون الإرهاب بالطائرة وفق الدرجات الآتية:

(أ) درجة أولى لموظفي المرتبة العاشرة فما فوق.

(ب) درجة سياحية لما عدا ذلك من الموظفين.

وهذا النص عام ويشمل جميع تذاكر الإرهاب التي تصرف وفق أحكام نظام الخدمة المدنية ولوائحه بما في ذلك التذاكر المستحقة للموظف المبتعث للتدريب في الخارج وعائلته في حالة مرافقتهم له طبقاً للضوابط المنصوص عليها بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٨٣) في ٢٠/٧/١٤٠٠هـ وذلك لأن التدريب جزء من واجبات الوظيفة فيدخل في النص العام المنظم لصرف التذاكر.



الاستفسار: كيف يعامل الموظف المدرب في الداخل أو الخارج في حالة إصابته بمرض وحصوله على إجازة مرضية؟

الرأي: التدريب يعتبر من واجبات الوظيفة سواء كان ذلك في داخل المملكة أو خارجها ومتى أصيب الموظف الموفد أو المبتعث للتدريب بمرض وأدى إلى انقطاعه عن التدريب وحصل على إجازة مرضية بموجب تقارير طبية، فإن هذه الفترة تعتبر إجازة مرضية ويعامل الموظف في هذه الحالة على ضوء إجراءات لائحة تقارير منح الإجازات المرضية ويستحق المدرب المكافآت والمخصصات المقررة خلال هذه الفترة بشرط أن يعود لإكمال الدورة بعد انتهاء الإجازة المرضية، أما إذا كانت الدورة تنتهي خلال فترة الإجازة المرضية فإنه لا يستحق مكافآت ومخصصات التدريب إلا عن الفترة التي قضاها فعلاً في التدريب.

الاستفسار: ما مدى جواز نقل الموظف الموفد أو المبتعث للتدريب خلال فترة حضوره برنامج تدريبي؟

الرأي: ليس هناك ما يمنع من نقل الموظف المبتعث للتدريب من وظيفة إلى أخرى داخل الجهة الإدارية أو من جهة إلى جهة أخرى.

الاستفسار: ما مدى نظامية حسم أيام الغياب من الراتب والبدايات ومكافآت التدريب على الموظف المدرب الذي يتأخر ويتغيب عن بعض أيام برنامج الدورة التدريبية؟

الرأي: إذا تأخر أو غاب الموظف المدرب عن بعض أيام الدورة التدريبية فإنه يتم حسم أيام الغياب من الراتب والبدايات والمكافآت التدريبية وفقاً لنص المادة (٥٥) من لائحة الحقوق والمزايا المالية وكذلك قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٦٤) في ٢٧/٩/١٣٩٤هـ والذي نص على أنه إذا حسم راتب الموظف عن الأيام التي تغيبها حسم الراتب وكافة ما يستلم من علاوات وبدلات للأيام التي تغيبها.



الاستفسار: ما مدى استحقاق الموظف الموفد للتدريب في الداخل للمزايا المالية التي نصت عليها لائحة التدريب في حالة قيام جهة التدريب بتأمين السكن فقط؟

الرأي: إن قيام جهة التدريب في الداخل بتأمين السكن فقط للموظف الموفد للتدريب لا يؤثر فيما يصرف له من مزايا مالية وليس في النظام أو اللائحة ما يجيز إنقاص المزايا المالية في حالة تأمين السكن للموفد للتدريب في الداخل.

الاستفسار: ما مدى استحقاق الموظف المتدرب للمكافآت والبدلات الواردة في لائحة التدريب أثناء إجازة الفصل التدريبي؟

الرأي: يستحق الموظف المتدرب للمكافآت والمخصصات والبدلات المنصوص عليها في اللائحة خلال إجازة الفصل التدريبي، ذلك إن تلك الإجازة تعتبر جزءاً من فترة التدريب، فلولا تقدير الجهة المسؤولة عن التدريب لأهمية وضرورة تلك الإجازة لتجديد نشاط المتدربين للإقبال على التدريب، لما قررتها فهي في حقيقة الأمر تعتبر جزءاً من فترة برنامج التدريب إضافة إلى وقوعها ضمن مدة التدريب حيث لم تكن في نهايته ولم يكلف الموظف أثناءها بالعودة إلى عمله.

الاستفسار: ما مدى جواز احتساب فصل من فصول برنامج الدورة التدريبية إذا كان البرنامج مجزأ إلى فصول تدريبية؟

الرأي: إذا كان برنامج الدورة التدريبية مجزأ إلى فصول تدريبية فلا يجوز احتساب مدة أي فصل من فصول هذا البرنامج ما لم يكمل المتدرب جميع فصول البرنامج المقرر ويجتازه بنجاح.



الاستفسار: ما مدى احتساب إجازة فترة الأعياد ضمن فترة التدريب؟

الرأي: إجازة الأعياد كغيرها من الإجازات الرسمية تدخل ضمن فترة التدريب إذا وقعت خلالها، كما هو الحال بالنسبة للانتداب، على أن المرجع في تحديد فترة التدريب هو القرار الصادر بالموافقة على التدريب وتكون الفترة المحددة في القرار بأكملها فترة تدريب بغض النظر عما قد يكون تخللها من إجازات رسمية.

الاستفسار: كيفية صرف استحقاقات الموظف المبتعث للتدريب في الخارج وهل تصرف فور صدور القرار؟ أم تصرف بعد انتهاء التدريب وهل يطالب المتدرب بتقديم المستندات اللازمة بالنسبة لبديل الكتب وطباعة الأوراق وبدل العلاج وغيرها من المخصصات؟

الرأي: لا يوجد أية شروط لصرف المكافآت ومخصصات الموظف المبتعث للتدريب في الخارج عدا ما ورد في المادة (١٩/٣٤) من لائحة التدريب التي تشترط ألا يسبق الصرف الموعد المحدد لفترة التدريب المنصوص عليها في قرار الابتعاث. كما أنه لا يشترط للصرف تقديم أي مستندات لعدم النص على هذا الشرط، أما بالنسبة لوقت صرف هذه المكافآت والمخصصات فإنها تختلف بحسب اختلاف طبيعة هذه المخصصات حيث نجد أن بعضها يمكن صرفه من وقت ابتداء السفر الفعلي مثل مكافأة ما يعادل بدل الانتداب عن الشهر الأول من التدريب إذا كانت مدة الدورة تزيد على الشهر أو للمدة المحددة للدورة إذا كانت مدتها أقل من الشهر، بينما البعض الآخر يصرف أثناء التدريب، وهكذا... إلخ.



الاستفسار: ما مدى شمول زوج وأولاد الموظفة المبتعثة للتدريب لمدة ستة أشهر فأكثر لبدل العلاج والمكافأة الشهرية حسب جدول المخصصات؟

الرأي: الزوجة المبتعثة تستحق ما يستحقه الزوج المبتعث للتدريب لمدة ستة أشهر فأكثر من مخصصات للزوج والأولاد استناداً لنفس النصوص التي تعطي الزوج هذا الحق.

الاستفسار: موظف أنهيت بعثته قبل حصوله على المؤهل العلمي الذي ابتعث من أجله مما تطلب معه منحه إجازات رسمية بناء على طلبه ليتسنى له الحصول على المؤهل العلمي، ما مدى استفادته في هذه الحالة مما ورد في المادة (٢٤) من أحكام ابتعاث الموظفين المتضمنة إعطاء الموظف المبتعث مهلة بعد انتهاء دراسته وقبل مباشرته العمل؟

الرأي: عدم استفادة الموظف في هذه الحالة من نص المادة المشار إليها وذلك لخصوصية هذا النص لمن كان على رأس البعثة وحصل على المؤهل العلمي الذي ابتعث من أجله في الوقت المحدد لذلك.

الاستفسار: هل يجوز تطبيق نص المادة (٢٤) من أحكام ابتعاث الموظفين على الموظف الذي تم انتهاء بعثته بسبب ظروفه الصحية؟

الرأي: مفهوم انتهاء الدراسة ورد في المادة المشار إليها على سبيل العموم وبالتالي يمكن تطبيق المادة على هذه الحالة.



الاستفسار: كيف يعامل الموظف الملحق بالدورة الإلزامية للمبتعثين التي تنفذها بعض مؤسسات التعليم العالي؟

الرأي: تعتبر الدورة المشار إليها من قبيل الدورات التوعوية التي لا تدخل ضمن مفهوم التدريب المشمول بلائحة التدريب، ولذلك يعامل الموظف الملحق بهذه الدورة التي تقام خارج المدينة التي بها مقر العمل وفقاً لضوابط الانتداب.

الاستفسار: في الفترة ما بين انتهاء بعثة الموظف ومباشرة عمله وظيفته والتي مدتها (شهر) للعودة (وعشرة أيام) للمباشرة وفق المادة (٢٤) من أحكام ابتعاث الموظفين ماذا يصرف للموظف؟ الراتب كاملاً أم نصفه وهل تصرف المخصصات الدراسية؟

الرأي: يصرف للموظف عن الفترة المشار إليها راتبه كاملاً وذلك من قبل جهة عمله على أساس أنه موظفاً على رأس العمل ويوقف عنه مخصصات الابتعاث نظراً لانتهاء علاقته بالبعثة.

الاستفسار: ما مدى إمكانية صرف بدل الرحلات العلمية للمبتعثين للدراسة في الخارج في حالة تأمين السكن والطعام أو المواصلات أو كلاهما؟

الرأي: استناداً لقرار مجلس الوزراء رقم (١١١٢) وتاريخ ١٩/١١/١٣٩٠هـ وقرار وزير التربية والتعليم رقم (٣٢/١٣٥١/١/٣٠) وتاريخ ١٣/٤/١٣٩٣هـ فإنه لم يرد في نصهما ما يفيد الخصم من هذا البدل في حالة تأمين السكن والطعام أو المواصلات أو كلاهما، وانطلاقاً من ذلك فإنه يمكن صرف بدل الرحلات العلمية في حالة تأمين السكن والطعام أو المواصلات أو كلاهما لعدم وجود نص يقضي باقتطاع جزء منه عند تأمين ذلك.



الاستفسار: هل يجوز التحاق الموظف في سنة التجربة بدورة تدريبية بالداخل وفي حالة جواز ذلك هل تحتسب مدة الدورة من ضمن سنة التجربة؟

الرأي: لا يوجد ما يمنع نظاماً من التحاق الموظف في سنة التجربة بإحدى الدورات التدريبية التي تقام بأحد مراكز أو معاهد التدريب بالداخل، وتحتسب فترة التدريب من ضمن سنة التجربة باعتبار أن التدريب يعتبر جزءاً من واجبات الوظيفة مع ملاحظة ما ورد في لائحة التدريب من قواعد بالنسبة للتدريب في الخارج.

الاستفسار: موظف ابتعث للدراسة إلا أنه عاد قبل تحقيقه الغرض الذي ابتعث من أجله ويرغب في ترك العمل قبل الخدمة مدة تعادل مدة ابتعائه حيث أن له خدمة سابقة قبل البعثة ما مدى جواز احتساب تلك المدة لغرض إكمال مدة الخدمة الإلزامية المعادلة لمدة الابتعاث؟

الرأي: يلزم المبتعث بعد عودته من البعثة بالخدمة مدة تعادل مدة ابتعائه ولا تغني عن ذلك مدة الخدمة التي أداها قبل الابتعاث مهما طالت ولا تقبل استقالته قبل استرداد ما أنفق عليه أثناء الابتعاث وفقاً للمادة (٢٥) من أحكام ابتعاث الموظفين، وإذا تغيب دون رد ما أنفق عليه فإنه يطوى قيده من تاريخ غيابه وتشعر الجهات المختصة بذلك.

الاستفسار: ما مدى جواز احتساب المدة المسموح بها للذهاب إلى مقر التدريب والعودة منه ضمن مدة التدريب عند احتسابها كخبرة مضاعفة؟

الرأي: وردت النصوص صريحة في اقتصار مدة التدريب على فترة التدريب فقط، أما الفترة السابقة على بدء الدورة واللاحقة لها التي يسمح للمتدرب فيها بالتغيب عن العمل وهي ما يقتضيه التدريب من استعداد للسفر إلى مقر التدريب أو الرجوع منه فلا تحتسب ضمن مدة التدريب الفعلية.



الاستفسار: هل يصرف للموظف المتدرب بدل نقل إضافي إذا كان مكان التدريب هو مقر العمل أو مكان ملحق به إذا كان التدريب في ساعات العمل الرسمي وهل يتغير الحكم إذا كان التدريب بعد الدوام الرسمي؟

الرأي: تنص المادة (٢٥/٣٤) من لائحة التدريب على صرف بدل نقل إضافي شهري بقدر بدل النقل المستحق لمرتبة الموظف وهذه المادة جاءت مطلقة والمطلق يبقى على إطلاقه والتدريب جزء من واجبات الوظيفة ويصرف للمتدرب ما نصت عليه اللائحة بغض النظر عن مكان التدريب وسواء كان التدريب خارج وقت العمل أو في ساعات العمل بشرط أن يكون مكان التدريب في الجهات التي توافق عليها لجنة التدريب.

الاستفسار: ما مدى استحقاق الموظف المبتعث للتدريب في الخارج لدورة تدريبية مدتها أقل من شهر أو أكثر للمكافآت والمخصصات المقررة لمدة تدريب أقل من ستة أشهر؟

الرأي: الموظف المبتعث في الخارج يستحق عن الثلاثين يوماً الأولى من فترة التدريب ما يعادل بدل الانتداب وفقاً للمادة (١٥/٣٤) من لائحة التدريب، وإذا كانت مدة الدورة أقل من ذلك فإنه لا يستحق بدل الانتداب إلا عن أيام التدريب المحددة في قرار الابتعاث، أما بالنسبة لنصف المخصصات فإنه يستحقها بالإضافة لبديل الانتداب مادام أن فترة التدريب أقل من ستة أشهر، حتى ولو نقصت تلك الفترة عن الثلاثين يوماً، وذلك وفقاً للمادة (١٦/٣٤) من لائحة التدريب، والتي جاءت مطلقة في المدة التي أقل من ستة أشهر، ولم تفرق بين الثلاثين يوماً الأولى وغيرها، وإنما الشيء الذي لا يصرف إلا بعد الثلاثين يوماً الأولى فهي المكافأة الشهرية فقط.



الاستفسار: ما مدى امكانية السماح للموظف بإكمال دراسته العليا داخل المملكة أو خارجها عن طريق الانتساب، وهل يمنح إجازة أداء الامتحان إذا التحق بالدراسة؟

الرأي: لا يوجد ما ينظم كيفية السماح للموظف بالانتساب للدراسة في الداخل أو الخارج، وعلى هذا الأساس إذا اشترطت الجهة التعليمية موافقة جهة عمل الموظف على الانتساب أو تقدم الموظف لجهته بطلب الموافقة على ذلك، فإن تقدير ذلك يعود للجهة بما يحقق مصلحة العمل، أما منح إجازة أداء الامتحان الدراسي فقد أعطت المادة (٩) من لائحة الإجازات الحق للموظف في هذه الإجازة بشرط أن يقدم ما يثبت أدائه للامتحان ومدته.

الاستفسار: استثنت المادة (٤/٢) من لائحة الإيفاد للدراسة بالداخل الأطباء من اكمال مدة سنتين على الأقل في الخدمة الحكومية كشرط للإيفاد، فهل يشمل هذا الاستثناء الطبيب البيطري؟

الرأي: الاستثناء الوارد بهذه المادة يشمل الأطباء البشريين وغيرهم من البيطريين لإطلاق النص وعمومه ولعدم وجود ما يقيد أو يقصره على الأطباء البشريين.

الاستفسار: موظف منح بعد انتهاء البعثة إجازة دراسية بموجب المادة (٢٩) من أحكام ابتعاث الموظفين لعدم الموافقة على تمديد البعثة، فهل تلغى هذه الإجازة إذا تمت الموافقة لاحقاً على التمديد؟

الرأي: طالما صدر قرار لجنة تدريب وابتعاث موظفي الخدمة المدنية بالموافقة على تمديد بعثته فإن البعثة تعتبر مستمرة ولا محل للإجازة التي منحت له لغرض إكمال دراسته وبالتالي يمكن إلغائها.