المملكة العربية السعودية

نظـــام
تأديـــب الموظفـــين

والمذكرة التفسيرية

صدر المرسوم الملكي رقم م /٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ

بالموافقة عليه بناء على قرار مجلس الوزراء رقم ١٠٢٣ وتاريخ ١٣٩٠/١٠/٢٨هـ

ونشر بملحق جريدة أم القرى بعدد ٢٣٦٥ وتاريخ ١٣٩١/٢/١٠ه

مرسوم ملكي كريم

الرقـــم : م /٧

تاريخ: ١/ ٢/ ١٣٩١هـ

بعون الله تعالى :

نحن فيصل بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بعد الإطلاع على المادة (١٩) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٨) وتاريخ ٢٢ شوال عام ١٣٧٧هـ.

وبناءً على قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٣) وتاريخ ٢٨/ ١٠/ ١٣٩٠هـ.

نرسم بما هو آت :

أولاً : الموافقة على نظام تأديب الموظفين ومذكرته التفسيرية بالصيغة المرافقة لهذا.

ثانياً : على نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء تنفيذ مرسومنا هذا.

التوقيع : فيصـل

قرار مجلس الوزراء

الرقـــم : ١٠٢٣

التاريخ ٢٨/ ١٠/١٣٩٠هـ

إن مجلس الوزراء

بعد إطلاعه على المعاملة المرافقة لهذا الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم ١٧١١٨ وتاريخ ٢٨/ ٨ /١٣٨٩هـ، المشتملة على مشروع نظام تأديب الموظفين ومذكرته التفسيرية .

وبعد دراسته لمشروع النظام المذكور .

يقـرر مـا يلـي :

١- الموافقة على مشروع نظام تأديب الموظف ومذكرته التفسيرية بالصيغة المرافقة لهذا .

٢- وقد نظم مشروع مرسوم ملكي لذلك صورته مرافقة لهذا .

ولما ذكـر حـرر،،،

النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء

المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين

ما أصدق عمر رضي الله عنه إذ وصف الوظيفة العامة بأنها أمانة وأنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها، ذلك أن الموظف أمين على المصلحة العامة في نطاق اختصاصه ومسئول عن أن يبذل قصارى جهده للإسهام في حسن أداء المرفق الذي يعمل به للخدمة التي نيط أمرها بذلك المرفق. ومن هنا كان لابد أن تهتم الدولة اهتماماً خاصاً بحقوق الموظف وواجباته وأن تصدر النظم التي تتكفل بها. وطبيعي - وهذه هي الظروف الخاصة التي تحيط بنشاط الموظف - أن تعني الدولة - وهي بصدد ضبط الوظيفة العامة – بإرساء القواعد التي تحاسب من يخطيء من الموظفين حتى يكون الجزاء ردعاً للمخطيء وعبرة لأمثاله ولذلك تحرص الدول المتقدمة في عالمنا هذا على إصدار نظم تضع القواعد العامة للزجر إذا ما فرط الموظف في واجبه أو اخطأ وتقيم الأجهزة السليمة التي تسهر على تنفيذ هذه القواعد وتطبيقها بما يحقق العدالة فلا يؤخذ برىء بجرم لا يسأل عنه ولا يفلت المسيء من العقاب .

وقد تضمن نظام الموظفين العام الصادر به المرسوم الملكي رقم ٤٢ وتاريخ ١٣٧٧/١١/٢٩هـ بعض المواد التي تعالج هذه الناحية بيد أن هذه المواد أصبحت – بعد أن اتسع نشاط الدولة وتكامل جهازها الإداري – قاصرة عن أن تسد الحاجة وأن تواجه الأوضاع المتطورة ولذلك كان لابد من أن يفرد لهذا الامر اهتمام خاص يتمثل في إصدار نظام بذاته يتناول شئون التأديب الإداري بالترتيب والتنسيق .

وهذا ما دعى إلى وضع (نظام تأديب الموظفين) وقد رعى النظام أن تأتي أحكامه مبسطة بقدر الإمكان حتى يبعد عن التعقيد الذي لا يتفق مع كونه التجربة المتكاملة الأولى للمملكة في هذا المضمار وأن يأخذ من النظريات الإدارية الحديثة أعد لها حتى يوفر للموظف الضمانات الكافية دون أن يهدر المصلحة العامة ويترك مجالاً للتهرب من المسئولية ولذا فقد تضمن في بدايته قسمين يتناول أواهما هيئة الرقابة والتحقيق التي تختص – كما يدل عليه اسمها – برقابة الموظفين في أدائهم لواجباتهم والتحقيق مع من ينسب إليه تقصير منهم، ويتناول الثاني هيئة التأديب وهي الهيئة التي تسهر على محاسبة من يسفر التحقيق عن أدانته أو يشير بدلائل قوية إلى أنه ارتكب ما يستحق المحاسبة والنظام فيما يسعي إليه ليس إلا تطبيقاً للمبدأ الذي بينه عمر رضي الله عنه عندما قال : " أرأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل اكنت قضيت ما علي .. ؟ قالوا : نعم فقال لا ،

حتى أنظر عمله أعمل بما امرته أم لا. ولكن النظام لم يجعل مسائل الرقابة والتحقيق والتأديب حكراً على هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب بل جاء واقعياً إذ ترك شطراً واضحاً من هذه المسائل في يد الوزير المختص أو من هو في مستواه – حيث أن الوزير هو الرئيس الإداري الأعلى لوزارته وأن من واجباته الأساسية أن يراقب مرؤوسيه وأن يحقق مع المخطيء منهم كما أن حسن ممارسته لسلطاته الرئاسية يقتضي أن تترك في يده بعض الاختصاصات الجزائية. وقد وازن النظام بين اختصاصات الوزير هذه وبين اختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب موازنة تستهدف تحقيق فلسفته العامة وهي العدالة والحزم. والعدل في الشريعة السمحاء غاية لذلتها فكل ما يوصل إليها يعد شريعة وأن لم يصرح الشارع به ويذكر تفاصيله وقد قال ابن القيم ان السياسة العادلة جزء من أجزاء الشريعة وفرع من فروعها. ومن ثم يقوم المجتمع الإسلامي على أنواع من النظم تضبط الصواب والخطأ وتحدد ما هو حسن وما هو قبيح وما هو ممنوع وما هو مباح. وليس غريباً أن يشترك الوزير المختص والهيئتان اللتان يقيمهما النظام في مثل هذه الاختصاصات لأن الجزاءات الإدارية ليست عقوبات جنائية فالجزاء الإداري يستهدف أساساً محاسبة الموظف عن خطئه الوظيفي وانزال جزاء به يناله في حياته الوظيفة بينما تعاقب الجزاءات الجنائية على ارتكاب الشخص لجريمة ما وتنزل به عقاباً يناله في حريته الشخصية أو في ماله. ولذا فإن النظم الإدارية لا تذكر المخالفات الإدارية على وجه الحصر بل تترك أمر ذلك للهيئة المختصة بمحاسبة الموظفين لتقرير ما إذا كان التصرف المنسوب للموظف يعتبر مخالفة إدارية تستوجب الجزاء الإداري، في حين أن النظم الجنائية تذكر عادة الجرائم على سبيل الحصر .. بيد أن النظم الإدارية وأن لم تعدد المخالفات الإدارية تعداد يحصرها إلا أنها تشترك مع غيرها من النظم في تحديد الجزاءات التي يجوز توقيعها تحديداً دقيقاً لا يترك مجالاً للتقدير عند التطبيق إلا فيما يتعلق بإختيار الجزاء وتشديده من عدمه. وهذا ما أخذ به النظام .

كذلك سار النظام على نظرية مستقرة في الفقه الإداري وهي أن الجزاء الإداري لا يعتبر حكماً قضائياً بل قراراً إدارياً ولذلك لا يجوز الطعن عليه بالنقض كما يجوز ذلك بالنسبة للإحكام القضائية. ولذا حصر الطعن عليه في طلب إعادة النظر في حالات محدودة تستوجبه نص عليها النظام. على أنه نظراً لخطورة الجزاء الإداري وآثاره الحاسمة على الحياة الوظيفية للموظف فقد أخذ النظام – مسايراً بذلك الاتجاهات الإدارية الحديثة – بقدر من الضمانات التي تحيط بالحكم القضائي وذلك لأن الجزاء الإداري وأن كان قراراً إدارياً إلا أنه كما ذكر يتمتع بين القرارات الإدارية بمركز فريد .

ولعل من المناسب في هذا المقام أن يفرق بين الجزاء الإداري – بوصفه قراراً إدارياً– وبين القرارات الإدارية الأخرى التي تتعلق بسير الوظيفة العامة إذ أن الأولى تقصد إلى توقيع العقاب على الموظف بنيما تسعى القرارات الإدارية بمفهومها العام إلى تحسين ظروف قيام المرفق بالخدمة العامة الموكولة إليه ومن ثم فان تنسيق الموظف مثلاً هو قرار إداري يتعلق بحسن سير الوظيفة العامة وليس جزاء إدارياً في مفهوم النظام كما ان كف اليد لا يعتبر جزاءاً إدارياً لأنه ليس إلا أجراءً تحفظياً تتخذه الإدارة لإبعاد الموظف – في ظروف معينة – عن الوظيفة لضمان الوصول إلى الحقيقة مجردة بعيدة عن التأثير أو التزييف .

تلك هي الأفكار العامة التي تكمن وراء الأحكام التي تضمنها النظام صيغة على نحو يكفل للموظف الكفء النزيه الحماية، ويضرب على يد الموظف المهمل أو الخائن وبذلك يتوفر للجهاز الإداري الجو المناسب للعمل بعيداً عن تعريض الموظف الصالح لما يعرقل حسن أدائه لعمله من اتهامات غير جدية وإجراءات غير عادلة والسماح لغيره بالعبث والتلاعب .

وينقسم النظام إلى أربعة أقسام رئيسية : القسم الأول في هيئة الرقابة والتحقق والقسم الثاني : في هيئة التأديب ، والقسم الثالث : في أصول التحقيق والتأديب ، والقسم الرابع في أحكام عامة .

ويتفرع القسم الأول إلى بابين : الباب الأول في تشكيل هيئة الرقابة والتحقيق ، فينص في المادة الأولى على إنشاء تلك الهيئة وحتى يضمن لها الاستقلال والكفاءة اشترط أن يكون رئيسها ممن لا تقل مرتبتهم عن المرتبة الخامسة عشرة وهي أعلى مراتب الوظائف العامة التي نظمها كادر الموظفين العام ومن ثم فإنه ترك الباب مفتوحاً – عندما تستدعي الحاجة – لكي يقوم على رئاسة هذه الهيئة من هو في مرتبة تعلو تلك المرتبة وقد طبق المفهوم نفسه بالنسبة للوكلاء وجعل تعيين الرئيس والوكلاء وإنهاء خدماتهم بأمر ملكي مادة (٣).

وحرصاً على حسن قيام الهيئة بالأعباء الملقاة عليها قسمت المادة (٣) الأجهزة التي تشكل منها الهيئة إلى قسمين هما قسم الرقابة ، وقسم التحقيق حتى يتفرغ كل قسم إلى واجباته بالكفاءة، والتخصص المرجوين وأن كان هذا لا يعني استقلال كل من القسمين عن الآخر فهما جهازان مرتبطان يكونان هيئة واحدة تخضع لرئاسة واحدة تنسق بين عملهما وتشرف على مجهودهما .

أما الباب الثاني فيتكلم عن اختصاصات الهيئة والإجراءات التي تسير عليها. وحتى لا يساء فهم المقصود من منح الهيئة اختصاصاً بالرقابة والتحقيق فقد قيدت المادة (٥) تلك الاختصاصات بأن تكون في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام. فهي ليست رقابة مطلقة من كل قيد ولا تحقيقاً بلا حدود وإنما رقابة وتحقيق النطاق الذي رسمه النظام ولعل من الجدير بالذكر أن نشير هنا إلى أن الفقرة (أ) من المادة (٥) عندما تكلمت عن المخالفات المالية والإدارية إنما قصدت أن ينصرف هذا التعبير إلى أوسع معانيه ليشمل كافة المخالفات التي يرتكبها الموظف بوصفه موظفاً، وبذا فأن إهمال الموظف لإداء واجبات الوظيفة يمكن أن يندرج تحت هذا المفهوم. وقد درج النظام على إستعمال هذا المفهوم الواسع للتعبير في كافة أحكامه الأمر الذي يجب أن يكون محل اعتبار عند تفسير وتطبيق أحكام المواد الاخرى من النظام .

ورغم أن النظام قد راعى الاختصار في قواعد الإجراءات تاركاً التفاصيل إلى اللوائح التي تصدر تطبيقاً لأحكام المادة الثالثة إلا أنه رأى أن يدرج بعض القواعد الأساسية التي تضمن عدم المساس بحرية الموظف إلا طبقاً للأصول السليمة والأحكام النظامية فنص في المادة (٦) على ضرورة اثبات جميع إجراءات الرقابة كتابة وهذا أيضاً هو ما تطلبه في المادة (١١) بالنسبة للتحقيق. كذلك رأى النظام أن تكون الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف على علم مسبق بما يتخذ حياله من إجراءات وذلك من قبيل التنسيق بين الاختصاصات، وحتى يضمن حسن تعاون الجهات الإدارية مع الهيئة وتقديم المساعدات اللازمة. نص على ذلك في المادة (٧) ومن المتوقع أن تقوم الجهات الإدارية لدى إخطارها من قبل الهيئة بتسهيل مهمة الهيئة ومعاونتها فيما تتخذه من إجراءات وإلا تمتنع عن تمكن المحقق من الاطلاع أو التفتيش إلا إذا كان لديها من الأسباب الوجيهة الجدية ما يدفعها إلى ذلك. وعندئذ يكون الفصل في الأمر من اختصاص رئيس مجلس الوزراء الذي يأمر بما يراه (مادة ٨) .

وواضح أن النظام قد فرق بين تفتيش أماكن العمل أي الأماكن التي يعمل بها الموظف وهي الأماكن المرتبطة بالجهة الإدارية التي يعمل بها وبين تفتيش الأماكن الخاصة والأشخاص فجعل للهيئة سلطة إجراء التفتيش الأول واستلزم في الحالة الثانية أن يجري التفتيش بمعرفة السلطة المختصة بإجراء مثل هذا التفتيش طبقاً للأنظمة المعمولة بها في المملكة. وغني عن الذكر أن طلب رئيس الهيئة إلى الجهة المختصة إجراء التفتيش (مادة ٩) لا يعتبر أمراً للجهة المختصة المذكورة ومع ذلك فأن المتوقع إلا تحجم الجهة المختصة عن الاستجابة لهذا الطلب إلا إذا قام لديها مانع نظامي واضح يبرر هذا الأحجام ولم يتعرض

النظام للإجراء الذي يتبع في حالة قيام خلاف من هذا القبيل بين الهيئة وبين الجهة المختصة لأن النظام خاص بتأديب الموظفين وليس مما يدخل في نطاقه أن ينص على أحكام الزامية بالنسبة لجهات الأمن وتأسيساً على أن المصلحة العامة التي يستهدفها الجميع سوف تقلل إلى حد كبير من وقوع مثل هذا الخلاف وأنه إذا وقع فإن المسؤولين في الجهة يمكنهما بالاتفاق المشترك الوصول إلى حل له أو رفع الموضوع إلى ولي الأمر .

ومن الضمانات التي قررها النظام أن يجري التحقيق بحضور الشخص المحقق معه فيجعل تلك هي القاعدة والاستثناء هو عدم الحضور، ومن المبادىء الأصولية أن الإستثناء لا يلجأ إليه إلا عند الضرورة ولا يجوز التوسع في تطبيقه، وتنص المادة (١٢) على أن يرفع التحقيق إلى رئيس الهيئة لإتخاذ ما يراه متفقاً مع النظام بشأنه بيد أنها قيدت هذا الاختصاص بضرورة إحالة التحقيق إلى الجهة المختصة بالفصل فيه إذا ما اتضح أنه يتضمن جريمة جنائية. ومعني هذا أن التصرف الإداري في الأفعال المنسوبة للموظف سوف يعلن إلى أن يتم الفصل جنائياً في تلك الأفعال كل ذلك مع ملاحظة ما قضت به المادة (١٢) من النظام، وجاءت المادة (١٣) لتسمح لرئيس الهيئة أن يقترح على مجلس الوزراء بعد أخذ رأي الوزير المختص فصل الموظف لشبهات قوية تجعله غير صالح للإستمرار في الوظيفة وذلك معالجة لحالات يحسن فيها اتخاذ مثل هذا الإجراء دون الخوض في إجراءات المحاكمة ومن المعروف أن رئيس الهيئة سوف يمارس هذه الصلاحية عن طريق رئاسة مجلس الوزراء .

ويتفرغ القسم الثاني الذي يتناول هيئة التأديب كذلك إلى بابين فيعالج الباب الأول تشكيل هيئة التأديب ونص النظام في المادة (١٤) على إنشاء الهيئة وحرص بالنسبة لرئيسها ونائبه على أن يكونا من كبار المسؤولين لما تقدم بالنسبة لرئيس هيئة التحقيق ووكلائه. ومفهوم المادة أنه إذا غاب رئيس الهيئة فأن نائب الرئيس يحل محله في اختصاصاته وسلطاته تلقائياً أثناء فترة الغياب ولذا عبرت المادة عن النائب بأنه نائب الرئيس في حين سمى مقابلة في هيئة التحقيق باسم الوكيل .

وقد نصت المادة (١٦) على أن تصدر الهيئة لائحة داخلية وقد ترك النظام لهذه اللائحة أن تشتمل على ما ترى الهيئة حاجة إلى تنظيمه من قواعد وإجراءات لم يأت نص بخصوصها في النظام ومن ثم فأن تعبير اللائحة الداخلية في حكم المادة (١٦) يجب أن يحمل على هذا المعنى.

وتناول الباب الثاني اختصاصات الهيئة وإجراءاتها وقد قصر النظام اختصاص الهيئة على القضايا التي تحال إليها من هيئة الرقابة والتحقيق إلا إذا رأى جلال الملك المعظم اضفاء اختصاصات اضافية على الهيئة طبقاً للمادة (٤٩) من النظام .

وقد نظم إجراءات المحاكمة التاديبية فأعطى مهلة لا تقل عن عشرة أيام بين أبلاغ المتهم وهيئة الرقابة والتحقيق وبين تاريخ عقد أول جلسة وذلك حتى يتدبر المتهم أمره ويعد نفسه وكذا هيئة الرقابة والتحقيق(مادة ١٩) واستلزم حضور المتهم بنفسه وأن كان قد أجاز له أن يستعين بمن يدافع عنه من المحامين وضمن له حق استدعاء الشهود. على أنه لم يعلق اتخاذ إجراءات المحاكمة على حضور المتهم ولذا فإن المتهم الذي يبلغ ابلاغاً صحيحاً بالمثول أمام مجلس المحاكمة ويتخلف عن الحضور يعرض نفسه لصدور حكم عليه دون سماع ما قد يريد أن يقدمه لمجلس المحاكمة من أدلة أو دفاع أو شهود (مادة ٢٠) وطبيعي أذن أن يتعرض النظام لطريقة الإبلاغ الصحيحة في المادة (٢١) فاستلزم أن يكون الإعلان على العنوان الفعلي للموظف وقت إجراء الإعلان، وهذا العنوان لا يخرج عن أن يكون إما عنوان العمل الذي يعمل به الموظف وقت التحقيق أو عنوان العمل الذي قد يكون نقل إليه بعد ذلك أو مقر إقامته حسب الأحوال فإذا لم يعرف للموظف عنوان فعلي اكتفى في إعلانه بنشر الإبلاغ في الجريدة الرسمية أخذاً بالأحوط.

وتستلزم المادة (٢٢) لصحة الجلسة أن يحضر جميع الأعضاء وكذا مندوب هيئة الرقابة والتحقيق ومن ثم فإن غياب أي من هؤلاء يعطل الإجراءات التي قد يتخذها مجلس المحاكمة أثناء غيابه ولا تصح حتى إذا حضر وأجازها بعد ذلك لأن الأصل هو أن تتم الإجراءات أمام المجلس الذي يقوم بالمحاكمة التأديبية وليس لزاماً أن يكون مندوب هيئة الرقابة والتحقيق الذي يحضر جلسات المحاكمة هو ذات الشخص الذي قام بإجراءات الرقابة والتحقيق.

كذلك أعطت المادة (٢٣) للمتهم ولوكيله حق الاطلاع على أوراق التحقيق أما استنساخ صور منها فقد علقته على أذن من رئيس مجلس المحاكمة وواضح أن هذا لا يعني منع الموظف من أن يأخذ أثناء الاطلاع بعض الملاحظات التي تساعده على تذكر ما تضمنته الأوراق وإنما يعني أن الذي يتطلب الأذن هو استنساخ صور كاملة مصدق عليها من أوراق التحقيق. ومن المفروض أن منع الموظف من استنساخ صور التحقيق يرتبط بالأمن والسرية إذا تطلب الأمر ذلك فأن لم يوجد المبرر فإن المنع لا يكون في محله.

ومن الضمانات التي كفلها النظام للموظف المتهم حقه في أن يرد أي عضو من أعضاء مجلس المحاكمة إذا كان هناك سبب يبرر ذلك (مادة – ٢٤) ومن المفروض أن الأسباب التي تبرر الرد هي الأسباب التي تمس حيدة عضو المجلس أو نزاهته، ولا يعني قبول الرد أن عضو مجلس المحاكمة الذي رد قد قام به حتماً سبب يقلل من كرامته أو يستدعى مساءلته.

وتنسيقاً للإجراءات بين الجهات المختلفة التي قد تختص بالنظر في الفعل المنسوب للموظف نصت المادتان (٢٥-٢٦) على أنه إذا رأت هيئة التأديب أن الأمور المنسوبة للمتهم تكون جريمة تختص هيئة أخرى بالفصل فيها فتعيد الأوراق إلى هيئة الرقابة والتحقيق لاتخاذ اللازم بشأنها وفي هذه الحالة توقف إجراءات المحاكمة التأديبية إلى أن يصدر حكم نهائي من الجهة المختصة جنائياً والمادتان بهذا تتكلمان عن الإجراءات التأديبية منذ بدء اتصالها بهيئة التأديب سواء كانت القضية قد أحيلت إلى مجلس المحاكمة أم لم تكن قد جرت إحالتها بعد.

وتتكلم المادتان (٢٧-٢٨) عن قرارات مجلس المحاكمة فتطلب الإسراع في إصدارها وإرسال صور رسمية منها إلى جهات معنية وجعلتها نهائية إلا في حالة العزل بالنسبة لمن يشغلون الوظائف الكبرى في الدولة إذ علقت ذلك على تصديق رئيس مجلس الوزراء. كما فتحت المادة (٢٩) الباب للمتهم للطعن على القرار بطلب إعادة النظر فيه إذا توفرت الشروط التي وضعتها المادة لذلك وجعلت المادة (٣٠) الاختصاص بتفسير القرار لهيئة التأديب ومن المفروض أن الهيئة سوف تمارس هذه الصلاحية عن طريق إحالة القرار إلى أحد مجالس المحاكمة فإذا كان المجلس الذي أصدر القرار قائماً بذات أشخاصه يحال القرار إليه لتفسيره أو تصحيح ما وقع به من أخطاء مادية.

أما القسم الثالث من النظام فيتناول أصول التحقيق والتأديب وتنص المادة (٣١) على استحقاق العقوبة إذا ما ارتكب الموظف مخالفة مالية أو إدارية. وهنا لم يحدد النظام المخالفات على وجه الحصر بل ترك ذلك – كما أوضح في صدر هذه المذكرة – للسلطة المشرفة على التأديب لتقرر ما إذا كان الفعل المنسوب للموظف يمكن أن يكون مخالفة تأديبية تستحق العقاب أولاً ولكن النظام جاء – مسايرة للنظريات الحديثة – بتعداد يحصر الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف (مادة –٣٢-) وفرق في ذلك بين المناصب الكبرى وما هو دونها وجعل لكل من المناصب ما يتفق مع مسؤولياته.

ونظراً لأن النظام أخذ بالنظرية التي تجيز – في حدود معينة – مساءلة الموظف عن أخطائه التأديبية حتى بعد انقطاع صلته بالوظيفة فقد نص في المادة (٣٣) على أن انقطاع الموظف عن الوظيفة لا يمنع من الاستمرار في الإجراءات التأديبية إذا كانت قد بدأت قبل ذلك الانقطاع أو من اتخاذها مبتدأ إذا لم تكن قد بدأت قبل الانقطاع.

وقد حصر النظام العقوبات التي توقع على الموظف الذي انتهت خدماته في الغرامة والحرمان من العودة إلى الخدمة لأنهما هما العقوبتان اللتان يمكن أن يكون لهما أثر أو جدوى بالنسبة للموظف بعد انفصاله عن الخدمة حيث أن باقي العقوبات تهدف – كما أوضح من قبل إلى المساس بالموظف في حياته الوظيفة ذاتها. ومن المفروض عند الحكم على الموظف بالحرمان من العودة للخدمة ان يقرر مجلس المحاكمة تاريخ بدء المدة التي يحرم الموظف خلالها من العودة للخدمة فإذا لم يتضمن القرار ذلك التحديد احتسبت المدة من تاريخ صدور القرار .

وفي مجال الكلام عن الظروف المخففة والمشددة عند توقيع العقوبة رأى النظام أن يعفى الموظف من العقوبة إذا ارتكب المخالفة بناءً على أمر مكتوب صادر له من رئيسه رغم تنبيه الموظف للرئيس كتابة بأن العمل المرتكب يكون مخالفة ونظراً لأن الأصل هو اشتراك الموظف في المسؤولية الإدارية إذ لا طاعة في معصية فقد رأى النظام أن يقصر هذا الإعفاء على المخالفات الإدارية والمالية فحسب دون الجرائم الجنائية. كما أنه لم يصرف الإعفاء إلى كافة المخالفات الإدارية والمالية بل قصره على العادية منها أي على المخالفات البسيطة دون الجسيمة ومن ثم فأن أمر الرئيس لا يعفي المرؤوس من المسؤولية الإدارية بالنسبة للمخالفات الإدارية والمالية الجسيمة.

ونظراً لأن فورية توقيع الجزاء في ذاتها قد تكون من الوسائل الناجعة لردع المسيئين فقد رأى النظام أن يترك للوزير الاختصاص بتوقيع الجزاءات التي عددها النظام عدا جزاء الفصل.

ويجب إلا يوقع الوزير الجزاء إلا إذا سبق ذلك تحقيق مكتوب تسمع فيه أقوال المتهم ويحقق دفاعه (مادة –٣٥-) ولا يملك الوزير توقيع عقوبات على الموظف الذي انتهت خدماته لأن ذلك من اختصاص مجلس المحاكمة مادة (٣٦).

وتستلزم المادة –٣٧- أن يتضمن قرار الإحالة بيان الأفعال المنسوبة للمتهم على وجه التحديد بيد أن هذا لا يعني أن مجلس المحاكمة عليه أن يتقيد بهذا البيان فللمجلس أن يكيف

الوقائع بما يراه وأن يطبق عليها المواد المناسبة وكل ما هنالك فأنه يتقيد فقط بنطاق الدعوى حسبما حددته هيئة الرقابة والتحقيق بمعني أنه لا يجوز أن ينظر في دعوى لم تحلها عليه هيئة الرقابة والتحقيق ولو كانت مرتبطة بالدعوى المحالة إليه إذ يكون الإجراء المناسب في هذه الحالة هو تنبيه هيئة الرقابة والتحقيق إلى تلك الحقيقة.

وحتى لا يجري التداخل بين اختصاصات الوزير واختصاصات هيئة التأديب فقد تكفلت المواد (٣٥ -٣٦ -٤٠ -٤١) برفع ذلك التداخل إذ جعلت الاختصاص بتوقيع العقوبات لهيئة التأديب في الحالات التالية :

أ- أن تكون العقوبة المطلوب توقيعها هي الفصل. ومع ذلك فقد تحال القضية إلى هيئة التأديب بقصد توقيع عقوبة الفصل ويرى مجلس المحاكمة توقيع عقوبة أخرى فلا يمنع طلب توقيع عقوبة الفصل المجلس من توقيع الجزاء الذي يراه مناسباً.

ب- أن يكون الموظف لدى إحالته إلى المحاكمة التأديبية قد انتقل من الجهة الإدارية التي ارتكب بها المخالفة إلى جهة أخرى. والمقصود هنا ان يكون قد خرج من التبعية الإدارية لوزير ما إلى التبعية الإدارية لوزير آخر. وقد راعى النظام في ذلك أن يتفادى تضارب السلطات بين الجهتين التي كان بها الموظف والتي نقل إليها وذلك بمنح سلطة التأديب لجهة بعيدة عن الاثنين وهي هيئة التأديب .

ج- أن يرتكب موظفون تابعون لأكثر من جهة إدارية مخالفة إدارية واحدة أو أكثر من مخالفة ولكنها مخالفات مرتبطة والحكمة في منح الاختصاص هنا هي ذات الحكمة التي بررت الاختصاص في الفقرة السابقة.

د- أن يكون الموظف قد ترك الخدمة قبل توقيع العقوبة عليه. أما فيما عدا هذه الحالات فأن الاختصاص فيها بتوقيع الجزاء الإداري يعود إلى الوزير.

وقد جاءت المادة (٤٢) بأحكام سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم ونصت على أن مدة التقادم تنقطع إذا اتخذ إجراء ضد المتهم، وغنى عن الذكر أنه إذا تعدد المتهمون واتخذ إجراء ضد أحدهم فإن هذا الإجراء يقطع مدة التقادم بالنسبة لكافة المتهمين سواء منهم من اتخذ الإجراء ضده ومن لم يتخذ.

وأوجبت المادة (٤٤) أن يعرض أمر الموظف الذي حكم بحبسه على هيئة الرقابة والتحقيق للنظر في مسئوليته التأديبية، وتخصيص هذه الحالة بالحكم لا ينفي أن حبس

الموظف في ذاته من شأنه أن يكون مظنة لإثارة الشبهة حول سلوكه الوظيفي، مما يجعل لهيئة الرقابة والتحقيق في كل الأحوال أن تبحث مدى دلالة حبس الموظف على ارتكابه للمخالفة التأديبية ولهذا فقد قررت المادة ذاتها وجوب إبلاغ هيئة الرقابة والتحقيق في كل الأحوال عن انقطاع الموظف عن العمل بسبب الحبس دون أن تحدد الجهة التي عليها هذا الإبلاغ تاركه ذلك لظروف الحال ومن المفروض أن تقوم أول جهة إدارية تعلم رسمياً بأمر حبس المتهم بإبلاغ هيئة الرقابة والتحقيق بذلك ومن المفضل لحسن سير الإجراءات ان تقوم جهة الأمن التي أجرت القبض بإبلاغ كل من الجهة التابع لها الموظف وهيئة الرقابة والتحقيق بأمر ذلك الحبس فور حصوله.

وإذا كانت المادة (٤٥) تقرر حق الموظف في أن يرد اعتباره الإداري بعد ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار التأديبي بحقه فأن ذلك رهن بحسن سيرته وسلوكه والكفاءة التي أظهرها في أداء عمله خلال فترة الاختبار هذه كما أن رد الاعتبار على هذا النحو لا يسقط الحقوق التي يمكن أن تترتب على ما ثبت ضد الموظف من مخالفات إدارية أو مالية كالتعويض مثلاً.

ويخصص النظام القسم الرابع والأخير منه للأحكام العامة فتعطي المادة (٤٦) لمن ورد ذكرهم فيها الصلاحيات المقررة للوزير ومن بين هؤلاء الرئيس الإداري للمؤسسة العامة وهو من يشغل أعلى منصب تنفيذي في المؤسسة أياً كان المسمى المعطى للوظيفة وتضيف المادة ذاتها حق الوزير في أن يفوض بعض صلاحياته المقررة في النظام وبذلك تكون قد فصلت بالنسبة لهذا الموضوع بالذات في خلاف فقهي يدور حول حق الوزير في ان يفوض في صلاحياته النظامية.

وتقرر المادة (٤٧) أن تجري محاكمة رئيس وأعضاء كل من هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب تأديبياً أمام هيئة خاصة نصت عليها إلا أنها جعلت ذلك مشروطاً بألا يكون هؤلاء ممن يخضعون لنظم خاصة تقرر أحكاماً أخرى للتأديب فلو افترضنا أن رئيس أي من هيئة الرقابة والتحقيق أو هيئة التأديب كان بمرتبة الوزير فأنه تبعاً يخضع للقواعد التي ينص عليها النظام الخاص بمحاكمة الوزراء. ثم تأتي بعد ذلك المادة (٤٨) لتقرر خضوع جميع الموظفين المدنيين سواء كانوا موظفين عموميين أم من موظفي الأشخاص المعنوية العامة للأحكام التي جاء بها النظام وذلك باستثناء أعضاء السلك القضائي. وتعبير الموظفين في هذه المادة بذاتها لا يشمل مستخدمي الدولة الذين يوصفون عادة بأنهم خارج الهيئة، كما لا ينصرف تلقائياً إلى الموظفين المتعاقدين فهؤلاء يخضعون للأحكام الخاصة بهم فأن سمحت

تلك الأحكام بخضوعهم لأحكام هذا النظام كله أو بعضه كان خضوعهم بناء على ذلك وإلا فيتبع في حقهم ما تقضي به تلك الأحكام على أن هذا لا ينفي – في كافة الحالات– خضوعهم فيما ينسب إليهم من مخالفات لاختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق وتبعاً لما تضمنه النظام من أحكام تتعلق بالرقابة والتحقيق.

وقد تضمن النظام المادة (٩٤) لتواجه حاجة قائمة الآن بالنسبة للجزاءات التي صدرت بها أنظمة دون أن يكون هناك جهاز مختص بتطبيق أحكامها كتلك التي جاء بها المرسوم الملكي رقم (٤٣) وتاريخ ١٣٧٧/١١/٢٩ فتركت لتقدير جلالة الملك المعظم أمر إضفاء الاختصاصات بتطبيق أحكام تلك الأنظمة على هيئة الرقابة والتحقيق أو على هيئة التأديب أو على الجهازين معاً إلى أن يجري تنظيم ذلك الاختصاص على نحو آخر. وواضح من نص المادة أنها تتعلق بالموظفين عامة أياً كانت علاقتهم النظامية بالدولة وطبيعي أن يفرض النظام في ختامه على كل من رئيس هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس هيئة التأديب واجب تقديم تقرير سنوي يرفع إلى مقام رئيس مجلس الوزراء يتضمن ما لكل منهما من ملاحظات ومقترحات. وفي ذلك رقابة عليا على أعمال الجهازين وسعي مستمر للوصول بهما إلى المستوى اللائق. وهذا تطبيق آخر يمارسه ولي الأمر عملاً بمبدأ الرقابة العليا الذي أشار إليه عمر رضي الله عنه وتقديم بيانه.

نظام تأديب الموظفين

القسم الأول

هيئة الرقابة والتحقيق

الباب الأول

في تشكيل الهيئة

مـــادة -١-

تنشأ بموجب هذا النظام هيئة مستقلة تسمى (هيئة الرقابة والتحقيق) ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء وتشكل من رئيس لا تقل مرتبه عن المرتبة الخامسة عشرة ووكيلين أو أكثر لا تقل مرتبة كل منهم عن المرتبة الثالثة عشرة ومن عدد كاف من الأعضاء ذوي التخصص. ويلحق بالهيئة العدد الكافي من الموظفين الإداريين والمستخدمين.

مـــادة -٢-

يعين رئيس الهيئة وتنهى خدمته بأمر ملكي ويعين الوكلاء وتنهى خدمتهم بأمر ملكي بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

مـــادة -٣-

تضم الهيئة الأجهزة التالية :

جهاز الرقابة.

جهاز التحقيق.

ويتكون كل جهاز من إدارات يعين عددها ودائرة اختصاص كل منها والإجراءات التي تسير عليها بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

مـــادة -٤-

تصدر اللائحة الداخلية للهيئة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

الباب الثاني

في الاختصاصات والإجراءات

مـــادة -٥-

مع عدم الإخلال بسلطة الجهة الإدارية المعنية في الرقابة وفحص الشكاوي والتحقيق تختص هذه الهيئة في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام بما يلي :

١-إجراء الرقابة اللازمة للكشف عن المخالفات الإدارية . (*)

٢-فحص الشكاوى التي تحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة عن المخالفات المالية والإدارية.

٣-إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة.

٤-متابعة الدعوى التي تحال طبقاً لهذا النظام إلى هيئة التأديب.

مـــادة -٦-

تثبت جميع إجراءات الرقابة والنتيجة التي تسفر عنها في محاضر خاصة تعد لهذا الغرض وترفع إلى رئيس الهيئة لتقرير الإجراء المناسب.

مـــادة -٧-

إذا رأى رئيس الهيئة أن أموراً تستوجب التحقيق ينتدب من يراه من المحققين لإجرائه يجب إخطار الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف بإجراء التحقيق قبل البدء به.

---

*- تم وضع الفقرة (١) من المادة (٥) من هذا النظام بما يتفق مع التعديل الوارد بالمرسوم الملكي رقم م/٤ وتاريخ١٤٣٣/١/٥هـ

مـــادة -٨-

على الجهات الحكومية تمكين المحقق من الاطلاع على ما يرى لزوم الاطلاع عليه من الأوراق والمستندات وغيرها وتفتيش أماكن العمل إذا تطلب التحقيق ذلك بحضور الرئيس المباشر للموظف ويجب تحرير محضر بحصول التفتيش ونتيجته وحضور المتهم أو غيابه وذكر الحاضرين.

إذا امتنعت الجهة الحكومية عن تمكين المحقق من الإطلاع أو التفتيش يرفع رئيس الهيئة الامر إلى رئيس مجلس الوزراء للأمر بما يراه.

مـــادة -٩-

إذا رأى رئيس الهيئة لأسباب جدية أن أموراً تستوجب تفتيش غير أماكن العمل فله أن يطلب إجراء ذلك من قبل السلطة المختصة ويجري التفتيش بحضور المحقق.

مـــادة -١٠-

يجري التحقيق بحضور الشخص الذي يجري التحقيق معه ما لم تقتض المصلحة العامة إجراء التحقيق في غيبته.

مـــادة -١١-

يكون التحقيق كتابة ويثبت في محضر أو محاضر مسلسلة يبين فيها تاريخ ومكان وساعة افتتاحه واتمامه وتذيل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع من تولى التحقيق ولا يجوز الشطب أو التعديل في أوراق محاضر التحقيق.

مـــادة -١٢-

بعد انتهاء التحقيق يعرض المحقق على رئيس الهيئة أوراق التحقيق والتوصية بالتصرف النظامي فيها. وإذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية تحال القضية إلى الجهة المختصة بالفصل فيها.

مـــادة -١٣-

إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة جاز لرئيس الهيئة بعد أخذ رأي الوزير المختص اقتراح فصل الموظف بقرار من مجلس الوزراء.

القسم الثاني

هيئـة التأديـب[1]

الباب الأول

في تشكيل هيئة التأديب

مـــادة -١٤-

تنشأ بموجب هذا النظام هيئة مستقلة تسمى (هيئة التأديب) ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء، وتشكل من رئيس لا تقل مرتبه عن المرتبة الخامسة عشرة ونائب للرئيس لا تقل مرتبته عن المرتبة الثالثة عشرة وعدد كاف من الأعضاء ذوي التخصص ويلحق بالهيئة العدد الكافي من الموظفين الإداريين والمستخدمين.

مـــادة -١٥-

يعين رئيس الهيئة وتنهي خدمته بأمر ملكي، ويعين نائب الرئيس وتنهي خدمته بأمر ملكي بناءً على اقتراح رئيس الهيئة.

مـــادة -١٦-

تصدر اللائحة الداخلية للهيئة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح رئيس الهيئة.

١- (ملاحظة هامة) المواد من (١٤) إلى (٣٠) الخاصة بهيئة التأديب ألغيت بموجب المادة (٥٠) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٠٢/٧/١٧هـ .

الباب الثاني

في الاختصاصات والإجراءات

مـــادة -١٧-

تختص هيئة التأديب بنظر القضايا التأديبية التي تحال إليها من هيئة الرقابة والتحقيق.

مـــادة -١٨-

تنظر القضايا المعروضة على هيئة التأديب بواسطة مجلس يشكل بقرار من رئيس الهيئة.

يتكون من رئيس وعضوين وأمين للمجلس وبحضور مندوب عن هيئة الرقابة والتحقيق.

مـــادة -١٩-

على رئيس مجلس المحاكمة حال ورود القضية إليه أن يحدد موعد لنظرها ويتولى المجلس إبلاغ المتهم وهيئة الرقابة والتحقيق بذلك على أن لا تقل الفترة بين الإبلاغ وتاريخ الجلسة عن عشرة أيام ويجب أن يتضمن إبلاغ المتهم صورة طبق الأصل من قرار الإحالة للمحاكمة.

مـــادة -٢٠-

على المتهم أن يحضر جلسات المحاكمة بنفسه وله أن يستعين بمحام وأن يبدي دفاعه كتابة أو شفهياً وأن يطلب استدعاء الشهود لسماع أقوالهم.

وإذا لم يحضر المتهم فعلي مجلس المحاكمة أن يمضي في إجراءات المحاكمة بعد أن يتحقق من أن المتهم قد أبلغ إبلاغا صحيحاً.

مـــادة -٢١-

تكون جميع الابلاغات بخطابات رسمية ويتم إبلاغ المتهم على العنوان الثابت في أوراق القضية أو على مقر وظيفته التي يشغلها حسب الأحوال فإذا تعذر ذلك فيبلغ بواسطة الجريدة الرسمية.

مـــادة -٢٢-

لا تصح جلسات مجلس المحاكمة إلا بحضور جميع أعضائه ومندوب هيئة الرقابة والتحقيق وتصدر القرارات بأغلبية أصوات أعضاء المجلس.

مـــادة -٢٣-

للمتهم أو من يوكله حق الاطلاع على أوراق التحقيق بحضور أمين مجلس المحاكمة وله بأذن من رئيس المجلس استنساخ صور منها.

مـــادة -٢٤-

للمتهم ولمندوب هيئة الرقابة والتحقيق أن يطلبا رد أي عضو من أعضاء مجلس المحاكمة إذا كان هناك سبب يوجب الرد.

وعلى رئيس الهيئة أن يفصل في هذا الطلب على وجه السرعة.

مـــادة -٢٥-

إذا رأى رئيس هيئة التأديب أن الأمور المنسوبة إلى المتهم تكون جريمة تختص هيئة أخرى بالفصل فيها فعليه أن يعيد الأوراق إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتحيلها بدورها إلى الجهة ذات الاختصاص مع أخطار الجهة التي يتبعها الموظف بذلك.

مـــادة -٢٦-

في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة المتهم إلى المحاكمة الجنائية توقف الإجراءات التأديبية بحقه إلى أن يصدر حكم نهائي من الجهة المختصة وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتقرير ما يجب.

مـــادة -٢٧-

على مجلس المحاكمة أن يصدر قرار في القضية بأسرع وقت ممكن ويجب أن يكون القرار مكتوبا ومسببا، وترسل صور رسمية من القرار إلى من صدر في حقه وإلى الجهة التي يتبعها الموظف وديوان الموظفين العام وديوان المراقبة العامة وهيئة الرقابة والتحقيق.

مـــادة -٢٨-

قرارات مجلس المحاكمة نهائية باستثناء القرارات الصادرة بفصل موظفي المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها فلا تكون نهائية إلا بعد التصديق عليها من رئيس مجلس الوزراء.

مـــادة -٢٩-

يجوز إعادة النظر في القرار التأديبي في الحالتين الآتيتين:

١- إذا أخطأ القرار في تطبيق النظام أو تأويله،

٢- إذا ظهرت وقائع أو مستندات لم تكن معلومة وقت صدور القرار وكان من شأن ثبوتها براءة المتهم.

ويعرض طلب إعادة النظر على لجنة من رئيس ديوان الموظفين العام ورئيس هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس هيئة التأديب فإذا تبين لها جديته يعاد النظر في القرار بعد استئذان رئيس مجلس الوزراء في ذلك.

ولا يترتب على إعادة النظر في القرار وقف تنفيذه إلا إذا قرر المجلس الذي يتولى النظر في القضية ذلك.

مـــادة -٣٠-

لهيئة التأديب أن تفسر القرار التأديبي وتصحح ما يقع فيه من أخطاء مادية.

القسم الثالث

أصول التحقيق والتأديب

مـــادة -٣١-

يعاقب تأديبياً كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية وذلك مع عدم الاخلال برفع الدعوى العامة أو دعوى التعويض.

مـــادة -٣٢-

العقوبات التأديبية التي يجوز أن توقع على الموظف هي :

أولاً : بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها :

١- الإنذار.

٢-اللـــوم .

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

٤-الحرمان من علاوة دورية واحدة.

٥-الفصـــــل .

ثانياً : بالنسبة للموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها:

١- اللوم .

٢- الحرمان من علاوة دورية واحدة.

٣- الفصـــل.

مـــادة -٣٣-

لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من البدء في اتخاذ الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها. ويعاقب الموظف الذي انتهت خدمته قبل توقيع العقوبة عليه بغرامة لا تزيد على ما يعادل ثلاثة أمثال صافي آخر راتب كان يتقاضاه أو بالحرمان من العودة للخدمة مدة لا تزيد على خمس سنوات أو بالعقوبتين معاً.

مـــادة -٣٤-

يراعي في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة الملابسة للمخالفة وذلك في حدود العقوبات المقررة في هذا النظام.

ويعفى الموظف من العقوبة بالنسبة للمخالفات العادية الإدارية أو المالية إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من رئيسه المختص بالرغم من مصارحة الموظف له كتابة بأن الفعل المرتكب يكون مخالفة.

مـــادة -٣٥-

يجوز للوزير المختص أن يوقع العقوبات المنصوص عليها في المادة (٣٢) عدا الفصل.

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في القرار الصادر بالعقاب أو في محضر مرفق به.

مـــادة -٣٦-

يجوز لمجلس المحاكمة أن يوقع العقوبة المنصوص عليها في المادتين (٣٢،٣٣).

مـــادة -٣٧-

يجب أن يتضمن قرار هيئة الرقابة والتحقيق بالإحالة لهيئة التأديب بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد.

مـــادة -٣٨-

مع مراعاة أحكام المواد (٣٦، ٤٠، ٤١) إذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن المخالفة لا تستوجب عقوبة الفصل تحيل الأوراق إلى الوزير المختص مع بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد واقتراح العقوبة المناسبة.

وللوزير المختص توقيع هذه العقوبة أو اختيار عقوبة أخرى ملائمة من بين العقوبات التي تدخل ضمن اختصاصه.

مـــادة -٣٩-

تبلغ هيئة الرقابة والتحقيق وديوان الموظفين العام وديوان المراقبة العامة في جميع الأحوال بالقرار الصادر من الوزير بالعقوبة فور صدور القرار فإن لم يكن القرار صادراً بالتطبيق للمادة (٣٨) تعين أن يرسل لهيئة الرقابة والتحقيق مع القرار صور من جميع أوراق التحقيق، وللهيئة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمها للقرار وصور أوراق التحقيق،

إذا رأت أن المخالفة الصادر في شأنها القرار تستوجب الفصل أن تبلغ الوزير بذلك وتباشر التحقيق في القضية.

مـــادة - ٤٠ -

إذا ارتكب الموظف مخالفة في جهة غير التي يعمل فيها يحال الموظف إلى هيئة الرقابة والتحقيق فإذا رأت الهيئة أن الأفعال المنسوبة إلى المتهم تستوجب توقيع العقوبة تحيل الدعوى إلى مجلس التأديب .

مـــادة - ٤١ -

يحال الموظفون المتهمون بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبط بعضها ببعض إلى هيئة الرقابة والتحقيق إذا كانوا عند ارتكاب المخالفة أو المخالفات أو عند اكتشافها تابعين لأكثر من جهة.

فإذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن الوقائع تستوجب توقيع العقوبة تحيل الدعوى إلى التأديب.

مـــادة - ٤٢ -

تسقط الدعوى التأديبية بمضي عشر سنوات من تاريخ وقوعها وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو التأديب وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين.

مـــادة - ٤٣ -

يصدر قرار كف يد الموظف من الوزير المختص إذا رأى هو أو رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن مصلحة العمل تقتضي ذلك.

ويعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد حتى يفرج عنه. ويصدر مجلس الوزراء لائحة تحدد متى يعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد[٢].

---

(٢) ١- صدر قرار مجلس الوزراء رقم ١٠٢٦ وتاريخ ١٣٩١/١٠/٢٨هـ وحدد الحالات التي يعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد.
١- إذا كان حبسه بسبب اتهامه بارتكاب جريمة تتصل بالوظيفة العامة.
٢- إذا كان حبسه بسبب اتهامه بارتكاب جريمة الأعتداء على النفس أو العرض أو المال.
٣- إذا كان حبسه بسبب اتهامه من السلطة التنفيذية بارتكاب جريمة تخل بالشرف أو الأمانة.
٤- إذا كان حبسه بسبب تهمة سياسية وطلب وزير الداخلية اعتباره في حكم مكفوف اليد.

مـــادة -٤٤-

الموظف الذي صدر حكم بحبسه يعرض أمره على هيئة الرقابة والتحقيق للنظر في مسئوليته التأديبية. ويجب إبلاغ هيئة الرقابة والتحقيق عن انقطاع الموظف عن العمل بسبب الحبس.

مـــادة -٤٥-

للموظف أن يطلب محو العقوبات التأديبية الموقعة عليه بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار بمعاقبته. ويتم محو العقوبة بقرار من الوزير المختص.

القسم الرابع

أحكام عامـــة

مـــادة -٤٦-

يكون لرئيس المصلحة المستقلة وللرئيس الإداري للمؤسسة العامة بالنسبة لموظفي إداراتهم من الصلاحيات ما للوزير بالنسبة لموظفي وزارته ويجوز للوزير أو من في حكمه بقرار مكتوب تفويض بعض صلاحياته المقررة في هذا النظام.

مـــادة -٤٧-

مع مراعاة أحكام الأنظمة الخاصة يحاكم رئيس وأعضاء هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس وأعضاء هيئة التأديب تأديبياً أمام هيئة من ثلاثة أعضاء تشكل بأمر ملكي ولا يجوز أن توقع عليهم إلا عقوبة اللوم أو العزل.

مـــادة -٤٨-

يسري هذا النظام على جميع الموظفين المدنيين في الدولة عدا أعضاء السلك القضائي كما يسري على موظفي الأشخاص المعنوية العامة.

مـــادة -٤٩-

٢- كما صدر الأمر السامي رقم ١٧٥٧/م في ١٤١٠/٨/٨هـ باعتبار الموقوف في ديون خاصة في حكم مكفوف اليد إذا ثبت إعساره.

يجوز بأمر جلالة الملك أن يعهد إلى هيئة الرقابة والتحقيق أو هيئة التأديب بتطبيق الأنظمة الجزائية الأخرى ذات العلاقة بالموظفين.

مـــادة - ٥٠-

يقدم رئيس هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس هيئة التأديب (*) - كل على حدة – تقريراً سنوياً شاملاً عن أعمال جهازه متضمناً ملاحظاته ومقترحاته.

(*) التأديب اصبح من إختصاص ديوان المظالم بعد صدور نظام ديوان المظالم في عام ١٤٠٢ هـ

- ملحوظة - جاء في المرسوم الملكي رقم م/٤ وتاريخ ١٤٣٣/١/٥ هـ بالفقرة الخامسة مايلي(إستمرار هيئة الرقابة والتحقيق والجهات واللجان التي تباشر وقت إصدار هذا المرسوم التحقيق والإدعاء العام –أو أحدهما – في جرائم جنائية بموجب نصوص خاصة في مباشرة الإختصاصات والسلطات المتعلقة بالتحقيق أو الإدعاء العام بحسب الأحوال المنصوص عليها في نظام الإجراءات الجزائية وذلك إلى حين مباشرة هيئة التحقيق والادعاء العام تلك الاختصاصات والسلطات.(نشر في جريدة ام القرى العدد رقم ٤٣٨٩ في ١٤٣٣/١/٢٨)