

الاجازة العادية



الإجازة العادية

القواعد النظامية ذات العلاقة

• المادة (١) من لائحة الإجازات :

يستحق الموظف إجازة عادية مدتها ستة وثلاثون (٣٦) يوماً عن كل سنة من سنوات خدمته براتب كامل حسب آخر راتب تقاضاه ويجوز صرف راتبها مقدماً إذا كانت مدة الإجازة التي سيتمتع بها (شهر) فأكثر .

ويرخص له بهذه الإجازة سنوياً سواءً لفترة واحدة أو على فترات على الا تقل فترة التمتع عن خمسة أيام ولا يجوز تمديد الإجازة أكثر من مرة واحدة ، ولا يؤجل التمتع بها أكثر من ثلاث سنوات ، وعلى الموظف التمتع بأجازته السنوية بما لا يقل عن (٣٦) يوماً خلال ثلاث سنوات وعلى الإدارة إتاحة الفرصة للموظفين التمتع بأجازاتهم السنوية من خلال وضع برنامج سنوي لذلك يتمشى مع مصلحة العمل .

• المادة (٢) من لائحة الإجازات :

يجوز ضم الإجازات العادية بعضها إلى بعض بشرط أن لا تزيد مدة أو مدد الإجازات التي يتمتع بها الموظف في السنة الواحدة عن تسعين يوماً واستثناء من ذلك يجوز للموظف الذي بلغت خدمته المحسوبة لغرض التقاعد (٢٥) عاماً كحد أدنى أو بلغ من العمر (٥٠) عاماً فأكثر التمتع برصيد من الإجازات العادية المستحقة له على إلا تتجاوز (١٢٠) خلال السنة الواحدة .

متطلبات الإجراء	
١	توفر رصيد يسمح بتمتع الموظف بالإجازة المطلوبة .
٢	موافقة الرئيس المباشر وصاحب الصلاحية على التمتع بالإجازة .
٣	أن لا تقل الإجازة من الحد الأدنى وأن لا تزيد عن الحد الأعلى .

الخطوات	وصف الخطوة	منفذ الخطوة
١	تعبئة طلب الإجازة وتوقيعه .	الموظف طالب الإجازة
٢	استلام طلب الإجازة الموقع من الموظف والتأكد من استحقاقه.	الموظف المختص بشئون الموظفين
٣	توقيع الجزء الخاص بشئون الموظفين .	مدير شئون الموظفين
٤	الرفع بطلب الموافقة على الإجازة .	الرئيس المباشر
٥	الموافقة على الإجازة .	صاحب الصلاحية
٦	إحالة الطلب لإدارة شئون الموظفين لإعداد القرار .	الرئيس المباشر
٧	إعداد القرار وتأشيريه .	الموظف المختص ومدير شئون الموظفين
٨	توقيع القرار .	صاحب الصلاحية
٩	تزويد كل من الموظف طالب الإجازة وإدارته والإدارات المختصة بصورة منه .	شئون الموظفين
١٠	حفظ القرار في ملف الموظف .	الموظف المختص بشؤون الموظفين



طلب إجازة موظف

<p>سعادة/..... المحترم</p> <p>السلام عليكم رحمة الله وبركاته</p> <p>أرغب السماح لي بإجازة <input type="checkbox"/> عادية. <input type="checkbox"/> تمديد إجازة عادية. <input type="checkbox"/> اضطرارية <input type="checkbox"/> استثنائية وذلك لمدة () يوم اعتباراً من / / ١٤هـ العنوان أثناء الإجازة :</p> <p>الاسم: الوظيفية:</p> <p>مرتبة () رقم () الإدارة :</p> <p><input type="checkbox"/> أرغب صرف راتبها مقدماً.</p> <p><input type="checkbox"/> لا أرغب صرف راتبها مقدماً.</p> <p>التوقيع: التاريخ / / ١٤هـ</p>	<p>خاص بالموظف</p>
<p><input type="checkbox"/> أوافق على منحة إجازة لمدة () إعتباراً من / / ١٤هـ</p> <p><input type="checkbox"/> وسوف يكلف بعمله الأستاذ :</p> <p><input type="checkbox"/> لا أوافق على تمتعه .</p> <p>وظيفة الرئيس المباشر: أسمه:</p> <p>توقيعه:</p>	<p>موافقة الإدارة يلاحظ الفقرة ٢/٢ من التعليمات</p>
<p>مع التحية للإدارة شئون الموظفين للإفادة عن التالي :-</p> <p>رصيده الكلي ()</p> <p>رصيده السنوي ()</p> <p>تاريخ آخر إجازة تمتع بها / / ١٤هـ ومدتها ()</p> <p><input type="checkbox"/> الإجازة مستحقة نظاماً.</p> <p><input type="checkbox"/> الإجازة غير مستحقة نظاماً.</p> <p>مدير شئون الموظفين : أسمه:</p> <p>توقيعه:</p>	<p>خاص بشئون الموظفين</p>
<p>صاحب الصلاحية:</p> <p>اسمه : توقيعه:</p> <p>في حالة موافقة معاليكم نأمل التكرم بتوقيع القرار المرفق</p>	<p>اعتماد صاحب الصلاحية</p>

الآراء النظامية حول الإجازة العادية

التسلسل	الاستفسار والرأي
١	الاستفسار: ما هو المقصود بعدم جواز تمديد الأجازة أكثر من مرة واحدة خصوصاً أنه مادام الحد الأدنى خمسة أيام وبإمكان الموظف طلب الإجازة مجزأة كل خمسة أيام بطلب مستقل يصدر بقرار مستقل يفصل بينهما يومي الخميس والجمعة ، وسوف يترتب على ذلك محدودية طلب التمديد؟ الرأي: الأصل في الأجازة أنها تحدد عند طلبها مدة زمنية تشتمل على تحديد بدايتها ونهايتها فإذا طلب تمديدها فإن ذلك يعني إطالة مدتها اعتباراً من اليوم التالي مباشرة لانتهاء فترتها السابقة فالتمديد يعني إطالة أمد الشيء بصفة مستمرة ومتواصلة دون انقطاع فإذا منح الموظف أجازة عادية لمدة خمسة أيام تبدأ من يوم السبت وتنتهي يوم الأربعاء فإنه يجوز تمديد هذه الأجازة لمرة واحدة فقط تبدأ من يوم الخميس وهو اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الأجازة ، وفي هذه الحالة لا يجوز تمديدها مرة أخرى ، أما إذا رغب الموظف منحه إجازة جديدة فلا يعتبر تمديدًا للإجازة السابقة ولكن لابد أن يباشر عمله قبل منحه أجازة جديدة ولا ينسحب ذلك على من انتهت أجازته العادية مع بداية عطلة أحد العيدين ورغب في تمديدها حيث يمكن منحه أجازة أخرى بعد انتهاء عطلة العيد مباشرة دون الحاجة إلى مباشرة العمل نظراً لطول مدة عطلة العيد ولأن عطلة العيد لا تحسب لغرض الغياب الموجب للفصل إذا وقعت بين غيابين .
٢	الاستفسار: ما مدى جواز تعويض من استمر في الخدمة بعد بلوغه السن النظامية عن إجازته للمدة بعد بلوغه السن ؟ الرأي: غير جائز .
٣	الاستفسار: ما مدى أحقية الموظف للإجازة العادية في فترة التجربة ؟ الرأي: جائز إذا توفر لديه رصيد يسمح له بذلك على أن تمتد فترة التجربة بقدر مدة الإجازة.
٤	الاستفسار: إذا منح الموظف إجازة عادية ثم توفي أثناءها فيكيف يعامل؟ الرأي: يطوى قيده من تاريخ وفاته ويحتفظ له بباقي الإجازة ضمن رصيده من الإجازات إن وجد للتعويض عنها.
٥	الاستفسار: في حالة منح الموظف إجازة عادية فكيف يعامل إذا تخللت هذه الإجازة عطلة أحد العيدين وهل يمكن تمديد فترة الإجازة العادية بقدر مدة إجازة العيد ؟ الرأي: إذا تخللت عطلة أحد العيدين الإجازة العادية فتعتبر جزءاً منها.
٦	الاستفسار: هل يحتسب للموظف إجازة عادية عن الفترة التي تغيب فيها مرافقة المريض للعلاج وفقاً للمادة (١٥) من لائحة الإجازات؟ الرأي: إجازة المرافقة بطبيعتها تستنفذ الإجازة العادية أولاً بحيث لا يكون هناك إجازة مرافقة مع وجود رصيد من الإجازة العادية.
٧	الاستفسار: هل تحتسب مدة الإجازة الاستثنائية لغرض إكمال مدة السنة المطلوب إمضاءها لغرض التمتع بالإجازة العادية؟ الرأي: لا تحتسب لان الموظف لا يستحق إجازة عادية عن مدة الإجازة الاستثنائية .
٨	الاستفسار: هل يستحق من يتم التعاقد معه وفقاً للمواد (١/٢٥ ، ٢/٢٥ ، ٤/٢٥) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية إجازة عادية عن فترة التعاقد؟ الرأي: لا يستحق ذلك.

التسلسل	الاستفسار والرأي
٩	الاستفسار: أجازت اللائحة قطع أجازة الموظف العادية أو الاستثنائية إذا إستحق أجازة مرضية -بينما لم تشر إلى إمكانية قطعها وعودته للعمل إذا إستنفذ مدة تزيد عن شهر كما هو معمول به في السابق؟ الرأي: مادام لم يرد في اللائحة معالجة لقطع الموظف أجازته العادية وبناء على الرأي المستقر لدى وزارة الخدمة المدنية يجوز قطع الأجازة العادية إذا إستنفذ الموظف مدة (٣٠) يوماً فأكثر ، وبالتالي يمكن للموظف بموافقة جهته أن يطلب قطع أجازته العادية في أي وقت بشرط أن لا تقل مدة الأجازة التي تمتع بها خلال ثلاث سنوات عن (٣٦) يوماً ، متصلة أو متفرقة ، ويعتبر ذلك تأكيد لما إستقر في السابق.
١٠	الاستفسار: الموظف الذي يتمتع بإجازة عادية ثم يصدر قرار بتعيينه على وظيفة أخرى أثناء إجازته وباشر مهامها، هل يعد ذلك قطعاً للإجازة وفقاً للأمر السامي رقم ٣/٤٥٠٥ س وتاريخ ١٣٩٣/٢/٢٤هـ؟ الرأي: لا يعد ذلك قطعاً للإجازة ومن ثم فإنه يحتفظ له بحقه في بقية الإجازة.
١١	الاستفسار: ما مدى احتفاظ المتعاقد الذي حصل على الجنسية السعودية بإجازته عن مدة العقد السابقة لحصوله على الجنسية؟ الرأي: غير جائز وإنما يعرض عنها حسب نصوص العقد المبرم معه وذلك وفقاً للمادة (٨) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.
١٢	الاستفسار: موظف منح إجازة عادية تنتهي مع ابتداء عطلة أحد العيدين ثم تقدم بطلب إجازة لمدة شهر تبدأ من انتهاء العطلة. هل يعتبر ذلك تمديداً ومن ثم تحتسب عليه العطلة؟ الرأي: لا تعتبر تمديداً وإنما تحتسب من تاريخ انتهاء العطلة.
١٣	الاستفسار: موظف أوقف بالسجن أثناء تمتعه بإجازة عادية وصدر قرار بكف يده عن العمل، فهل يعتبر تاريخ كف اليد من تاريخ انتهاء إجازته العادية أو من تاريخ إيقافه؟ الرأي: كف يد الموظف يكون اعتباراً من تاريخ انتهاء الإجازة العادية إذا استمر إيقافه لما بعد انتهاء الإجازة .
١٤	الاستفسار: هل يمكن الاحتفاظ للعاملين في حقل التدريس بإجازاتهم العادية إذا لم يتمتعوا بها في العطلة الصيفية لتكليفهم بالعمل من قبل مرجعهم؟ الرأي: تعتبر العطلة الصيفية بالنسبة للعاملين في حقل التعليم بمثابة الإجازة العادية وفقاً للمادة (٣) من لائحة الإجازات يجوز للإدارة أن تكلف الموظف بعمل أثناء العطلة بشرط ألا يقل ما يتمتع به عن (٣٦) يوماً، فإذا لم يتمتع بتلك المدة فإنه لا يوجد ما يمنع من تعويضه عنها إذا كان لم يتمتع بجزء من العطلة أو بالجزء الباقي من (٣٦) يوماً إذا كان قد تمتع بأقل وذلك عند نهاية الخدمة وفي حدود ما يقضي به النظام.
١٥	الاستفسار: ما مدى نظامية منح الموظف بعد تعيينه وفقاً لنظام الخدمة المدنية إجازة عادية من رصيده من الإجازات عندما كان مستخدماً؟ الرأي: غير جائز لأن المستخدم يعرض عن رصيده من الإجازات العادية بعد انتهاء خدماته من وظيفة مستخدم.
١٦	الاستفسار: موظف منح إجازة عادية بعد عطلة أحد العيدين مباشرة وبعد انتهاء الإجازة الممنوحة له تغيب عن العمل، فهل يعامل في هذه الحالة عن فترة الغياب بموجب قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (٧٤٧) لسنة ١٣٩١هـ القاضي بمضاعفة الحسم على من يتغيب عن العمل بعد إجازة العيد؟ الرأي: لا يسري عليه القرار المذكور أعلاه.

التسلسل	الاستفسار والرأي
١٧	الاستفسار: هل يجوز ضم الرصيد من الإجازات العادية المستحقة للموظف الذي استقال ثم أعيد تعيينه عن خدماته لما قبل الاستقالة؟ الرأي: إذا كانت الاستقالة والتعيين قبل نظام الموظفين العام الصادر عام ١٣٩١هـ فإنه يجوز ضم الإجازات إذا كان لم يعوض عنها أما إذا كان إعادة التعيين بعد نفاذ نظام عام ١٣٩١هـ فإنه لا يجوز ضم الإجازات السابقة للاستقالة بل يتعين التعويض عنها فور صدور قرار.
١٨	الاستفسار: موظف استنفذ إجازاته المرضية، فهل يمنح إذا كان يحتاج للتمتع بالإجازات بسبب المرض إجازاته العادية المستحقة كلها مقابل المدة الزائدة عن إجازاته المرضية؟ أم يمنح إجازاته العادية في حدود ثلاثة أشهر فقط؟ الرأي: يجوز للموظف المريض أن يطلب استعمال إجازاته العادية المستحقة له كلها طبقاً للمادة (١٦) من لائحة الإجازات
١٩	الاستفسار: مدرس لديه رصيد من الإجازات العادية استحقها عن خدماته على الوظائف الإدارية. ما مدى إمكانية تمتعه بها؟ الرأي: جائز بشرط أن يتم ذلك أثناء العطلة الصيفية فقط في الفترة المطلوب تواجده فيها على ألا يزيد مجموع ما يتمتع بها في ذلك الإجازة الصيفية عن الحد الأعلى المسموح به نظاماً.
٢٠	الاستفسار: كيف يمكن التوفيق بين نصي المادتين (١) و المادة (١٥) من لائحة الاجازات، حيث نصت المادة (١) على ألا تزيد مدة الإجازة التي يتمتع بها الموظف في السنة الواحدة على تسعين يوماً، بينما نصت المادة (١٥) على أنه في الحالات التي يضطر فيها الموظف إلى مرافقة أحد أقربائه للعلاج يسمح له بالتمتع برصيد من الإجازات؟ الرأي: الشروط الواردة في المادة (١) لا تنطبق على من تضطره الظروف لمرافقة أحد أقربائه مدة لا تزيد عن تسعين يوماً لأن المادة (١٥) أعطت من تنطبق عليه شروط المرافقة في التمتع برصيد من الإجازات العادية دون تحديد نظراً للظروف التي تحكمه كما يمكن أيضاً منحه أقل من خمسة عشر يوماً.
٢١	الاستفسار: إذا صرف للموظف راتب الأجازة العادية مقدماً ثم عدل عن التمتع بها هل يسترد منه راتب الأجازة ؟ الرأي: إذا تقدم الموظف بطلب العدول عن التمتع بالأجازة ووافقت الجهة الإدارية على ذلك فإنه يتعين إسترداد راتب الأجازة قبل إصدار قرار العدول عنها وإذا تعذر على الموظف إعادتها لسبب أو لآخر فيلزمه التمتع بإجازته •
٢٢	الاستفسار: كيف يتم تقسيم أيام السنة عن الأجازة العادية لغرض التمتع والتعويض؟ الرأي: بعد أن تم تعديل مدة الأجازة إلى (٣٦) يوماً تحسب على أساس كل شهر ثلاثة أيام لغرض التمتع أو التعويض •
٢٣	الاستفسار: كم عدد المرات التي يمكن للموظف أن يتمتع فيها بخمسة أيام على الأقل كأجازة عادية ؟ الرأي: لا يوجد حد معين لعدد المرات التي يتم التمتع فيها بهذه الأجازة ولكن في حدود التسعين يوماً في السنة فقط، ومع ذلك يجب أن لا يأخذها ويمدها بشكل متصل أكثر من مرة واحدة حسب اللائحة ، كما أن العطلة الأسبوعية لا تعتبر فاصلاً بين أجازتين •

الآراء النظامية حول لائحة الإجازات

التسلسل	الاستفسار والرأي
١	<p>الاستفسار: ما هو المقصود بعدم جواز تمديد الأجازة أكثر من مرة واحدة خصوصاً أنه مادام الحد الأدنى خمسة أيام وبإمكان الموظف طلب الإجازة مجزأة كل خمسة أيام بطلب مستقل يصدر بقرار مستقل يفصل بينهما يومي الخميس والجمعة ، وسوف يترتب على ذلك محدودية طلب التمديد؟</p> <p>الرأي: الأصل في الأجازة أنها تحدد عند طلبها بمدة زمنية تشتمل على تحديد بدايتها ونهايتها فإذا طلب تمديدها فإن ذلك يعني إطالة مدتها اعتباراً من اليوم التالي مباشرة لانتهاء فترتها السابقة فالتمديد يعني إطالة أمد الشيء بصفة مستمرة ومتواصلة دون انقطاع فإذا منح الموظف أجازة عادية لمدة خمسة أيام تبدأ من يوم السبت وتنتهي يوم الأربعاء فإنه يجوز تمديد هذه الأجازة لمرة واحدة فقط تبدأ من يوم الخميس وهو اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الأجازة ، وفي هذه الحالة لا يجوز تمديدها مرة أخرى ، أما إذا رغب الموظف منحه إجازة جديدة فلا يعتبر تمديداً للإجازة السابقة ولكن لابد أن يباشر عمله قبل منحه أجازة جديدة ولا ينسحب ذلك على من انتهت أجازته العادية مع بداية عطلة أحد العيدين ورغب في تمديدها حيث يمكن منحه أجازة أخرى بعد انتهاء عطلة العيد مباشرة دون الحاجة إلى مباشرة العمل نظراً لطول مدة عطلة العيد ولأن عطلة العيد لا تحسب لغرض الغياب الموجب للفصل إذا وقعت بين غيابين .</p>
٢	<p>الاستفسار: ما مدى جواز تعويض من استمر في الخدمة بعد بلوغه السن النظامية عن إجازته للمدة بعد بلوغه السن؟</p> <p>الرأي: تنتهي العلاقة الوظيفية ببلوغ الموظف السن النظامية طبقاً للمادة (السادسة) من لائحة انتهاء الخدمة والتي تقضي بأن يحال الموظف على التقاعد بقوة النظام عند إكماله ستين عاماً من العمر ومتى انتهت تلك العلاقة لا يعتبر موظفاً وبالتالي لا يتمتع بحقوق ومزايا الموظف والتي تخوله الحصول على إجازات أو التعويض عنها وما تقاضاه من راتب ليس إلا تعويضاً فقط نظير ما أداه من عمل.</p>
٣	<p>الاستفسار: ما مدى أحقية الموظف للإجازة العادية في سنة التجربة؟</p> <p>الرأي: لا يوجد في نظام الخدمة المدنية ما يمنع من منح الموظف أثناء سنة التجربة إجازة عادية على أن تمتد التجربة بقدر مدة الإجازة.</p>
٤	<p>الاستفسار: من المسؤول الذي يمنح الإجازة الاضطرارية؟</p> <p>الرأي: المسؤول الذي يمنح الإجازة الاضطرارية هو نفس المسؤول الذي يملك الحق في إصدار قرار الإجازة بموجب النظام أو من فوضت له الصلاحية.</p>
٥	<p>الاستفسار: ما مدى جواز تحويل الإجازة الاستثنائية إلى إجازة مرافقة؟</p> <p>الرأي: لا يوجد ما يمنع احتساب الإجازة الاستثنائية إجازة مرافقة إذا توفرت الشروط المنصوص عليها في المادة (١٥) من لائحة الاجازات.</p>
٦	<p>الاستفسار: هل يجوز منح إجازة الوضع قبل الولادة بفترة معقولة؟</p> <p>الرأي: لا مانع من أن تبدأ إجازة الوضع قبل تاريخ الوضع بأسبوعين على أن يكون تاريخ الوضع التقريبي محدداً من إحدى المستشفيات.</p>
٧	<p>الاستفسار: ما مدى إمكانية قطع الإجازة الاستثنائية بإجازة مرضية أو بإجازة وضع؟</p> <p>الرأي: ليس هناك ما يمنع من قطع الإجازة الاستثنائية بإجازة مرضية أو إجازة وضع لكون هاتين الإجازتين حقاً مكتسباً نص عليه النظام.</p>
٨	<p>الاستفسار: إذا منح الموظف إجازة عادية ثم توفي أثناءها فكيف يعامل؟</p> <p>الرأي: إذا توفي أثناء الإجازة العادية فإنه يطوى قيده من تاريخ وفاته ويحتفظ للورثة بباقي الإجازة ويعوضون عنها ضمن رصيده من الإجازات إن وجد.</p>

التسلسل	الاستفسار والرأي
٩	الاستفسار: في حالة منح الموظف إجازة عادية فكيف يعامل إذا تخللت هذه الإجازة عطلة أحد العيدين وهل يمكن تمديد فترة الإجازة العادية بقدر مدة إجازة العيد؟ الرأي: إذا تخللت الإجازة العادية عطلة أحد العيدين وهي عطلة رسمية اعتبرت العطلة جزءاً منها.
١٠	الاستفسار: موظف أصيب بحادث أثناء التحاقه بدورة تدريبية ما مدى استحقاقه للإجازة المرضية المنصوص عليها بالمادة (١١) من لائحة الاجازات الرأي: تمشياً مع (١٥) من لائحة الاجازات فإنه لا يسمح للموظف بالتغيب براتب كامل لمرافقة أحد أقربائه للعلاج إلا بعد التمتع بكامل رصيده من الإجازات العادية. وبالتالي فإنه لا يحتسب له رصيد من الإجازات العادية عن مدة الغياب للمرافقة لأن إجازة المرافقة بطبيعتها ووفقاً لتنظيمها تستنفذ الإجازة العادية أولاً بحيث لا يكون هناك إجازة مرافقة مع وجود رصيد من الإجازات العادية.
١١	الاستفسار: هل تحتسب مدة الإجازة الاستثنائية لغرض إكمال مدة السنة المطلوب إضاءها لغرض التمتع بالإجازة العادية؟ الرأي: ما دام إن الإجازة الاستثنائية لا تحسب ضمن خدمة الموظف كما أنه لا تحتسب عنها إجازة عادية فمن باب أولى عدم احتسابها ضمن السنة المطلوب إضاءها لمنح الموظف إجازة عادية.
١٢	الاستفسار: هل يستحق من يتم التعاقد معه وفقاً للمواد (٢٧، ٢٨، ٣٠) من لائحة الحقوق والمزايا المالية إجازة عادية عن فترة التعاقد؟ الرأي: لا يستحق المتعاقد إجازة عادية عن الفترة المشار إليها لأنها عبارة عن فترة مؤقتة ولم يرد في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية أو غيرها ما يعطيه ذلك الحق.
١٣	الاستفسار: أجازت اللائحة قطع أجازة الموظف العادية أو الاستثنائية إذا استحق أجازة مرضية - بينما لم تشر إلى إمكانية قطعها وعودته للعمل إذا استنفذ مدة تزيد عن شهر كما هو معمول به في السابق؟ الرأي: يجوز للموظف بموافقة جهته أن يطلب قطع إجازته العادية إذا استنفذ منها مدة (٣٠) يوماً فأكثر بشرط أن لا تقل مدة الإجازة التي يتمتع بها خلال ثلاث سنوات عن ٦ يوماً متصلة أو متفرقة.
١٤	الاستفسار: كيف يتم تعويض الخاضعين لنظام الوزراء ونواب الوزراء وموظفي المرتبة الممتازة عند انتهاء خدماتهم عن الإجازات المستحقة لهم عن خدماتهم السابقة واللاحقة لخضوعهم لهذا النظام؟ الرأي: يتم تعويض الخاضعين لنظام الوزراء ونواب الوزراء وموظفي المرتبة الممتازة عن جميع إجازاتهم المستحقة لهم عن خدماتهم السابقة واللاحقة لخضوعهم لنظام الوزراء بمعدل (٣٠) يوماً عن كل سنة خدمة بغض النظر عن قواعد التعويض في الأنظمة وذلك استناداً للأمر السامي الكريم رقم (٦٨٠١) في ١٣٩٣/٣/٢٢هـ.
١٥	الاستفسار: ما مدى إمكانية منح الموظفة إجازة وضع وذلك في حالة الإجهاد خلال الأربعة أو الثلاثة أشهر الأخيرة من الحمل؟ الرأي: إن حالات الإجهاد غير مشمولة بنص المادة (٢٢) من لائحة الإجازات المنظمة لإجازة الوضع، ويمكن النظر في معالجة ذلك بمنحها إجازة مرضية وفقاً للمادة (١١) من لائحة الإجازات سواء تم الإجهاد في بداية الحمل أو في نهايته.
١٦	الاستفسار: موظف قبض عليه أثناء إجازته الاستثنائية. ما مدى إمكانية اعتباره في حكم مكفوف اليد؟ الرأي: وفقاً للمادة (٤) من لائحة الحقوق والمزايا المالية فإن الموظف المحبوس احتياطياً يعتبر في حكم مكفوف اليد، وعليه فإن الموظف إذا تم القبض عليه أثناء الإجازة الاستثنائية يعتبر مكفوف اليد حكماً من تاريخ القبض عليه.

التسلسل	الاستفسار والرأي
١٧	الاستفسار: موظفة منحت إجازة استثنائية لمرافقة زوجها بالخارج وقد وضعت خلالها مولوداً. ما مدى إمكانية قطع إجازة المرافقة للزوج ومنحها إجازة وضع؟ الرأي: عدم جواز قطع الإجازة الاستثنائية للمرافقة بالخارج بإجازة وضع لأن الهدف والحكمة من منح إجازة الوضع انتفت ما دامت تتمتع بإجازة استثنائية قبل وبعد الوضع.
١٨	الاستفسار: مدرس مرض فمُنح إجازة مرضية يقع جزء منها خلال العطلة الصيفية ويتظلم من حسم نصف راتبه مع أن الإجازة الصيفية حق له؟ الرأي: في مثل هذه الحالة تحتسب له الإجازة المرضية قبل بداية الإجازة الصيفية وإذا بدأت الإجازة الصيفية بصرف له راتبها كاملاً حتى نهاية الإجازة ثم بعد ذلك تحتسب له الفترة التي تلي العطلة من إجازاته المرضية وتضم إلى الإجازة المرضية السابقة وتحتسب رواتبه على ضوء المادة (١١/٢٨) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية.
١٩	الاستفسار: الموظف الذي يتمتع بإجازة عادية ثم يصدر قرار بتعيينه على وظيفة أخرى أثناء إجازته وبإشراف مهامها، هل يعد ذلك قطعاً للإجازة وفقاً للأمر السامي رقم ٣/٤٥٠٥/س وتاريخ ١٣٩٣/٢/٢٤هـ؟ الرأي: لا يعد ذلك قطعاً للإجازة ومن ثم فإنه يحتفظ له بحقه في بقية الإجازة.
٢٠	الاستفسار: هل يجوز منح الموظف أثناء فترة التجربة إجازة استثنائية؟ الرأي: من الممكن منح الموظف إجازة استثنائية أثناء سنة التجربة إذا كان هناك ظروف اضطرارية استدعت طلب الموظف لهذه الإجازة على أن تمدد سنة التجربة بقدر مدة الإجازة.
٢١	الاستفسار: هل يمكن تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم ٢٨ في ١٤٠٦/١/٣٠هـ الخاص بإجازة الرياضيين على الموظف المؤقت؟ الرأي: قرار مجلس الوزراء رقم (٢٨) عام (١٤٠٦هـ) تضمن السماح بالتغيب لموظفي الدولة براتب كامل وهو لفظ عام يشمل جميع موظفي الدولة مع مراعاة القواعد الخاصة بالمدرسين الواردة بالقرار المشار إليه.
٢٢	الاستفسار: هل يجوز منح الموظف إجازة اضطرارية بعد عطلة أحد العيدين مباشرة وكذلك تمديد الإجازة العادية بإجازة اضطرارية أو العكس؟ الرأي: حيث أن لكل من الإجازات بأنواعها قواعدها وضوابطها التي تحكمها فليس هناك ما يمنع من توالي الإجازات بأنواعها متى توفرت الشروط والإجراءات النظامية لمنحها.
٢٣	الاستفسار: كيف يمكن التوفيق بين نصي المادتين (١٦) و (٢) من لائحة الإجازات، حيث نصت المادة (٢) على ألا تزيد مدة الإجازة التي يتمتع بها الموظف في السنة الواحدة على تسعين يوماً، بينما نصت المادة (١٥) من لائحة الإجازات على أنه في الحالات التي يضطر فيها الموظف إلى مرافقة أحد أقربائه للعلاج يسمح له بالتمتع برصيده من الإجازات؟ الرأي: الشروط الواردة في المادة (٢) من لائحة الإجازات لا تنطبق على من تضطره الظروف لموافقة أحد أقربائه مدة لا تزيد عن تسعين يوماً لأن المادة (١٥) من لائحة الإجازات أعطت من تنطبق عليه شروط المرافقة في التمتع برصيده من الإجازات العادية دون تحديد نظر للظروف التي تحكمه كما يمكن أيضاً منحه أقل من خمسة عشر يوماً.
٢٤	الاستفسار: هل يجوز منح الموظف أثناء فترة التجربة إجازة مرافقة؟ الرأي: حيث أن المادة (١٥) من لائحة الإجازات أعطت الموظف ممن تنطبق عليه الشروط، الحق في التمتع براتب كامل إذا اضطرت الظروف لمرافقة أحد أقربائه فإنه يمكن منحه الإجازة بعد توفر الشروط على أن تمتد فترة التجربة بقدر مدة الإجازة وفقاً للمادة (١/٩) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية.

التسلسل	الاستفسار والرأي
٢٥	الاستفسار: هل يمكن تعويض الموظف عن إجازته العادية قبل انتهاء خدمته إذا قضت مصلحة العمل بقاءه في العمل دون تمتعه بإجازته العادية؟ الرأي: لا يجوز تعويض الموظف عن إجازته إلا بعد انتهاء خدمته وفقاً للمادة (٥) من لائحة الاجازات.
٢٦	الاستفسار: ما مدى احتساب أيام العطل الأسبوعية (الخميس والجمعة) إذا وقعت هذه الأيام خلال الإجازة الاضطرارية للموظف؟ الرأي: عطلة الأسبوع إذا تخللت الإجازة الاضطرارية تحتسب من ضمنها أما إذا وقعت قبلها أو بعدها فإنها لا تعتبر من الإجازة الاضطرارية.
٢٧	الاستفسار: إذا نقل عضو هيئة التدريس في الجامعات أو الشاغل لوظيفة تعليمية إلى وظيفة إدارية في آخر العام الدراسي وقبل التمتع بالإجازة الصيفية هل يعوض عن إجازته أم يحتفظ بها في جهة عمله الجديد وما هو المقدار الذي يعوض عنه أو يحتفظ به؟ الرأي: من الممكن أن يحتسب له رصيد كإجازة عادية في هذه الحالة لمدة شهر ويجوز له التمتع بعد ذلك كأى موظف آخر.
٢٨	الاستفسار: ما مدى احتفاظ المتعاقد الذي حصل على الجنسية السعودية بإجازته عن مدة العقد السابقة لحصوله على الجنسية؟ الرأي: لا يجوز منح المتعاقد الذي حصل على الجنسية إجازته العادية المستحقة عندما كان متعاقداً وإمما يعوض عنها حسب نصوص العقد المبرم معه وذلك وفقاً للمادة (٧/٤) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية.
٢٩	الاستفسار: موظف منح إجازة عادية تنتهي مع ابتداء عطلة أحد العيدين ثم تقدم بطلب إجازة لمدة شهر تبدأ من انتهاء العطلة. هل يعتبر ذلك تمديداً ومن ثم تحتسب عليه العطلة؟ الرأي: لما كان القرار الأول تنتهي الإجازة المحددة فيه بابتداء عطلة أحد العيدين التي تعتبر حقاً لجميع الموظفين، فإن الإجازة الثانية تحتسب من تاريخ انتهاء العطلة.
٣٠	الاستفسار: ما مدى جواز إجبار الموظف على التمتع بإجازته العادية؟ الرأي: ليس من حق الإدارة إجبار الموظف على التمتع بإجازته لأن الأصل أن يتقدم الموظف بطلب منحه الإجازة.
٣١	الاستفسار: كيف يعامل الموظفون المنتسبون للجامعة عند حضورهم الدورات الإلزامية التي تعقدتها لهم الجامعة؟ الرأي: المنتسبون للجامعة الذين يحضرون الدورات الإلزامية يمنحون تلك المدة إجازة عادية إذا كانوا يستحقونها وإلا منحوا إجازة استثنائية عن تلك المدة.
٣٢	الاستفسار: هل يمكن احتساب أيام المراجعة للمستشفيات داخل مقر العمل أو خارجه إجازة مرضية أو إجازة مرفقة؟ الرأي: إن كل من الإجازة المرضية وإجازة المرافقة لا يتم منحها للموظف إلا وفقاً للشروط الواردة بالمادتين (١١) و (١٥) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية ولا ينطبق ما ورد بتلك المادتين على أيام المراجعة لتلك المستشفيات.
٣٣	الاستفسار: هل تشمل إجازة الامتحان من يؤدون الامتحان في الخارج؟ الرأي: يجوز منح إجازة الامتحان داخل المملكة أو خارجها وتعتبر أيام السفر من المدة اللازمة لأداء الامتحان.

التسلسل	الاستفسار والرأي
٣٤	الاستفسار: هل يمكن منح الموظف إجازة اضطرارية خلال فترة التجربة؟ الرأي: يجوز منح الموظف إجازة اضطرارية أثناء فترة التجربة بشرط أن تمتد فترة التجربة بقدر الفترات التي غابها؟
٣٥	الاستفسار: إذا تقدم موظف بطلب السماح له بالتغيب لمدة شهرين لمناقشة رسالة الماجستير فهل يمكن السماح له على أساس هذا التغيب إجازة امتحان؟ الرأي: يمنح إجازة عن فترة الامتحان الفعلية فقط استناداً للمادة (٩/٢٨) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية لأن مناقشة الرسالة لا تستغرق هذه المدة ولا تعتبر أداءً للامتحان.
٣٦	الاستفسار: المادة الأولى من اللائحة نصت على أن مدة تمتع الموظف بالإجازة لا تقل عن خمسة أيام ، بينما نصت المادة (٢٩) منها بجوازية قطع الإجازة العادية إذا إستحق الموظف فيها إجازة مرضية ٠٠ فلو تمتع الموظف بإجازة عادية مدتها (٣٦) يوماً وبعد ثلاثة أيام مثلاً من التمتع بها حصل على إجازة مرضية فهل يجوز قطعها في هذه الحالة ، علماً بأنه لم يتمتع منها بمدة خمسة أيام وفقاً للمادة الأولى؟ الرأي: يجوز قطع الإجازة العادية إذا حصل الموظف على إجازة مرضية حتى وان كانت المدة التي تمتع بها منها تقل عن الحد الأدنى المقرر للإجازة العادية حيث لا يوجد مانع نظامي يحول دون ذلك ولأن حدوث المرض أمر مقدر على الموظف لا دخل له في توقيته .
٣٧	الاستفسار: موظف أوقف بالسجن أثناء تمتعه بإجازة عادية وصدر قرار بكف يده عن العمل، فهل يعتبر تاريخ كف اليد من تاريخ انتهاء إجازته العادية أو من تاريخ إيقافه؟ الرأي: كف يد الموظف يكون اعتباراً من تاريخ انتهاء الإجازة العادية إذا استمر إيقافه لما بعد انتهاء الإجازة .
٣٨	الاستفسار: هل يستحق الموظف التعويض عن إجازته العادية إذا استقال قبل إكمال مدة التجربة؟ الرأي: الموظف الذي يستقيل قبل إكمال مدة التجربة يستحق التعويض عن إجازته العادية بنسبة المدة التي قضاها في الوظيفة.
٣٩	الاستفسار: ما مدى إمكانية منح الموظف إجازة اضطرارية لمدة خمسة أيام تمدد بإجازة اضطرارية أخرى ويفصل بينهما يومي الخميس والجمعة؟ الرأي: عدم إمكانية تمديد الإجازة الاضطرارية التي مدتها خمسة أيام بإجازة اضطرارية أخرى يفصل بينهما العطلة الأسبوعية لأن ذلك لا يعتبر فاصلاً فعلياً ويترتب عليه تجاوز فترة الخمسة أيام التي حددها المادة (١٠) من لائحة الاجازات كحد أقصى.
٤٠	الاستفسار: متى يبدأ احتساب العام المنصوص عليه بقرار مجلس الوزراء رقم (٢٨) وتاريخ ١٠/١٠/١٤٠٦هـ الخاص بإجازة الرياضيين؟ الرأي: يبدأ احتساب العام مع بداية الموسم الرياضي الذي تحدده الرئاسة العامة لرعاية الشباب والذي يبدأ عادة في اليوم الأول من برج الأسد الموافق ٢٣ يولييه.
٤١	الاستفسار: ما مدى جواز قطع الإجازة الاستثنائية للموظف؟ الرأي: ليس هناك ما يمنع من قطع الإجازة الاستثنائية للموظف إذا استدعت مصلحة العمل ذلك.
٤٢	الاستفسار: هل تحتسب المدة اللازمة للتأهيل لغوياً أو فنياً قبل بدء الدراسة ضمن الإجازة الدراسية؟ الرأي: مدة الإجازة الدراسية التي تمنح بدون راتب هي المدة اللازمة للحصول على الدرجة العلمية التي من أجلها سمح للموظف بالإجازة وتدخل ضمنها المدة اللازمة للتأهيل لغوياً أو فنياً قبل ابتداء الدراسة.

التسلسل	الاستفسار والرأي
٤٣	الاستفسار: هل يمكن الاحتفاظ للعاملين في حقل التدريس بإجازاتهم العادية إذا لم يتمتعوا بها في العطلة الصيفية لتكليفهم بالعمل من قبل مرجعهم؟ الرأي: تعتبر العطلة الصيفية بالنسبة للعاملين في حقل التعليم بمثابة الإجازة العادية وفقاً للمادة (٣) من لائحة الإجازات ويجوز للإدارة أن تكلف الموظف بعمل أثناء العطلة بشرط ألا يقل ما يتمتع به عن ثلاثين يوماً، فإذا لم يتمتع بإجازة لمدة ثلاثين يوماً فإنه لا يوجد ما يمنع من تعويضه عن ثلاثين يوماً إذا كان لم يتمتع بجزء من العطلة أو بالجزء الباقي من الثلاثين يوماً إذا كان قد تمتع بأقل وذلك عند نهاية الخدمة وفي حدود ما يقضى به النظام.
٤٤	الاستفسار: نصت المادة (١١) من لائحة الإجازات على أن (تحتسب بداية الثلاث سنوات من تاريخ بداية الإجازة المرضية) فهل المقصود بتاريخ بداية الإجازة تاريخ أول إجازة مرضية أم تاريخ كل إجازة؟ الرأي: بداية الإجازة المرضية الواردة في عجز المادة (١١) من لائحة الإجازات هو بداية أول إجازة مرضية بغض النظر عن بداية الإجازات اللاحقة لها فلو تمتع موظف بإجازة مرضية من ١٧/٨/٩٧هـ لمدة شهرين ثم في عام ٩٨هـ تمتع بإجازة لمدة شهر واحد وفي ١٧/٧/٩٩هـ منح إجازة أيضاً لمدة ثلاث أشهر فإن كل هذه الإجازات تحتسب عن الثلاث سنوات من ١٧/٨/٩٧هـ حتى نهاية ٣٠/٧/١٤٠٠هـ ومن ثم تحتسب الثلاث سنوات الأخرى من أول إجازة مرضية بعد هذا التاريخ.
٤٥	الاستفسار: هل يلزم الموظف الحاصل على إجازة لأداء الامتحان الدراسي بالحضور في حالة كون الامتحان يوماً بعد يوم؟ الرأي: يلزم الموظف الذي يؤدي الامتحان في مقر عمله بالحضور في اليوم الذي لا يؤدي فيه الامتحان، أما إذا كان يؤدي الامتحان في مكان آخر غير مقر عمله ولا يستطيع الحضور في اليوم الذي لا يؤدي فيه امتحاناً فتكون إجازة الامتحان من بدايته إلى نهايته وتدخل فيها الأيام التي لا يؤدي فيها امتحاناً لأنها لازمة لأداء الامتحان وذلك بما يتمشى مع نص المادة (٩) من لائحة الإجازات.
٤٦	الاستفسار: ما مدى نظامية منح الموظف بعد تعيينه وفقاً لنظام الخدمة المدنية إجازة عادية من رصيده من الإجازات عندما كان مستخدماً؟ الرأي: لا يجوز منحه الإجازة ما دام لا يوجد له رصيد من الإجازات على نظام الخدمة المدنية لأن الأمر يتطلب تعوضه عن إجازاته العادية عندما كان مستخدماً وفقاً للمادة (١٠) من لائحة المستخدمين.
٤٧	الاستفسار: موظفة صدر قرار بتعيينها ومن ثم وضعت مولوداً. ما مدى إمكانية مباشرتها للعمل ومنحها إجازة وضع وفقاً للمادة (٢٣/٢٨) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية؟ الرأي: عدم استفادتها من إجازة الوضع الواردة بالمادة (٢٢) من لائحة الإجازات لكون واقعة الوضع حصلت قبل مباشرتها للعمل واكتسابها صفة الموظف، إلا أن الولادة تعتبر عذراً مشروعاً في تأجيل المباشرة، ولا تكون مباشرتها العمل إلا بعد مقدرتها على الحضور والمباشرة للعمل فعلياً وذلك في حدود مدة لا تتجاوز الشهرين من تاريخ الولادة.
٤٨	الاستفسار: موظف منح إجازة عادية بعد عطلة أحد العيدين مباشرة وبعد انتهاء الإجازة الممنوحة له تغيب عن العمل، فهل يعامل في هذه الحالة عن فترة الغياب بموجب قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (٧٤٧) لسنة ١٣٩١هـ القاضي بمضاعفة الحسم على من يتغيب عن العمل بعد إجازة العيد؟ الرأي: مادام أن غياب الموظف لم يكن تالياً لعطلة العيد بل وقع بعد انتهاء إجازته الممنوحة له فإن لا يسري بشأنه ما ورد بقرار مجلس الوزراء المشار إليه لأنه خاص بمن يتغيب بعد عطلة العيد مباشرة.

التسلسل	الاستفسار والرأي
٤٩	<p>الاستفسار: إذا تعين المستخدم على وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية فهل يمكن تعويضه عن إجازته العادية؟</p> <p>الرأي: عند تعيين المستخدم على وظيفة خاضعة لنظام الخدمة المدنية يعوض عن إجازته المستحقة له عن خدمته كمستخدم وفقاً للمادة (١٠) من لائحة المستخدمين وتعميم الوزارة رقم (٣٨/١٢) في ١٠/٣٥/١٣٩٧هـ الفقرة (أ).</p>
٥٠	<p>الاستفسار: هل يجوز ضم الرصيد من الإجازات العادية المستحقة للموظف الذي استقال ثم أعيد تعيينه عن خدماته لما قبل الاستقالة؟</p> <p>الرأي: إذا كانت الاستقالة والتعيين قبل نظام الموظفين العام الصادر عام ١٣٩١هـ فإنه يجوز ضم الإجازات إذا كان لم يعوض عنها أما إذا كان إعادة التعيين بعد نفاذ نظام عام ١٣٩١هـ فإنه لا يجوز ضم الإجازات السابقة للاستقالة بل يتعين التعويض عنها فور صدور قرار الاستقالة لأن نظامي عام ٩١، ١٣٩٧هـ نصاً على التعويض عند انتهاء الخدمة بينما نظام الموظفين العام الصادر عام ١٣٧٧هـ يجيز ضم الإجازات بعضها إلى بعض ولم يرد فيه نص بإلزام التعويض.</p>
٥١	<p>الاستفسار: موظف استنفذ إجازته المرضية، فهل يمنح إذا كان يحتاج للتمتع بالإجازات بسبب المرض إجازته العادية المستحقة كلها مقابل المدة الزائدة عن إجازته المرضية؟ أم يمنح إجازته العادية في حدود ثلاثة أشهر فقط؟</p> <p>الرأي: إذا استنفذ الموظف إجازته المرضية جاز له أن يطلب استعمال إجازته العادية المستحقة له كلها طبقاً لما نصت عليه المادة (١٦) من لائحة الإجازات من أنه (يجوز للموظف أن يطلب استعمال إجازته العادية أثناء أو بعد إجازته المرضية).</p>
٥٢	<p>الاستفسار: هل يشمل تعميم الوزارة رقم (٢٩/٤) في ١٤/٨/١٣٩٩هـ الذي أناط مسؤولية التصديق على بيانات الإجازات للموظفين والمستخدمين من مدرء شؤون الموظفين أصحاب الرواتب المقطوعة والأجور الخاضعين لقرار مجلس الوزراء رقم (٨٠٠) عام ١٣٩١هـ في التعويض؟</p> <p>الرأي: إن الخاضعين للقرار رقم (٨٠٠) في ١٦/٩/١٣٩١هـ ورقم (١٤٧٤) في ٢١/١٠/١٣٩٥هـ لا يشملهم التعميم ويلزم قبل تعويضهم عرض الموضوع على وزارة الخدمة المدنية ووزارة المالية لإقرار خدمتهم التي يستحقون التعويض عنها طبقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (٨٠٠) عام ١٣٩١هـ.</p>
٥٣	<p>الاستفسار: هل يستحق الموظف الملتحق بمعهد الإدارة العامة إجازة عادية عن مدة الدراسة أو التدريب بالمعهد؟</p> <p>الرأي: الموظف الذي يدرس في دورة تنتهي بشهادة دراسية لا يستحق إجازة عن مدة الدراسة وذلك تطبيقاً للمادة (٨) من لائحة الإجازات والمادة (١٠) من لائحة الإيفاد للدراسة بالداخل أما الملتحق بالتدريب فله الحق في الإجازة العادية.</p>
٥٤	<p>الاستفسار: عامل على بند الأجور أو مستخدماً استنفذ رصيده من الإجازات الاضطرارية ومن ثم تعين وفقاً لنظام الخدمة المدنية. ما مدى إمكانية منحه إجازة اضطرارية بعد شموله بهذا النظام؟</p> <p>الرأي: حيث أن العامل والمستخدم وفقاً للمادتين (١١) من لائحة المعينين على بند الأجور و (١٤) من لائحة المستخدمين يعاملان معاملة الموظف من حيث الإجازات فإنهما في هذه الحالة يعتبر كل واحد منهما قد استنفذ رصيده من الإجازات الاضطرارية.</p>

التسلسل	الاستفسار والرأي
٥٥	الاستفسار: مدرس لديه رصيد من الإجازات العادية استحقها عن خدماته على الوظائف الإدارية. ما مدى إمكانية تمتعه بها؟ الرأي: إمكانية استفادة المدرس من رصيد إجازاته العادية لغرض التمتع بشرط أن يتم ذلك في العطلة الصيفية فقط في الفترة المطلوب تواجده فيها على ألا يزيد مجموع ما يتمتع به بما في ذلك الإجازة الصيفية عن تسعين يوماً.
٥٦	الاستفسار: مدة الإجازة المرضية المحددة في اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية هل يشترط مضي ثلاث سنوات من الخدمة قبل القيام بها؟ الرأي: مدة الإجازة المرضية الواردة في اللوائح التنفيذية تستحق للموظف كاملة فور تعيينه لا داعي لاستكمال الثلاث سنوات في الخدمة قبل القيام بها.
٥٧	الاستفسار: ما مدى جواز تمديد الإجازة الاستثنائية بإجازة مرضية؟ الرأي: لا يوجد بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية ما يمنع من تمديد الإجازة الاستثنائية بإجازة مرضية.
٥٨	الاستفسار: إذا صرف للموظف راتب الأجازة العادية مقدماً ثم عدل عن التمتع بها هل يسترد منه راتب الأجازة؟ الرأي: إذا تقدم الموظف بطلب العدول عن التمتع بالأجازة ووافقت الجهة الإدارية على ذلك فإنه يتعين إسترداد راتب الأجازة قبل إصدار قرار العدول عنها وإذا تعذر على الموظف إعادتها لسبب أو لآخر فيلزمه التمتع بإجازته.
٥٩	الاستفسار: كيف يتم تقسيم أيام السنة عن الأجازة العادية لغرض التمتع والتعويض؟ الرأي: بعد أن تم تعديل مدة الأجازة إلى (٣٦) يوماً تحسب على أساس كل شهر ثلاثة أيام لغرض التمتع أو التعويض.
٦٠	الاستفسار: نصت المادة (١٤) من اللائحة على أن عملية منح الأجازات المرضية وإصدار التقارير الطبية واعتمادها في الداخل والخارج تنظم وفق لائحة تصدرها وزارة الخدمة المدنية بالإنفاق مع الجهة المختصة ، فهل هذه المادة تشير إلى لائحة تقارير منح الأجازات المرضية المعمول بها حالياً المعتمدة بتاريخ ١٤١١/١٢/١هـ أم أنها تعتبر منتهية وسيصدر لائحة أخرى؟ الرأي: المقصود من النص الوارد في هذه المادة التأكيد على أن وزارة الخدمة المدنية هي التي لها الصلاحية في إصدار هذه اللائحة بالاتفاق مع الجهة المختصة أما اللائحة الحالية لمنح الأجازات المرضية الصادرة عام ١٤١١هـ فلا يزال العمل بها سارياً إلى أن يظهر للوزارة ما يتطلب التعديل فيها.
٦١	الاستفسار: متى يبدأ احتساب الخمس سنوات بالنسبة للإجازة الاستثنائية الواردة في المادة (٢٠) من اللائحة هل هو من تاريخ بداية أول إجازة استثنائية أم من تاريخ سريان اللائحة؟ الرأي: يبدأ احتساب المدة وفقاً لما حددته اللائحة من تاريخ أول إجازة بعد سريان اللائحة في ١٤٢٦/٥/١٥هـ باعتبار ذلك فترة إنتقالية.
٦٢	الاستفسار: ورد في المادة (٢٢) من اللائحة الخاصة بأجازة الوضع ما نصه (وإذا احتاجت إلى أجازة بعد ذلك تعامل وفق قواعد الأجازة المرضية أو المرافقة حسب الحال) فما مدلول ذلك؟ ولماذا لم يدخل ضمن المعالجة معاملتها وفق الفقرة (ب) من نفس المادة الخاصة بالتفرغ لرعاية المولود؟ الرأي: لكل من الأجازة المرضية وأجازة الأمومة أحكاماً تختلف كل منها عن الأخرى من حيث المقاصد والمعاملة المالية والمدد ، فإذا حصلت الموظفة على تقرير طبي بمنحها أجازة مرضية أو مرافقة لطفلها بعد أجازة الوضع فإنها تعامل وفقاً لذلك ، أما إذا رغبت في الحصول على أجازة أمومة لرعاية مولودها فإنها لا تحتاج إلى تقرير طبي.

التسلسل	الاستفسار والرأي
٦٣	الاستفسار: هل حلت لائحة الأجازات الجديدة محل الأحكام المتعلقة بالأجازات في اللائحة التنفيذية السابقة؟ الرأي: اللائحة الجديدة نظمت ما يتعلق بموضوع الأجازات وحلت محل جميع أحكام الأجازات السابقة باللائحة التنفيذية .
٦٤	الاستفسار: كم عدد المرات التي يمكن للموظف أن يتمتع فيها بخمسة أيام على الأقل كأجازة عادية ؟ الرأي: لا يوجد حد معين لعدد المرات التي يتم التمتع فيها بهذه الأجازة ولكن في حدود التسعين يوماً في السنة فقط ، ومع ذلك يجب أن لا يأخذها ويمددها بشكل متصل أكثر من مرة واحدة حسب اللائحة ، كما أن العطلة الأسبوعية لا تعتبر فاصلاً بين أجازتين .
٦٥	الاستفسار: هل أجازة الأمومة بديلاً لأجازة الوضع التي تمنح بمقدار (٦٠) يوماً ويصرف فيها الراتب كاملاً ؟ الرأي: أجازة الأمومة ليست بديلاً لأجازة الوضع وإنما هي أجازة جديدة مستقلة تختلف عن أجازة الوضع في مدتها وشروط منحها.
٦٦	الاستفسار: كيف يعامل الموظف المكلف بعمل خلال أجازة اليوم الوطني ، هل يتم تعويضه بيوم واحد أو يومان مثل أجازة الأعياد ؟ الرأي: أجازة اليوم الوطني من الأجازات الرسمية التي وردت باللائحة فإذا كلف الموظف بالعمل خلالها فإنه يعوض عنها ببدل نقدي أما تعويضه عنها بأيام بديله كما في عطل الأعياد أو أيام الخميس والجمع فلا يوجد سند نظامي لذلك .
٦٧	الاستفسار: ما مدى إمكانية ألا تقل أجازة الأمومة للمعلمة عن سنة حيث أن في هذا تحقيق لمبدأ تفرغ الموظفة لرعاية طفلها وفائدة لمن يتم التعاقد معها كبديلة ؟ الرأي: حددت الفقرة (ب) من المادة (٢٢) من لائحة الإجازات المعدلة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٢٨٥/١) وتاريخ ١٧/١/١٤٢٩ هـ الحد الأدنى المسموح به للمعلمة كإجازة أمومة وهو ألا تقل عن فصل دراسي باستثناء من كانت إجازتها متصلة بإجازة الوضع فيجوز منحها الإجازة بقية الفصل.
٦٨	الاستفسار: هل يشترط موافقة الجهة الإدارية على منح الموظفة أجازة الأمومة . وهل يحتاج الأمر إلى وجود تقرير طبي أو نحوه؟ الرأي: لا بد من تقديم الموظفة طلبها إلى إدارتها مع إبداء رغبتها بالحصول على أجازة الأمومة وتقديم ما يثبت ذلك ، وتتولى الجهة الإدارية استكمال ما يلزم من إجراءات ، إلا أنه يجوز للجهة الإدارية تأجيلها لمدة لا تتجاوز ٦٠ يوماً من تاريخ تقديم الطلب إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك