



# وزارة الصحة Ministry of Health

## تعميم

المحترم نسخة مع التحية لمعالى نائب الوزير للشؤون الصحية  
المحترم نسخة مع التحية لمعالى نائب الوزير للتخطيط والتطوير  
المحترم نسخة لسعادة وكلاء الوزارة - والوكلاء المساعدون  
المحترم سعادة مستشار الوزير المشرف العام على الشؤون المالية والإدارية  
المحترم سعادة مدير عام مكتب معالى الوزير  
المحترمين سعادة مدراء العموم بديوان الوزارة  
المحترم سعادة / أمين عام مجلس إدارة المدن الطبية والمستشفيات التخصصية  
المحترمين سعادة / مدراء الشؤون الصحية بالمناطق  
المحترمين سعادة / المدير العام التنفيذي : لمدينة الملك فهد الطبية / لمدينة الملك سعود الطبية / لمدينة  
المحترمين الملك عبدالله الطبية بالعاصمة المقدسة / لمستشفى الملك خالد التخصصي للعيون / لمستشفى  
المحترمين الملك فهد التخصصي بالدمام  
المحترمين سعادة / مدراء الشؤون الصحية بالمحافظات  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

لضرورة الالتزام بماورد في مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة  
الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ١٤٣٧/١٢/٢٥ هـ، ولضرورة الالتزام بماورد في  
نظام مزاوله المهن الصحية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٩) وتاريخ ١٤٢٦/١١/٤ هـ، ولائحته  
التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٤٠٨٠٤٨٩) وتاريخ ١٤٣٩/١/٢ هـ  
لذا نرجوا منكم التأكيد على جميع الموظفين لديكم بضرورة التقيد والالتزام بما جاء  
فهما لتطبيق قيم الوظيفة العامة والمهن الصحية والارتقاء بمستوى الجودة وتطوير الأداء  
ولتعزيز قيم النزاهة ومنع تعارض المصالح ومكافحة الفساد.  
ونؤكد أن مخالفة الأحكام الواردة في مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة  
العامة، ونظام مزاوله المهن الصحية تُعد مخالفة لمقتضى الواجب الوظيفي.  
وتقبلوا سعادتكم خالص تحياتي،،،

وكيل الوزارة للموارد البشرية

عبدالرحمن بن عبدالله العيبان

وزارة الصحة

08-10-2018 28-01-1440

1440-161053



1440-161053

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية  
هيئة الخبراء بمجلس الوزراء

الرقم: \_\_\_\_\_

التاريخ: ١٤ / / ١٤

المرفقات: \_\_\_\_\_

## مدونة

# قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية  
هيئة الخبراء بمجلس الوزراء

الرقم : \_\_\_\_\_  
التاريخ : ١٤ / / \_\_\_\_\_  
المرفقات : \_\_\_\_\_

قال الله تعالى:

((وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون .....))  
الآية (١٠٥) سورة التوبة.







الرقم :  
التاريخ : / / ١٤١٤  
المرفقات :

## من أقوال خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز

"إن الدولة دأبت منذ عهد الملك المؤسس - رحمه الله - على سياسة الباب المفتوح وسار عليها أبناؤه من بعده كمظهر من مظاهر الحكم في المملكة، وأضحت هذه المجالس صورة صادقة للعلاقة بين ولاة الأمر والمواطنين، ومضماراً لاستقبال المقترحين والشاكين والتعرف على مشاكلهم والعمل على حلها وتلمس احتياجات الناس والنظر في أحوالهم".

"قد وضعتُ نصب عيني مواصلة العمل على الأسس الثابتة التي قامت عليها هذه البلاد المباركة منذ توحيدها تمسكاً بالشرعية الإسلامية الغراء، وحفاظاً على وحدة البلاد وثبيت أمنها واستقرارها، وعملاً على مواصلة البناء وإكمال ما أسسه من سبقونا من ملوك هذه البلاد - رحمهم الله - وذلك بالسعي المتواصل نحو التنمية الشاملة المتكاملة والمتوازنة في مناطق المملكة كافة، والعدالة لجميع المواطنين، وإتاحة المجال لهم لتحقيق تطلعاتهم وأمانهم المشروعة في إطار نظر الدولة وإجراءاتها".

"لقد أكدت على جميع المسؤولين بمضاعفة الجهود للتيسير على المواطنين، والعمل على توفير سبل الحياة الكريمة لهم، وهو أقل الواجب المنتظر منهم، ولن نقبل أي تهاون في ذلك. وفي هذا الصدد أخطب الوزراء والمسؤولين في مواقعهم كافة أننا جميعاً في خدمة المواطن الذي هو محور اهتمامنا، وقد وجهنا بمراجعة أنظمة الأجهزة الرقابية بما يكفل تعزيز اختصاصاتها والارتقاء بأدائها لمهامها ومسؤولياتها، ويسهم في القضاء على الفساد ويحفظ المال العام ويضمن محاسبة المقصرين".





الرقم :  
التاريخ : / / ١٤٤  
المرفقات :

### مقدمة

إن إعداد مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة من شأنه تعزيز قيم الخدمة المدنية، والارتقاء بمستوى الجودة، وتطوير الأداء، وخدمة المواطنين.

وتعد مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة إطاراً عاماً يجب على الموظف العام التقيد به والعمل بمقتضاه. فهي مدونة تلقي الضوء على المعايير والأخلاق والقيم التي يجب أن يتحلى بها الموظف العام أثناء أداء واجباته، ومن ثم فهي قواعد مستهم - بمشيئة الله - على نحو فاعل في الارتقاء بمستوى جودة الخدمة العامة والرقى بها.

إن هذه المدونة تشكل جزءاً من مقتضيات العمل لموظفي الخدمة المدنية، التي يجب عليهم تطبيقها في كل الأوقات، ويتم تزويد كل موظف عام بنسخة منها، ليقرأها ويعمل بموجبها.

كما أنه متاح للموظفين الفرصة للحصول على أي توضيح عن هذه المدونة، بمختلف السبل الممكنة سواء عن طريق موقع وزارة الخدمة المدنية الإلكتروني أو من خلال عقد الدورات التدريبية في هذا الشأن، وتعد مخالفة الأحكام الواردة في هذه المدونة مخالفة لمقتضى الواجب الوظيفي، الذي يترتب عليه اتخاذ الإجراءات التأديبية والجزائية بحق الموظف بموجب الأنظمة المستمدة منها المدونة.

وجدير بالذكر أن هذه المدونة تضمنت المبادئ العامة الشاملة، ومن ثم فقد تكون غير محيطتة بجميع المعايير وقواعد السلوك لكل جهات الدولة. وإزاء ذلك قد يتطلب الأمر إضافة معايير وقواعد أخرى تتناسب مع الظروف الخاصة بتلك الجهات ذات الطابع الوظيفي أو المهني الخاص.

والله الهادي إلى سواء السبيل،،،







الرقم: \_\_\_\_\_  
التاريخ: ١٤ / /  
المرفقات: \_\_\_\_\_

## الباب الأول أحكام تمهيدية تعريفات

### المادة الأولى:

لأغراض هذه المدونة، يقصد بالالفاظ والعبارات الآتية المعاني الموضحة أمام كل منها:

- ١- المدونة: مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة.
- ٢- الوظيفة العامة: المهام والاختصاصات المدنية التي يؤديها الموظف العام لخدمة عامة يخضع فيها للسلطة الرئاسية في التنظيم الإداري.
- ٣- الموظف العام: كل من يشغل وظيفة مدنية في الدولة أيًا كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته.
- ٤- السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة: سلوك الموظف العام النزيه والامين الموضوعي الذي يجري في سياق سعيه لأداء واجباته الوظيفية لتحقيق أهداف جهة عمله، ضمن الصلاحيات المخول بها.
- ٥- قواعد السلوك: الأسس التي يقوم عليها سلوك الموظف العام.
- ٦- النزاهة: السلوك الشخصي المتمسك بالموضوعية والحياد والعدالة والبعد عن الشبهات، والالتزام بالأمانة، وعدم إساءة استخدام السلطة أو المنصب الوظيفي لتحقيق منفعة شخصية.
- ٧- الشفافية: الوضوح وإتاحة المعلومات والإجراءات المعمول بها داخل الجهة للموظفين والمراجعين.
- ٨- تعارض المصالح: الحالة التي تكون فيها مصلحة خاصة للموظف أو لغيره، مادية أو معنوية مباشرة أو غير مباشرة، حالة أو محتملة؛ تؤثر في موضوعيته أو حياديته في اتخاذ قراراً أو إبدائه رأياً له علاقة بوظيفته.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية  
هيئة الخبراء بمجلس الوزراء

الرقم: \_\_\_\_\_

التاريخ: ١٤ / / ١٤

المرفقات: \_\_\_\_\_

## الأسس والأهداف

### المادة الثانية:

تمثل الآداب والأخلاق الإسلامية المنبع الأساس لسلوك الموظف العام.

### المادة الثالثة:

تهدف المدونة إلى ما يأتي:

- ١- تنمية روح المسؤولية لدى الموظف العام.
- ٢- نشر القيم والمبادئ الأخلاقية المهنية لدى الموظف العام وتعزيزها والالتزام بها.
- ٣- تعزيز ثقة المواطن بالخدمات التي تقدمها الدولة، ومكافحة الفساد بكل صوره.
- ٤- تنمية ثقافة الموظف العام بأهمية الدور الذي يضطلع به، والأطر الأخلاقية التي يعمل في سياقها.
- ٥- تعزيز القيم المهنية والأخلاقية في علاقة الموظف العام مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه ومتلقي الخدمة.

## السريان والمسؤولية والمساءلة

### المادة الرابعة:

تسري أحكام هذه المدونة على جميع الموظفين المدنيين العاملين في الدولة بمن فيهم موظفو المؤسسات والهيئات العامة وكذلك المستخدمون والعاملون على البنود المختلفة، ويستثنى من ذلك من تصدر لهم مدونات سلوك وظيفية خاصة وفقاً للأنظمة ذات الصلة.

### المادة الخامسة:

كل موظف عام مسؤول عما يصدر منه، وعن حسن سير العمل في حدود اختصاصه.







الرقم :  
التاريخ : ١٤ / /  
المرفقات :

### المادة السادسة:

مخالفة الأحكام الواردة في هذه المدونة تعرّض الموظف العام للمساءلة واتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية والجزائية في حقه وفقاً للأنظمة.

### الباب الثاني

### واجبات الموظف العام

### الواجبات العامة

### المادة السابعة:

على الموظف العام ما يأتي:

- ١- الترفع عن كل ما يخل بشرف وظيفته وكرامتها سواء أكان ذلك في مكان العمل أم خارجه.
- ٢- تخصيص وقت العمل لأداء واجباته الوظيفية، والعمل خارج وقت الدوام الرسمي متى ما طلب منه ذلك وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة.
- ٣- تنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه بدقة وأمانة في حدود الأنظمة والتعليمات.
- ٤- أداء واجبات وظيفته ومهامه الموكولة إليه بنشاط وكفاية متوخياً الأمانة والنزاهة والدقة والمهنية والتجرد.
- ٥- العمل على خدمة أهداف الجهة التي يعمل فيها وغاياتها، وتحقيق المصلحة العامة دون سواها.
- ٦- إنجاز المعاملات - وبخاصة ما يرد من الجهات الرقابية - بالسرعة والدقة المطلوبة وضمن حدود الاختصاص.







الرقم :  
التاريخ : / / ١٤  
المرفقات :

- ٧- الحرص على الاطلاع والإلمام بالأنظمة واللوائح والتعليمات النافذة ذات العلاقة بعمله وتطبيقها دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال.
- ٨- العمل على تطوير معارفه ومهاراته بما يؤدي إلى رفع كفايته وفاعلية قدراته المهنية من خلال التدريب المستمر.
- ٩- الالتزام بالقيم الأخلاقية الحميدة.
- ١٠- الإخلاص والولاء للدولة.
- ١١- المحافظة على رسالة جهة عمله وتعزيز ثقة الجمهور بها.
- ١٢- المحافظة على سلامة مكان العمل.
- ١٣- توخي الموضوعية في تصرفاته، وأن يعمل بحيادية دون تمييز.
- ١٤- تحمل المسؤولية المنوطة بطبيعة عمله واتخاذ القرارات التي تقتضيها تلك المسؤولية.
- ١٥- المحافظة على حسن مظهره العام بما يتلاءم ومتطلبات الوظيفة والعادات والتقاليد السائدة.
- ١٦- التحلي بالنزاهة في أي تحقيق رسمي يشارك فيه أو دعوى قضائية، والإدلاء بشهادته فيما يتعلق بمهامه الوظيفية إذا طلب منه ذلك.
- ١٧- اتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان سرية المعلومات الشخصية للآخرين، وحمايتها للحيلولة دون فقدانها أو الدخول عليها أو استخدامها أو تعديلها أو الكشف عنها دون تفويض من رؤسائه.

### واجبات الموظف العام تجاه الجمهور

#### المادة الثامنة:

على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه الجمهور ما يأتي:

- ١- احترام حقوق الآخرين ومصالحهم دون استثناء، والتعامل مع الجمهور باحترام ولباقة وكياسة وحيادية وتجرد وموضوعية دون تمييز.





الرقم: \_\_\_\_\_  
التاريخ: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / ١٤  
المرفقات: \_\_\_\_\_

- ٢- السعي إلى كسب ثقة الجمهور من خلال نزاهته وتجاوبه وسلوكه السليم في كل أعماله بما يتوافق مع الأنظمة والتعليمات.
- ٣- الإجابة على استفسارات الجمهور وتساؤلاتهم وإنجاز معاملاتهم بدقة وموضوعية وسرعة.
- ٤- العناية والرفق في التعامل مع الجمهور وبالأخص ذوي الاحتياجات الخاصة وكبار السن والنساء، وتقديم العون والمساعدة.
- ٥- التعامل مع الوثائق والمعلومات الشخصية للجمهور بسرية تامة وفقاً للأنظمة والتعليمات.
- ٦- الامتناع عن أي عمل يؤثر سلباً على ثقة الجمهور بالوظيفة العامة.

### واجبات الموظف العام تجاه رؤسائه

#### المادة التاسعة:

- على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه رؤسائه ما يأتي:
- ١- تنفيذ أوامر رؤسائه وفق التسلسل الإداري، وإذا كانت تلك الأوامر مخالفة للأنظمة والتعليمات النافذة فعليه أن يُعلم رئيسه خطياً.
  - ٢- التعامل مع رؤسائه باحترام وتزويدهم بالرأي والمشورة والخبرة التي يمتلكها بكل موضوعية وصدق بما يخدم مصلحة العمل.

### واجبات الموظف العام تجاه زملائه

#### المادة العاشرة:

على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه زملائه ما يأتي:







الرقم : \_\_\_\_\_  
التاريخ : / / ١٤  
المرفقات : \_\_\_\_\_

- ١- التعامل باحترام ولباقة وصدق مع زملائه والمحافظة على علاقة سليمة وودية معهم، دون تمييز، والحرص على احترام خصوصياتهم والامتناع عن استغلال أي معلومة تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة.
- ٢- التعاون مع زملائه ومشاركتهم آراءه بمهنية وموضوعية عالية وتقديم المساعدة لهم قدر الإمكان، لحل المشكلات التي تواجههم في مجال العمل.

واجبات الموظف العام تجاه مرؤوسيه

المادة الحادية عشرة:

على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه مرؤوسيه ما يأتي:

- ١- أن يكون قدوة حسنة لمرؤوسيه من حيث الالتزام بالأنظمة والتعليمات.
- ٢- تنمية قدرات مرؤوسيه ومساعدتهم وتحفيزهم على تحسين أدائهم عن طريق التدريب وغيره.
- ٣- نقل المعرفة والخبرات التي اكتسبها إلى مرؤوسيه وتشجيعهم على زيادة تبادل المعلومات.
- ٤- الإشراف على مرؤوسيه ومتابعة أعمالهم وتقويم أدائهم بموضوعية وتجرد ومساءلة المقصر منهم والسعي إلى توفير فرص التدريب والتطوير لهم وفقاً للأنظمة والتعليمات ذات العلاقة.
- ٥- احترام حقوق مرؤوسيه والتعامل معهم دون محاباة أو تمييز.
- ٦- أن تكون التعليمات والتوجيهات لمرؤوسيه مكتوبة ما أمكن ذلك.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المملكة العربية السعودية  
هيئة الخبراء بمجلس الوزراء



الرقم :  
التاريخ : / / ١٤  
المرفقات :

الباب الثالث  
المحظورات  
المحظورات العامة

المادة الثانية عشرة:

يحظر على الموظف العام ما يأتي:

- ١- إساءة استعمال السلطة الوظيفية.
- ٢- استغلال النفوذ.
- ٣- قبول الرشوة أو طلبها أو ارتكاب أي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة.
- ٤- التزوير.
- ٥- الاشتغال بالتجارة.
- ٦- الاشتراك في تأسيس شركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو العمل فيها إلا إذا كان معيناً من الحكومة.
- ٧- الجمع بين وظيفته وممارسة مهنة أخرى دون الحصول على ترخيص بذلك وفقاً للنظام.
- ٨- إعاقة سير العمل أو الإضراب عن العمل أو التحريض عليهما.
- ٩- القيام بأي سلوك أو تصرف ينتهك قيم المجتمع أو تقاليده أو أعرافه.
- ١٠- قبول المحسوبية أو الوساطة في أداء مهمات العمل ومسؤولياته؛ مما يؤثر سلباً في ثقة الجمهور بالوظيفة العامة.
- ١١- الاشتراك في الشكاوى الجماعية أو رفع شكاوى كيدية ضد أشخاص أو جهات.
- ١٢- جمع وثائق أو عينات أو معلومات شخصية عن أي شخص، إلا أن تكون في إطار نظامي وضمن متطلبات العمل الضرورية.







الرقم :  
التاريخ : ١٤ / / هـ  
المرفقات :

## المحظورات المتعلقة بالمعلومات والوثائق والمستندات

### المادة الثالثة عشرة:

يحظر على الموظف العام ما يأتي:

- ١- إنشاء المعلومات السرية، والوثائق والمستندات التي تحمل طابع الأهمية أو السرية أو الخصوصية التي حصل أو اطلع عليها بسبب وظيفته، حتى بعد انتهاء مدة خدمته، ما لم يكن الكشف عنها مسموحاً به صراحةً بموجب النظام.
- ٢- الإدلاء لوسائل الإعلام أو في وسائل التواصل الاجتماعي بأي معلومة أو تعليق أو تصريح أو مداخلة في موضوعات ما زالت تحت الدراسة أو التحقيق أو المداولة لدى الجهة التي يعمل فيها، دون الحصول على موافقة خطية مسبقة من جهته.
- ٣- توجيه النقد أو اللوم إلى الحكومة بأي وسيلة من وسائل الإعلام المحلية أو الخارجية.
- ٤- نشر بيانات أو خطابات تناهض سياسة الدولة أو تتعارض مع أنظمتها السياسية، أو إصدارها أو توقيعها.

## المحظورات المتعلقة بالمال العام

### المادة الرابعة عشرة:

يحظر على الموظف العام ما يأتي:

- ١- اختلاس المال العام أو تبديده أو التفريط فيه أو التصرف فيه بغير وجه شرعي.
- ٢- استغلال مصالح الدولة لمصلحته أو التفريط بأي حق من حقوقها.
- ٣- الاحتفاظ بأي ممتلكات تخص جهة عمله وعدم تسليمها بعد انتهاء الغرض منها.
- ٤- استخدام ممتلكات الدولة التي سلمت إليه بسبب وظيفته، لمنفعته الشخصية أو منفعة أطراف أخرى، ما لم يقض النظام بخلاف ذلك.





الرقم :  
التاريخ : / / ١٤  
المرفقات :

## المحظورات المتعلقة بالهدايا والامتيازات

### المادة الخامسة عشرة:

يحظر على الموظف العام ما يأتي:

- ١- قبول الهدايا أو الخدمات التي تعرض عليه بشكل مباشر أو غير مباشر أو أي ميزة يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على نزاهته في تنفيذ مهامه الوظيفية أو من شأنها التأثير على قراراته للالتزام بأداء عمل أو الامتناع عنه.
- ٢- قبول أي تكريم أو وسام أو هدية أو جائزة من أي حكومة خارجية دون الحصول على موافقة رسمية.
- ٣- قبول أي تسهيلات خاصة أو خصومات على المشتريات الخاصة من الموردين الذين لديهم معاملات رسمية مع جهته.
- ٤- استخدام أي معلومة حصل عليها بحكم عمله للحصول على خدمة أو معاملة خاصة من أي جهة.

## الباب الرابع

واجبات ومسؤوليات الموظف المتعلقة باستخدام التقنية

استخدام الأجهزة التقنية

### المادة السادسة عشرة:

على الموظف العام الذي زود بجهاز حاسوب أو فاكس أو غيره من الأجهزة التقنية ما يأتي:

- ١- اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للمحافظة عليه.
- ٢- عدم تحميل برامج على الأجهزة إلا بعد مراجعة الإدارة المختصة.







الرقم :  
التاريخ : / / ١٤  
المرفقات :

- ٣- ترشيد استخدام هذه الأجهزة، والتأكد من إطفائها قبل مغادرة مكان العمل.
- ٤- المحافظة على كلمة السر الخاصة به والمعلومات السرية الموجودة في الأجهزة الخاصة به وعدم إفشائها للغير.
- ٥- عدم استخدام الجهاز إلا لأغراض تتعلق بالعمل.
- ٦- عدم استخدام الجهاز للدخول على حسابات الغير، وذلك بغرض الحصول على معلومات أو بيانات خاصة أو عامة، إلا لأغراض العمل من ذوي الاختصاص الرسمي في ذلك.

### التعامل مع الإنترنت

#### المادة السابعة عشرة:

- على الموظف العام الذي يتوافر لديه إمكان الوصول إلى شبكة الإنترنت ما يأتي:
- ١- الالتزام باستخدام الشبكة لأغراض العمل ولتطوير قدراته ومهاراته ذات العلاقة بطبيعة العمل.
  - ٢- الالتزام بشروط ومتطلبات حقوق الملكية الفكرية للملفات والبرامج ومراعاة شروط ترخيص استخدامها.
  - ٣- إبلاغ الإدارة المختصة فوراً عند ملاحظة أي أمر غير معتاد خلال استخدام الشبكة.
  - ٤- عدم تحميل النصوص أو الصور التي تحوي مواد غير أخلاقية أو أي نشاط غير نظامي.
  - ٥- عدم تحميل الملفات التي لا تتعلق بطبيعة عمله مباشرة كملفات الفيديو وملفات الوسائط المتعددة.
  - ٦- عدم استخدام الشبكة لمحاولة الدخول أو التسلل إلى شبكات أخرى، أو مواد غير نظامية.





الرقم: \_\_\_\_\_

التاريخ: ١٤ / / ١٤٤٠ هـ

المرفقات: \_\_\_\_\_

## التعامل مع البريد الإلكتروني

### المادة الثامنة عشرة:

على الموظف العام الذي يخصص له عنوان بريد إلكتروني ما يأتي:

- ١- عدم استخدام البريد الإلكتروني لإنشاء وتوزيع رسائل لا تتعلق بعمله.
- ٢- عدم فتح أي رسالة واردة من مصدر غير معروف أو غير متوقعة أو إعادة إرسالها، وعدم فتح أو تحميل أي ملف مرفق يشك في مصدره، إلا بعد التنسيق مع الإدارة المختصة.
- ٣- عدم الاعتراض على رقابة الجهة التي يعمل فيها على بريده الإلكتروني من قبل موظفين مصرح لهم بذلك.

### الباب الخامس

### تعارض المصالح ومكافحة الفساد

### تعارض المصالح

### المادة التاسعة عشرة:

- ١- على الموظف أن يفصح خطياً للإدارة التي تحددها جهته عن أي حالة تعارض مصالح حالة أو محتملة، قبل اتخاذ القرار أو إبدائه الرأي في الواقعة محل التعارض.
- ٢- على الموظف ألا يشارك في أي قرار يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على ترسية أي عقد يكون أحد أقربائه طرفاً فيه.

٣- تشمل حالات تعارض المصالح - دون حصر - ما يأتي:

- أ- وجود مصلحة بين الموظف والجهة المتعاقدة أو التي بدأت في خطوات التعاقد مع جهته الوظيفية، متى كان للموظف العام دور واقع أو محتمل في ذلك التعاقد.
- ب- وجود صلة قرابة حتى الدرجة (الرابعة) بين الموظف والشخص المرشح للحصول على وظيفة في جهته الوظيفية، متى كان التوظيف يعتمد على قرار أو رأي من الموظف العام.







الرقم :  
التاريخ : ١٤ / / هـ  
المرفقات :

## مكافحة الفساد

### المادة العشرون:

على الموظف في سبيل جهود مكافحة الفساد ما يأتي:

- ١- إبلاغ رئيسه المباشر خطياً عن أي تجاوز للأنظمة والتعليمات النافذة التي يطلع عليها خلال عمله.
- ٢- إبلاغ الجهات المختصة عن أي فساد علم به أثناء وظيفته.
- ٣- التعاون مع الجهات المختصة بالتحقيق الإداري والمالي والجنائي.
- ٤- إعلام رئيسه المباشر فوراً حال عرض رشوة عليه، وعلى الرئيس أن يتخذ الإجراء اللازم وإعداد تقرير عن هذه الواقعة، وإبلاغ الجهات المختصة بذلك.

### الباب السادس

#### التزامات الجهة الحكومية تجاه الموظف العام

### المادة الحادية والعشرون:

على الجهة الحكومية ما يأتي:

- ١- نشر هذه المدونة في موقعها الإلكتروني، وتعريف الموظف بها وإبلاغه بأنه يجب عليه الالتزام بأحكامها.
- ٢- تهيئة بيئة آمنة وصحية للموظف تلبى المتطلبات الأساسية لأداء عمله.
- ٣- تشجيع روح المبادرة والابتكار وإتاحة الفرص للموظف للمشاركة في تقديم الاقتراحات المتعلقة بتحسين الخدمات وتطوير العمل في بيئة تسودها الثقة والفهم المشترك.
- ٤- تطبيق الأنظمة واللوائح والقرارات ذات الصلة بعدالة وإنصاف دون تمييز.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية  
هيئة الخبراء بمجلس الوزراء

الرقم : \_\_\_\_\_  
التاريخ : ١٤ / / ١٤  
المرفقات : \_\_\_\_\_

## أحكام ختامية

### المادة الثانية والعشرون:

على كل موظف عام بعد صدور قرار تعيينه الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بعمله وعلى هذه المدونة والإلمام بها والالتزام بها وما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية.

### المادة الثالثة والعشرون:

على إدارة شؤون الموظفين أو من في حكمها نشر الوعي بثقافة ومبادئ السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وتزويد جميع الإدارات بنسخة من هذه المدونة.

٤٤٤





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية  
مجلس الوزراء  
الأمم المتحدة

قرار رقم : ( ٥٥٥ )

وتاريخ : ١٤٣٧/١٢/٢٥ هـ

إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من الديوان الملكي برقم ١٥٦٠٥ وتاريخ ١٤٣٧/٣/٢٧ هـ ، المشتملة على خطاب معالي وزير الخدمة المدنية رقم ٥٨٧٧ وتاريخ ١٤٣٧/٣/٢٠ هـ ، في شأن مشروع مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة .

وبعد الاطلاع على مشروع المدونة المشار إليه .

وبعد الاطلاع على الأمر الملكي رقم (٤٣) وتاريخ ١٣٧٧/١١/٢٩ هـ .

وبعد الاطلاع على نظام الخدمة المدنية ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٩) وتاريخ ١٣٩٧/٧/١٠ هـ ، وتعديلاته .

وبعد الاطلاع على نظام تأديب الموظفين ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ ، وتعديلاته .

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (٨١) وتاريخ ١٤٣٠/٣/١٩ هـ .

وبعد الاطلاع على المحاضر رقم (٥٥١) وتاريخ ١٤٣٦/٩/٦ هـ ، ورقم (٧٨٩) وتاريخ

١٤٣٦/١١/٢٥ هـ ، ورقم (٨٦٠) وتاريخ ١٤٣٧/٩/٧ هـ ، والمذكرة رقم (١٢٩) وتاريخ

١٤٣٧/٢/١٠ هـ ، المعدة في هيئة الخبراء بمجلس الوزراء .

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٣٤٠٢) وتاريخ ١٤٣٧/١١/٢٦ هـ .

يقرر

الموافقة على مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ، بالصيغة المرافقة .

  
رئيس مجلس الوزراء



وزارة الصحة  
Ministry of Health

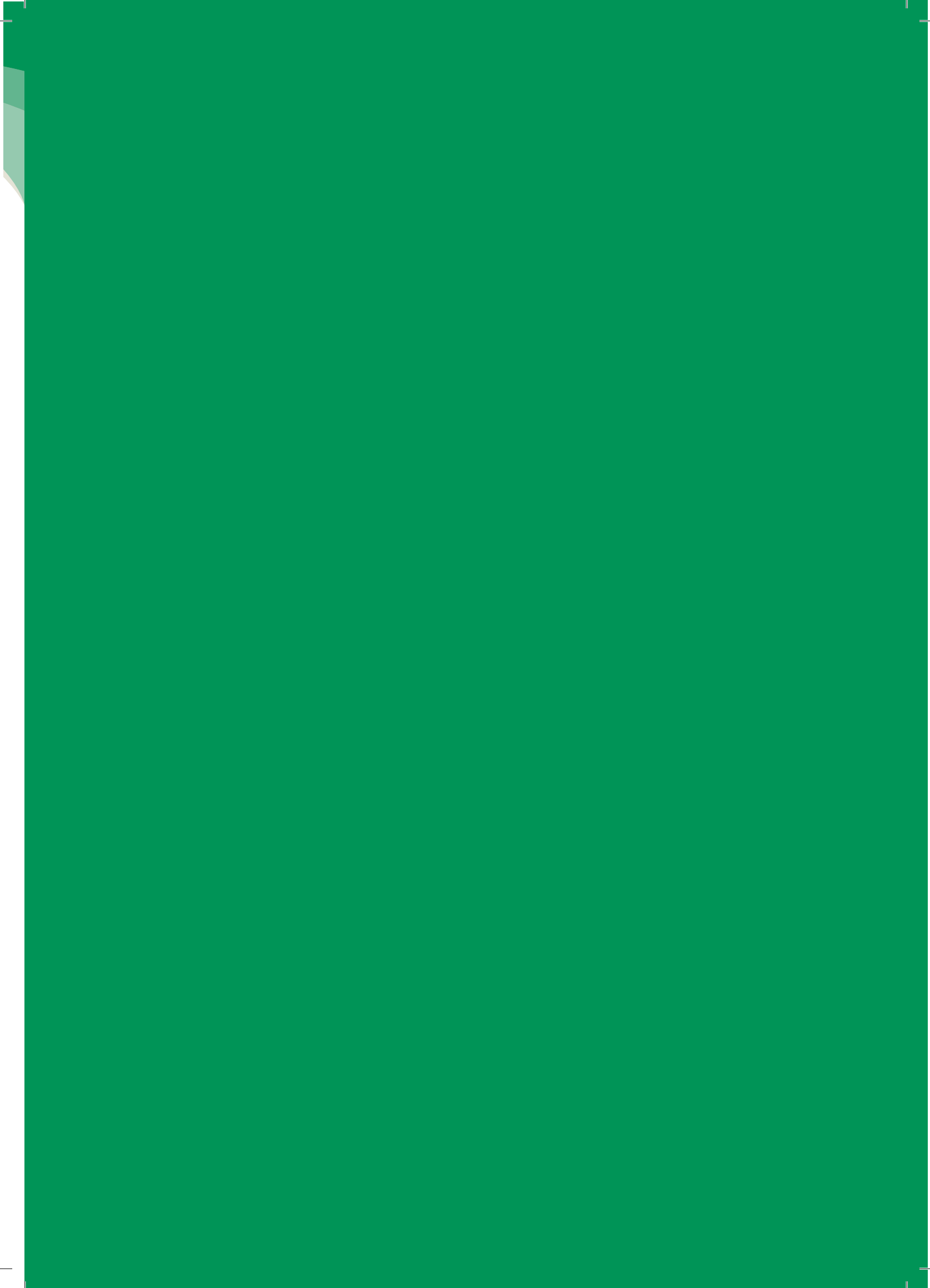
# نظام مزاولة المهن الصحية

الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/59) وتاريخ 1426/11/4هـ

ولأحته التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري

رقم (4080489) وتاريخ 1439/1/2هـ





الرقم: ٤٠٨٠٤٨٩  
التاريخ: ١٤٣٩/١٢ هـ  
المنشورات:



ملكة العربية السعودية  
Kingdom of Saudi Ara  
مكتب الوزير (275)

### قرار وزاري

إن وزير الصحة  
بناء على الصلاحيات المخولة له  
وبعد الإطلاع على نظام مزاولة المهن الصحية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٩)  
وتاريخ ١٤٢٦/١١/٤ هـ.  
وبعد الإطلاع على المادة (الثالثة والأربعين) من نظام مزاولة المهن الصحية والتي تنص  
على أن يصدر وزير الصحة اللائحة التنفيذية لهذا النظام.  
وبناءً على ما تقتضيه مصلحة العمل.

يقرر ما يلي :

أولاً : الموافقة على اللائحة التنفيذية لنظام مزاولة المهن الصحية بالصيغة المرفقة بهذا  
القرار.  
ثانياً : يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية والموقع الإلكتروني  
للوزارة.

والله الموفق

وزير الصحة

  
توفيق بن فوزان الربيعه



## الفصل الأول

# الترخيص بمزاولة المهنة

### المادة الأولى

يقصد بالكلمات والعبارات الآتية - أينما وردت في هذا النظام - المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

### الممارس الصحي:

كل من يرخص له بمزاولة المهن الصحية التي تشمل الفئات الآتية: الأطباء البشريين وأطباء الأسنان، والصيدلة الأخصائيين، والفنيين الصحيين في: (الأشعة، والتمريض، والتخدير، والمختبر والصيدلية، والبصريات، والوبائيات، والأطراف الصناعية، والعلاج الطبيعي، ورعاية الأسنان وتركيبها والتصوير الطبقي والعلاج النووي، وأجهزة الليزر، والعمليات)، والأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، وأخصائي التغذية والصحة العامة، والقبالة، والإسعاف، ومعالجة النطق والسمع، والتأهيل الحرفي، والعلاج الحرفي، والفيزياء الطبية، وغير ذلك من المهن الصحية الأخرى التي يتم الاتفاق عليها بين وزير الصحة والخدمة المدنية والهيئة السعودية للتخصصات الصحية.

**الوزير:** وزير الصحة.

**الوزارة:** وزارة الصحة.

**الهيئة:** الهيئة السعودية للتخصصات الصحية.

### اللائحة:

1-1 على الهيئة تحديث المهن الصحية، وإصدار قائمة الممارسين الصحيين كل ما دعت الحاجة، ورفع توصياتها لوزير الصحة للموافقة تمهيداً للتنسيق مع وزير الخدمة المدنية للاتفاق عليها، مع مراعاة اختصاص الهيئة بإقرار التخصصات الصحية التي تعد فروعاً لأي مهنة صحية.

### المادة الثانية

أ- يحظر ممارسة أي مهنة صحية، إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة.

ب- يشترط للترخيص بمزاولة المهن الصحية ما يأتي:

1- الحصول على المؤهل المطلوب للمهنة من أي كلية طبية أو كلية صيدلة أو كلية علوم طبية تطبيقية أو كلية صحية أو معهد صحي، أو مؤهلات أخرى مطلوبة لمزاولة مهنة صحية تعترف بها الهيئة، أو الحصول على شهادة من الخارج تعترف بها الهيئة.

2- أن يكون قد أمضى مدة التدريب الإلزامية المقررة للمهنة، وأن تتوفر لديه اللياقة الصحية.

- 3- التسجيل لدى الهيئة، وفقاً لمتطلبات التسجيل التي تحددها.
- 4- الا يكون قد سبق الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، إلا إذا رُد إليه اعتباره.
- ج- يعد التعيين في الجهات الحكومية في وظائف المهن الصحية بمثابة الترخيص بمزاولة المهنة في هذه الجهات على أن يسبق ذلك التسجيل لدى الهيئة.

### اللائحة:

- 1-2 يمنح الترخيص للممارس الصحي من قبل الوزارة أو مديريات الشؤون الصحية بالمناطق والمحافظات، ويمنح الترخيص لممارس الطب البديل من قبل المركز الوطني للطب البديل والتكميلي.
- 2-2 يجوز منح ترخيص محدد المدة واستكمال الاشتراطات اللازمة لدى الهيئة وذلك للفئات التالية شريطة الموافقة على مؤهلاتهم:
- أ- الممارسين الصحيين الزائرين أو من في حكمهم،
- ب- الممارسين الذين يتم التعاقد معهم، خلال فترة إجراءات التصنيف.
- 3-2 لا يجوز ممارسة الطب البديل إلا بموجب ترخيص من المركز الوطني للطب البديل والتكميلي، ووفق الضوابط والشروط المحددة لذلك، وفي هذه الحالة يخضع الممارس للطب البديل إلى المسؤوليات المهنية الواردة في هذا النظام، ويتم إحالة غير المرخص لهم إلى جهة الاختصاص وفقاً للمسؤولية الجزائية.
- 4-2 يجب أن يكون التدريب الإجمالي المقرر لممارس المهنة قد تم تحت إشراف مباشر من ممارس للمهنة مرخص له في نفس المجال المهني.
- 5-2 تقوم الهيئة بإبلاغ الجهة الصحية المختصة في حالة عدم صحة الشهادات والمستندات التي بموجبها تم التعاقد بموجبها، على أن يدرج في قائمة عدم التعاقد وعدم الترخيص، وعلى الجهة الصحية المختصة استبعاده وإنهاء إجراءات الترحيل لغير السعوديين، وفي حال المطالبة بالحق الخاص فإنه تتم إحالته إلى الجهة المختصة.
- 6-2 يعد حصول الاستشاريين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات على تسجيل وتصنيف من الهيئة السعودية للتخصصات الصحية، والموافقة من وزير التعليم بالعمل في المؤسسة الصحية الخاصة بمثابة الترخيص بمزاولة المهنة في القطاع الصحي الخاص.
- 7-2 لا يتم تعيين الممارسين الصحيين الذين تتعاقد معهم شركات التشغيل الطبي للعمل بالمرافق الصحية الحكومية إلا بعد تصنيفهم وتسجيلهم من قبل الهيئة، ويعد تعيينهم بمثابة الترخيص لهم بمزاولة المهنة.
- 8-2 تحدد شروط الخبرة بالنسبة للممارسين الصحيين العاملين في الجهات الحكومية وفق ضوابط وقواعد تتناسب مع لائحة الوظائف الصحية ونظام الخدمة المدنية.
- 9-2 تراعى النصوص النظامية ذات العلاقة بممارسة المهنة الواردة في نظام المؤسسات الصحية



الخاصة ونظام المنشآت والمستحضرات الصيدلانية ونظام وحدات الاخصاب والأجنة وعلاج العقم ولوائهم التنفيذية عند الترخيص للممارسين الصحيين بالعمل بأي من هذه المؤسسات أو المنشآت وتحدد شروط المؤهل والخبرة وفقاً للوائح الهيئة وما تصدره من أدلة تحدد معايير قبول المؤهل والخبرة من قبل الهيئة.

10-2 لا يمنح أو يجدد الترخيص بممارسة المهنة الصحية لمن سبق الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة إلا بعد صدور قرار من السلطة المختصة برد اعتباره.

### المادة الثالثة

1. تكون مدة الترخيص بمزاولة المهن الصحية وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا النظام، ولا يجوز لمن انقطع عن مزاولة المهنة مدة سنتين متتاليتين - لغير أغراض الدراسة والتدريب في مجال المهنة- العودة لمزاومتها إلا بعد تجديد الترخيص.
2. تحدد اللائحة التنفيذية قواعد استقدام الزائرين وتسجيلهم والترخيص لهم.

### اللائحة:

- 1-3 يعتبر الترخيص للعاملين بالجهات الحكومية سارياً طالما كان الممارس الصحي على رأس العمل الطبي، على أن يراعى تجديد التسجيل المهني من الهيئة عند انتهاء مدته.
- 2-3 تكون مدة الترخيص للعاملين بالمؤسسات الصحية الخاصة معادلة لمدة التسجيل المهني لدى الهيئة وفي حالة تغير مكان العمل خلال مدة التسجيل المهني دون تغير التخصص، يظل التسجيل ساري المفعول.
- 3-3 يتم إصدار تجديد الترخيص وفقاً للاشتراطات المشار إليها في المواد الثانية والثالثة من هذا النظام.
- 4-3 يعتبر الترخيص لاغياً في الحالات التالية:
  - 1- إذا انقضت ستة أشهر من تاريخ إصدار الترخيص دون العمل به.
  - 2- إذا ألغى ترخيص للمؤسسة الصحية الخاصة التي يعمل بها أو انتهى عقد التشغيل للشركة التي استقدمته ما لم ينتقل لمؤسسة صحية مرخص لها، أو انتهت مدة زيارة الطبيب المرخص له بالعمل خلالها.
  - 3- إذا غير الممارس الصحي تخصصه دون موافقة وزارة الصحة.
  - 4- إذا صدر قرار من الجهة المختصة بإيقاف الترخيص أو إلغائه.
  - 5- وفاة المرخص له.
- 5-3 يجب على الممارس الصحي التقدم بطلب تجديد الترخيص الممنوح له قبل انتهاء مدته بشهر واحد على الأقل.
- 6-3 يخضع الممارس الصحي للمسئوليات التأديبية الواردة في هذا النظام في حال استمراره بالعمل بعد انتهاء الترخيص الممنوح له.

7-3 يتم استقدام الممارسين الصحيين الزائرين وفق القواعد التالية:

- 1- يجب أن يكون لدى الممارس الصحي الزائر ترخيص بمزاولة المهنة ساري المفعول في البلد المستقدم منه.
- 2- يقتصر استقدام الممارس الصحي الزائر على المستشفيات والمجمعات الطبية المهيأة لتخصه وإمكانيات الممارس الصحي الزائر.
- 3- أن يكون الممارس الصحي الزائر من ذوي التخصصات النادرة أو التقنيات الجديدة المطلوبة في المملكة.
- 4- أن ألا يكون ممن حكم عليه بحد شرعي أو حكم جنائي أو بسبب خطأ طبي أو أبعد من المملكة لسبب له علاقة بالمهن الصحية.
- 5- أن يراعى في تحديد مدة الزيارة الوقت الكافي لتقييم الإجراءات الطبية التي تتم خلال الزيارة.
- 6- تضمن المنشأة الصحية سداد التعويضات التي يصدر بها حكم نهائي في حالة الخطأ الطبي الصادر عن الممارس الصحي الزائر إذا لم تتوفر تغطية تأمينية أو لم تكف.
- 7- تقوم المنشأة الصحية الخاصة بتكليف أحد أطبائها الاستشاريين أو الأخصائيين بمرافقة الطبيب أو الممارس الصحي الزائر على أن يكون من نفس تخصصه أو المدير الطبي بالمستشفى في حال عدم وجود أطباء أو ممارسين من نفس التخصص، وأن يكون مسؤولاً عن المهام التالية:
  - أ- استقبال وتجهيز المرضى.
  - ب- مشاركة الممارس الصحي الزائر في التشخيص وخطة العلاج والإجراء الجراحي.
  - ج- أن يقوم بمتابعة الحالات المرضية بعد مغادرة الممارس الصحي الزائر واتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة المضاعفات التي قد تنتج عن أسلوب العلاج أو العملية الجراحية.
- 8- يقدم طلب الممارس الصحي الزائر إلى مديرية الشؤون الصحية التابع لها المنشأة الصحية مرفقاً به ما يلي:
  - أ- صورة من الشهادات والسيرة الذاتية للممارس الصحي الزائر.
  - ب- برنامج الزيارة متضمناً المحاضرات وورش العمل التي سيقدمها الممارس الصحي الزائر.
  - ج- إقرار من الممارس الصحي الزائر بالعمل وفقاً للأنظمة السارية بالمملكة واحترام المبادئ الإسلامية.
  - د- إقرار من الممارس الصحي المرافق بالموافقة على تكليفه بمرافقة الممارس الصحي الزائر وكذلك بالموافقة على متابعة الحالات المرضية ومواجهة مضاعفاتها والإدلاء بأقواله أمام لجان التحقيق والجهات القضائية المختصة فيما يتعلق بالخطأ الطبي الناتج عن التشخيص أو العلاج أو الجراحة.
- 9- ترسل صورة من الشهادات والسيرة الذاتية للممارس الصحي الزائر للهيئة لتقييمها.



10- بعد صدور موافقة الهيئة على استقدام الممارس الصحي الزائر يتم ما يلي:  
أ- تمنح الموافقة على استقدام الممارس الصحي الزائر من الوزارة أو مديرية الشئون الصحية المختصة.  
ب- يصدر الترخيص المؤقت بإسم الممارس الصحي الزائر للعمل بالمنشأة الصحية الخاصة بعد وصوله وبعد استكمال كافة الإجراءات المنصوص عليها في هذه اللائحة وينتهي الترخيص بانتهاء مدة الزيارة.

#### المادة الرابعة

يجوز بقرار من الوزير -بناءً على مقتضيات المصلحة العامة- قصر منح الترخيص بمزاولة إحدى المهن المنصوص عليها في النظام على السعوديين دون غيرهم.

#### اللائحة:

1-4 يجوز قصر الترخيص بمزاولة المهنة على السعوديين الممارسين لأي من المهن الصحية المذكورة بالمادة الأولى من هذا النظام إذا توفر العدد الكافي منهم في المملكة أو في إحدى المناطق أو لأسباب يوافق عليها الوزير.

## الفصل الثاني واجبات الممارس الصحي

### الفرع الأول الواجبات العامة للممارس الصحي

#### المادة الخامسة

يزاول الممارس الصحي مهنته لمصلحة الفرد والمجتمع في نطاق احترام حق الإنسان في الحياة وسلامته وكرامته، مراعيًا في عمله العادات والتقاليد السائدة في المملكة مبتعداً عن الاستغلال.

#### اللائحة:

- 1-5 على الممارس الصحي احترام حق المريض وفقاً للمبادئ الشرعية والمعايير الطبية المعتمدة.
- 2-5 يسري دليل أخلاقيات مزاولة المهنة الصحية والأدلة الأخرى التي تعتمدها الهيئة على ممارسي المهن الصحية.
- 3-5 يحظر على الممارس الصحي تصوير أو نشر العمليات الجراحية أو الإجراءات العلاجية ما لم تتوافر الضوابط التالية:
  - أ - موافقة خطية من المريض.
  - ب- موافقة المنشأة الصحية.
  - ج- أن يكون لأغراض علمية معتمدة.
  - د- أن لا يخالف الآداب العامة وأخلاقيات المهنة.

#### المادة السادسة

يلتزم الممارس الصحي بمعاونة السلطات المختصة في أداء واجبها نحو حماية الصحة العامة، ودرء الأخطار التي تهددها في السلم والحرب.

#### المادة السابعة

- أ- يجب على الممارس الصحي أن يعمل على تنمية معلوماته، وأن يتابع التطورات العلمية والاكتشافات الحديثة في مجال تخصصه، وعلى إدارات المنشآت الصحية تسهيل حضوره للندوات والدورات وفقاً للضوابط التي تحددها الهيئة.
- ب- يجب على الممارس الصحي ألا يمارس طرق التشخيص والعلاج غير المعترف بها علمياً، أو المحظورة في المملكة.



## اللائحة:

1-7 يتم تنمية المعلومات عن طريق حضور المؤتمرات والندوات العلمية والتدريبية والمحاضرات والمشاركة في البحوث وتوفير مصادر المعلومات للممارسين الصحيين، ويؤخذ ذلك في الاعتبار عند النظر في الترقيات أو إعادة التسجيل أو تجديد الترخيص بمزاولة المهنة.

2-7 تضع الهيئة للممارس الصحي وإدارات المنشآت الصحية ضوابط تنمية المعلومات على أن تشمل ساعات التعليم الصحي المستمر والساعات المعترف بها للتدريب ونوع الدورات المطلوبة على أن يكون ذلك في مجال التخصص المهني للممارس الصحي وتنشر هذه الضوابط بالطريقة الإعلامية المناسبة، ويتعين على المنشأة الصحية تمكين الممارس الصحي من استكمال ساعات التعليم المستمر المقررة بما لا يتعارض مع التزام الممارس الصحي تجاه المرضى.

## المادة الثامنة

يجب على الممارس الصحي الذي يشهد أو يعلم أن مريضاً أو جريحاً في حالة خطرة أن يقدم له المساعدة الممكنة أو أن يتأكد من أنه يتلقى العناية الضرورية.

## اللائحة:

1-8 يتعين على الممارس الصحي تقديم الرعاية الطبية العاجلة للمريض الذي يحتاج إلى هذه الرعاية وفق إمكانياته المتاحة دون طلب أتعبه مقدماً، وإذا كانت حالة المريض تستدعي مزيداً من العناية الطبية التي لا يستطيع الممارس الصحي تقديمها عليه التواصل مع الجهات المعنية لإيجاد وسيلة لنقله إلى أقرب منشأة صحية ملائمة لعلاج.

## المادة التاسعة

أ- يجب أن يستهدف العمل الطبي دائماً مصلحة المريض، وعلى الممارس الصحي أن يبذل جهده لكل مريض.

ب- لا يجوز للممارس الصحي -في غير حالة الضرورة- أن يقوم بعمل يجاوز اختصاصه، أو إمكانياته.

## اللائحة:

1-9 يجب على الممارس الصحي أن لا يقوم بأي عمل طبي لا يحقق فائدة للمريض حتى ولو لم يترتب ضرر عليه مثل وصف أدوية أو فحوص لا لزوم لها أو تنويم المريض إذا كانت حالته لا تستدعي ذلك.

2-9 يلتزم الممارس الصحي بالعمل وفقاً للصلاحيات «الامتيازات» الطبية والوصف الوظيفي الممنوح له وفقاً للتصنيف والتسجيل بالهيئة، وعلى جهة العمل إبراز الصلاحيات كتابياً والتقييد بها.

## المادة العاشرة

- أ- يحظر على الممارس الصحي - في غير الحالات التي تحددها اللائحة التنفيذية - الإعلان عن نفسه والدعاية لشخصه مباشرة أو بالوساطة.
- ب - يحظر على الممارس الصحي أن يسجل على اللوحات، أو البطاقات، أو الوصفات الطبية، أو الإعلانات ألقاباً علمية، أو تخصصات لم يحصل عليها وفقاً للقواعد المنظمة لها.

### اللائحة:

1-10 دون الإخلال بما نصت عليه المادة رقم (31) من نظام المؤسسات الصحية الخاصة ولائحته التنفيذية، على الممارس الصحي الامتناع عن أساليب الدعاية والإعلان بمختلف الوسائل، كالإعلان عن نفسه، أو القيام بإعلانات ذات طابع تجاري غير مبنية على أسس علمية أو تتعارض مع أخلاق المهنة.

## المادة الحادية عشر

- يجب على الممارس الصحي - فور معاينته لمريض مشتبته في إصابته جنائياً، أو إصابته بمرض معد - أن يبلغ الجهات الأمنية، والصحية المختصة.
- ويصدر الوزير قراراً بتحديد الأمراض التي يجب التبليغ عنها، والجهة التي تبليغ إليها، والإجراءات الواجب إتباعها في هذا الشأن.

### اللائحة:

1-11 على الممارس الصحي فور معاينته لمريض مشتبته في إصابته جنائياً أن يعد تقريراً مفصلاً يشمل المدة المتوقعة للشفاء ووصف الإصابة بدقة موقعة من طبيبين ومعتمدة من المنشأة الصحية.

2-11 على الجهة المختصة في الوزارة تحديد الأمراض المعدية التي يجب التبليغ عنها، والجهة التي يبلغ لها ووضع القواعد والإجراءات الوقائية والعلاجية المناسبة لها، ويصدر بذلك قرار من الوزير، وأن يتم تحديث ذلك بشكل دوري على أن يكون متاحاً لجميع الممارسين الصحيين.

3-11 على الممارس الصحي الالتزام بما يصدر من قرارات وتعليمات تنظم التبليغ عن الأمراض المعدية، وأن يتم التبليغ للجهات المختصة مباشرة أو من خلال المنشأة التي يتبع لها الممارس الصحي.

## المادة الثانية عشر

لا يجوز للممارس الصحي مزاولة أكثر من مهنة صحية واحدة، أو أي مهنة أخرى تتعارض مزاولتها مع المهن الصحية، ويحظر عليه طلب عمولة أو مكافأة أو قبولها أو أخذها، كما يحظر عليه الحصول على أي منفعة لقاء الترويج، أو الالتزام بوصف أدوية أو أجهزة أو توجيه المرضى إلى صيدلية معينة، أو مستشفى أو مختبر محدد، أو ما في حكم ذلك.



## اللائحة:

1-12 لا يجوز للممارس الصحي ممارسة أكثر من مهنة صحية واحدة حتى لو كان حاصلًا على مؤهلاتها.

2-12 يحظر على الممارس الصحي الحصول على أي منفعة مادية أو عينية من شركات الأدوية أو التجهيزات الطبية بقصد الترويج أو التسويق، ودفوع المريض تجاه منتج محدد أو خدمة محددة لغير مصلحة المريض.

## المادة الثالثة عشر

لا يجوز للممارس الصحي - في غير الحالات الطارئة - إجراء الفحوص، أو العلاج بالمقابل أو بالمجان في الصيدليات، أو الأماكن غير المخصصة لذلك.

## المادة الرابعة عشر

يحظر على الممارس الصحي ما يأتي:

أ- استخدام غير المرخص لهم من ذوي المهن الصحية، أو تقديم مساعدة لأي شخص يمارس مهنة صحية بصورة غير مشروعة.

ب- الاحتفاظ في مقر العمل بالأدوية واللقاحات خلافًا لما تسمح به تعليمات الوزارة، ماعدا المنشآت الصيدلية.

ج- بيع الأدوية للمرضى - باستثناء بيعها في المنشآت الصيدلانية -، أو بيع العينات الطبية بصفة مطلقه.

د- تسهيل حصول المريض على أي ميزة أو فائدة، مادية أو معنوية، غير مستحقة أو غير مشروعة.

هـ - إيواء المرضى في غير الأماكن المعدة لذلك، عدا ما تفتضيه الحالات الإسعافية أو الطارئة.

و- استخدام أجهزة كشف، أو علاج محظورة في المملكة.

## اللائحة:

1-14 يحظر على الممارس الصحي إصدار تقارير غير صحيحة أو مبالغ فيها بفرض حصول المريض على إجازة مرضية أو شهادة صحية أو أي ميزة أخرى.

2-14 للممارس الصحي الاحتفاظ بالعينات الدوائية التي لم ينتهي تاريخ صلاحيتها وغير المستخدمة للبيو أو الأدوية الإسعافية على أن يتم حفظها وتخزينها بشكل سليم في مقر عمله لصرفها بدون مقابل في حالات الضرورة.

3-14 يحظر على الممارس الصحي استخدام أجهزة كشف أو علاج غير مرخص بهم.

## الفرع الثاني واجبات الممارس الصحي نحو المرضى

### المادة الخامسة عشر

يجب على الممارس الصحي أن يجري التشخيص بالعناية اللازمة مستعيناً بالوسائل الفنية الملائمة، وبمن تستدعي ظروف الحالة الاستعانة بهم من الإخصائيين أو المساعدين، وأن يقدم للمريض ما يطلبه من تقارير عن حالته الصحية، ونتائج الفحوصات مراعيًا في ذلك الدقة والموضوعية.

#### اللائحة:

1-15 يتم الالتزام في هذا الخصوص بالتعليمات المنظمة لإصدار التقارير الطبية المتعلقة بالإجازات المرضية واللياقة الصحية والتقارير الخاصة بالإصابات الجنايية وشهادات الميلاد والوفاة وغيرها من التقارير الرسمية.

2-15 على الممارس الصحي الذي يعلم بعدم توفر الوسائل أو التخصصات المطلوبة لتشخيص وعلاج الحالة بذل العناية اللازمة لتحويل المريض للجهات التي تتوفر فيها الإمكانيات اللازمة.

### المادة السادسة عشر

للممارس الصحي - في غير الحالات الخطرة أو العاجلة - أن يعتذر عن علاج مريض لأسباب مهنية، أو شخصية مقبولة.

#### اللائحة:

1-16 لا يعد من الأسباب المقبولة الاعتذار المبني على اختلاف الدين أو اللون أو الجنس أو العرق.

2-16 يجب على الممارس الصحي قبل الاعتذار عن متابعة العلاج أن يتأكد من عدم حصول ضرر للمريض وإبلاغ من يلزمه لضمان استمرار الخطة العلاجية.

### المادة السابعة عشر

يجب على الممارس الصحي المعالج - إذا رأى ضرورة استشارة ممارس صحي آخر - أن ينبه المريض أو ذويه إلى ذلك، كما يجب عليه أن يوافق على الاستعانة بممارس صحي آخر إذا طلب المريض أو ذويه ذلك، وللممارس الصحي أن يقترح اسم الممارس الصحي الذي يرى ملاءمة الاستعانة به وإذا قَدَّر الممارس الصحي المعالج أنه لا ضرورة إلى استشارة ممارس صحي آخر، أو اختلف معه في الرأي عند استشارته فله الحق في الاعتذار عن متابعة العلاج دون التزام منه بتقديم أسباب الاعتذار.

## اللائحة:

1-17 يجب على الممارس الصحي أن يقدم نفسه للمريض وتخصصه ودرجته العلمية عند مباشرة الحالة.

2-17 في حال استدعت الحالة لتشخيص أو علاج المريض إلى تخصصات أو وسائل تشخيصية أخرى على الممارس الصحي توضيحها والأسباب الداعية إليها.

## المادة الثامنة عشر

يلتزم الممارس الصحي بتنبيه المريض أو ذويه إلى ضرورة إتباع ما يحدده لهم من تعليمات وتحذيرهم من خطورة النتائج التي قد تترتب على عدم مراعاتها بعد شرح الوضع العلاجي، أو الجراحي وآثاره.

وللطبيب في حالة ال أمراض المستعصية أو التي تهدد حياة المريض بالخطر أن يقدر -وفقاً لما يمليه عليه

ضميره - مدى ملاءمة إبلاغ المريض أو ذويه بحقيقة المرض، وذلك ما لم يكن المريض حذر عليه ذلك، أو عين شخصاً أو أشخاصاً يقتصر الإبلاغ عليهم.

## اللائحة:

1-18 على الممارس الصحي بيان المضاعفات الجانبية المحتملة جراء القيام بالإجراء العلاجي أو العملية الجراحية للمريض أو ذويه أو من يختاره المريض.

2-18 على الممارس الصحي عدم إفشاء الأسرار الطبية الخاصة بالمريض أو تفاصيل حالته الطبية إلا للمريض نفسه أو ذويه أو من يحدده المريض.

## المادة التاسعة عشر

يجب ألا يجري أي عمل طبي لمريض إلا برضاه، أو بموافقة من يمثله أو ولي أمره إذا لم يعتقد بإرادته هو واستثناء من ذلك يجب على الممارس الصحي - في حالات الحوادث أو الطوارئ أو الحالات المرضية الحرجة التي تستدعي تدخلاً طبياً بصفه فورية أو ضرورية لإنقاذ حياة المصاب أو إنقاذ عضو من أعضائه أو تلافى ضرر بالغ ينتج من تأخير التدخل وتعذر الحصول على موافقة المريض أو من يمثله أو ولي أمره في الوقت المناسب - إجراء العمل الطبي دون انتظار الحصول على تلك الموافقة ، ولا يجوز بأي حال من الأحوال إنهاء حياة أي مريض ميؤوس من شفائه طبيّاً، ولو كان بناء على طلبه أو طلب ذويه .

## اللائحة:

1-19 تؤخذ موافقة المريض البالغ العاقل سواءً كان رجلاً أو امرأة أو من يمثله إذا كان لا يعتقد بإرادته قبل القيام بالعمل الطبي أو الجراحي وذلك تماشياً مع مضمون خطاب المقام السامي رقم 2428/4م وتاريخ 1404/7/29هـ المبني على قرار هيئة كبار العلماء رقم 119 وتاريخ 1404/5/26هـ.



## المادة العشرون

لا يجوز للطبيب الذي يدعى إلى توقيعه كشف طبي على متوفى، أن يعطي تقريراً بالوفاة إلا بعد أن يتأكد بحسب خبرته الطبية من سبب الوفاة. ومع ذلك لا يجوز للطبيب أن يعطي تقريراً إذا اشتبه في أن الوفاة ناجمة عن حادث جنائي، وعليه في هذه الحالة إبلاغ السلطات المختصة فوراً بذلك.

### اللائحة:

1-20 قبل إثبات الوفاة يتعين على الطبيب إجراء كشف طبي دقيق للتأكد من توقف الوظائف الحيوية للجسم وذلك بواسطة الكشف السريري والوسائل الفنية الأخرى، ولا يجوز كتابة تقرير بالوفاة إلا بعد التأكد بالوسائل الفنية من حدوثه مع إثبات وقت الوفاة.

2-20 عند الاشتباه بوجود آثار إصابية أو سمية يقوم الطبيب بما يلي:

أ) إبلاغ الجهة المسؤولة في المنشأة الصحية التابع لها التي تتولى بدورها إبلاغ الجهات الأمنية المختصة بصورة رسمية.

ب) إثبات الإصابات بتقرير طبي يسلم للجهات الأمنية المختصة.

ج) يقوم الطبيب الشرعي عند استدعائه بإجراء الكشف الظاهري لدى معاينة الجثة وإذا ارتأى ضرورة إجراء التشريح لإثبات سبب الوفاة يقوم بطلب ذلك من الجهات الأمنية لاستصدار الأمر اللازم للتشريح مع التحفظ على كافة الأدلة المتعلقة بالمتوفى كالملابس والمقذوفات وخلافها.

## المادة الحادية والعشرون

يجب على الممارس الصحي أن يحافظ على الأسرار التي علم بها عن طريق مهنته، ولا يجوز له إفشاؤها إلا في الأحوال الآتية:

أ- إذا كان الإفشاء مقصوداً به:

1- الإبلاغ عن حالة وفاة ناجمة عن حادث جنائي، أو الحيلولة دون ارتكاب جريمة، ولا يجوز الإفشاء في هذه الحالة إلا للجهة الرسمية المختصة.

2- الإبلاغ عن مرض سار أو معدٍ.

3- دفع الممارس لاتهام وجهه إليه المريض، أو ذويه يتعلق بكفايته أو بكيفية ممارسته المهنة

ب- إذ وافق صاحب السر كتابة على إفشائه، أو كان الإفشاء لذوي المريض مفيداً لعلاج

ج- إذا صدر له أمر بذلك من جهة قضائية.

## المادة الثانية والعشرون

يحظر على الطبيب إجهاض أي امرأة حامل إلا إذ اقتضت ذلك ضرورة إنقاذ حياتها ومع ذلك يجوز

الإجهاض إذا لم يكن الحمل أتم أربعة أشهر، وثبت بصورة أكيدة أن استمراره يهدد صحة الأم بضرر جسيم، وثبت هذا الأمر بقرار من لجنة طبية تشكل طبقاً للشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا النظام.

## اللائحة:

1-22 تضمن قرار هيئة كبار العلماء رقم 140 وتاريخ 1407/6/20 هـ الضوابط التالية:

- 1- لا يجوز إسقاط الحمل في مختلف مراحلها إلا لمبرر شرعي وفي حدود ضيقة جداً.
  - 2- إذا كان الحمل في الطور الأول وهي مدة الأربعين وكان في إسقاطه مصلحة شرعية أو دفع ضرر متوقع جاز إسقاطه أما إسقاطه في هذه المدة خشية المشقة في تربية الأبناء أو خوفاً من العجز عن تكاليف معيشتهم أو تعليمهم أو من أجل مستقبلهم أو اكتفاء بما لدى الزوجين من أولاد فغير جائز.
  - 3- لا يجوز إسقاط الحمل إذا كان علقه أو مضفة حتى تقرر لجنة طبية موثوقة أن استمراره خطر على سلامة أمه بأن يخشى عليها من الهلاك من استمراره جاز إسقاطه بعد استنفاد كافة الوسائل لتلافي تلك الأخطار.
  - 4- بعد الطور الثالث وبعد إكمال أربعة أشهر للحمل لا يحل إسقاطه حتى يقرر جمع من المختصين الموثوقين أن بقاء الجنين في بطن أمه يسبب موتها وذلك بعد استنفاد كافة الوسائل لإنقاذ حياته، وإنما رخص الإقدام على إسقاطه بهذه الشروط دفعاً لأعظم الضررين وجنباً لعظمي المصلحتين.
- 2-22 يشكل مدير المستشفى الذي يوجد به قسم الولادة أو من ينوبه لجنة لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة أطباء استشاريين أو أخصائيين يكون بينهم استشاري أو أخصائي بالمرض الذي من أجله أوصى بإنهاء الحمل، يقومون بإعداد تقرير يوضح فيه نوع الخطورة المذكورة المؤكدة التي تهدد صحة الأم فيما لو استمر الحمل ويوقع من جميع أعضاء اللجنة ثم يعتمد من مدير المستشفى أو من ينوبه، وفي حالة التوصية بالإجهاض يوضح ذلك للمريضة وزوجها أو ولي أمرها ثم تؤخذ موافقتهم الخطية على ذلك.
- 3-22 لا يجوز صرف أدوية مسقطة للأجنة أو تسهيل صرفها، كما لا يجوز لأي ممارس صحي آخر القيام به لغرض إجراء إجهاض غير مسموح به شرعاً.

## المادة الثالثة والعشرون

أ- يحظر على الصيدلي:

- 1 - أن يكون مديراً مسئولاً في أكثر من منشأة صيدلية.
- 2 - أن يصرف أي دواء إلا بوصفه طبية صادرة من طبيب مرخص له بمزاولة المهنة في المملكة، ويستثنى من ذلك الأدوية التي تحددها الوزارة.
- 3 - مخالفة محتوى الوصفة الطبية دون موافقة الطبيب الذي اعتمدها، وللصيدلي صرف البدائل

المماثلة في التركيب دون الرجوع إلى الطبيب بعد أخذ موافقة المريض على ذلك، ويستثنى من ذلك الأدوية التي تحددها الوزارة.

4 - تكرار وصفة الطبيب، إلا إذا كانت الوصفة تنص على ذلك، فيما عدا الأدوية التي تحددها الوزارة.

5 - صرف الدواء إذا شك أن الوصفة الطبية خطأ، وعليه أن يستوضح عن ذلك من الطبيب الذي اعتمدها.

ب - لا يجوز لفني الصيدلة صرف الوصفة الطبية إلا تحت إشراف صيدلي مرخص له.

### اللائحة:

1-23 على الصيدلي المعين لإدارة أي منشأة صيدلانية أن يلتزم بالواجبات المهنية والمسئولية المحددة على تلك المؤسسة بموجب نظام المنشآت الصيدلانية والمستحضرات الدوائية الصيدلانية ولائحته التنفيذية.

2-23 أ- يجب أن تكون الوصفة الطبية مستوفية للشروط التي تحددها الوزارة والمتعارف عليها مهنيًا.

ب- يجب أن يتم التقييد في وصفات الأدوية المخدرة والمؤثرات العقلية بإجراءات وضوابط الصرف المتبعة في الوزارة ووفقا لما جاء في نظام مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية ولائحته التنفيذية.

ج- يستثنى من صرف الأدوية بموجب وصفة طبية الأدوية اللاوصفية التي يحددها الدليل السعودي للأدوية اللاوصفية.

3-23 يجب على الصيدلي صرف مواد الوصفة الطبية كمياً ونوعاً سواء كانت جاهزة أو مركبة بدقة ولا يجوز مخالفتها دون موافقة محرر الوصفة، ويجوز للصيدلي صرف البدائل المماثلة من الأدوية كمياً ونوعاً والمسجلة في هيئة الغذاء والدواء دون الرجوع إلى الطبيب بشرط أن تكون مساوية أو أقل سعراً، مع أخذ موافقة المريض ويستثنى من ذلك الأدوية ذات المجال العلاجي الضيق.

4-23 يجوز للصيدلي تكرار الوصفة الطبية لأدوية الأمراض المزمنة إذا كانت الوصفة تنص على ذلك فيما عدا الأدوية الواردة في الجدول المرفقة بنظام المخدرات والمؤثرات العقلية، والأدوية النفسية المحددة في دليل الأدوية السعودي وما يتبعه من ملاحق صادرة من هيئة الغذاء والدواء.

5-23 يحظر على فنيي الصيدلة وطلاب الصيدلة الذين يعملون تحت التدريب صرف أو بيع المستحضرات الصيدلانية دون إشراف الصيدلي، ولا يعفيهم ذلك من المسؤولية.

6-23 يجوز للصيدلي أن يعتذر عن صرف أو بيع الدواء في الحالات الآتية:

أ- إذا ظهر له خطأ في الوصفة الطبية، وعليه أن يستوضح عن الخطأ من الطبيب الذي حرر الوصفة.

ب- إذا تبين له عدم صلاحية الدواء للاستعمال، وعليه توضيح ذلك للطبيب الذي حرر الوصفة.



## الفرع الثالث واجبات الزمالة

### المادة الرابعة والعشرون

يجب أن تقوم العلاقات بين الممارس الصحي وغيره من الممارسين الصحيين على أساس من التعاون والثقة المتبادلة.

ويحظر على الممارس الصحي الكيد لزميله، أو الانتقاص من مكانته العلمية أو الأدبية أو ترديد الإشاعات التي تسيء إليه، كما يحظر عليه محاولة اجتذاب المرضى الذين يعالجون لدى زميله، أو العاملين معه، أو صرفهم عنه بطريق مباشر أو غير مباشر.

### المادة الخامسة والعشرون

يجب على الممارس الصحي الذي يحل محل زميل له في علاج مرضاه، أن يمتنع عن استغلال هذا الوضع لمصلحته الشخصية، وأن يترفع عن كل ما يسيء إليه في ممارسة مهنته.

### اللائحة:

1-25 على الممارس الصحي الذي يحل محل زميل له في علاج مرضاه أن يطلع على ملف المريض والإجراءات التي بدأها زميله السابق أو أوصى بها وأن يستكمل الإجراءات التي تتطلبها حالة المريض، ويدون ذلك في ملفه.

## الفصل الثالث المسؤولية المهنية

### الفرع الأول المسؤولية المدنية<sup>1</sup>

#### المادة السادسة والعشرون

التزام الممارس الصحي الخاضع لأحكام هذا النظام هو التزام ببذل عناية يقظة تتفق مع الأصول العلمية المتعارف عليها.

#### المادة السابعة والعشرون

كل خطأ مهني صحي صدر من الممارس الصحي، وترتب عليه ضرر للمريض؛ يلتزم من ارتكبه بالتعويض<sup>2</sup>

وتحدد (الهيئة الصحية الشرعية) المنصوص عليها في هذا النظام مقدار هذا التعويض، ويعد من قبيل الخطأ المهني الصحي ما يأتي:

1. الخطأ في العلاج، أو نقص المتابعة.
2. الجهل بأمور فنية يفترض فيمن كان في مثل تخصصه الإلمام بها
3. إجراء العمليات الجراحية التجريبية وغير المسبوقة على الإنسان بالمخالفة للقواعد المنظمة لذلك.
4. إجراء التجارب، أو البحوث العلمية غير المعتمدة، على المريض.
5. إعطاء دواء للمريض على سبيل الاختبار

1 تعرف المسؤولية المدنية بأنها إخلال الطبيب بالتزام يقو على عاتقه بموجب القانون (النظام)، وينتج عن هذا الإخلال ضرر لشخص آخر، وهذا الضرر يتطلب التعويض لجبره. وينشأ الالتزام في عمل الطبيب من القوانين المنظمة لمهنة الطب، بالإضافة إلى العقد الطبي بين الطبيب والمريض، حيث يلتزم الطبيب بذل العناية الطبية المطلوبة وتقديم العلاج اللازم للمريض. فإذا ارتكب الطبيب أي خطأ طبي ونتج عنه ضرر للمريض فترتب على ذلك قيام المسؤولية المدنية (تقصيرية أو عقدية) على الطبيب، ويلتزم الطبيب بجبر الضرر عن طريق التعويض المادي، والتعويض يتم تحديده من قبل (الهيئة الصحية الشرعية) وهي الجهة القضائية المختصة بالنظر بالأخطاء الطبية أما سيأتي. مع العلم بأن الدية أو الإرش محددة بمفاهيم شرعية، أما التعويض فهذا هو المتروك لتقدير الهيئة الطبية.

المسؤولية المدنية: هي جزء على الأضرار بالمصالح الخاصة التي يكفي لحمايتها التزام المسئول بتعويض الضرر بناء على طلب صاحب الشأن الذي يحق له التنازل عنه أو التصالح بشأنه.

تعرف المسؤولية المدنية كل خطأ يسبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض أو الإخلال بأحكام القانون أو عدم الالتزام ببنود العقد» وهذا يعني أنه تجب مساءلة الطبيب مدنياً أن يتوافر في فعله الخطأ والضرر والعلاقة السببية بمعنى لا بد أن يكون الضرر الذي أصاب المريض نتيجة مباشرة لخطئه.

2 يعرف الخطأ الطبي من الناحية القانونية بأنه كل مخالفة أو خروج من الطبيب في سلوكه على القواعد والأصول الطبية التي يقضي بها العلم أو المتعارف عليها نظرياً وعملياً وقت تنفيذه للعمل الطبي أو إخلاله بواجبات الحيطة والحذر واليقظة التي يفرضها القانون وواجبات المهنة على الطبيب، متى ترتب على فعله نتائج جسيمة في حين أن في قدرته وواجباً عليه أن يكون يقظاً وحذراً في تصرفه حتى لا يضر بالمريض.

6. استخدام آلات أو أجهزة طبية دون علم كافٍ بطريقة استعمالها، أو دون اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بمنع حدوث ضرر من جراء هذا الاستعمال.
  7. التقصير في الرقابة، والإشراف.
  8. عدم استشارة من تستدعي حالة المريض الاستعانة به.
- ويقع باطلاً كل شرط يتضمن تحديد، أو إعفاء الممارس الصحي من المسؤولية.

## الفرع الثاني المسؤولية الجزائية<sup>3</sup>

### المادة الثامنة والعشرون

- مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في أنظمة أخرى، يعاقب بالسجن مدة لا تتجاوز ستة أشهر، وبغرامة لا تزيد عن مائة ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين؛ كل من:
- 1- زاول المهن الصحية دون ترخيص.
  - 2- قدم بيانات غير مطابقة للحقيقة، أو استعمال طرقاً غير مشروعة كان من نتائجها منحه ترخيصاً بمزاولة المهن الصحية.
  - 3- استعمال وسيلة من وسائل الدعاية، يكون من شأنها حمل الجمهور على الاعتقاد بأحقية في مزاولة المهن الصحية خلافاً للحقيقة.
  - 4- انتحل لنفسه لقباً من الألقاب التي تطلق عادةً على مزاولي المهن الصحية.
  - 5- وجدت لديه آلات أو معدات مما يستعمل عادةً في مزاولة المهن الصحية، دون أن يكون مرخصاً له بمزاولة تلك المهن أو دون أن يتوفر لديه سبب مشروع لحيازتها.
  - 6- امتنع عن علاج مريض دون سبب مقبول.
  - 7- خالف أحكام المواد: (السابعة) فقرة (ب)، و(التاسعة)، و(الحادية عشرة)، و(الرابعة عشرة) الفقرتين (أ، و)، و(التاسعة عشرة)، و(العشرين)، و(الثانية والعشرين)، و(الثالثة والعشرين)، و(الرابعة والعشرين)، و(السابعة والعشرين) فقرة (3)، من هذا النظام.

3 المسؤولية الجنائية هي الإخلال بواجب أو التزام قانوني أو مهني، وذلك عند قيامه بفعل أو الامتناع عن فعل يعد مخالفاً للقواعد والأحكام الجنائية أو الطبية التي حددتها الأنظمة القانونية» وهذه حتى تتوفر يلزم وجود قصد جنائي من قبل الطبيب أي يكون عالماً بالأضرار التي قد تترتب من فعله ومع ذلك قام به إضافة إلى إرادته في إحداثه.

تقوم المسؤولية الجزائية على الطبيب عند ارتكابه أحد الأفعال التي تشكل جريمة في النظام، مثل جريمة الإجهاض غير المشروع، وجريمة تعمد الضرر بالمريض وجريمة الامتناع عن تقديم العلاج والإسعاف في حالات الضرورة وغيرها.



٨- تاجر بالأعضاء البشرية، أو قام بعملية زراعة عضو بشري مع علمه بأنه تم الحصول عليه عن طريق المتاجرة .

### المادة التاسعة والعشرون

يعاقب بغرامة لا تزيد على خمسين ألف ريال، كل من خالف أحكام المواد: (العاشرة)، و(الثانية عشرة)، و(الثالثة عشرة)، والفقرات (ب ، ج ، د ، هـ) من المادة (الرابعة عشرة)، من هذا النظام.

### المادة الثلاثون

كل مخالفه لأحكام هذا النظام أو لأحكامه التنفيذية لم يرد نص خاص في هذا النظام على عقوبة لها؛ يعاقب مرتكبها بغرامة لا تتجاوز عشرين ألف ريال.

## الفرع الثالث

### المسؤولية التأديبية<sup>4</sup>

#### المادة الحادية والثلاثون

مع عدم الإخلال بأحكام المسؤولية الجزائية أو المدنية، يكون الممارس الصحي محلاً للمساءلة التأديبية، إذا أخل بأحد واجباته المنصوص عليها في هذا النظام، أو خالف أصول مهنته، أو كان في تصرفه ما يعد خروجاً على مقتضيات مهنته أو آدابها .

#### المادة الثانية والثلاثون

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها في حالة المخالفات المهنية هي:

1 - الإنذار .

2 - غرامة مالية لا تتجاوز عشرة آلاف ريال .

3- إلغاء التراخيص بمزاولة المهنة الصحية وشطب الاسم من سجل المرخص لهم، وفي حالة إلغاء التراخيص؛ لا يجوز التقدم بطلب ترخيص جديد إلا بعد انقضاء سنتين على الأقل من تاريخ صدور قرار الإلغاء .

4 المسؤولية التأديبية: هي المساءلة عن إخلال الطبيب بسلوكه المهني الذي نصت عليه أخلاق وآداب المهنة من الصدق والإخلاص وغيرها المسؤولية التأديبية: هي أن يقوم الطبيب بفعل يمثل خروجاً على مقتضيات واجبات وظيفته.

## الفصل الرابع التحقيق والمحاكمة

### المادة الثلاثة والثلاثون

أ- تكوّن هيئة تسمى (الهيئة الصحية الشرعية) على النحو الآتي:

- 1 - قاضٍ لا تقل درجته عن قاضي (أ)، يعينه وزير العدل رئيساً.
  - 2 - مستشار نظامي يعينه الوزير.
  - 3 - عضو هيئة تدريس من إحدى كليات الطب، يعينه وزير التعليم العالي، وفي المنطقة التي ليس فيها كلية طب، يعين الوزير بدلاً منه عضواً من المرافق الصحية المتوافرة في تلك المنطقة.
  - 4 - عضو هيئة تدريس في إحدى كليات الصيدلة، يعينه وزير التعليم العالي، وفي المنطقة التي ليس فيها كلية صيدلة، يعين الوزير بدلاً منه عضواً من المرافق الصحية المتوافرة في تلك المنطقة.
  - 5 - طبيباً من ذوي الخبرة والكفاية، يختارهما الوزير.
  - 6 - صيدلي من ذوي الخبرة والكفاية، يختاره الوزير.
- ب- تقتصر مشاركة العضوين المشار إليهما في الفقرتين (4,6) في القضايا ذات العلاقة بالصيدلة.
- ج- يعين الوزير المختص عضواً احتياطياً يحل محل العضو عند غيابه.
- د - يكون لهذه الهيئة أمين سر، يعينه الوزير.
- هـ- تجوز الاستعانة بخبير أو أكثر في موضوع القضية المعروضة.
- و- يكون مقر هذه الهيئة وزارة الصحة بالرياض، ويجوز إنشاء هيئات أخرى في المناطق التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.
- ز- تحدد اللائحة التنفيذية مدة العضوية في هذه الهيئة وكيفية العمل فيها.

### اللائحة:

- 1-33 مدة العضوية في الهيئة الصحية الشرعية ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
- 2-33 تستعين الهيئة إذا رأت مقتض لذلك بخبير أو أكثر لإبداء الرأي في مسألة فنية متعلقة بالقضية المعروضة عليها أو بناء على طلب من أحد الخصوم على حسابه الخاص.
- 3-33 يقدم الخبير إلى الهيئة رأيه في تقرير مكتوب وتستمع إليه وتناقشه فيه في جلسة أو أكثر وتقدر التكلفة التي تصرف للخبير عن الجلسات التي يحضرها بما يعادل المكافأة التي تصرف لعضو الهيئة عن كل جلسة.
- 4-33 يراعى في اختيار أمين السر أن يكون ذا خبرة وكفاءة تمكنه من استيعاب ما يعرض من قضايا وحاصلاً على مؤهل جامعي.

5-33 يقوم أمين سر الهيئة الصحية الشرعية بتدقيق المعاملات الواردة من أمانة الهيئة الصحية الشرعية والتأكد من اكتمال الملفات الطبية وتجهيز القضية للعرض على الهيئة الصحية الشرعية وكتابة محاضر الجلسات وقرارات الهيئة وإثبات حضور أطراف الدعوى وغياهم وطلباتهم في محاضر الجلسات.

## المادة الرابعة والثلاثون

تختص الهيئة الشرعية الصحية بالآتي:

- 1 - النظر في الأخطاء المهنية الصحية التي ترفع بها مطالبة بالحق الخاص ( دية - تعويض - أرش )<sup>5</sup>.
- 2 - النظر في الأخطاء المهنية الصحية التي ينتج عنها وفاة، أو تلف عضو من أعضاء الجسم، أو فقد منفعته، أو بعضها حتى ولو لم يكن هناك دعوى بالحق الخاص.

## المادة الخامسة والثلاثون

تنعقد (الهيئة الصحية الشرعية) بحضور جميع الأعضاء وتصدر قراراتها بالأغلبية على أن يكون من بينهم. القاضي، ويجوز التظلم من اللجنة أمام ديوان المظالم خلال ستين يوماً من تاريخ إبلاغ قرار الهيئة.

### اللائحة:

- 1-35 على من لحقه ضرر من الخطأ الطبي محل الادعاء ولورثته من بعده أن يطالبو بحقه الخاص مهما بلغ مقداره أمام الهيئة الصحية الشرعية التي تنظر الدعوى.
- 2-35 يحضر أمين السر جلسات الهيئة ويتولى تحرير محضر الجلسة تحت إشراف رئيس الهيئة ويثبت في المحضر اسم رئيس وأعضاء الهيئة والمدعي العام وتاريخ ومكان ووقت انعقاد الجلسة وأسماء الخصوم والمدافعين عنهم وأقوالهم وطلباتهم وملخص مرافعاتهم والأدلة والمستندات المقدمة وجميع الإجراءات التي تتم في الجلسة ويوقع المحضر رئيس الهيئة والأعضاء المشاركون على كل صفحة.
- 3-35 تسمع الهيئة دعوى المدعي العام ودعوى المدعى بالحق الخاص، ولكل طرف من الأطراف

5 تطلق كلمة (الدية) على المال الذي يقوم الجاني بدفعه للمجني عليه أو أوليائه عوض عن الجناية التي ارتكبها، سواء كانت الجناية على النفس أو على ما دون النفس، إلا أن الفقهاء اصطلاحاً على أن يطلقوا (الدية) على العوض الذي يدفعه الجاني بدلاً عن الجناية على النفس، و(الأرش) على العوض الذي يدفعه

الجاني بدلاً عن الجروح.

الأرش: وهو جزء من الثمن نسبته ما يُنقص العيب من قيمة المبيع لو أن سليماً إلى تمام القيمة.

يقصد بالعوض: ما يعطى الإنسان بدل ما ذهب منه.



التعقيب على أقوال الطرف الأخر ثم توجه الهيئة إلى المدعى على المخالفات المنسوبة إليه في الجلسة وتساؤه الجواب عن ذلك، فإذا أنكر المدعى عليه المخالفات المنسوبة إليه أو امتنع عن الإجابة فعلى الهيئة أن تنظر في الأدلة المقدمة وتجري ما تراه لازماً بشأنها ولكل من الخصوم أن يطلب سماع من يرى من الشهود والنظر فيما يقدمه من أدلة ولأي من الخصوم أن يقدم إلى الهيئة ما لديه مما يتعلق بالقضية مكتوباً ليضم إلى ملف القضية.

4-35 تصدر الهيئة قراراً بعدم إدانة المدعى عليه أو إدانته وتوقع العقوبة عليه وفي كلا الحالتين تفصل الهيئة في الطلب المقدم من المدعى بالحق الخاص، ويجب أن يكون قرار الهيئة مسبباً مدعماً بإسناد جميع الوقائع أو حيثيات قرارها إلى النصوص النظامية المتعلقة بها.

5-35 للمدعي بالحق الخاص أن يقدم إلى رئيس الهيئة الصحية الشرعية أثناء نظر الدعوى أو بعد إحالتها إلى الهيئة مباشرة دعوى مستعجلة لمنع خصمه من السفر، وعلى القاضي رئيس الهيئة أن يصدر أمراً بالمنع إذا رأى مبرراً لذلك.

6-35 يتم إبلاغ ذوي العلاقة كتابة بالمثل أمام الهيئة أو اللجنة المختصة في الزمان والمكان اللذين تحدهما وفي حالة عدم حضور المدعي أو الوكيل الشرعي عنه في المكان والموعود المحدد للجلسة على الرغم من تبليغه رسمياً بذلك تقوم الهيئة بتحديد موعد آخر، وفي حالة عدم حضور المدعي أو وكيله في الموعد الثاني فعلى الهيئة استكمال النظر فيما يتعلق بالحق العام ويصرف النظر عن مطالبة المدعي بالحق الخاص وتعاد الأوراق إلى الجهة التي وردت منها الشكوى.

7-35 في حالة عدم حضور المدعى عليه رغم إبلاغه رسمياً بموعد ومكان الجلسة فعلى الهيئة تأجيل نظر الدعوى إلى جلسة تالية يبلغ بها المدعى عليه فإذا لم يحضر فصلت الهيئة في الدعوى ويعتبر الحكم في كل الأحوال حضورياً، إذا كان المدعي عليه مقيماً خارج المملكة من الدول الأعضاء في اتفاقية الرياض العربية للتعاون القضائي فيتم إبلاغه وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في المادة السادسة من الاتفاقية، وإذا كان المدعى عليه من غير هذه الدول فيتم إبلاغه عن طريق وزارة الخارجية.

8-35 يقوم المحكوم له في الحق العام أو الخاص باتخاذ الإجراءات النظامية لتنفيذ القرار النهائي الصادر لصالحها بعد إبلاغها به وليس للهيئة الصحية الشرعية أو للجان المخالفات الطبية أي علاقة بتنفيذ القرارات الصادرة عن هذه اللجان.

9-35 تكون لكل هيئة صحية شرعية أمانة متفرغة تتكون من طبيب وجهاز إداري مؤهل، استناداً لما ورد في برقية المقام السامي الكريم رقم (7/ب/15229) وتاريخ 1422/8/4هـ.

## المادة السادسة والثلاثون

يمثل الادعاء العام أمام (الهيئة الصحية الشرعية) الموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من الوزير.

### اللائحة:

1-36 يصرف للمدعي العام عن الجلسات التي يحضرها بما يعادل المكافأة التي تصرف لعضو الهيئة عن كل جلسة.

## المادة السابعة والثلاثون

لا تسمع الدعوى في الحق العام بعد مضي سنه من تاريخ العلم بالخطأ المهني الصحي، وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط العلم بالخطأ المهني الصحي.

### اللائحة:

1-37 يتحقق العلم بالخطأ المهني الصحي من تاريخ رفع التقرير المعد من المحقق المختص وفقاً لما ورد في المادة الأربعون ولائحتها التنفيذية.

## المادة الثامنة والثلاثون

فيما عدا الاختصاصات المنصوص عليها (للهيئة الصحية الشرعية)، تنظر المخالفات الناشئة عن تطبيق هذا النظام، لجان تشكل بقرار من الوزير المختص، ويراعى في تشكيل هذه اللجان أن يكون من أعضائها أحد المختصين بالأنظمة، وأحد المختصين بالمهنة الصحية من السعوديين، ويعتمد الوزير المختص قرارات اللجان، ويجوز التظلم من قرارات هذه اللجان أمام ديوان المظالم خلال ستين يوماً من تاريخ إبلاغها، وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات عمل هذه اللجان.

### اللائحة:

1-38 تكون إجراءات العمل لدى لجان المخالفات الطبية وفق إجراءات العمل لدى الهيئة الصحية الشرعية.

2-38 تعقد هذه اللجان جلساتها في المقر المخصص لها وتصدر قراراتها بالأغلبية وفي حال التساوي يرجح رأي رئيس اللجنة.

3-38 لا يجوز تنفيذ قرارات هذه اللجان إلا بعد اكتسابها للصفة النهائية بانقضاء مدة التظلم المحددة أو بعد صدور حكم نهائي من ديوان المظالم.

## المادة التاسعة والثلاثون

للووزير أن يأمر بالإيقاف المؤقت عن مزاولة المهنة الصحية، وللمدة التي يراها مناسبة في حق أي ممارس صحي مرخص له وذلك عند وجود أدلة أو قرائن دالة عن المخالفة تكون عقوبتها - في حالة ثبوتها - إلغاء الترخيص، وإن كان هناك احتمال بأن هذا الإيقاف المؤقت سيترتب عليه إلحاق ضرر بالمرضى المستفيدين، فعلى الوزير اتخاذ ما يجب لاستمرار تلقي المرضى ما يحتاجونه من رعاية صحية، ويحق للممارس الصحي التظلم من ذلك الإيقاف لدى ديوان المظالم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بذلك.

### اللائحة:

1-39 يقترح مدير الشؤون الصحية المختص أو المدراء التنفيذيين بالمدن الطبية والمستشفيات التخصصية أو الوكيل المساعد للالتزام بالإيقاف المؤقت عن مزاولة المهنة الصحية في حق الممارس الصحي إذا أسفر التحقيق عن وجود أدلة وقرائن دالة على ارتكابه مخالفة عقوبتها في حالة ثبوتها إلغاء الترخيص.

## المادة الأربعون

تحدد اللائحة التنفيذية القواعد والإجراءات اللازمة للنظر في المخالفات، والقضايا الناشئة عن تطبيق هذا النظام وطرق البت فيها.

### اللائحة:

1-40 تراعي الجهات المناط بها توقيف العقوبة التدرج في تحديد العقوبة المناسبة وفقاً لدرجة خطورة المخالفة ومدى تكرارها.

2-40 يجوز لكل من أصابه ضرر من الخطأ المهني الصحي المنصوص عليه في هذا النظام أو لوارثه في حالة وفاته أن يتقدم إلى المرفق الصحي الذي وقع فيه الخطأ أو مدير الشؤون الصحية ذات العلاقة بطلب التحقيق وتعد الشكوى المقدمة ممن أصابه الضرر أو نائبه أو وليه أو وارثه بسبب الخطأ المهني الصحي مطالبة بحقه الخاص ويجوز طلب التحقيق في الخطأ المهني الصحي حتى ولو لم يكن هناك دعوى بالحق الخاص.

3-40 على الجهة الصحية المختصة أن تأمر بإجراء التحقيق فور تقديم الشكوى من المدعي، ويجوز للمكلف بإجراء التحقيق تأجيل سفر المدعي عليه ومن يتطلب التحقيق سماع أقواله لمدة ثلاثين يوماً لاستكمال إجراء التحقيقات اللازمة وفي حال تطلب التحقيق مدة إضافية فيتم الرفع لمدير الشؤون الصحية المختص أو المدراء التنفيذيين بالمدن الطبية والمستشفيات التخصصية بطلب التمديد ثلاثين يوماً أخرى، ويجوز للمدعي بالحق الخاص أن يقدم للمحقق طلباً لرفعه إلى رئيس الهيئة الصحية الشرعية ضمن ملف الدعوى للنظر في حظر سفر المدعي عليه.

4-40 يتولى إجراء التحقيق المختصون من ذوي الخبرة والكفاءة تختارهم الجهة المختصة في الوزارة أو يختارهم مدير الشؤون الصحية المختص أو المدراء التنفيذيين بالمدن الطبية والمستشفيات التخصصية.

40-5 يتولى المحقق المكلف بإجراء التحقيق إبلاغ الخصوم باليوم والساعة التي يباشر فيها التحقيق وإجراءات التحقيق والمكان الذي يجري فيه قبل موعد إجراء التحقيق بوقت كاف.

40-6 يجب على المحقق عند حضور المدعى عليه بارتكاب الخطأ الطبي لأول مرة في التحقيق أن يدون جميع البيانات الشخصية الخاصة به ويحيطه علماً بالمخالفات المنسوبة إليه ويثبت في المحضر ما بيديه المدعى عليه في شأنها من أقوال وللمحقق أن يواجهه بغيره من ذوي العلاقة أو المدعين أو الشهود ويوقع المدعى عليه على أقواله بعد تلاوتها عليه.

40-7 يتم التحقيق في حال لا تأثير فيها على إرادة المدعى عليه في إبداء أقواله وللخصوم أن يقدموا إلى المحقق في أثناء التحقيق الطلبات التي يرون تقديمها.

40-8 على المحقق أن يستمع إلى أقوال كل من له علاقة مباشرة بالمخالفات الصحية موضوع التحقيق وأن يستمع إلى أقوال الشهود الذين يطلب الخصوم سماع أقوالهم وأن يثبت في محضر التحقيق البيانات الكاملة عن كل شاهد وأن يستمع لكل شاهد على انفراد وله أن يواجه الشهود بعضهم ببعض وبالخصوم ويوقع كل منهم على أقواله.

40-9 يجوز للمكلف بالتحقيق أن يستعين بمن يراه من المختصين لإبداء الرأي في أي مسألة متعلقة بالتحقيق الذي يجريه وعلى أن يقدم تقريره كتابة في الموعد الذي يحدده المحقق، وللمحقق أن يستبدله بأخر إذا لم يقدم التقرير في الموعد المحدد ولأي من الخصوم أن يقدم تقريراً من مختص آخر بصفة استشارية.

40-10 على جميع ذوي العلاقة تقديم المعلومات والأوراق والوثائق والمستندات والملفات الطبية والتقارير والإشاعات والتحليل إلى المحقق حين طلبها.

40-11 جميع إجراءات التحقيق والنتائج التي تسفر عنها تعد من الأسرار التي يجب على المحققين وغيرهم ممن يتصلون بالتحقيق أو يحضرونه بسبب وظيفتهم أو مهنتهم عدم إفشائها ومن يخالف ذلك منهم يخضع للمساءلة.

40-12 يعد المحقق بعد الانتهاء من التحقيق تقريراً يتضمن الوقائع التي تم التحقيق فيها والأدلة والقرائن والنتائج التي انتهى إليها التحقيق مع إسناد كل مخالفة إن وجدت إلى المادة النظامية التي تتعلق بها والتوصية بإحالة القضية إلى الهيئة الصحية الشرعية أو لجنة المخالفات الصحية المختصة للأسباب التي يستند إليها على أن تكون اللجان أو الهيئات الصحية الشرعية جهة الاختصاص في الفصل بالقضايا المرفوعة.

40-13 عند إحالة الدعوى إلى الهيئة الصحية الشرعية أو أي من لجان المخالفات المختصة يسلم المحقق كافة أوراق التحقيق وكامل مشفوعاته من وثائق ومستندات وملفات طبية إلى أمانة الهيئة الصحية الشرعية أو لجنة المخالفات المحال إليها ونسخة للمدعي العام المختص، وعلى الأمانة التأكد من توفر متطلبات نظر الدعوى وعناوين جميع أطرافها وإثباتها في سجل خاص بذلك وتحديد جلسة لنظرها وإبلاغ الخصوم وجميع ذوي العلاقة بالحضور أمام الهيئة الصحية الشرعية أو اللجنة المختصة قبل انعقاد الجلسة بوقت كاف، وتعد جهة عمل الممارس الصحي العنوان المعتمد للإبلاغ وعلى الجهة تسليم الإبلاغ للممارس الصحي بشكل رسمي ومثبت.

40-14 تعد أمانة الهيئة الصحية الشرعية واللجان المختصة ملفاً مستقلاً لكل قضية.

40-15 تستمع الهيئة واللجان المختصة وتدون أقوال ذوي العلاقة، ولها أن تعتمد على ما انتهى



إليه التحقيق المبدئي المرفوع لها، على أن تكون جميعها باللغة العربية، فإن كان أحدهم لا يتكلم العربية فعليه إبلاغ اللجنة لاصطحاب مترجم يثق فيه، أو أن يوافق على الاستعانة بأحد أعضاء اللجنة في ذلك.

16-40 تقوم أمانة الهيئة الصحية الشرعية واللجان المختصة بإبلاغ كل من المدعى والمدعى عليه بالقرار الصادر وتزويدهم بصورة من القرار.

## المادة الحادية والاربعون

يكون الاشتراك في التأمين التعاوني ضد الأخطاء المهنية الطبية إلزامياً على جميع الاطباء وأطباء الأسنان العاملين في المؤسسات الصحية العامة والخاصة، وتضمن هذه المؤسسات والمنشآت سداد التعويضات التي يصدر بها حكم نهائي على تابعيها إذا لم تتوافر تغطية تأمينية أو لم تكف، ولها حق الرجوع على المحكوم عليه فيما دفعته عنه، ويمكن أن تشمل هذا التأمين التعاوني الإلزامي فئات أخرى من الممارسين الصحيين، وذلك بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير الصحة.

### اللائحة:

1-41 يخضع للتأمين التعاوني ضد أخطاء مزاولة المهنة الصحية جميع الأطباء وأطباء الأسنان دون اعتبار لمستوى مداخيلهم ومدة توظيفهم من الحاصلين على تسجل مهني بالهيئة.

2-41 يلتزم كل طبيب أو طبيب أسنان بإبرام وثيقة تأمين ضد أخطاء مزاولة المهنة الصحية مع إحدى شركات التأمين التعاون المرخص لها بالعمل في المملكة العربية السعودية.

3-41 يلتزم الطبيب / أو طبيب الأسنان بدفع الأقساط لشركة التأمين التي يختارها لهذا الغرض طبقاً للاتفاق المبرم معها.

4-41 يجب على الجهة ذات العلاقة اتخاذ الإجراء الكفيل بالتزام الطبيب أو طبيب الأسنان بالاشتراك في التأمين التعاوني ضد الأخطاء الطبية المهنية.

5-41 تصدر شركة التأمين شهادة إلى الطبيب أو طبيب الأسنان المؤمن له تفيد بالتأمين عليه لتقديمها إلى الجهة المختصة عند الحصول على الترخيص بالعمل أو تجديد الترخيص.

6-41 تشمل منافع التغطية التأمينية قيمة المطالبة بالحق الخاص الناتجة عن خطأ مهني طبي طبقاً لهذا النظام.

7-41 تشمل التغطية التأمينية للممارس الصحي جميع التعويضات الناشئة عن الأخطاء الطبية التي وقعت أثناء فترة التغطية التأمينية، ولا ينال وقت صدور الحكم النهائي من أحقية دفع التعويض الناتج عن الخطأ الطبي الواقع أثناء فترة التغطية التأمينية.

8-41 تنتهي التغطية التأمينية بوفاة المستفيد أو انتهاء مدة الوثيقة أو إلغائها أو انتهاء عقد العمل مع المؤمن له أو التوقف/ الإيقاف عن مزاوله المهنة الصحية.

9-41 يجوز للمؤمن له أن يغير شركة التأمين المتعاقد معها لتوفير التغطية التأمينية، على أن

## لائحة مزاولة المهنة الصحية

يوجه خطاباً بذلك إلى شركة التأمين قبل شهر على الأقل من تاريخ الإلغاء المطلوب، ويحسب الجزء المعاد من القسط التأميني على أساس نسبي متفق عليه في الوثيقة.

10-41 إذا لم تتوفر تغطية تأمينية لسداد التعويضات التي تصدر بها حكم نهائي على الممارس الصحي أو لم تكفي التغطية التأمينية المقدمة من الممارس الصحي لسداد هذه التعويضات فإن المؤسسة الصحية التابع لها الممارس الصحي سواء كانت عامة أو خاصة تكون ضامنة لسداد هذه التعويضات ولصاحب الحق الخاص مطالبة هذه المؤسسة الصحية بسداد التعويض المحكوم له به بحكم نهائي في حالة عدم توافر تغطية تأمينية للممارس الصحي وبالفارق بين قيمة التغطية التأمينية والتعويضات المحكوم بها إذا لم تكن التغطية التأمينية كافية لسداد جميع التعويضات، ويحق للمؤسسة الصحية في هذه الحالة أن ترجو على الممارس الصحي فيما دفعته عنه من تعويضات .

11-41 إذا كان الممارس الصحي مرتبط بعلاقة عمل مع أكثر من مؤسسة فإن المسؤولية التضامنية تقع على عاتق المؤسسة التي وقع فيها الخطأ المهني الطبي.

12-41 تلتزم المؤسسة الصحية بما ينتج عن الطبيب تحت التدريب، وتكون المنشأة الصحية مسؤولة بالتضامن أمام الغير عما ينتج من أخطاء صادرة عن ذلك المتدرب.

## الفصل الخامس أحكام ختامية

### المادة الثانية والأربعون

يلغي هذا النظام نظام مزاوله مهنة الطب البشري وطب الأسنان، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 1409/2/21هـ، كما يلغي نظام مزاوله مهنة الصيدلة والاتجار بالأدوية والمستحضرات الطبية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 1398/3/18هـ، ويلغي كل ما يتعارض معه من أحكام.

### المادة الثالثة والأربعون

يصدر الوزير اللائحة التنفيذية لهذا النظام، وتنشر في الجريدة الرسمية كما يصدر القرارات، والتعليمات اللازمة لتنفيذ هذا النظام.

### المادة الرابعة والأربعون

ينشر هذا النظام بالجريدة الرسمية، ويعمل به بعد ستين يوماً من تاريخ نشره.

### اللائحة:

1-44 تنشر هذه اللائحة في الجريدة الرسمية والموقع الإلكتروني للوزارة ويعمل بها من تاريخ نشرها.







# نظام تأديب الموظفين

والمذكرة التفسيرية

صدر المرسوم الملكي رقم م/7 وتاريخ 1391/2/1هـ

بالموافقة عليه بناء على قرار مجلس الوزراء رقم 1023 وتاريخ 1390/10/28هـ

ونشر بملحق جريدة أم القرى بعدد 2365 وتاريخ 1391/2/10هـ

## مرسوم ملكي كريم

الرقم : م / 7

تاريخ: 1 / 2 / 1391 هـ

بعون الله تعالى :

نحن فيصل بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بعد الإطلاع على المادة (19) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالمرسوم الملكي رقم (38) وتاريخ 22 شوال عام 1377 هـ.

وبناءً على قرار مجلس الوزراء رقم (1023) وتاريخ 28 / 10 / 1390 هـ.

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 : فيصل

## قرار مجلس الوزراء

الرقم : 1023

التاريخ 28 / 10 / 1390 هـ

### إن مجلس الوزراء

بعد إطلاعہ على المعاملة المرافقة لهذا الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم 17118 وتاريخ 28 / 8 / 1389 هـ، المشتملة على مشروع نظام تأديب الموظفين ومذكرته التفسيرية .

وبعد دراسته لمشروع النظام المذكور .

### يقرر ما يلي :

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

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

ولما ذكر حرر،،

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 نيظ 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 ردةً 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 المسمى من العقاب .

وقد تضمن نظام الموظفين العام الصادر به المرسوم الملكي رقم 42 وتاريخ 1377/11/29 هـ 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 الأمر اهتمام خاص يتمثل في إصدار نظام بذاته يتناول شؤون 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 المسؤولية ولذا فقد تضمن في بدايته قسمين يتناول أوامها 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 يسعى إليه ليس إلا تطبيقاً للمبدأ الذي بينه عمر رضي الله عنه عندما قال : " رأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل اكنتم 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 السحاء 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 يقيهما 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 تستوجب نص عليها النظام. على أنه نظراً لخطورة الجزاء الإداري وآثاره الحاسمة على الحياة الوظيفية للموظف فقد أخذ النظام – مسائراً 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 بينما تسعى القرارات الإدارية بمفهومها العام إلى تحسين ظروف قيام المرفق بالخدمة العامة الموكولة إليه ومن ثم فإن تنسيق الموظف مثلاً هو قرار إداري يتعلق بحسن سير الوظيفة العامة وليس جزاء إدارياً في مفهوم النظام كما ان كف اليد لا يعتبر جزاءً إدارياً لأنه ليس إلا إجراءً 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 الكفاء النزاهة 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 جديّة 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 والتحقق ، 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 (3).

وحرصاً على حسن قيام الهيئة بالأعباء الملقاة عليها قسمت المادة (3) 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 ( 5 ) 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 (5) عندما تكلمت عن المخالفات المالية والإدارية إنما قصدت أن ينصرف هذا التعبير إلى أوسع معانيه ليشمل كافة المخالفات التي يرتكبها الموظف بوصفه موظفاً، وبذا فإن 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 الأخرى 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 (6) على ضرورة اثبات جميع إجراءات الرقابة كتابة وهذا أيضاً هو ما تطلبه في المادة (11) 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 (7) 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 8 ) .

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 9) لا يعتبر أمراً للجهة المختصة المذكورة ومع ذلك فإن المتوقع إلا تحجم الجهة المختصة عن الاستجابة لهذا الطلب إلا إذا قام لديها مانع نظامي واضح يبرر هذا الأحكام 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 المبادئ الأصولية أن الإستثناء لا يلجأ إليه إلا عند الضرورة ولا يجوز التوسع في تطبيقه، وتنص المادة (12) 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 (12) من النظام، وجاءت المادة (13) 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 (14) 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 سمي مقابلة في هيئة التحقيق باسم الوكيل .

وقد نصت المادة (16) 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 (16) 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 اضافة اختصاصات اضافية على الهيئة طبقاً للمادة (49) من النظام .

وقد نظم إجراءات المحاكمة التأديبية فأعطى مهلة لا تقل عن عشرة أيام بين أبلأغ المتهم وهيئة الرقابة والتحقيق وبين تاريخ عقد أول جلسة وذلك حتى يتدبر المتهم أمره ويعد نفسه وكذا هيئة الرقابة والتحقيق ( مادة 19 ) 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 بالمثل 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 20 ) وطبيعي أذن أن يتعرض النظام لطريقة الإبلاغ الصحيحة في المادة (21) 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 (22) 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 (23) 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 تساعد 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 فإن 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 – 24 ) 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 يستدعي مساءلته.

وتنسيقاً للإجراءات بين الجهات المختلفة التي قد تختص بالنظر في الفعل المنسوب للموظف نصت المادتان ( 25-26 ) 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.

وتتكم المادتان ( 27-28 ) 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 (29) الباب للمتهم للطعن على القرار بطلب إعادة النظر فيه إذا توفرت الشروط التي وضعتها المادة لذلك وجعلت المادة (30) 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 (31) 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 – مسaire للنظريات الحديثة – بتعداد يحصر الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف ( مادة –32-) 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 (33) 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 الوظيفية 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 فإن أمر الرئيس لا يعفي المروؤوس 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 -35-) ولا يملك الوزير توقيع عقوبات على الموظف الذي انتهت خدماته لأن ذلك من اختصاص مجلس المحاكمة مادة (36).

وتستلزم المادة -37- أن يتضمن قرار الإحالة بيان الأفعال المنسوبة للمتهم على وجه التحديد بيد أن هذا لا يعني أن مجلس المحاكمة عليه أن يتقيد بهذا البيان فالمجلس أن يكيف

الوقائع بما يراه وأن يطبق عليها المواد المناسبة وكل ما هنالك فإنه يتقيد فقط بنطاق الدعوى حسبما حددته هيئة الرقابة والتحقيق بمعنى 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 (35- 36- 40- 41) 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 أن 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 (42) 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 (44) أن يعرض أمر الموظف الذي حكم بحبسه على هيئة الرقابة والتحقيق للنظر في مسؤوليته 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 (45) تقرر حق الموظف في أن يرد اعتباره الإداري بعد ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار التأديبي بحقه فإن 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 (46) 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 (47) أن تجري محاكمة رئيس وأعضاء كل من هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب تأديبياً أمام هيئة خاصة نصت عليها إلا أنها جعلت ذلك مشروطاً بالألا 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 فإنه تبعاً يخضع للقواعد التي ينص عليها النظام الخاص بمحاكمة الوزراء. ثم تأتي بعد ذلك المادة (48) 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 فإن 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 (94) لتواجه حاجة قائمة الآن بالنسبة للجزاءات التي صدرت بها أنظمة دون أن يكون هناك جهاز مختص بتطبيق أحكامها كذلك التي جاء بها المرسوم الملكي رقم (43) وتاريخ 1377/11/29 فتركت لتقدير جلالته 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 أي 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

###### مادة -1-

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.

###### مادة -2-

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

###### مادة -3-

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.

#### مادة -4-

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

#### الباب الثاني

#### في الاختصاصات والإجراءات

#### مادة -5-

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 :

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

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

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

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

#### مادة -6-

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

#### مادة -7-

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 (1) من المادة (5) من هذا النظام بما يتفق مع التعديل الوارد بالمرسوم الملكي رقم م/4 وتاريخ 1433/1/5 هـ.

## مادة -8-

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 الأمر إلى رئيس مجلس الوزراء للأمر بما يراه.

## مادة -9-

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.

## مادة -10-

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

## مادة -11-

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

## مادة -12-

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.



### مادة -13-

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

#### هيئة التأديب<sup>(1)</sup>

#### الباب الأول

#### في تشكيل هيئة التأديب

### مادة -14-

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.

### مادة -15-

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

### مادة -16-

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

---

1- (ملاحظة هامة) المواد من (14) إلى (30) الخاصة بهيئة التأديب ألغيت بموجب المادة (50) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1402/7/17 هـ .

## الباب الثاني

### في الاختصاصات والإجراءات

#### مادة -17-

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

#### مادة -18-

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.

#### مادة -19-

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.

#### مادة -20-

على المتهم أن يحضر جلسات المحاكمة بنفسه وله أن يستعين بمحام وأن يبدي دفاعه كتابة أو شفهيًا 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.

#### مادة -21-

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.

## مادة -22-

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

## مادة -23-

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

## مادة -24-

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

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

## مادة -25-

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.

## مادة -26-

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.

## مادة -27-

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.

## مادة -28-

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.

## مادة -29-

يجوز إعادة النظر في القرار التأديبي في الحالتين الآتيتين:

- 1- إذا أخطأ القرار في تطبيق النظام أو تأويله،
  - 2- 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.

## مادة -30-

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

## القسم الثالث

## أصول التحقيق والتأديب

## مادة -31-

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

## مادة -32-

العقوبات التأديبية التي يجوز أن توقع على الموظف هي :

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

1- الإنذار.

2- اللوم .

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

4- الحرمان من علاوة دورية واحدة.

5- الفصل .

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

1- اللوم .

2- الحرمان من علاوة دورية واحدة.

3- الفصل.

## مادة -33-

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.

## مادة -34-

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



ويغى 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.

### **مادة -35-**

يجوز للوزير المختص أن يوقع العقوبات المنصوص عليها في المادة (32) 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.

### **مادة -36-**

يجوز لمجلس المحاكمة أن يوقع العقوبة المنصوص عليها في المادتين (32،33).

### **مادة -37-**

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

### **مادة -38-**

مع مراعاة أحكام المواد (36، 40، 41) 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.

### **مادة -39-**

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 (38) 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.

#### مادة -40-

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 .

#### مادة -41-

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.

#### مادة -42-

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 للباقيين.

#### مادة -43-

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 لأئحة تحدد متى يعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد<sup>(2)</sup>.

---

(2) 1- صدر قرار مجلس الوزراء رقم 1026 وتاريخ 1391/10/28 هـ وحدد الحالات التي يعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد.

- 1- إذا كان حبسه بسبب اتهامه بارتكاب جريمة تتصل بالوظيفة العامة.
- 2- إذا كان حبسه بسبب اتهامه بارتكاب جريمة الاعتداء على النفس أو العرض أو المال.
- 3- إذا كان حبسه بسبب اتهامه من السلطة التنفيذية بارتكاب جريمة تخل بالشرف أو الأمانة.
- 4- إذا كان حبسه بسبب تهمة سياسية وطلب وزير الداخلية اعتباره في حكم مكفوف اليد.

#### مادة -44-

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

#### مادة -45-

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 عامة

#### مادة -46-

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.

#### مادة -47-

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

#### مادة -48-

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

#### مادة -49-

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

## مادة -50-

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 1402 هـ

- ملحوظة - جاء في المرسوم الملكي رقم م/4 وتاريخ 1433/1/5 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 الإختصاصات والسلطات0) نشر في جريدة ام القرى العدد رقم 4389 في 1433/1/28