



الدليل الإرشادي لآلية التعامل مع المنسوبين
المستهدفين بالتخفيض بالنقل إلى شركة الصحة
القاضية وفق قرار رقم 616 الصادر من مجلس
الوزراء بتاريخ (1442-10-20) .

المقدمة

يقدم هذا الدليل التفاصيل المبدئية لقرار ١٦٦ الصادر من مجلس الوزراء السعودي بتاريخ (٢٠٢٠-١٤٤٢) والمعني بالقواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحصيص.

يهدف الدليل إلى توفير المعلومات الضرورية والمهمة للمنسوبيين المستهدفين بالتحصيص، وذلك لتوضيح آلية الانتقال والخيارات المتاحة للمنسوبيين وحقوقهم وواجباتهم.

يمكن الدليل المنسوبيين المستهدفين بالنقل من تحقيق الفهم الشامل لآلية الانتقال ومعرفة ما ينطبق عليهم لتسهيل عملية الانتقال وضمان حقوق المنسوبيين.

علمًا بأن المنسوبيين المستهدفين بالانتقال إلى شركة الصحة القابضة في المرحلة الحالية تنطبق عليهم القواعد والترتيبات الخاصة بالتحصيص.



المحتويات

التعريفات العامة

1

التخصيص للموظف والعامل

2

4

7

التعريفات العامة



1.1 التعريفات

كل شخص ذي صفة طبيعية يعمل لمصلحة جهة حكومية تحت ادارتها أو اشرافها مقابل اجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها ويخضع لنظام العمل -نظام التأمينات الاجتماعية.

كل ما يتلقاه العامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان الأجر مضاد إليه العلاوات الدورية.

الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة التي تقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر تعرض لها أثناء أدائه عمله، أو التي تقرر للعامل لقاء العمل وفقاً لعقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.

العامل

الأجر الأساسي

الأجر الفعلي

كيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحول والتحصيص.

القواعد والترتيبات

الموظف

كل شخص ذي صفة طبيعية يشغل وظيفة مدنية عامة في الدولة أو يمارس مهماتها، مهما كانت طبيعية عمله أو اسم وظيفته ويخضع لنظام الخدمة المدنية -أو أي نظام وظيفي آخر- ونظام التقاعد المدني.

كل ما يتلقاه الموظف مقابل عملة بحسب مرتبته ودرجته الوظيفية.

الراتب الأساسي

الراتب الأساسي مضافاً إليه جميع البدلات التي تقرر للموظف.

الراتب الفعلي

1.2 التعريفات

جهة تتبع لها الموظفون والعمال قبل التخصيص.

الجهة المشرفة

جهة تتبع لها الموظفون والعمال قبل التحول.

الجهة المختصة

الجهة التي ينتقل إليها الموظفون والعمال بناء على صدور قرار التحول أو صدور قرار التخصيص، بحسب الحال.

الجهة المحول إليها

اللجنة الإشرافية للقطاع المستهدف بالتخصيص، مشكلة على قواعد عمل اللجان الإشرافية للقطاعات المستهدفة بالتخصيص ومهمتها هي المعدلة.

اللجنة الإشرافية

انتقال موظفي جهة حكومية من نظام الخدمة المدنية أو أي نظام وظيفي آخر إلى نظام العمل، أو انتقال خضوع عمالها من اللائحة الوظيفية المطبقة عليهم إلى لائحة وظيفية أخرى؛ نتيجة لصدور قرار التحول.

التحول

قرار من مجلس الوزراء بالموافقة على التحول.

قرار التحول

انتقال تبعية موظفي وعمال جهة حكومية من القطاع العام إلى القطاع الخاص؛ نتيجة لصدور قرار التخصيص.

التخصيص

قرار من مجلس الوزراء بالموافقة على نقل ملكية الأصول، أو قرار من مجلس إدارة المركز الوطني للتخصيص أو اللجنة الإشرافية للقطاع المستهدف بالتخصيص بالموافقة على الشراكة بين القطاعين العام والخاص؛ بحسب الأحوال.

قرار التخصيص

التخصيص للموظف



المادة 14: المستحقات المالية

١. صرف المستحقات المالية إن وجدت بالإضافة إلى مكافأة تحتسب على أساس ١٦% من الراتب الأساسي لكل سنة من سنوات الخدمة، على لا يتجاوز مجموع ما يصرف له ٤ رواتب أساسية أو على أساس المكافأة المستحقة له عند انتهاء خدمته (أيهمما أكثر).
٢. يعوض عن رصيده من الأجزاء وفق النظام الوظيفي الذي كان يخضع له قبل التخصيص.

العقد

١. تبرم الجهة الممول إليها عقد عمل مع من أنهيت خدمته، وفق النظام الوظيفي المطبق في الجهة ووفق الأجر والمزايا المعمول بها لديها مع مراعاة الآتي:
 ١. **الأاسي** الذي سيتقاضاه عن **الراتب الأساسي** الذي كان يتلقاه قبل الانتقال.
 ٢. **الأعلي** الذي سيتقاضاه عن **الراتب الفعلي** الذي كان يتلقاه قبل الانتقال.

الخيارات المتاحة

- تصفية حقوقه التقاعدية وفق الفقرة ٢ من المادة ١٨ والمادة ٢٣ من نظام التقاعد المدني**
- ضم مدة خدمته السابقة** الخاضعة لنظام التقاعد المدني إلى مدة خدمته الجديدة الخاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية وفق نظام تبادل المنافع بين نظام التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية
- إحالته إلى التقاعد المبكر**

المادة 13

تتوافر فيه المعايير المنصوص عليها في المادة ٣ **ويرغب في** الانتقال

المادة 15

تتوافر فيه المعايير المنصوص عليها في المادة ٣ **ولا يرغب في** الانتقال

التخصيص (الموظف)

المادة 17

لا تتوافر فيه المعايير المنصوص عليها في المادة ٣

المادة ١٦: المستحقات المالية

صرف
المستحقات
المالية إن
ووجدت بالإضافة
إلى مكافأة
تحتسب على
أساس ١٦% من
الراتب الأساسي
لكل سنة من
سنوات الخدمة
على ألا يتجاوز
مجموع ما يصرف
له ٤ رواتب
أساسية أو على
أساس المكافأة
المستحقة له عند
انتهاء خدمته
(أيهما أكثر).
يعوض عن
رصيده من
الأجزاء وفق
النظام الوظيفي
يخضع له.

الخيارات المتاحة

**تصفية حقوقه
التقاعدية وفق
الفقرة ٢ من المادة ١٨
والمادة ٢٣ من نظام
التقاعد المدني**

**ضم مدة خدمته
السابقة الخاضعة
لنظام التقاعد المدني
إلى مدة خدمته
الجديدة الخاضعة
لنظام التأمينات
الاجتماعية وفق نظام
تبادل المنافع بين
نظامي التقاعد المدني
والعسكري ونظام
التأمينات الاجتماعية**

**إحالته إلى التقاعد
المبكر وفق
الفقرة ا من المادة
١٨ من نظام
التقاعد المدني**

**مدة الخدمة
المحتسبة أقل
من ٢٥ سنة**

**مدة الخدمة
المحتسبة ٢٥
سنة فأكثر**

١. استيعابه في الجهة
المشرفة بقرار يصدر
منها بالتنسيق مع
وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية
فيما لم يشمله
التخصيص خلال مدة لا
تتجاوز سنة من تاريخ
صدور التخصيص.
وإن تعذر استيعابه في
الجهة المشرفة فيحق
له نقل خدماته
بوظيفته بالتنسيق مع
وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية
ووزارة المالية إلى أي
جهة حكومية أخرى
خلال مدة لا تتجاوز ٦
أشهر من تاريخ إشعاره
من الجهة المشرفة
بقرارها، وللوزير أو
الرئيس المعين تمديد
تلك المدة لمدة مماثلة
وذلك في أضيق
الحدود.
٣. إن لم يتمكن من نقل
خدماته خلال هذه المدة
فستنتهي خدمته من
الوظيفة التي يشغلها.

المادة ١٣

**تتوافر فيه المعايير
المنصوص عليها في
المادة ٣ ويرغب في
الانتقال**

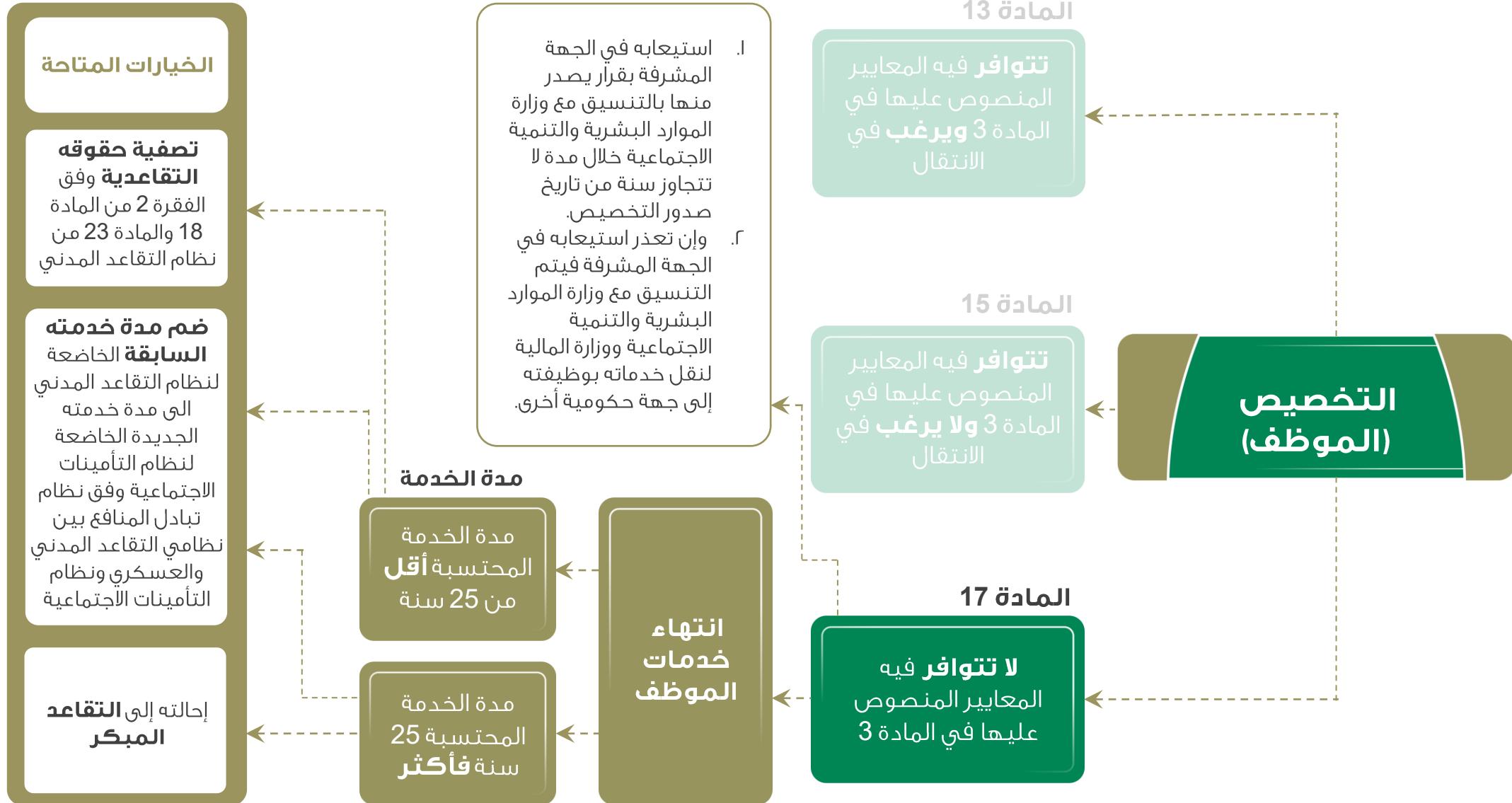
المادة ١٥

**تتوافر فيه المعايير
المنصوص عليها في
المادة ٣ ولا يرغب في
الانتقال**

**التخصيص
(الموظف)**

المادة ١٧

**لا تتوافر فيه
المعايير المنصوص
عليها في المادة ٣**





• التخصيص للعامل

المادة 18

تتوافر فيه المعايير المنصوص عليها في المادة 3 ويرغب في الانتقال

العقد

تبريم الجهة المحول إليها عقد عمل، وفق النظام الوظيفي المطبق في الجهة ووفق الأجر والمتطلبات المعمول بها لديها مع مراعاة الآتي:

١. لا يقل **الأجر الأساسي** الذي سيتقاضاه عن **الأجر الأساسي** الذي كان يتلقاه قبل الانتقال.
٢. لا يقل **الأجر الفعلي** الذي سيتقاضاه عن **الأجر الفعلي** الذي كان يتلقاه قبل الانتقال.
٣. يعد اشتراكه في نظام التأمينات الاجتماعية مستمراً.
٤. تعد خدماته متصلة فيما يتعلق بكافأة نهاية الخدمة والإجازات، وتتحمل الجهة المحول إليها التكاليف المترتبة على ذلك، وفق المادة (١٨) من نظام العمل.

المادة 19

لا يرغب في الانتقال إلى القطاع الخاص

التخصيص (العامل)

يعامل العامل ويشمل ذلك المعين على بند الأجر الذي لا يرغب في الانتقال إلى القطاع الخاص، بأن **نتهي علاقته التعاقدية**، ويُعامل في حقوقه وفق الأنظمة واللوائح المطبقة عليه.

تبريم عقد عمل معه وفق النظام الوظيفي المطبق في تلك الجهة ووفق الأجر والمتطلبات المعمول بها لديها مع مراعاة الآتي:

١. لا يقل **الأجر الأساسي** الذي سيتقاضاه عن **الأجر الأساسي** الذي كان يتلقاه قبل الانتقال.
٢. لا يقل **الأجر الفعلي** الذي سيتقاضاه عن **الأجر الفعلي** الذي كان يتلقاه قبل الانتقال.
٣. يعد اشتراكه في **نظام التأمينات الاجتماعية** مستمراً.
٤. تعد **خدماته متصلة** فيما يتعلق بكافأة نهاية الخدمة والإجازات، وتتحمل الجهة المحول إليها التكاليف المترتبة على ذلك، وفق المادة (١٨) من نظام العمل.

١. **استيعابه** في الجهة المشرفة بقرار يصدر منها بالتنسيق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية خلال مدة لا تتجاوز سنة من تاريخ صدور قرار التخصيص.

٢. إن **تعذر استيعابه** في الجهة المشرفة فيتم التنسيق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ووزارة المالية لاستيعابه في جهة حكومية أخرى.

المادة 20

لا تتوافر فيه المعايير المنصوص عليها في المادة 3

شکرًا

