

مرسوم سلطاني

رقم ١٠٦ / ٢٠١٠

بإجراء تعديلات على قانون الخدمة المدنية

نحن قابوس بن سعيد سلطان عمان .

بعد الاطلاع على النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١ ،

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ ،

وبناء على ما تقتضيه المصلحة العامة .

رسمنا بما هو آت

المادة الأولى : تجرى التعديلات المرفقة على قانون الخدمة المدنية المشار إليه .

المادة الثانية : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالي

لتاريخ نشره .

صدر في : ١٠ من ذي القعدة سنة ١٤٣١ هـ

الموافق : ١٩ من أكتوبر سنة ٢٠١٠ م

قابوس بن سعيد

سلطان عمان

## تعديلات بعض أحكام قانون الخدمة المدنية

أولاً : يستبدل بنصوص الفقرة الأولى من المادة (٤) والبند (أ) من المادة (٨) والمادة (٩) والمادة (١١) والبند (هـ) من المادة (١٢) والمادة (١٣) والمادة (١٧) والمادة (٢٦) والمادة (٤٥) والفقرة الأخيرة من المادة (٤٩) والمادة (٦١) والمادة (٧٣) والمادة (٨٥) والمادة (٩٠) والبند (أ) من المادة (١٤٠) والمادة (١٥٧) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه ، النصوص الآتية :

**الفقرة الأولى من المادة (٤) :** الوظائف إما دائمة أو مؤقتة وتقسم الوظائف الدائمة إلى مجموعات نوعية طبقاً لنظام تصنيف وترتيب الوظائف .

**البند (أ) من المادة (٨) :** النظر فى التعيين والترقية ومنح العلاوات التشجيعية لجميع الموظفين فيما عدا شاغلى وظيفة مدير عام وما فى حكمها وما يعلوها من وظائف .

**المادة (٩) :** تجتمع لجنة شؤون الموظفين بناء على دعوة من رئيسها أو بناء على طلب رئيس الوحدة ، وتكون توصياتها بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذى منه الرئيس .

وتصدر اللجنة توصياتها فى مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ عرض الموضوعات عليها ، على أن ترفعها فى مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ إصدارها إلى رئيس الوحدة ، وعلى رئيس الوحدة أن يبت فيها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصولها إليه فإذا اعتمدها اعتبرت تلك التوصيات نافذة من تاريخ الاعتماد ، وتعين عليه إصدار القرارات المنفذة لها .

أما إذا اعترض على أية توصية ، فيتعين أن يبين الأسباب ، على أن يعرض ذلك على اللجنة للنظر فيه خلال أجل يحدده رئيس الوحدة بما لا يتجاوز أسبوعين ، وعلى اللجنة أن تبدي رأيها خلال هذه المدة ، وأن ترسل ذلك إلى رئيس الوحدة لاتخاذ القرار خلال أسبوع من تاريخ وصولها إليه ، ويعتبر قراره فى هذه الحالة نهائياً .

**المادة (١١) :** يكون التعيين ابتداءً فى أدنى الوظائف بكل مجموعة نوعية واتباع قواعد وإجراءات التوظيف التى يقررها المجلس . ويجوز التعيين فى غير أدنى الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها وفقاً لما يحدده المجلس من ضوابط .

**البند (هـ) من المادة (١٢) :** أن يكون مستوفياً اشتراطات شغل الوظيفة المحددة ببطاقة وصفها .

ويجوز لرئيس الوحدة - دون غيره - الاستثناء من شرط الحد الأدنى للخبرة العملية متى كانت هناك ندرة فى هذه الخبرة أو إذا توافرت لدى المرشح لشغل الوظيفة خبرة علمية نادرة وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التى يقررها المجلس .

**المادة (١٣) :** يعلن عن الوظائف الشاغرة المعتمدة فى ميزانية الوحدة والمطلوب شغلها ، وذلك فى صحيفة يومية على الأقل على أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها .

ويجوز للوحدة التعيين بدون إعلان فى الوظائف ذات الطبيعة الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من المجلس ، ووفقاً للحالات التى يقدرها .

كما يجوز التعيين بدون إعلان من قوائم الانتظار للمتقدمين للوظائف المعلن عنها ، وذلك طبقاً لقواعد وإجراءات التوظيف التى يحددها المجلس فى هذا الشأن .

**المادة (١٧) :** فيما عدا المعينين فى الوظائف المحدد لها الدرجة الثانية وما يعلوها يوضع المعينون ابتداءً تحت الاختبار لمدة أربعة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل ، وتتقرر خلال هذه المدة مدى كفاءتهم للاستمرار فى العمل ، ويعد الرئيس المباشر تقريراً مسبباً عن الموظف تحت الاختبار الذى لم تثبت كفاءته ، ويصدر بإنهاء خدمته قرار من رئيس الوحدة بعد العرض على لجنة شؤون الموظفين خلال مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء فترة الاختبار .

فإذا تعذر بدء فترة الاختبار بعد التعيين أو إكمال الموظف لها ، بسبب التدريب أو لأي سبب طارئ ، أجل الاختبار إلى ما بعد ذلك .

**المادة (٢٦) :** يعرض أمر الموظف الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شؤون الموظفين ، فإذا تبين لها أنه كفاء لشغل وظيفة أخرى فى ذات درجة وظيفته أو صت بنقله إليها ، أما إذا تبين عدم كفاءته اقترحت إنهاء خدمته ، وفى جميع الأحوال يرفع الأمر إلى رئيس الوحدة لاتخاذ القرار .

**المادة (٤٥) :** يكون تعديل جدول الدرجات والرواتب الملحق بهذا القانون بمرسوم سلطانى بعد موافقة مجلس الوزراء بناء على توصية المجلس ، واقتراح وزارة الخدمة المدنية ، وأخذ رأى وزارة المالية .

**الفقرة الأخيرة من المادة (٤٩) :** ويجوز لرئيس الوحدة فى الحالات التى يقدرها الاستثناء من نسبة المساهمة ومن الحد الأقصى لمدة الإعارة بما لا يجاوز أربع سنوات أخرى .

**المادة (٦١) :** لرئيس الوحدة بعد الرجوع إلى المجلس تحديد ساعات العمل الرسمية التى تتناسب مع الأعمال ذات الطبيعة الخاصة فى وحدته .

**المادة (٧٣) :** استثناء من حكم الفقرة الأخيرة من المادة السابقة ، يمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة والمستعصية التى تقررها الجهة الطبية المختصة حسب كل حالة على حدة ، إجازة مرضية بنصف الراتب وكامل البدلات إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من القيام بعمله أو بعمل يناسب حالته وفقاً لما توصى به الجهة الطبية المختصة أو تثبت بقرار من هذه الجهة عدم لياقته صحياً بعجزه عن القيام بأى عمل من ذلك .

**المادة (٨٥) :** يجوز لأسباب يقدرها رئيس الوحدة منح الموظف إجازة خاصة بدون راتب لمدة لا تزيد على سنة قابلة للتجديد بحد أقصى أربع سنوات طوال مدة خدمته ، ويشترط لمنح هذه الإجازة ألا يكون الموظف معيناً بطريق التعاقد ما لم تقتض مصلحة العمل منحه الإجازة المذكورة .

ويجوز لمجلس الوزراء الاستثناء من الحد الأقصى لمدة هذه الإجازة .

**المادة (٩٠) :** فى تطبيق أحكام إصابات العمل يقصد بـ :

١ - إصابة العمل :

الإصابة بأحد الأمراض المهنية التى يصدر بتحديدها قرار من المجلس بالاتفاق مع وزارة الصحة أو بأحد الأمراض المزمنة والمستعصية فى الحالات التى تقررها الجهة الطبية المختصة متى كانت بسبب العمل ، أو الإصابة نتيجة حادث يقع للموظف أثناء تأديته لعمله أو بسببه .

ويعتبر فى حكم إصابة العمل :

أ - كل حادث يقع للموظف خلال فترة ذهابه مباشرة عمله أو عودته منه .

ب - الإصابة التى تقع بسبب قيام الموظف بדרך أو إسعاف أو حماية أشخاص معرضين لخطر فى العمل أو ليعتبر دون وقوع ضرر لممتلكات الدولة .

ج - كل حالة انتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها .

وتعتبر الوفاة أو الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل حسبما تقرره الجهة الطبية المختصة فى كل حالة على حدة .

٢ - المصاب :

كل موظف أصيب بإصابة عمل .

٣ - العجز الكامل المستديم :

كل عجز من شأنه أن يحول وبصفة مستديمة بين الموظف وبين مزاويلته لأعمال وظيفته ، كحالات فقد البصر فقد كلياً أو فقد الذراعين أو الساقين أو فقد ذراع واحدة أو ساق واحدة وحالات الأمراض العقلية ، وحالات الأمراض المزمنة والمستعصية التي تقرها الجهة الطبية المختصة حسب كل حالة على حدة .

٤ - العجز الجزئى المستديم :

كل عجز من شأنه أن ينقص أو يقلل بصفة مستديمة من قدرة الموظف على مزاويلته لأعمال وظيفته .

٥ - العجز المؤقت :

العجز الكامل أو الجزئى الذى يضطر معه الموظف إلى الغياب عن عمله ، أو يقلل من قدرته على مزاويلته لأعمال وظيفته بصفة مؤقتة .

البند ( أ ) من المادة ( ١٤٠ ) :

أ - بلوغ سن الستين ، ويعتد عند حساب هذه السن بتاريخ الميلاد الوارد بالمستند المقدم كمسوغ للتعيين ، ولا يعتد بأى مستند آخر يقدم بعد ذلك .

المادة ( ١٥٧ ) : مع مراعاة حكم المادة ( ٢٧ ) لا يحول دون ترقية الموظف عدم

استيفاء شرط التأهيل العلمى المطلوب لشغل الوظيفة الأعلى متى تم استبقاء الموظف فى الوظيفة التى يشغلها عند التسكين طبقاً لنظام تصنيف وترتيب الوظائف دون توافر هذا المؤهل ويحدد هذا النظام شروط الترقية .

ثانياً : يلغى البند ( د ) من المادة ( ١٥١ ) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه .

الجريدة الرسمية العدد (٩٢٢)