

## الفروقات

بين نظام الانضباط الوظيفي الجديد (١٤٤٣هـ)

ونظام تأديب الموظفين (١٣٩١هـ)

مع اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي

إعداد:

عبد الرحمن بن جود الله الحربي

القاضي بالمحكمة الإدارية بالمدينة المنورة

١٤٤٣ - ٢٠٢١

## بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على النبي الأمين، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:  
فهذه مقارنة وجيزة بين نظام الانضباط الوظيفي الصادر في ١٤٤٣/٢/٨ هـ، ونظام تأديب الموظفين الصادر في ١٣٩١/٢/١ هـ، واللذان يختصان بتنظيم إجراءات تأديب الموظف العام، والعقوبات المقررة بحقه، وما يتصل بذلك.

وقد اعتمدت في ترتيب هذه الورقات على ترتيب نظام الانضباط الوظيفي، وحرصت على إيراد كافة مواده، ومواد لائحته التنفيذية، مع ذكر ما يقابلها من نظام تأديب الموظفين.  
أسأل الله أن يجعل فيها عوناً على إحقاق الحق، وإقامة العدل، وإيصال الحقوق إلى أهلها، وهو الموفق سبحانه، والهادي إلى سواء السبيل.

عبد الرحمن بن جود الله الحربي

م	مضمون المادة	نظام تأديب الموظفين	نظام الانضباط الوظيفي	مقارنة / ملاحظة
١.	أداة الإصدار	المرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٠٢/٠١هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٣) وتاريخ ١٣٩٠/١٠/٢٨هـ.	المرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٠٢/٠٨هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (٨٥) وتاريخ ١٤٤٣/٠١/٣٠هـ.	
٢.	تاريخ الصدور	١٣٩١/٠٢/٠١هـ	١٤٤٣/٠٢/٠٨هـ	
٣.	النشر	١٣٩١/٠٢/١٠هـ	١٤٤٣/٠٢/١٧هـ	
٤.	تاريخ نفاذ النظام	-	١٤٤٣/٠٨/١٧هـ	
٥.	عدد مواد النظام	٥٠ مادة	٢٥ مادة	
٦.	إلغاء المواد النظامية	تم إلغاء المواد من (١٤) إلى (٣٠) الخاصة بهيئة التأديب بموجب المادة (٥٠) من نظام ديوان المظالم الصادر عام ١٤٠٢هـ. وتم إلغاء المواد (من ٣١ إلى ٤٦) والمادة (٤٨) بموجب المادة (٢٤) من نظام الانضباط الوظيفي.		مما يلاحظ عدم إلغاء بعض مواد نظام تأديب الموظفين، وهي من المادة: (١) إلى (١٣)، والمادة (٤٧)، و(٤٩)، و(٥٠). والتي تتعلق بـ (تشكيل الهيئة)، وبعض الأحكام العامة.
٧.	اللوائح الخاصة بالنظام	المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين، وقد صدرت بذات الأداة الصادر فيها نظام تأديب الموظفين.	م* ٢٣: اللائحة التنفيذية للنظام: تعدها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتنسيق مع الهيئة وديوان المظالم، وذلك خلال (٩٠) يوماً من تاريخ نشر النظام. وقد صدرت بقرار وزير الموارد البشرية رقم (٩٩٣٩٤) المؤرخ في ١٦/٥/١٤٤٣هـ، وجاءت في (٢١) مادة.	
٨.	التعريف بالمصطلحات	لم يتضمن النظام القديم التعريف بالمصطلحات الواردة بالنظام.	١م: تضمن النظام تعريف بالمصطلحات الواردة بالنظام، وعددها ١١ تعريفاً، أهمها: الوظيفة العامة، والموظف العام، والمخالفة التأديبية. كما أحالت اللائحة التنفيذية لها في بيان معنى الألفاظ والعبارات الواردة فيها (م:١).	

\* يقصد بالحرف (م) في مثل هذا الموضوع، الإشارة إلى المادة مع رقمها من النظام أو اللائحة محل الذكر.

. ٩	الهدف من النظام	لم يتضمن النظام بيان الهدف منه بشكل مباشر وصريح.	٢م: حماية الوظيفة العامة، وضمان سير المرفق العام بانتظام، وحسن أداء الموظف لعمله. تضمنت المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين بيان الإشارة إلى أهمية حماية الوظيفة العامة، وما يتصل بذلك من الأهداف التي يقصدها النظام.
. ١٠	المصطلحات والمفردات المستخدمة في النظام	استخدم النظام القديم المصطلحات والمفردات التالية: - (العقوبة)، انظر: ٣٢م، ٣٣م، ٣٤م وغيرها. - (يعاقب)، انظر: ٣١م، ٣٣م. - (توقيع عقوبة)، انظر: ٣٣م، ٣٤م، ٣٥م وغيرها. - (المتهم)، انظر: ٢٩م، ٣٧م، ٣٨م، ٤٠م، ٤١م وغيرها. - (الموظف)، ٣١م، ٣٢م، ٣٣م، ٣٤م وغيرها.	استخدم النظام الجديد المصطلحات والمفردات التالية: - (الجزاء)، انظر: ١م، ٣م، ٥م، ٦م وغيرها. - (إيقاع الجزاء)، انظر: ٤م، ٦م، ١٠م، ١١م، ١٢م، ١٦م، ٢٢م. - (اختيار الجزاء)، انظر: ٣/١٠م. - (الموظف)، انظر: ١م، ٢م، ٣م وغيرها. - (المتهمون)، استخدمت مرة واحدة في: ٣/٢٠م.
. ١١	نطاق النظام: من يسري عليهم النظام	٤٨م: يسري على جميع الموظفين المدنيين في الدولة عدا أعضاء السلك القضائي، كما يسري على موظفي الأشخاص المعنوية العامة.	٣م: يسري على جميع الموظفين عدا من يعملون وفقاً لأنظمة ينظم فيها الجزاء بقواعد خاصة. جعل النظام الجديد الأصل سريان النظام بحق جميع الموظفين، إلا بموجب ما يخص ذلك. وكانت صيغة النظام الجديد أعم، وأوضح في الاستثناء.
. ١٢	تحديد المسؤولية التأديبية	٣١م: يعاقب تأديبياً كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية وذلك مع عدم الإخلال برفع الدعوى العامة أو دعوى التعويض.	٥م: كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية، يطبق عليه الجزاء المنصوص عليه في النظام، وذلك دون إخلال بالحقوق في رفع دعوى الحق العام، أو دعوى الحق الخاص.

١٣ .	وجوب التحقيق والتسبب	م٣٥: لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد التحقيق معه، ومواجهته بالمخالفة المنسوبة إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك كتابة في محضر. ويكون القرار الصادر بإيقاع الجزاء مسبباً. مرفق به. ولم يتضمن النظام ما يوجب تسبب القرار التأديبي.	م٤: لا يجوز إيقاع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه، ومواجهته بالمخالفة المنسوبة إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك كتابة في محضر. ويكون القرار الصادر بإيقاع الجزاء مسبباً. مرفق به. ولم يتضمن النظام ما يوجب تسبب القرار التأديبي.	أوجب نظام الانضباط الوظيفي تسبب القرار التأديبي، بينما لم يوجب نظام تأديب الموظفين ذلك. وقد اتفق النظامان على وجوب التحقيق المكتوب.
١٤ .	شغل وظيفة من صدر بحقه عقوبة فصل	لم يتطرق النظام السابق لذلك.	م٢/٤: لا يجوز شغل وظيفة من صدر في شأنه حكم أو قرار بالفصل من الخدمة؛ بطريق التعيين، أو التعاقد، أو الترقية، أو النقل؛ إلا بعد تحسن القرار بفوات مواعيد الطعن عليه أو بعد اكتساب الحكم الصفة النهائية	انفرد النظام الجديد بتنظيم ذلك.

الجزاءات				
م	مضمون المادة	نظام تأديب الموظفين	نظام الانضباط الوظيفي	مقارنة / ملاحظة
١٥ .	الجزاءات أو العقوبات	م٣٢: أولاً: العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على موظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها: ١- الإنذار. ٢- اللوم. ٣- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على الا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري. ٤- الحرمان من علاوة دورية واحدة. ٥- الفصل. ثانياً: العقوبات التي توقع على الموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها: ١- اللوم . ٢- الحرمان من علاوة دورية واحدة. ٣- الفصل.	م٦: الجزاء الذي يجوز إيقاعه على الموظف هو: ١- الإنذار المكتوب. ٢- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً (ثلث) صافي الراتب الشهري. ٣- الحرمان من علاوة سنوية واحدة. ٤- عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية. ٥- الفصل من الخدمة.	ألغيت عقوبة اللوم، واستحدثت عقوبة (عدم النظر في الترقية). وتم توحيد (العقوبات أو الجزاءات) لكافة الموظفين باختلاف مرتباتهم.
١٦ .	التفريق بين جزاءات المراتب الوظيفية	م٣٢: فرقت بين موظفي المرتبة العاشرة فما دون، والمرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها.	تتساوى الجزاءات والإجراءات، ما عدا في حالة: - توصية اللجنة بإيقاع جزاء الفصل على من يشغل المرتبة (١٤) أو (١٥)، فيحيلها الوزير إلى الهيئة،	

	وللنظر في إيقاع جزاء الفصل أمام المحكمة المختصة، أو إعادة إحالة المخالفة لجهة العمل، مع اقتراح جزاء آخر غير الفصل.	وذلك في العقوبات، وفي إجراءات الفصل.	<b>وإجراءات التحقيق فيها</b>	
كانت الصيغة في النظام القديم محصورة على المخالفات العادية الإدارية أو المالية، وتم تعديلها دون ذلك الحصر، لتشمل جميع المخالفات. وكذلك أضيف في النظام الجديد: (بأي من الطرق المعتبرة نظاماً).	م٧: يعفى الموظف من الجزاء إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر صدر من رئيسه، بالرغم من تنبيه الموظف لرئيسه بالمخالفة كتابة أو بأي من الطرق المعتبرة نظاماً.	م٣٤: يعفى 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.	<b>الإعفاء من الجزاء</b>	١٧.
تم استثناء حالي الوفاة أو العجز الصحي الكلي.	م٨: في غير حالي الوفاة أو العجز الصحي الكلي؛ لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في النظام، أو الاستمرار فيها.	م٣٣: لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من البدء في اتخاذ الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها.	<b>الجزاء بعد انتهاء الخدمة</b>	١٨.
في النظام الجديد: ألغيت عقوبة الحرمان من العودة للخدمة للموظف المنتهية خدمته.	م٨: يكون الجزاء غرامة لا تزيد على ما يعادل (ثلاثة) أمثال صافي آخر راتب شهري كان يتقاضاه.	م٣٣: يعاقب 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.	<b>مقدار الجزاء على الموظف الذي انتهت خدمته</b>	١٩.

اللجان المتعلقة بالتأديب				
م	مضمون المادة	نظام تأديب الموظفين	نظام الانضباط الوظيفي	مقارنة / ملاحظة
٢٠.	اللجان المتعلقة بالتأديب	م٢٩: تضمن النظام لجنة مختصة بالنظر في طلبات إعادة النظر في القرار التأديبي، وتشكل 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. وقد تم إلغاء هذه المادة بصدور نظام ديوان المظالم عام ١٤٠٢هـ.	تضمن النظام لجنتين، تُشكل بقرار من الوزير في كل جهة حكومية، وهي: - اللجنة المختصة بالنظر في المخالفات والتحقيق فيها. - اللجنة المختصة بالنظر بإيقاع جزاء الفصل.	لم يتضمن النظام القديم أي لجان لها علاقة بالتأديب بشكل مباشر، وإنما لجنة تقوم مقام القضاء الإداري في النظر في مشروعية القرار.
<b>أولاً: اللجنة المختصة بالنظر في المخالفات والتحقيق فيها</b>				
م		نظام تأديب الموظفين	نظام الانضباط الوظيفي	
٢١.	تشكيل اللجنة المختصة بالنظر في المخالفات والتحقيق فيها	اللجنة غير موجودة في النظام السابق.	م٩: تشكل لجنة -أو أكثر بحسب الحال- بقرار من الوزير في كل جهة حكومية، على أن يراعى أن تكون كل لجنة برئاسة متخصص في الأنظمة. (م١/٢ من اللائحة): تكون من رئيس (مختص في الأنظمة) وعضوين أساسيين وعضو احتياطي، يكون أحد الأعضاء من إدارة الموارد البشرية في الجهة ذاتها. (م٢/٢ من اللائحة): ولا يجوز أن يتولى النظر في المخالفات أو التحقيق مع موظف كان رئيساً مباشراً أو تربطه قرابة أو مصاهرة حتى الدرجة الرابعة. (م٣/٢ من اللائحة): وتكون مدة تشكيل اللجنة (٣) سنوات، قابلة للتجديد لمرة واحدة.	
٢٢.	اختصاص اللجنة	اللجنة غير موجودة في النظام السابق.	م٩: تتولى النظر في المخالفات التي يرتكبها الموظفون، والتحقيق فيها.	
٢٣.	عمل اللجنة المختصة بالنظر في المخالفات والتحقيق فيها	اللجنة غير موجودة في النظام السابق.	م١٠: - إذا ظهر للجهة ارتكاب موظف لمخالفة، فيحال إلى اللجنة للتحقيق معه للنظر في إيقاع أحد الجزاءات وفقاً للنظام، وترفع توصياتها إلى الوزير، وتعمد بقرار منه. - إذا أوصت اللجنة بإيقاع جزاء الفصل، ورأى الوزير مناسبته، فيحيل توصيتها إلى لجنة يشكلها لهذا الغرض. (م٤ من اللائحة): على اللجنة قبل البدء بالتحقيق أن تتحقق من: المسائل الأولية المتعلقة بالاختصاص، ودراسة الوقائع والوثائق ذات العلاقة بالمخالفة التأديبية، والنظر في المخالفة المنسوبة للموظف.	

<p>(م ١٤ من اللائحة): للجنة اتخاذ الوسائل الكفيلة باستيفاء التحقيق وشموله، ومنها: طلب الوثائق والمستندات، وطلب الاستئناس برأي الإدارة المختصة، أو الاستعانة بذوي الاختصاص، والخبرة، ولرئيس اللجنة إذا رأى أن محضر التحقيق لم يستوف جوانب المخالفة أن يوجهه باستكمال ذلك.</p> <p>(م ١٥ من اللائحة): تتخذ اللجنة توصياتها بالأغلبية.</p> <p>(م ١٤ من اللائحة): ترفع اللجنة التقرير للوزير خلال مدة لا تتجاوز (٣) أشهر من تاريخ الإحالة لها. ويجوز للوزير - بناء على طلب اللجنة - تمديدتها لمدة مماثلة.</p>		
<p>(م ٥ من اللائحة): على اللجنة إبلاغ الموظف ورئيسه المباشر. بطلب مثوله للتحقيق في مكان وزمان محددين، مع بيان المخالفة المنسوبة له.</p> <p>ويكون الإبلاغ بما يلي: ١. الرسائل النصية للهاتف الموثق. ٢. البريد الإلكتروني الحكومي، ٣. الحسابات المسجلة في الأنظمة الآلية الحكومية، ٤. عنوان البريد الوطني. ويعد الإبلاغ بإحدى هذه الوسائل صحيحًا ومنتجًا.</p>	<p>لم ينص النظام السابق على ما ينظم ذلك.</p>	<p><b>الإبلاغ للتحقيق ووسائله</b></p> <p>٢٤.</p>
<p>(م ٦ من اللائحة): الأصل أن يكون التحقيق حضورياً في مقر اللجنة، إلا في إذا تعذر حضور الموظف وكان التحقيق لا يشمل الإجراء، أو تطلبت مصلحة التحقيق ذلك، فيجوز - بموافقة الوزير - إجراء التحقيق في مكان تواجد الموظف. كما يجوز أن يجري عن بُعد وفقاً للأنظمة ذات العلاقة.</p> <p>(م ٧/أ من اللائحة): يجب إحاطة المحقق معه في بداية التحقيق بالمخالفة المنسوبة إليه، وإفهامه بالإجراءات النظامية.</p> <p>(م ٧/ب من اللائحة): يجب مواجهته بجميع الأدلة والقرائن، وأن يطلب منه الرد على كل منها.</p> <p><b>تحرير المحضر:</b> (م ٤ من النظام)، (م ٨ من اللائحة): يكون التحقيق كتابة في محضر أو محاضر مسلسل، ولا يجوز المسح أو الشطب أو التعديل فيها.</p> <p>(م ٧/أ من اللائحة): يجب أن يتاح له المحضر لذكر أقواله، ولا يجوز أن يكتبها بنفسه، ويجوز أن يقدم مذكرة مستقلة، أو ما يراه من مستندات أو أوراق.</p> <p>(م ١١ من اللائحة): عدم جواز استعمال الإكراه أو الضغط أو التهديد، ويجب أن يقتصر التحقيق على الأمور المباشرة والمتصلة بالمخالفة، والكاشفة لها.</p> <p>(م ١٨ من اللائحة): لا يجوز إيقاع الجزاء بناء على وقائع أو أدلة لم يتم مواجهة الموظف بها، أو لم يثبت جوابه ودفاعه بشأنها في محضر التحقيق.</p>	<p>لا توجد لجنة مختصة بالتحقيق، وقد رسم نظام تأديب الموظفين طبيعة التحقيق في المواد التالية:</p> <p>م ١٠: يجري التحقيق بحضور الشخص الذي يجري التحقيق معه ما لم تقتض المصلحة العامة إجراء التحقيق في غيبته.</p> <p>م ١١: يكون التحقيق كتابة ويثبت في محضر أو محاضر مسلسل، ولا يجوز الشطب أو التعديل.</p>	<p><b>طبيعة التحقيق: (طبيعته - ضماناته - تحرير المحضر - تقديم المستندات - مبدأ المواجهة)</b></p> <p>٢٥.</p>
<p>(م ٩ من اللائحة): يكون الامتناع بأحد الأشكال التالية: ١. إذا ثبت تبليغ الموظف المطلوب التحقيق معه لمرة ولم يحضر دون عذر. ٢. إذا امتنع عن إبداء أقواله. ٣. إذا امتنع عن التوقيع على أقواله.</p>	<p>لم ينص النظام السابق على ما ينظم ذلك.</p>	<p><b>صور الامتناع عن التحقيق</b></p> <p>٢٦.</p>

٢٧.	أثر الامتناع عن التحقيق	لم ينص النظام السابق على ما ينظم ذلك.	(٩م من اللائحة): يجوز للجنة الاستمرار في إجراءات نظر المخالفة التأديبية من قبل اللجنة، بناءً على الوقائع الثابتة فيها.
٢٨.	تكرار التحقيق	لم ينص النظام السابق على ما ينظم ذلك.	(١٠م من اللائحة): إذا تبين أنه أجري أكثر من تحقيق سابق لنفس الموضوع محل المخالفة، ورأت اللجنة سلامة الإجراءات السابقة، فلها مواجهة الموظف، والاكتفاء بذلك، دون الحاجة لتكرار التحقيق.

### ثانياً: اللجنة المختصة بالنظر بإيقاع جزاء الفصل

م	مضمون المادة	نظام تأديب الموظفين	نظام الانضباط الوظيفي	مقارنة / ملاحظة
٢٩.	تشكيل اللجنة المختصة بالنظر بإيقاع جزاء الفصل	اللجنة غير موجودة في النظام السابق.	١٠م: تشكل اللجنة بقرار من الوزير، يشارك في عضويتها ممثل من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويرأسها متخصص في الأنظمة، وتعتمد توصياتها بقرار من الوزير. (١٦م من اللائحة): تشكل من رئيس وثلاثة أعضاء، يكون من بينهم ممثل من وزارة الموارد البشرية. ولا يكون منها عضوًا مثل في اللجنة التي أوصت بإيقاع جزاء الفصل.	
٣٠.	عمل اللجنة المختصة بالنظر بإيقاع جزاء الفصل	اللجنة غير موجودة في النظام السابق.	١٠م: تختص بالنظر في التوصية بجزاء الفصل ومناسبته، وإذا لم تر اللجنة الأخذ بجزاء الفصل؛ فلها التوصية بإيقاع أي جزاء آخر. (م ١٦/أ من اللائحة): تصدر التوصية بإيقاع جزاء الفصل بالإجماع. (م ١٦/ب من اللائحة): إذا لم تر اللجنة الأخذ بجزاء الفصل، فتوصي بجزاء آخر، وللوزير اعتماد توصيتها، أو إيقاع أي جزاء آخر ما عدا الفصل.	يلاحظ أن يجب أن لإيقاع جزاء الفصل من قبل الوزير، أن تتم التوصية بذلك من اللجنتين.
٣١.	بيانات قرار إيقاع الجزاء (القرار التأديبي)	لم ينص النظام السابق على ما ينظم ذلك.	(م ١٧ من اللائحة): يجب أن يتضمن قرار إيقاع الجزاء ما يلي: ١. بيان صلاحية مصدر القرار، ٢. اسم الموظف الموقع عليه الجزاء، ٣. ومسمى وظيفته، ومرتبته، ٤. المخالفات المنسوبة له، وتاريخ اكتشافها، ٥. رقم القرار وتاريخه، ٦. رقم وتاريخ تقرير التحقيق، ٧. الأسانيد النظامية لإيقاع الجزاء، ٨. حق الموظف في التظلم.	

٣٢ .	سرية أعمال اللجنة ومحاضر التحقيق	لم ينص على سريتها. إلا فيما نصت عليه المذكرة التفسيرية للنظام أن المادة (٢٣) منه أشارت إلى أن منع الموظف من استنساخ صور التحقيق مرتبط بالأمن والسرية.	(م ١٩ من اللائحة): على اللجنة مراعاة السرية التامة فيما تقوم به من أعمال، ولا يجوز اطلاق غير أعضائها على محاضر التحقيق إلا بعد موافقة الوزير.	نصت اللائحة على وجوب ذلك على (اللجنة)، ولم توضح أي لجنة، والأولى حمل ذلك الوجوب على اللجنتين.
٣٣ .	اعتبارات توقيع الجزاء	م ٣٤: يراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة الملازمة للمخالفة.	م ٣/١٠: يراعى عند اختيار الجزاء أن يكون متناسباً مع درجة المخالفة، مع الأخذ في الاعتبار السوابق، والظروف المخففة والمشددة، على ألا يوقع أكثر من جزء واحد عن المخالفة نفسها، أو المخالفات المرتبطة بعضها ببعض.	نص النظام الجديد صراحة على منع إيقاع أكثر من جزء على مخالفة واحدة، أو المخالفات المرتبطة ببعضها. مع إلغاء التعبير بـ(الظروف ... الملازمة للمخالفة)، وذلك يلغي ربط الظروف المتبعة بالمخالفة بشكل مباشر، فقد تكون بعيدة عنها، ولكنها محل اعتبار.

صلاحيات الوزير المختص				
م	مضمون المادة	نظام تأديب الموظفين	نظام الانضباط الوظيفي	مقارنة / ملاحظة
٣٤ .	صلاحيات الوزير المختص، واختصاصاته الواردة في النظام:	م ٣٥: يجوز للوزير المختص أن يوقع العقوبات التأديبية عدا الفصل. م ٣٨: للوزير المختص توقيع العقوبة المقترحة من هيئة الرقابة والتحقيق أو اختيار عقوبة أخرى ملائمة من بين العقوبات التي تدخل ضمن اختصاصه.	م ١٠: - تشكيل اللجنة المختصة بالنظر في المخالفات والتحقيق فيها. - إحالة التوصية بالفصل الصادرة من اللجنة السابقة، إلى اللجنة المختصة بنظر بإيقاع جزاء الفصل. - تشكيل اللجنة المختصة بالنظر بإيقاع جزاء الفصل. - اعتماد توصيات اللجنتين السابقتين. - إحالة أي موظف إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد. م ١١: - إحالة توصية اللجنة بإيقاع جزاء الفصل على من يشغل المرتبة (١٤) أو (١٥)، إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، للنظر في إيقاع جزاء الفصل أمام المحكمة المختصة، أو إعادة إحالة المخالفة لجهة العمل، مع اقتراح جزاء آخر غير الفصل.	

اختصاصات هيئة الرقابة ومكافحة الفساد الواردة في النظام				
م	مضمون المادة	نظام تأديب الموظفين	نظام الانضباط الوظيفي	مقارنة / ملاحظة
٣٥ .	ما يحال إلى هيئة الرقابة ومكافحة	م ٤٠: ١- إذا ارتكب الموظف مخالفة في جهة غير التي يعمل فيها.	م ١٢: يحال إلى الهيئة الآتي:	رتب النظام الجديد الحالات التي تحال إلى الهيئة لاتخاذ ما تراه، أو

<p>الفساد - أو: هيئة الرقابة والتحقيق - وفق النظام القديم -  (الحالات التي تنظرها الهيئة)</p>	<p>م ٤١: ٢- إذا تعدد الموظفون المتهمون بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبط بعضها ببعض.</p>	<p>١- الموظف الذي نسب إليه ارتكاب مخالفة في جهة حكومية غير التي يعمل فيها، أو الذي نقل منها بعد ارتكابه لتلك المخالفة إلى جهة أخرى. ٢- الموظفون الذين يتبعون أكثر من جهة حكومية، المنسوب إليهم ارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبط بعضها ببعض. ٣- الموظف الذي انتهت خدماته قبل الانتهاء من التحقيق معه، أو قبل البدء في اتخاذ الإجراءات الإدارية ضده. ٤- الموظف الذي يرتكب مخالفة أثناء عمله، ثم يتغير مركزه الوظيفي بانتقاله للعمل على نظام وظيفي آخر. ٥- الموظف الذي يحيله الوزير وفق الفقرة (٤) من المادة (العاشرة) من النظام. وإذا رأت الهيئة توافر أدلة كافية لثبوت المخالفة - في أي من الفقرات السابقة - فترفع دعوى أمام المحكمة المختصة، مع إبلاغ الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف بذلك. ٦- طلبات الفصل لموظفي المرتبتين (الرابعة عشرة) و(الخامسة عشرة) أو ما يعادلها وفقاً للمادة (الحادية عشرة) من النظام.</p>	<p>لاتخاذ اللازم نظاماً، بينما لم ينص النظام القديم على الحالات التي تحال إلى الهيئة بشكل واضح. حيث يحال إلى الهيئة إضافة إلى ذلك بعض الحالات التي لم ينص عليها في النظام بشكل صريح، أو بموجب نظام آخر مثل (لائحة انتهاء الخدمة)، وذلك لكون عقوبة الفصل لا يتم إيقاعها إلا عن طريق المحكمة برفع دعوى تأديبية من قبل الهيئة.</p>
<p>اختصاصات الهيئة في النظام</p>	<p>م ٥٥: ١- إجراء الرقابة اللازمة للكشف عن المخالفات الإدارية. ٢- فحص الشكاوى التي تحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة عن المخالفات المالية والإدارية. ٣- إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة. ٤- متابعة الدعوى التأديبية.</p>	<p>م ١٢: تقوم الهيئة في حال ثبوت المخالفة ورأت إيقاع جزاء الفصل؛ برفع الدعوى أمام المحكمة المختصة، مع إبلاغ الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف بذلك. م ١٥: للهيئة حفظ التحقيق، أو اقتراح الجزاء المناسب على الموظف، وإحالة المعاملة لجهته الإدارية. ونصت (م ١٣ من اللائحة): يصدر أمر حفظ التحقيق من صاحب الصلاحية في إيقاع الجزاء.</p>	<p>يلاحظ ان المادة الخامسة من نظام تأديب الموظفين لم تلغ، وأنها لا زالت سارية، وهي تحدد اختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق. ويلاحظ أن النظام القديم لم ينص على جواز حفظ التحقيق من قبل الهيئة.</p>

		م ٣٨: إذا رأت الهيئة أن المخالفة لا تستوجب عقوبة الفصل تحيل الأوراق إلى الوزير المختص مع بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد واقتراح العقوبة المناسبة.		
	م ١٥: يجب أن يتضمن بيان بالأفعال المنسوبة إلى الموظف على وجه التحديد.	م ٣٧: يجب أن يتضمن قرار هيئة الرقابة والتحقيق بالإحالة للتأديب بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد.	مضمون قرار الهيئة بالإحالة إلى الجهة	٣٧.
	م ١٥: للجهة إصدار قرار الجزاء بذلك وفق ما تراه.	م ٣٨: للوزير المختص توقيع العقوبة المقترحة من هيئة الرقابة والتحقيق أو اختيار عقوبة أخرى ملائمة من بين العقوبات التي تدخل ضمن اختصاصه.	صلاحية الجهة بعد إحالة المعاملة من الهيئة	٣٨.

### اختصاصات المحكمة المختصة الواردة في النظام

م	مضمون المادة	نظام تأديب الموظفين	نظام الانضباط الوظيفي	مقارنة / ملاحظة
٣٩.	اختصاصات المحكمة المختصة في النظام	م ٣٦: توقيع العقوبة التأديبية على الموظف الذي انتهت خدماته. وتوقيع عقوبة الفصل. م ٤٠: المحاكمة التأديبية للموظف المنتقل من الجهة الإدارية التي ارتكب بها المخالفة إلى جهة أخرى. م ٤١: المحاكمة التأديبية للموظفين التابعين لأكثر من جهة إدارية، والذين ارتكبوا مخالفة إدارية واحدة أو أكثر من مخالفة ولكنها مخالفات مرتبطة.	م ١٢/ب: للمحكمة المختصة إيقاع أي من الجزاءات المنصوص عليها في النظام في الدعاوى التي ترفعها إليها الهيئة.	جاءت صيغة النظام الجديدة أعم وأشمل، لتشمل جميع الدعاوى المقامة من الهيئة. وقد حدد النظام الحالات التي يجوز للهيئة رفع دعوى تأديبية.
٤٠.	التزويد بصورة من الحكم النهائي	لم يتضمن النظام ما يلزم بذلك.	م ١٣: تزود الهيئة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والجهة الحكومية التي تتبع لها الموظف - إن كان لا يزال موظفاً حكومياً- بصورة من الحكم النهائي الصادر بحقه.	

٤١ .	التزويد بصورة من القرار	م٣٩: تبلغ هيئة الرقابة والتحقيق وديوان الموظفين العام وديوان المراقبة العامة في جميع الأحوال بالقرار الصادر من الوزير.	م١٦: تزود الجهة بصورة من القرار التأديبي كل من: وزارة الموارد البشرية، وهيئة الرقابة ومكافحة الفساد، والديوان العام للمحاسبة، والموظف.	أكدت اللائحة بالمادة (٢٠) على تزويد تلك الجهات بصورة من قرار إيقاع الجزاء، وأن يكون ذلك فور صدوره، وأن يسجل في سجل الموظف.
٤٢ .	الاحتفاظ بوثائق التحقيق	لم يتضمن النظام ما يلزم بذلك.	(م٢١ من اللائحة): على الجهة الحكومية الاحتفاظ بالوثائق المتعلقة بالتحقيق، وتوفيرها حال طلبها من قبل الجهات المختصة، وذلك مع مراعاة سريتها.	

### كف اليد عن العمل

م	مضمون المادة	نظام تأديب الموظفين	نظام الانضباط الوظيفي	مقارنة / ملاحظة
٤٣ .	قرار كف اليد: الجهات التي تصدره:	م٤٣: يصدر من الوزير المختص، بناء على رأيه، أو رأي هيئة الرقابة والتحقيق.	م١٧: بالإمكان أن تصدره الجهة الحكومية، وهيئة الرقابة ومكافحة الفساد، والمحكمة المختصة.	
٤٤ .	قرار كف اليد: مدته:	لم تحدد مدة لذلك.	م١٧: مدته يجب ألا تتجاوز سنتين.	
٤٥ .	قرار كف اليد: حكمه:	م٤٣: لم تحدد المادة ذلك، وقد اعتبرت الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد، وأحالت في تحديد ذلك لللائحة التي يصدرها مجلس الوزراء.	م١٧: إذا صدر قرار الفصل بسبب المخالفة محل التأديب، فتعد خدمته منتهية من تاريخ كف اليد، أو توقيفه احتياطياً، أيهما أسبق.	
٤٦ .	الموظف الذي صدر حكم بحبسه:	م٤٤: يعرض أمره على هيئة الرقابة والتحقيق للنظر في مسئولته التأديبية. ويجب إبلاغ الهيئة عن انقطاع الموظف عن العمل بسبب الحبس.	لم يتطرق نظام الانضباط الوظيفي لذلك.	انفرد النظام القديم بالنص على ذلك.

### سقوط الدعوى، ومحو الجزاء

م	مضمون المادة	نظام تأديب الموظفين	نظام الانضباط الوظيفي	مقارنة / ملاحظة
٤٧ .	حالات سقوط المخالفة أو الدعوى	م٤٢: تسقط الدعوى التأديبية بمضي عشر سنوات من تاريخ وقوعها.	م٢٠: تسقط المخالفة أو الدعوى - بحسب الحال- في الحالات الآتية: ١- الوفاة.	نص النظام الجديد على أن حالات السقوط المذكورة تعد سقوطاً للمخالفة أو الدعوى، بحسب الحال.

		ولم ينص النظام على سقوطها بسبب الوفاة أو العجز الصحي.	٢- <b>العجز الصحي</b> الكلي الذي تتعذر معه مساءلة الموظف، المثبت بتقرير طبي من <u>الهيئة الطبية العامة</u> .	وكذلك عُُدلت المدة المحددة للسقوط، والمعياري في بداية احتسابها. إضافة إلى النص على حالتين مهمتين.
		٤٥م: للموظف طلب محو العقوبات بعد مضي ٣ سنوات من تاريخ صدورها، ويتم محوها بقرار من الوزير.	٣- مضي سنتين من تاريخ اكتشاف وقوع المخالفة أو من تاريخ اتخاذ آخر إجراء.	عُدلت المدة الخاصة بمحو الجزاءات التأديبية، ونص النظام الجديد على أن تلك المدة تقطع يصدر أي جزاء آخر.
<b>أحكام عامة</b>				
م	مضمون المادة	نظام تأديب الموظفين	نظام الانضباط الوظيفي	مقارنة / ملاحظة
٤٩.	تفويض الوزير	٤٦م: يجوز للوزير أو من في حكمه بقرار مكتوب التفويض ببعض صلاحياته.	٢٢م: يجوز للوزير التفويض ببعض صلاحيته بقرار مكتوب، عدا إيقاع جزاء الفصل.	في النظام الجديد يجب أن يصدر القرار الإداري بالفصل من الوزير دون غيره.

وفي الختام، أسأل الله أن يبارك في هذا الجهد المتواضع، وأن يسدد ما فيه من خلل، وصلى الله وسلم على نبينا وحبينا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين.