



قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية

بطاقة التشريع • النوع: قانون • رقم: 15 • التاريخ: 1438/02/06 الموافق 2016/11/06 هجري • عدد المواد: 140

• الحالة: قيد التطبيق

الجريدة الرسمية: • العدد: 13 نسخة الجريدة الرسمية • تاريخ النشر: 23/11/2016 الموافق 1438/02/23 هجري

• الصفحة من: 4

► مواد الإصدار (7-1)

► الفصل الأول: تعريف (1-1)

► الفصل الثاني: تخطيط وتنظيم الوظائف (5-2)

► الفصل الثالث: التعيين (6-21)

► الفصل الرابع: الرواتب والعلاوات والبدلات والمزايا الوظيفية الأخرى (22-29)

► الفصل الخامس: التدريب والتطوير (30-33)

► الفصل السادس: نظام تقييم الأداء (34-45)

► الفصل السابع: الترقىات (46-50)

► الفصل الثامن: النقل والندب والإعارة (51-59)

► الفصل التاسع: الإجازات (60-78)

► الفصل العاشر: الواجبات الوظيفية والأعمال المحظورة والمساءلة التأديبية (79-106)

► الفصل الحادى عشر: انتهاء الخدمة (107-116)

► الفصل الثاني عشر: مكافأة نهاية الخدمة (117-120)

► الفصل الثالث عشر: أحكام عامة (121-128)

نـحن نـتميم بـن حـمد آل ثـاني أـمير دـولة قـطر،
بـعد الاطـلاع عـلـى الدـستور،
وـعلى القـانون رقم (24) لـسـنة 2002 بـشـأن التـقـاعـد وـالـمعـاشـات، وـالـقـوـانـين المـعـدـلة لـهـ،
وـعلى القـانون رقم (2) لـسـنة 2004 بـشـأن ذـوي الـاحـتـيـاجـات الـخـاصـة،
وـعلى قـانـون إـداـرـة الـمـوـارـد الـبـشـرـية الصـادـرـ بالـقـانـون رقم (8) لـسـنة 2009،
وـعلى القرـار الـأـمـيرـي رقم (6) لـسـنة 2016 بالـهـيـكل الـتـنـظـيمـي لـوزـارـة التـنـمية الإـدارـية وـالـعـمل وـالـشـؤـون الـاجـتمـاعـية،
وـعلى مـشـروـع القـانـون المـقـدم من مـجـلس الـوزـراءـ،
وـبعد أـخذ رـأـي مـجـلس الشـورـىـ،
قـرـرـنا القـانـون الـأـتـيـ:

مواد الاصدار

المادة 1 - إصدار

يُعمل بأحكام قانون الموارد البشرية المدنية المرفق بهذا القانون.

المادة 2 - إصدار

تسرى أحكام القانون المرفق على الموظفين المدنيين بالوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهئيات والمؤسسات العامة، ويُستثنى من تطبيق أحكامه في حدود ما نصت عليه أنظمة توظيفهم، الفئات الآتية:

- ١- القضاة ومساعدو القضاة وأعضاء النيابة العامة ومساعدو النيابة العامة.
 - ٢- موظفو الديوانالأميري.
 - ٣- موظفو السلكين الدبلوماسي والقنصلي.
 - ٤- أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
 - ٥- موظفو قطر للبترول.
 - ٦- موظفو جهاز قطر للاستثمار.
 - ٧- موظفو ديوان المحاسبة.

المادة 3 - إصدار (عدلت بموجب قانون 25/2025)

على الجهات الحكومية الخاضعة لأحكام القانون المرفق والجهات التي تموّل موازنتها من الدولة ،
أن تزود ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي بكافة البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي
يطلبها الديوان .

المادة 4 - إصدار (عدلت بموجب قانون 25/2025)

على الجهات الحكومية التي تنظم شؤون موظفيها نظم وظيفية أو لوائح خاصة ، والجهات الأخرى التي تحول موازنتها من الدولة أو التي تساهم الدولة في موازنتها ، موافاة ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي بلوائح الموارد البشرية المعمول بها لديها ومشروعاتها وما يطرأ عليها من تعديلات مراجعتها وإبداء الرأي بشأنها لرئيس مجلس الوزراء ، بما يضمن توافق تلك اللوائح مع السياسة العامة للدولة في مجال الموارد البشرية .

المادة 5 - إصدار

يُصدر مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية للقانون المرفق، وإلى حين صدورها يستمر العمل بالقرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام قانون إدارة الموارد البشرية المشار إليه، بما لا يتعارض مع أحكام القانون المرفق.

المادة 6 - إصدار

يلغى قانون إدارة الموارد البشرية المشار إليه.

المادة 7 - إصدار

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ هذا القانون. ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

الفصل الأول: تعاريف**المادة 1 (عدلت بموجب قانون 25/2025)**

في تطبيق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية، تكون لكلمات والعبارات التالية، المعاني الموضحة قرین كل منها، ما لم يقتضي السياق معنى آخر:

الديوان: ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي .

رئيس الديوان : رئيس ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي .

الإدارة المختصة: الوحدة الإدارية المختصة بالتدريب أو التخطيط أو التنظيم والترتيب أو تنفيذ سياسات الموارد البشرية بالديوان ، بحسب الأحوال .

الجهة الحكومية: الوزارة أو الجهاز الحكومي أو الهيئة أو المؤسسة العامة، بحسب الأحوال.

الرئيس: الوزير أو رئيس الجهاز الحكومي أو رئيس الهيئة أو المؤسسة العامة، بحسب الأحوال.

الرئيس التنفيذي: وكيل الوزارة أو المسؤول الذي يلي الرئيس، أو المسؤول التابعة له الوحدة الإدارية المختصة بالموارد

البشرية بالجهة الحكومية، بحسب الأحوال.

الإدارة: الوحدة الإدارية المختصة بالموارد البشرية بالجهة الحكومية.

الموظف: كل من يشغل إحدى الوظائف طبقاً لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية.

الراتب الأساسي: الراتب المقرر للدرجة المالية للموظف وفقاً لجدولي الدرجات والرواتب رقمي (1)، (2) المرفقين بهذا

القانون، مضافاً إليه العلاوات الدورية المستحقة دون غيرها من علاوات أو بدلات أو مكافآت، أو وفقاً لعقد التوظيف.

الراتب الإجمالي: الراتب الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات المقررة بموجب أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية أو عقد التوظيف.

الجهة الطبية: المراكز الصحية والمستشفيات العامة والخاصة والعيادات المرخص بها.

الجهة الطبية المختصة: الجهة الطبية التي تحددها الجهة المختصة بشؤون الصحة العامة في الدولة.

الهيئة التأديبية: المجلس الدائم للتأديب أو اللجنة التأديبية، بحسب الأحوال.

الفصل الثاني: تخطيط وتنظيم الوظائف

المادة 2

تقوم الجهة الحكومية بالاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة بما يحقق أهدافها، وتطوير القدرات الفردية لموظفيها، وتوفير بيئة عمل آمنة وعادلة ومحفزة على العطاء المتميز والإبداع والابتكار والتعاون، وإشراك موظفيها في تطوير أنماط العمل بها.

المادة 3 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يعد الديوان دليلاً وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة، ويصدر به قرار من رئيس الديوان.

المادة 4

تصنف الجهة الحكومية الوظائف في مجموعات عامة تضم مجموعات نوعية، وتتضمن كل مجموعة نوعية الوظائف المتماثلة في طبيعة العمل ومستوى الواجبات والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة لشغلها.

وتقوم كل جهة حكومية بوصف وتصنيف وترتيب الوظائف في ضوء الهيكلين التنظيمي والوظيفي المعتمدين لها، ووفقاً لأحكام دليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة، ويجب أن يعتمد وصف وتصنيف وترتيب الوظائف من الإدارة المختصة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون البيانات التي يجب أن يتضمنها وصف الوظيفة.

المادة 5 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تعد كل جهة حكومية هيكلها الوظيفي بما يتناسب واحتياجاتها واحتياجاتها الفعلية، وفقاً للهيكل التنظيمي المعتمد، ولا يكون الهيكل الوظيفي نافذاً إلا بعد اعتماده من رئيس الديوان.

الفصل الثالث: التعين**المادة 6 (عدلت بموجب قانون 25/2025)**

يكون التعين في الوظائف في حدود الاحتياجات الفعلية للجهة الحكومية، ولا يجوز التعين إلا في وظيفة شاغرة، وتكون الأولوية في التعين للباحثين عن عمل المقيدة أسماؤهم لدى الديوان.

المادة 6 - مكرراً (أضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

تضطلع الإدارة المختصة الموجهات العامة لسياسات الإحلال والتوطين بالجهات الحكومية بالتنسيق مع الوحدات الإدارية ذات العلاقة.

وتقوم كل جهة حكومية بإعداد خطتها السنوية للإحلال والتوطين بمراعاة تلك الموجهات ، على أن يتم اعتماد الخطة السنوية المشار إليها من رئيس الديوان .

المادة 6 - مكرراً 1 (أضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

تلتزم الجهات الحكومية بتعيين القطريين المرشحين لشغل وظائف الإحلال خلال مدة لا تجاوز شهر من تاريخ ترشيحهم من الإدارة المختصة .

وفي حال عدم قيام الجهة الحكومية بتعيين المرشحين القطريين خلال المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون إبداء أسباب تقبلها الإدارة المختصة ، يجوز لرئيس الديوان ، بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء ، وبمراعاة شروط شغل الوظيفة ، تعينهم بتلك الجهات بدليلاً عن الموظفين غير القطريين ، وذلك ضمن خطط الإحلال والتوطين .

المادة 7

تشغل الوظائف بالتعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة، مع مراعاة توافر شروط شغل الوظيفة.

المادة 8

يكون الاختيار لشغل الوظائف بالتعيين على أساس الجدارة وعن طريق الإعلان، ويجوز بموافقة السلطة المختصة بالتعيين التجاوز عن شرط الإعلان بالنسبة للوظائف التي تقتضي طبيعتها ذلك.
وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون البيانات التي يجب أن يتضمنها الإعلان.

المادة 9 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تكون أداة التعيين وفقاً لما يلي:

- 1- بقرار من الأمير أو بمرسوم أو بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.
- 2- بموجب عقد توظيف وفقاً للنماذج المرفقة باللائحة التنفيذية لهذا القانون.
- 3- بعقد توظيف خاص، استثناءً من جدولي الدرجات والرواتب المرفقين بهذا القانون، وذلك لتعيين ذوي الخبرة والكفاءة المتميزة أو التخصصات النادرة، ويكون التعيين في هذه الحالة بموافقة رئيس مجلس الوزراء.
- 4- بعقد مؤقت بمكافأة مقطوعة وفقاً للضوابط والشروط التي يحددها مجلس الوزراء .
وفي جميع الأحوال يكون تعيين الموظفين غير القطريين بموجب عقود توظيف.

المادة 10 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

لمجلس الوزراء ، بناءً على اقتراح الجهة الحكومية وبعدأخذ رأي الديوان ، أن يضع أنظمة وظيفية لبعض الفئات أو الوظائف ذات الطبيعة الخاصة ، يحدد بموجبها الحقوق والواجبات والرواتب والمزايا التي تمنح لتلك الفئات أو شاغلي تلك الوظائف .

المادة 11

يجوز للجهة الحكومية شغل بعض الوظائف بنظام الدوام الجزئي وفقاً للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء.

المادة 11 - مكرراً (أضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

يجوز للجهة الحكومية التعاقد مع الطلاب القطريين المقيدين في إحدى مؤسسات التعليم العالي داخل الدولة لشغل بعض الوظائف بنظام الدوام الجزئي خلال فترة الدراسة مقابل مكافأة مقطوعة ، ويصدر بنظام هذا التعاقد قرار من مجلس الوزراء .
ولا تسرى أحكام قانون التأمينات الاجتماعية المشار إليه على الطالب المتعاقد وفقاً لهذا النظام

المادة 12 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تكون سلطة التعيين في الوظائف وفقاً لما يلي :

- 1- بقرار من الأمير ، في الوظائف التي ينص على أن يكون التعيين فيها بهذه الأداة في تشريعات خاصة .
- 2- بمرسوم ، في وظائف وكلاء الوزارات والوظائف التي ينص على أن يكون التعيين فيها بمرسوم . ويصدر بالنظام الوظيفي لوكلاه الوزارات قرار من الأمير .
- 3- بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، في وظائف وكلاء الوزارات المساعدين أو الوظائف التي ينص على أن يكون التعيين فيها بهذه الأداة .
- 4- بقرار من الرئيس ، في وظائف الدرجة الممتازة فما دونها أو بموجب عقد توظيف يحرر مع الموظف ، وذلك مع مراعاة أحكام هذا القانون والهيكلين التنظيمي والوظيفي المعتمدين للجهة ودليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة ، وتلتزم الإدارة بموافقة الإدارة المختصة بصورة من قرار التعيين أو عقد التوظيف أو أي تعديل يطرأ على العقد مرفقاً به كافة المستندات والبيانات اللازمة للتعيين خلال أسبوع من تاريخ صدور القرار أو توقيع العقد ، وللإدارة المختصة الاعتراض على القرار أو العقد إذا كان مخالفًا للقوانين واللوائح المعمول بها ، خلال ستين يوماً من تاريخ الصدور أو التوقيع ، ويعتبر كل من القرار أو العقد في هذه الحالة كأن لم يكن .
- 5- بقرار من رئيس الديوان وفقاً لحكم المادة (6 مكرراً/1) من هذا القانون .

المادة 13

يشترط في من يُعين في إحدى الوظائف:

- 1- أن يكون قطرياً الجنسية، فإن لم يوجد ف تكون الأولوية لأبناء القطرية المتزوجة من غير قطري، ثم الزوج غير القطري المتزوج من قطرية أو قطري، ثم مواطنى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ثم مواطنى الدول العربية، ثم الجنسيات الأخرى.
- 2- لا يقل عمره عن ثمانى عشرة سنة.
- 3- أن تتوافر لديه المؤهلات والشروط المطلوبة لشغل الوظيفة.
- 4- أن يجتاز الاختبارات والمسابقات وبرامج التأهيل التي تقررها الجهة الحكومية.
- 5- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.
- 6- أن تثبت لياقته طبياً لأداء أعباء الوظيفة المرشح لها، بشهادة من الجهة الطبية المختصة.

- 7- لا يكون قد صدر ضد حكم نهائي بالحبس في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة، جاز تعين الموظف بموافقة السلطة المختصة بالتعيين. وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة، فلا يحول ذلك دون التعين ما لم تقرر الإدارة بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقع أن تعين الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.
- 8- لا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم يمض على صدوره سنة على الأقل.

المادة 13 - مكرراً (اضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

لا يجوز تعين أو نقل أو ندب أو إعارة الموظف للعمل في وحدة إدارية بالهيكل التنظيمي للجهة الحكومية التي يعمل بها زوجه أو أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية .

المادة 14 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تللزم الجهات الحكومية بتوفير الوظائف المقررة للأشخاص ذوي الإعاقة ، وفقاً لأحكام القانون المنظم لذلك ، مع تزويدهم بجميع الوسائل الملائمة لتأدية واجباتهم الوظيفية ، وتجهيز أماكن عملهم بالمتطلبات التي تناسب احتياجاتهم .

المادة 15

يقضي الموظف المعين لأول مرة فترة اختبار مدتها ثلاثة أشهر قابلة للتجديد لمدة مماثلة، تبدأ من تاريخ مباشرة العمل، يتم خلالها تقدير مدى صلاحيته لشغل الوظيفة، وذلك بموجب تقرير يعده مدير الإدارة المعنية ويعتمد من الرئيس التنفيذي، فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته، ولا يجوز ندب أو إعارة الموظف خلال فترة الاختبار.

المادة 16

إذا قضيت فترة الاختبار بنجاح، أو انقضت دون إخطار الموظف كتابةً بإنها خدمته، اعتبر مثبتاً في وظيفته، وحسبت له تلك الفترة ضمن مدة خدمته.

أما إذا ثبت أنه غير صالح للقيام بأعباء وظيفته، فيصدر قرار بإنها خدمة الموظف قبل انتهاء فترة الاختبار، ويعلن الموظف بهذا القرار فور صدوره، ولا يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة عن فترة الاختبار التي تقضى بغير نجاح.

المادة 17

تكون الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها، فإذا تم تعين أكثر من موظف في درجة واحدة في تاريخ واحد، يتم تحديد الأقدمية فيما بينهم على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

المادة 18 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يُعين الموظف غير القطري وفقاً لدليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة ، ويجوز للجهة الحكومية بموافقة مسبقة من الديوان وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة منحه علاوة استثنائية ، على ألا يتجاوز الراتب الأساسي والعلاوة الاستثنائية للموظف نهاية المربوط في جدول الدرجات والرواتب رقم (2) المرفق بهذا القانون .

المادة 19 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يستحق الموظف عند التعيين بداية الراتب الأساسي للدرجة المعين عليها .
ويجوز تعيين الموظف براتب أعلى من بداية الراتب الأساسي المقرر لدرجة وظيفته ، بناءً على خبرته العملية ، وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون .
ويكون الاعتداد بالخبرة العملية في القطاع الخاص ، وفقاً للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من رئيس الديوان .
ويكون استحقاق الموظف للراتب الشهري اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل ، ويتم احتسابه وفقاً للساعات التي يقضيها في العمل .

المادة 20 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يجوز إعادة تعيين الموظف الذي عُين بدون مؤهل وحصل على مؤهل أثناء الخدمة ، أو الموظف الذي حصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ، في وظيفة شاغرة بالجهة الحكومية ، إذا كان المؤهل الحاصل عليه متطلباً لشغلها ، متى توفرت فيه الشروط الأخرى الالزامية لشغل الوظيفة ، أو رفع درجة وظيفته ، وفقاً لدليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة .
وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الشروط والضوابط الالزامية لإعادة تعيين الموظف وفقاً لحكم الفقرة السابقة .

المادة 21

يجوز إعادة تعيين الموظف الذي انتهت خدمته ، وكان يعمل في إحدى الجهات التي يسري عليها أحكام هذا القانون في وظيفته السابقة التي كان يشغلها ، أو في وظيفة أخرى مماثلة في اشتراطات شغلها ، بذات الدرجة والراتب الأساسي الذي كان يتلقاه عند انتهاء خدمته بذات الجهة الحكومية التي كان يعمل بها أو أي جهة حكومية أخرى ،

مع الاحتفاظ له بالمنصب التي قضاهما في وظيفته السابقة في الأقدمية.
وإذا أمضى الموظف المدة التي ترك فيها الخدمة في عمل أكسبه خبرة عملية، جاز إعادة تعيينه في وظيفة بدرجة أعلى من درجة السابقة متى توافرت فيه شروط شغل هذه الوظيفة.
ويقضى الموظف المعاد تعيينه في وظيفة أخرى مماثلة أو في وظيفة بدرجة أعلى فترة اختبار جديدة مدتها ثلاثة أشهر تبدأ من تاريخ مباشرته العمل.

الفصل الرابع: الرواتب والعلاوات والبدلات والمزايا الوظيفية الأخرى

المادة 22

تحدد درجات ورواتب الموظفين وفقاً للجدولين رقمي (1)، (2) المرفقين بهذا القانون، ويجوز تعديل هذين الجدولين بقرار من الأمير.

المادة 23 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يستحق الموظف القطري العلاوة الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة ، وذلك إلى أن يبلغ راتبه نهاية مرتبه الدرجة ، وتحسب قيمة العلاوة بنسبة من فئات العلاوة الدورية المحددة بجدول الدرجات والرواتب رقم (1) ، وفقاً لمستوى تقييم أدائه الوظيفي للسنة المستحقة عنها ، على النحو الموضح بالجدول التالي :

نسبة العلاوة الدورية	مستوى تقييم الأداء
150 % من فئة العلاوة	أداء استثنائي
125 % من فئة العلاوة	أداء يتجاوز التوقعات
100 % من فئة العلاوة	أداء يحقق التوقعات
75 % من فئة العلاوة	أداء دون التوقعات
لا يستحق	أداء ضعيف

ويستحق الموظف المعين لأول مرة أو المعاد تعيينه ، العلاوة الدورية بنسبة المدة من تاريخ تعيينه أو إعادة تعيينه حتى الأول من يناير التالي لذلك التاريخ ، ويُعتد بأول تقييم أداء يحصل عليه الموظف في حساب نسبة العلاوة الدورية المستحقة عن المدة المشار إليها .

ولا تسرى أحكام هذه المادة على الموظفين العاملين بالجهات الحكومية التي لديها نظام خاص لتقدير الأداء مغاير للمعمول به وفقاً لأحكام هذا القانون .

المادة 24 ملغاة (الغيت بموجب قانون 25/2025)

المادة 25 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تُمنح مكافأة شهرية للموظف القطري الذي يبلغ راتبه الأساسي نهاية مربوط درجته ، ويتم منح هذه المكافأة بذات النسب والضوابط المحددة بالمادة (23) من هذا القانون ، ويستمر صرف هذه المكافأة لحين موعد استحقاقه للعلاوة الدورية .

المادة 26 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يستحق الموظف العلاوات والبدلات والحوافز الآتية :

- 1- علاوة اجتماعية .
- 2- بدل سكن .
- 3- بدل تنقل .
- 4- بدل تمثيل .
- 5- بدل طبيعة عمل وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء .
- 6- علاوة خاصة .
- 7- علاوة احتفاظ .
- 8- علاوة استثنائية .
- 9- علاوة استقطاب واستبقاء .
- 10- بدل هاتف .
- 11- بدل عمل إضافي .
- 12- بدل استخدام سيارة خاصة .
- 13- بدل إشراف .
- 14- بدل أثاث .
- 15- بدلأمانة صندوق .
- 16- علاوة شهادة مهنية متخصصة وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من رئيس الديوان .
- 17- حافز أداء .
- 18- حافز أداء إشرافي .
- 19- حافز زواج سنوي .

ويجوز تعديل العلاوات والبدلات والحوافز المشار إليها أو إضافة غيرها بقرار من مجلس الوزراء .

كما يجوز أن تُخصص الجهة الحكومية لموظفيها سكنًا وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من رئيس الديوان ، ويوقف صرف بدل السكن المشار إليه بالفقرة الأولى من هذه المادة ، من تاريخ تسلم الموظف السكن .

فيما عدا البنود أرقام (5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 16) من هذه المادة ، تُحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون فئات هذه العلاوات والبدلات والحوافز وشروط وضوابط استحقاقها .

المادة 26 - مكرراً (أضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

يجوز للجهة الحكومية ، بموافقة مسبقة من الديوان ، منح الموظف القطري علاوة استقطاب واستبقاء على لا يتجاوز الراتب الأساسي والعلاوة المشار إليها نهاية المربوط في جدول الدرجات والرواتب رقم (1) المرفق بهذا القانون ، ولا تمنح هذه العلاوة لأكثر من نسبة (5%) من شاغلي الوظائف التخصصية والإشرافية ووظائف وكلاء الوزارات المساعدين بالجهة ، ويجوز بموافقة رئيس مجلس الوزراء تجاوز هذه النسبة بحد أقصى (10%) من إجمالي شاغلي الوظائف المشار إليها .

ويحدد رئيس الديوان الشروط والضوابط الأخرى الخاصة بمنح العلاوة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

المادة 27

يجوز صرف سلف نقدية للموظفين، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون أنواع ومقدار هذه السلف، وضوابط صرفها، حالات الإعفاء منها.

المادة 28

تحمل الجهة الحكومية تذاكر سفر المهام الرسمية للموظف وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

المادة 29

تحمل الجهة الحكومية تذاكر سفر الموظف غير القطري وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

الفصل الخامس: التدريب والتطوير

المادة 30 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

على الجهة الحكومية ، بالتنسيق مع الإدارة المختصة ، وضع خطة للتدريب والتطوير وفقاً للمسار الوظيفي بما يحقق أهدافها في إطار السياسة العامة للدولة ، وبما يكفل تطوير أداء موظفيها عن طريق تزويدهم بفرص ملائمة للتدريب والتطوير والتأهيل ، بهدف تنمية وتعزيز قدراتهم وإكسابهم مهارات جديدة تحسن من أدائهم لمهام الوظائف التي يشغلونها ، وتهلهم لتولي مهام وظيفية أعلى ، وذلك وفقاً للشروط والضوابط التي يحددها رئيس الديوان .

المادة 31 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تقوم الإدارة بتنفيذ خطة التدريب والتطوير السنوية بعد اعتماد الميزانية ، ولها أن تعدها وفقاً لمتطلبات العمل ، بالتنسيق مع الإدارات المعنية ، وبما لا يجاوز ميزانية التدريب المعتمدة . وفيما عدا الوظائف الحرفية والعمالية ، يتبعن إتاحة دورات تدريبية أو بدائل تدريبية لجميع الموظفين المرشحين للترقية ، وذلك لاكتساب المهارات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة التي ستتطلب الترقية إليها . وبمراجعة المصلحة العامة ، يجوز لرئيس الديوان ، بناءً على طلب الجهة الحكومية ، استثناء بعض الموظفين من الدورات التدريبية أو البدائل التدريبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

المادة 32

تعتبر المادة التي يقضيها الموظف في التدريب مدة عمل يتمتع فيها بجميع المزايا التي يتمتع بها في الوظيفة ، ويعتبر التخلف عن التدريب دون عذر قبله جهه العمل إخلالاً بواجبات الوظيفة .

المادة 33 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يتولى الديوان تحديد الاحتياجات للابتعاث الحكومي للحصول على مؤهلات جامعية فأعلى طبقاً للخطة الوطنية للقوى العاملة بالتنسيق مع الجهات الحكومية ، وعلى تلك الجهات موافاة الديوان باحتياجاتها الفعلية للابتعاث ، وفقاً لتلك الخطة .

المادة 33 - مكرراً (أضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

يجوز إيفاد الموظف في بعثة دراسية للمدة وبالشروط المنصوص عليها في القانون المنظم للبعثات الدراسية .

ويمنح الموظف خلال مدة البعثة راتب الوظيفة التي يشغلها والعلاوات والبدلات الأخرى المقررة لها ، عدا البدلات المرتبطة بطبيعة العمل .

الفصل السادس: نظام تقييم الأداء

المادة 34 ملغاً (الغيت بموجب قانون 25/2025)

المادة 35 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تضع الإدارة المختصة الموجهات العامة لتقييم أداء الموظفين ، بما في ذلك نماذج تقييم أدائهم ، ويتم تقييم أداء الموظف سنوياً .
وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون ضوابط ونظم وأساليب تقييم الأداء الوظيفي .

المادة 36 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تكون مستويات تقييم الأداء على النحو التالي :

المستوى الأول والأعلى.	:	أداء استثنائي
المستوى الثاني.	:	أداء يتجاوز التوقعات
المستوى الثالث .	:	أداء يحقق التوقعات
المستوى الرابع .	:	أداء دون التوقعات
المستوى الخامس والأخير .	:	أداء ضعيف

المادة 37 ملغاً (الغيت بموجب قانون 25/2025)**المادة 38**

في حالة إعارة الموظف أو ندبه داخل الدولة، تختص بوضع تقييم الأداء النهائي عنه الجهة التي قضى بها المدة الأكبر من السنة التي يوضع عنها التقييم.

إذا كانت المدة التي قضتها الموظف في جهة عمله الأصلي والجهة المعار أو المنتدب إليها متساوية، تختص بوضع تقييم أدائه جهة عمله الأصلي، على أن تقوم الجهة المعار أو المنتدب إليها الموظف بوضع تقييم أدائه عن فترة الإعارة أو الندب وترسله إلى جهة عمله الأصلي للاسترشاد به عند وضع تقييم الأداء.

المادة 39 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يكون تقييم أداء الموظف بمستوى أداء يحقق التوقعات حكماً، في الحالات التالية:

- 1- الإيفاد في بعثة دراسية أو دورة تدريبية لمدة تتجاوز ثمانية أشهر .
- 2- الحصول على إجازة دراسية ، أو إجازة مرافقة مريض ، أو إجازة مرافقة الزوج ، أو إجازة رعاية أبناء ، أو إجازة رعاية أحد الوالدين أو الأقارب ، أو إجازة العدة الشرعية ، أو إجازة تفرغ استثنائية ، أو إجازة مرضية في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة (69) من هذا القانون ، لمدة تتجاوز ثمانية أشهر .
- 3- الإعارة للعمل خارج الدولة لمدة تتجاوز ثمانية أشهر .
- 4- شغل عضوية مجلس الشورى .
- 5- شغل عضوية المجلس البلدي المركزي .

المادة 39 - مكرراً (أضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

مع مراعاة أحكام المادة (39) من هذا القانون ، يكون تقييم أداء الموظف بمستوى أداء دون التوقعات حكماً إذا حصل على إجازات يجاوز مجموع مدها ثمانية أشهر خلال السنة المستحقة عنها التقييم .

المادة 40 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

في حالة إعادة تعيين الموظف أو نقله من جهة حكومية إلى أخرى ، تختص بوضع تقييم الأداء النهائي عنه الجهة التي قضى بها المدة الأكبر من السنة التي يوضع عنها التقييم ، فإذا كانت المدة التي قضتها الموظف في جهة عمله المنقول منها أو التي كان يعمل بها قبل إعادة تعيينه

والجهة المنقول إليها أو المعاد تعينه بها متساوية ، تختص بوضع تقييم أدائه الجهة الحكومية المنقول إليها أو المعاد تعينه بها ، بحسب الأحوال .
وإذا لم يوجد للموظف الذي أعيد تعينه في جهة أخرى تقييم أداء عن السنوات السابقة مباشرة على إعادة تعينه ، بسبب إلغاء جهة عمله السابقة أو لأي سبب آخر ، فيعتمد في هذه الحالة بتقرير تقييم أدائه عن السنة الأولى بالجهة التي أعيد تعينه فيها ، وذلك بالنسبة للسنوات السابقة التي لا يوجد له فيها تقييم أداء .

المادة 41 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

لا يجوز تقييم أداء الموظفين من الفئات المبينة فيما يلي ، بمستوى أداء استثنائي أو أداء يتجاوز التوقعات :

- 1- الموظف الذي أتيحت له فرصة تدريب خلال العام الذي يوضع عنه تقرير تقييم الأداء ، ولم يجتازه بنجاح ، أو تخلف عنه دون عذر قبله جهة عمله .
 - 2- الموظف الذي وقع عليه جزاء تأديبي بالخصم من راتبه أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام ، أو وقعت عليه جزاءات يجاوز مجموعها الخصم من الراتب أو الوقف عن العمل خمسة عشر يوماً خلال العام الذي يوضع عنه تقرير تقييم الأداء ، أو أي جزاء آخر أشد .
 - 3- الموظف من شاغلي وظائف الدرجتين الخاصة والممتازة الذي وقع عليه أي جزاء ، فيما عدا جزاء التنبيه ، خلال العام الذي يوضع عنه تقرير تقييم الأداء .
-

المادة 42 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تسلىء الإدارة بعد الانتهاء من اعتماد تقارير تقييم الأداء ، إعلان كل موظف بصورة من تقرير تقييم أدائه ، ويجوز للموظف أن يتظلم منه إلى الرئيس خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلانه ، ويبيت الرئيس في التظلم خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديمها ، ويعتبر انقضاء الميعاد المذكور دون إخطار الموظف بتعديل التقرير بمثابة قرار بالرفض ، ويكون قرار الرئيس في التظلم نهائياً .

ولا يعتبر التقرير نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه .
ويتم الإعلان بتسليم الإخطار للموظف شخصياً بمقر عمله ، أو إخباره بإحدى الوسائل الإلكترونية الحديثة أو على عنوانه الوطني أو بكتاب مسجل على عنوانه الثابت بملف خدمته .

المادة 43

إذا تم تقييم أداء الموظف بمستوى ضعيف لمرتين متتاليتين، جاز نقله إلى وظيفة أخرى مناسبة في الجهة الحكومية دون تخفيض راتبه، فإذا قُدم عنه تقرير ثالث بمستوى ضعيف تالٍ مباشرة للتقريرين السابقين، جاز إنهاء خدمته دون المساس بحقه في المعاش أو مكافأة نهاية الخدمة.

المادة 44 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يجوز للرئيس منح مكافأة تشجيعية للموظف الذي يقدم خدمات متميزة أو أعمالاً أو بحوثاً أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير في النفقات ، على ألا تزيد على الراتب الإجمالي للموظف ، ولا تمنح هذه المكافأة لأكثر من مرة واحدة خلال السنة المالية .
ويجب أن يتضمن قرار منح المكافأة بياناً بمبررات منحها .
وفي جميع الأحوال ، لا يجوز منح هذه المكافأة إلا إذا توفر الاعتماد المالي .

المادة 45 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

للجهة الحكومية أن تمنح مكافآت عينية للموظفين المتميزين أو الإدارات المتميزة بشرط توفر الاعتماد المالي ، على ألا تزيد قيمة المكافأة على (5,000) خمسة آلاف ريال للموظف أو للإدارة ، وفقاً للضوابط التي يحددها رئيس الديوان .

المادة 45 - مكرراً (اضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

يجوز للرئيس منح مكافأة تميز وظيفي للموظف الذي قدم خدمات ، أو أعمالاً أو بحوثاً أو اقتراحات ساهمت في حصول الجهة الحكومية التي يعمل بها على جائزة التميز الحكومي ، على ألا تزيد على الراتب الشهري الإجمالي للموظف ، ولا تمنح هذه المكافأة لأكثر من مرة واحدة خلال العام الذي حصلت فيه الجهة على الجائزة ، ولا يجوز أن تزيد جملة المكافآت التي تصرف لهذا الغرض على نسبة (5%) من إجمالي الموازنة السنوية المخصصة للباب الأول للجهة .

ويشترط لصرف المكافأة ألا يقل تقييم أداء الموظف عن مستوى يحقق التوقعات عن السنة السابقة على تاريخ حصول الجهة على جائزة التميز الحكومي ، وألا يكون قد حصل على إجازات تزيد على ثلاثة أشهر خلال السنة السابقة على تاريخ الحصول على الجائزة فيما عدا الإجازات الدورية أو العارضة .

وفي جميع الحالات لا يجوز منح هذه المكافأة إلا إذا توفر الاعتماد المالي .

الفصل السابع: الترقىات

المادة 46 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تكون الترقية في وظائف الدرجات من الثانية عشرة حتى الممتازة وفقاً للمدة البيينية وتقييم الأداء

ولا يجوز ترقية الموظف إلا إلى وظيفة شاغرة في الدرجة التالية لدرجته مباشرة، ومع ذلك يجوز رفع الوظيفة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وترقية الموظف إليها بشرط توافر الاعتماد المالي اللازم لها، ومراعاة أحكام دليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة.

وتصدر قرارات الترقية من السلطة المختصة بالتعيين، وتلتزم الإدارة بموافقة الإدارة المختصة بصورة من قرار الترقية مرفقاً به كافة البيانات والمستندات الالزمة للترقية خلال أسبوع من تاريخ صدوره، وللإدارة المختصة الاعتراض على قرار الترقية إذا كان مخالفًا للقوانين واللوائح المعمول بها خلال ستين يوماً من تاريخ صدوره، ويعتبر القرار في هذه الحالة كأن لم يكن.

المادة 47 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

مع مراعاة حكم المادة (31) من هذا القانون ، يشترط في الترقية للوظائف حتى الدرجة الممتازة ، ألا يقل مستوى تقييم أداء الموظف عن السنتين الأخيرتين عن مستوى أداء يحقق التوقعات ، وقضاء المدة البيينية المحددة بدليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة ، واجتياز الدورات التدريبية أو البدائل التدريبية المقرونة للموظفين المرشحين للترقية والتي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الديوان ."

المادة 47 - مكرراً (اضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

تُخفض المدة البيينية الالزمة للترقية والمحددة بدليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة بمقدار سنة في الحالات التالية :

- 1- إذا كانت المدة البيينية ثلاثة سنوات وحصل الموظف على تقييمي أداء بمستوى "أداء استثنائي" خلال السنتين الأولى والثانية من تاريخ حصوله على الدرجة الحالية .
 - 2- إذا كانت المدة البيينية أربع سنوات وحصل الموظف على ثلاثة تقييمات أداء بمستوى "أداء استثنائي" خلال السنوات الثلاث الأولى من تاريخ حصوله على الدرجة الحالية .
 - 3- إذا كانت المدة البيينية خمس سنوات وحصل الموظف على أربع تقييمات أداء بمستوى "أداء استثنائي" خلال السنوات الأربع الأولى من تاريخ حصوله على الدرجة الحالية .
- ولا تسري أحكام هذه المادة على الموظفين العاملين بالجهات الحكومية التي لديها نظام خاص لتقييم الأداء مغاير للمعمول به وفقاً لأحكام هذا القانون .

المادة 48 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يجوز بقرار من الرئيس ترقية الموظف الحاصل على إحدى جوائز التميز الحكومي الفردية إلى الدرجة الأعلى مباشرة بما لا يجاوز الدرجة الممتازة ، دون التقيد بشرط المدة البينية أو المؤهل ، ولا تؤثر تلك الترقية على موعد استحقاق الترقية البينية متى توفرت شروط استحقاقها.

ويُمنح الموظف بالدرجة المالية الممتازة فأعلى أو المُعين بعقد توظيف خاص الحاصل على إحدى الجوائز المنصوص عليها بالفقرة السابقة ، مكافأة مالية تعادل الراتب الشهري الإجمالي للموظف.

المادة 49

يستحق الموظف القطري من شاغلي وظائف الدرجة الممتازة فما دونها عند الترقية بداية مرتب الدرجة المرقى إليها أو الراتب الذي كان يتتقاضاه قبل الترقية مسافاً إليه علاوة دورية بالفئات المحددة للدرجة المرقى إليها، أيهما أكبر، وفقاً لما هو مبين بجدول الدرجات والرواتب رقم (1)، على ألا يتجاوز نهاية مرتب الدرجة المرقى إليها.

المادة 50

لا تؤثر الترقية على موعد استحقاق العلاوة الدورية متى توافرت شروط استحقاقها.

الفصل الثامن: النقل والندب والإعارة**المادة 51**

مع مراعاة أحكام دليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة، يجوز نقل الموظف من جهة حكومية إلى أخرى تحقيقاً للمصلحة العامة، بشرط موافقة الرئيسين المختصين.

ويكون النقل من وظيفة إلى أخرى داخل الجهة الحكومية بقرار من الرئيس.

المادة 52

لا يجوز نقل الموظف إلا إلى وظيفة شاغرة بذات درجة ومتتوافر فيه شروط شغلها.

ولا يترتب على النقل المساس بالحقوق التي يتمتع بها الموظف وقت نقله، عدا ما كان مرتبطاً بطبيعة العمل.

المادة 53

يجوز بقرار من الرئيس ندب الموظف للقيام مؤقتاً بأعباء وظيفة أخرى في الجهة الحكومية التي يعمل بها، من ذات درجة وظيفته أو من درجة تعلوها مباشرةً، ويجوز أن يكون الندب بالإضافة إلى عمله الأصلي. ويكون الندب لمدة لا تجاوز سنة قابلة للتجديد لمدة أو مدد أخرى مماثلة، وبحد أقصى ثلاث سنوات. ولا يستحق الموظف بدل عن هذا الندب.

المادة 54

يجوز ندب الموظف إلى وظيفة في جهة حكومية أخرى، ويكون الندب في هذه الحالة بناءً على طلب الجهة المنتدب إليها الموظف، وموافقة الرئيسيين المختصين. ويكون الندب لمدة لا تجاوز سنة قابلة للتجديد لمدة أو مدد أخرى مماثلة، وبحد أقصى ثلاث سنوات، وبقرار من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز ذلك وفقاً لمقتضيات الضرورة. وتتحمل الجهة المنتدب منها الموظف راتبه الأساسي وجميع مستحقاته المرتبطة بوظيفته الأصلية طوال مدة الندب، وتتحمل الجهة المنتدب إليها بدل الندب.

المادة 55

يستحق الموظف المنتدب طبقاً لأحكام المادة السابقة بدل ندب شهري وفقاً للضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

المادة 56

يجوز بقرار من الرئيس إعارة الموظف، بعد موافقته، إلى أي من الجهات الحكومية الأخرى أو الشركات التي تسهم فيها الدولة، أو المؤسسات الرياضية والمؤسسات الخاصة ذات النفع العام، والجمعيات وما في حكمها، أو الشركات التي تطرح أسهامها للاكتتاب العام، وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أو مدد أخرى مماثلة، وبحد أقصى ست سنوات. ويجوز إعارة الموظف من الشركات والمؤسسات والجمعيات المشار إليها في الفقرة السابقة إلى الجهات الحكومية بشرط حصول الجهة الحكومية على موافقة رئيس مجلس الوزراء على الإعارة.

المادة 57 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تتحمل الجهة المعار إليها الموظف راتب الوظيفة التي أُعير إليها وجميع مخصصاتها ومزاياها الأخرى أو الراتب الإجمالي والمخصصات والمزايا التي يتلقاها من جهة عمله المعار منها أيهما أكبر، ويجوز لرئيس مجلس الوزراء الموافقة على منح الموظف المعار راتبه الإجمالي والمخصصات والمزايا التي يتلقاها من جهة عمله

المُعْارِمِنَهَا إِذَا كَانَ رَاتِبَهُ الإِجمَالِيُّ أَعْلَى مِنْ سَلْمِ الرَّوَاتِبِ فِي جَدْوِيلِ الْدَّرَجَاتِ وَالرَّوَاتِبِ رقمي (1) ، (2) المرفقين بهذا القانون .

وفي جميع الأحوال يستحق الموظف البدلات والمزايا الوظيفية الأخرى المقررة للوظيفة المُعْارِمِنَهَا بشرط عدم الازدواجية في صرف أي علاوة أو بدل مقرر على ذات الأساس .

المادة 57 - مكرراً (أضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

استثناءً من أحكام المادتين (56) ، (57) من هذا القانون ، يجوز بموافقة رئيس مجلس الوزراء ، بناءً على اقتراح الرئيس ، إعارة الموظف بعد موافقته إلى الجمعيات والمؤسسات الخيرية والمنظمات غير الهدافة للربح ، ويجوز في هذه الحالة أن يتضمن قرار الإعارة استمرار صرف كل أو بعض الراتب الإجمالي للموظف المُعْارِمِنَهَا ومميزات الوظيفة التي كان يشغلها من جهة عمله المُعْارِمِنَهَا ، وذلك وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة .

المادة 58 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، بناءً على اقتراح الرئيس ، إعارة الموظف بعد موافقته إلى جهة تابعة للحكومات أو الهيئات أو المنظمات العربية أو الأجنبية أو الدولية . وعلى أن يتضمن قرار الإعارة استمرار صرف الراتب الإجمالي للموظف المُعْارِمِنَهَا ومميزات الوظيفة التي كان يشغلها من جهة عمله المُعْارِمِنَهَا ، وذلك وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ، وإذا كان إجمالي ما يتتقاضاه الموظف من الجهة المُعْارِمِنَهَا والجهة المُعْارِمِنَهَا أقل مما يتتقاضاه موظفو السلكين الدبلوماسي والقنصلاني الماثلين له في الدرجة يُصرف له الفرق من الجهة المُعْارِمِنَهَا .

المادة 59

تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون القواعد والأحكام التفصيلية للنقل والندب والإعارة.

الفصل التاسع: الإجازات

المادة 60 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تحدد بقرار من الأمير ، أيام العمل في الأسبوع وأيام المناسبات والاعطلات الرسمية والأسبوعية ، ول مجلس الوزراء ، بناءً على اقتراح رئيس الديوان ، تحديد مواقف العمل الأسبوعية وأالية تنظيمها ، ونظام العمل عن بعد والدوام المرن ، وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ، ولا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا في حدود الإجازات التي يرخص له بها طبقاً لأحكام هذا القانون ، وإذا كان الفاصل بين عطلتين رسميتين يوم عمل واحد ، فيعتبر عطلة ضمن العطلتين .

ويجوز لمجلس الوزراء ، بناءً على اقتراح الجهة الحكومية، استثناء الوظائف التي تستدعي ظروفها عدم التقييد بمواعيد العمل المشار إليها بالفقرة السابقة ، ويحدد الرئيس ضوابط ومواعيد العمل بتلك الوظائف .

المادة 61 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تكون الإجازات على النحو التالي :

- 1- إجازة دورية .
 - 2- إجازة عارضة .
 - 3- إجازة مرضية .
 - 4- إجازة وضع .
 - 5- إجازة رعاية الأبناء .
 - 6- إجازة حج .
 - 7- إجازة زواج .
 - 8- إجازة العدة الشرعية .
 - 9- إجازة عزاء .
 - 10- إجازة مرافقة الزوج .
 - 11- إجازة محرم .
 - 12- إجازة مرافقة مريض .
 - 13- إجازة تفرغ استثنائية .
 - 14- إجازة تفرغ للقيام بمهام وأعمال التدريب بمعاهد ومراكز التدريب الحكومية .
 - 15- إجازة دراسية .
 - 16- إجازة امتحانات .
 - 17- إجازة بدون راتب .
- ويجوز لمجلس الوزراء تقرير أية إجازات أخرى .

وتُحسب الإجازات المنصوص عليها في هذه المادة ضمن مدة الخدمة الفعلية للموظف ، وإذا تجاوز مجموع مدد الإجازات بدون راتب سنة فلا تُحسب المدة الزائدة ضمن مدة الخدمة الفعلية للموظف بإستثناء الإجازة بدون راتب لرافقة الزوج التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون .

المادة 62 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يستحق الموظف سنويًا إجازة دورية براتب إجمالي ، طبقاً لما يلي :

1- (45) يوماً لشاغلي وظائف الدرجة السابعة فأعلى أو ما يعادلها .

2- (40) يوماً لشاغلي وظائف الدرجات من العاشرة إلى الثامنة أو ما يعادلها .

3- (30) يوماً لشاغلي وظائف الدرجات الأخرى أو ما يعادلها .

ويستحق الموظف إجازة دورية عن أي جزء من السنة ، بعد انتهاء فترة الاختبار بنجاح وحتى نهاية السنة المالية ، وتحسب بنسبة المدة التي عملها في السنة .

وإذا تخللت إجازة الموظف أيام المناسبات والعطلات الرسمية أو أيام إجازة مرضية فتضاف أيام بعدها إلى إجازته .

واستثناءً من حكم هذه المادة ، يصدر مجلس الوزراء ، قراراً بتنظيم الإجازة الدورية للجهات الحكومية التي تقتضي طبيعة عملها وضع تنظيم خاص لها .

المادة 63 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

على الجهة الحكومية أن تشجع موظفيها على القيام بإجازاتهم الدورية بشكل سنوي ، وإذا لم يتمكن الموظف من القيام بكامل إجازته الدورية ، فيجب عليه في هذه الحالة أن يقوم بنصف الإجازة على الأقل متصلة أو غير متصلة ، وترحيل الرصيد المتبقى من مدة الإجازة والقيام بها في السنة التالية فقط ، ولا يجوز منح الموظف أثناء الخدمة بدلاً نقدياً عن الرصيد المتبقى وغير المستنفد من إجازاته السنوية .

واستثناءً من حكم الفقرة السابقة ، يجوز للرئيس التنفيذي في ضوء حاجة العمل وبمراعاة توفر الاعتماد المالي ، عدم الموافقة على قيام الموظف بكامل إجازته الدورية ، أو استدعاؤه من الإجازة قبل انتهائها ، على أن يتم تعويض الموظف بصرف مقابل مادي عن مدة الإجازة التي حُرم منها ، ويحسب على أساس راتبه الإجمالي وقت استحقاق الإجازة ، وترحيل الرصيد المتبقى من مدة الإجازة والقيام بها في السنة التالية فقط ، وتحدد اللائحة التنفيذية مدة الإجازة التي يصرف عنها مقابل المادي .

وفي جميع الأحوال لا يجوز حرمان أكثر من (10%) من موظفي الجهة الحكومية من القيام بإجازاتهم الدورية ، ويجوز في الظروف الاستثنائية زيادة هذه النسبة بموافقة رئيس مجلس الوزراء .

واستثناءً من الأحكام السابقة ، يجوز للموظف من شاغلي الوظائف الحرافية والعمالية ترحيل كامل إجازته الدورية إلى السنة التالية فقط .

المادة 64 (عدلت بموجب قانون 23/2020)

مع مراعاة حكم المادة السابقة، يجوز صرف منحة إجازة للموظف القطري تُعادل راتب أساسى لشهر واحد، أو جزء منها، عن كل سنة، في حال توافر الاعتماد المالي للبند المخصص لمنحة الإجازة في موازنة الجهة الحكومية.

ولا يجوز صرف هذه المنحة في حال قيام الموظف بأى إجازة تزيد مدتها على سنة باستثناء الإجازة المرضية.".

المادة 65 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يستحق الموظف إجازة عارضة لسبب طارئ لمدة لا تجاوز عشرة أيام عمل في السنة .
ويسقط حق الموظف في تلك الإجازة بمضي السنة المالية المستحقة عنها .

المادة 66 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يجب على الموظف الذي ينقطع عن العمل بسبب المرض مراجعة أقرب جهة طبية للكشف عليه وتقرير الإجازة المرضية الالزمة ، وعليه إبلاغ جهة عمله بالتقدير .
ويكون الترخيص بالإجازة المرضية للموظف من الجهة الطبية لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام عمل متصلة في المرة الواحدة وبحد أقصى خمسة عشر يوم عمل في السنة ، فإذا كانت الحالة المرضية تستدعي إجازة أكثر من ذلك ، يحال تقرير الإجازة المرضية إلى الجهة الطبية المختصة لاعتماده ، وتحديد مدة الإجازة المرضية التي تمنح للموظف .

المادة 67

إذا ألم المرض بالموظف وهو بالخارج لقضاء إجازة دورية، أو لأداء مهمة رسمية، تعين عليه أن يحصل على تقرير طبي عن حالته المرضية، مصدقاً عليه من البعثة الدبلوماسية إن وجدت، وعلى الموظف تقديم التقرير إلى جهة عمله فور عودته من الخارج لإحالته للجهة الطبية المختصة لاعتماده، وتحديد مدة الإجازة المرضية التي تمنح له.

المادة 68

على الجهة الطبية المختصة أن تمنح الموظف المصاب بمرض معد، حتى إذا لم يمنعه ذلك من القيام بالعمل، إجازة مرضية إلى أن يصدر تقرير منها بشفائه، كما يجب عليها إبلاغ الجهة الحكومية التابع لها الموظف بعدم السماح له بمزاولة عمله طوال هذه الفترة، وفي الحالات التي لا يرجى فيها شفاء الموظف من المرض تقوم الجهة الطبية المختصة ببيان ذلك في تقريرها عن الموظف.

المادة 69 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تكون الإجازات المرضية براتب إجمالي فيما لا يجاوز ثلاثة أيام في السنة ، وبنسبة (75%) من الراتب الإجمالي فيما يجاوز تلك المدة ، وتكون الإجازة بنسبة (50%) من الراتب الإجمالي فيما زاد على أربعة أشهر في السنة .

ولا يسري الحكم المنصوص عليه في الفقرة السابقة خلال فترات الإقامة للعلاج بأحد المستشفيات داخل الدولة أو فترات العلاج بالخارج على نفقة الدولة أو على الموظفين المصابين بأحد الأمراض شديدة الخطورة والتي تحتاج إلى المتابعة الطبية ، الواردة بالقائمة التي تحددها الجهة الطبية المختصة ، وذلك بموجب قرار صادر منها .

وتكون الإجازة المرضية للموظف في الحالات المنصوص عليها بالفقرة السابقة براتب إجمالي لمدة لا تجاوز سنة ، فإذا لم يتم شفاء الموظف خلال تلك المدة جاز للجهة الطبية المختصة منحه إجازة مرضية لمدة لا تجاوز سنة أخرى براتب إجمالي ، فإذا قدرت الجهة الطبية المختصة تعذر شفائه وعدم قدرته على العمل ، يحال للتقاعد لعدم اللياقة الطبية إذا كان قطرياً ، وتنهى خدمته إذا كان غير قطرياً .

المادة 70

إذا استنفذ الموظف إجازاته المرضية المنصوص عليها في المادة السابقة دون أن يكتمل شفاؤه، جاز له أن يستنفد رصيد إجازاته الدورية.

المادة 71

مع عدم الإخلال بحكم المادتين السابقتين، يمنح الموظف الذي تلحق به إصابة عمل أو مرض مهني إجازة مرضية براتب إجمالي لمدة لا تجاوز سنتين لا تحسب من إجازاته الدورية أو المرضية، فإذا انتهت هذه المدة دون شفائه، يحال إلى الجهة الطبية المختصة للنظر في إنهاء خدمته إذا كان غير قطرياً، أو منحه إجازة مرضية لمدة سنة أخرى براتب إجمالي إذا كان قطرياً، فإذا انتهت هذه المدة دون شفائه يتم إحالته للتقاعد لعدم اللياقة الطبية.

ويقصد بإصابة العمل في تطبيق أحكام هذا القانون، أي إصابة تقع نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه بغير خطأ أو إهمال من الموظف، أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية.

ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للموظف خلال فترة ذهابه لبشرة عمله أو عودته منه.

ويقصد بالمرض المهني المرض الذي تکثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة أو مجموعة من المهن دون غيرهم، وذلك وفقاً للجدول رقم (3) المرفق بهذا القانون.

المادة 72

إذا مرض الموظف تحت الاختبار امتدت فترة الاختبار بقدر فترة المرض، بشرط ألا تتجاوز مدة مرضه مدة مساوية لفترة الاختبار، ويتعين لنحوه الإجازة المرضية في هذه الحالة حصوله على شهادة من الجهة الطبية المختصة.

وإذا تخللت فترة الاختبار إجازة وضع أو إجازة العدة الشرعية، فلا تحسب ضمن فترة الاختبار.

المادة 73 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يُمنح الموظفة إجازة وضع براتب إجمالي لمدة ثلاثة أشهر لا تُحسب من إجازاتها الأخرى ، وتكون الإجازة لمدة ستة أشهر في حالة وضع التوائم أو طفل من ذوي الإعاقة .
ويُترك للموظفة تحديد بداية الإجازة اعتباراً من الشهر الثامن للحمل .
ويجوز بناءً على طلب الموظفة القطرية ، مد إجازة الوضع لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر أخرى ، وتكون الإجازة خلال تلك المدة براتب أساسى وعلاوة اجتماعية وبدل سكن .
وللموظفة القطرية بناءً على طلبها ، العمل عن بعد اعتباراً من الشهر السابع من الحمل حتى تضع حملها ، ويكون العمل عن بعد عقب انتهاء إجازة الوضع وفقاً للضوابط والمدد التي تحدد بقرار من مجلس الوزراء .
وعلى الموظفة تقديم ما يثبت الوضع بتقرير طبي أو صورة طبق الأصل من شهادة ميلاد الطفل .
وفي جميع الأحوال ، يجوز للموظفة بناءً على طلبها ، الحصول على رصيدها من إجازاتها الدورية إضافة إلى إجازة الوضع .

المادة 74

يجوز منح الموظفة القطرية إجازة براتب إجمالي لرعاية أولادها من ذوي الإعاقة أو المصابين بأمراض تستوجب ملازمة الأهل لهم، بناءً على تقرير من الجهة الطبية المختصة، وذلك بموافقة الرئيس لمدة خمس سنوات بحد أقصى، وبموافقة رئيس مجلس الوزراء فيما زاد على ذلك.
ويجوز منح الموظفة القطرية إجازة في الحالات الأخرى وفقاً للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء.

المادة 75

يمنح الموظف المسلم، لمرة واحدة طوال مدة خدمته، إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً براتب إجمالي لأداء فريضة الحج، ولا تُحسب هذه الإجازة ضمن الإجازات الدورية للموظف.

المادة 76

يمنح الموظف إجازة زواج لمدة خمسة عشر يوماً براتب إجمالي، على أن يقدم صورة طبق الأصل من عقد الزواج.

المادة 77

تمنح الموظفة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها إجازة عدة شرعية براتب إجمالي لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ وفاة الزوج، أو إلى حين الوضع إن كانت حاملاً، ولا تحسب هذه المدة من إجازاتها الأخرى، وعلى الموظفة أو من ينوب عنها إخطار جهة عملها بواقعة وفاة زوجها وتقديم ما يثبت وفاته.

المادة 77 - مكرراً^ا (اضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

يجوز بقرار من الرئيس ، بما لا يتعارض مع مصلحة العمل، منح الموظف إجازة تفرغ براتب إجمالي للقيام بمهام وأعمال التدريب بمعاهد ومراكز التدريب الحكومية، وتكون الإجازة بناءً على طلب المعهد أو المركز ووفقاً للمدد التي تحددها . وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد مدة الإجازة على خمسة عشرة يوماً في الشهر ، ولا تجاوز مدة شهرين خلال السنة

المادة 77 - مكرراً^ا 1 (اضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

يجوز منح الموظف القطري إجازة دراسية للمدة وبالشروط المنصوص عليها في القانون المنظم للبعثات الدراسية . ويمنح الموظف خلال تلك الإجازة راتبه الأساسي والعلاوة الاجتماعية وبدل السكن

المادة 78 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الشروط والضوابط الأخرى لمنح الإجازات المنصوص عليها في المواد السابقة من هذا الفصل ، كما تحدد مدد وشروط وضوابط منح الإجازات الآتية :

- 1- إجازة عزاء .
- 2- إجازة مرافقة الزوج .
- 3- إجازة محروم .
- 4- إجازة مرافقة مريض .
- 5- إجازة تفرغ استثنائية .
- 6- إجازة امتحانات .
- 7- إجازة بدون راتب .

الفصل العاشر: الواجبات الوظيفية والأعمال المحظورة والمساءلة التأديبية

المادة 79 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يجب على الموظف ما يلي:

- 1- الالتزام بأحكام القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعهود بها والعمل على تطبيقها.
- 2- القيام بالعمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة، وإنجازه في المواعيد المناسبة طبقاً لمعدلات الأداء المقررة.
- 3- الالتزام بمواعيد العمل الرسمية وتخصيص أوقات العمل لأداء واجبات وظيفته.

وللجهة الحكومية الاقتطاع من الراتب الإجمالي للموظف نظير التأخير في الحضور أو الانصراف المبكر أو الخروج أثناء أوقات العمل دون إذن ، وذلك بناءً على الضوابط التي يعتمدها الرئيس ، ومع عدم الإخلال بأحكام المساءلة التأديبية المقررة بموجب هذا القانون .

ويجوز لمدير الوحدة الإدارية منح الموظف إذن بالتأخير في الحضور عن مواعيد العمل الرسمية أو الخروج أثناءها أو الانصراف المبكر بما لا يجاوز الإذن في المرة الواحدة ثلاثة ساعات وبعد أقصى عشر ساعات في الشهر ، فإذا زادت مدة الإذن على الحد الأقصى المشار إليه ، يكون منح الإذن في هذه الحالة بموافقة كتابية من الرئيس أو الرئيس التنفيذي .

- 4- المحافظة على كرامة الوظيفة وحسن سمعتها والظهور بالظهور اللائق بها.
- 5- التعاون مع رؤسائه وزملائه في العمل.

6- القيام بأي أعباء وظيفية يكلف بها ولو في غير مواعيد العمل الرسمية، متى اقتضت مصلحة العمل ذلك.

7- المحافظة على أموال الجهة الحكومية الثابتة والمنقولة، وحسن استخدام الأدوات اللازمة لأداء الوظيفة.

8- استعمال وسائل الوقاية المخصصة للعمل والالتزام بإرشادات السلامة، للمحافظة على حياته وصحته وحياة وصحة الغير وممتلكاتهم.

المادة 80

يحظر على الموظف ما يلي:

- 1- مخالفة القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعهود بها.
- 2- إثيان أي فعل أو الامتناع عن فعل عن عمد أو إهمال، يتعارض مع مقتضيات واجبات أو مسؤوليات وظيفته، أو يتربت عليه ضياع أي حق للدولة أو إحدى الجهات الحكومية.
- 3- إفشاء أي معلومات يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، دون إذن كتابي من الرئيس، ويظل هذا الالتزام قائماً بعد ترك الخدمة.
- 4- الاحتياط لنفسه بأصل أو صورة من أي ورقة أو وثيقة رسمية أو نزعها من الملفات المخصصة لحفظها، ولو كانت خاصة بعمل كلف به.
- 5- التوقيع على عرائض أو رسائل من شأنها النيل من سمعة الدولة أو الانتماء إلى أي منظمة أو هيئة أو جماعة محظورة.
- 6- أداء عمل للغير بمقابل أو بغير مقابل ولو في غير أوقات العمل الرسمية دون إذن كتابي مسبق من الرئيس التنفيذي. ومع ذلك، يجوز للموظف أن يتولى براتب أو مكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين إذا

كانت تربطه بالمحور عليه أو القاصر أو الغائب صلة قربى أو نسب حتى الدرجة الرابعة، وأن يتولى النظارة على الوقف إذا كان مستحقاً فيه أو مشروطاً له بالنظارة من الواقف، وكذلك أعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكاً أو ذا مصلحة فيها أو تكون مملوكة لمن تربطه به صلة قربى أو نسب حتى الدرجة الرابعة. وفي جميع الأحوال المتقدمة، يجب على الموظف أن يخطر الجهة التي يعمل بها بذلك، ويحفظ الإخطار في ملف خدمته.

7- الجمع بين أكثر من وظيفة بالجهات الحكومية، دونأخذ موافقة من رئيس مجلس الوزراء.

8- مزاولة أي أعمال أو تجارة تتعارض مع واجباته كموظف بالجهة الحكومية أو مع مصلحة الجهة الحكومية أو يكون من شأنها أن تتشاءل للموظف مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في أي عقود أو أعمال أو مناقصات تتصل بنشاط الجهة الحكومية أو تكون الجهة الحكومية طرفاً فيها.

9- استغلال نفوذه والتأثير على مرؤوسيه، أو تحريضهم على مخالفة أحكام القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها.

10- قبول الهدايا أو الهبات أو الإكراميات أو المنح أو المبالغ النقدية أو غيرها، بنفسه أو بواسطة الغير، من أي شخص، مقابل أو بسبب عمل يتعلق بوظيفته، لتحقيق مصلحة للغير.

المادة 81 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

على الموظف تجنب أي عمل من شأنه وقوع تضارب في المصالح بين أنشطته الخاصة ومصالح الجهة الحكومية ومشروعاتها ، أو أن يكون من شأنه أن يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في مصلحة له أو لأحد أقاربه حتى الدرجة الثانية .

المادة 82

كل موظف يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، يجازى تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بمسؤوليته المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء. ولا يعفى الموظف من المسؤولية عن أي فعل أو امتناع عن فعل بالمخالفة لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر كتابي صادر إليه من هذا الرئيس رغم قيام الموظف بتتبليه كتابة بالمخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده، ما لم يكن الأمر الصادر من الرئيس منطويًا على جريمة جنائية فيكون المرؤوس مسؤولاً كذلك، وفقاً لأحكام المسئولية الجنائية.

المادة 83

تتولى الشؤون القانونية، أو أحد القانونيين، بالجهة الحكومية التحقيق في المخالفات المنسوبة إلى أي من موظفي الجهة وذلك بموافقة الرئيس أو الرئيس التنفيذي. ويثبت التحقيق في محضر يرقم بأرقام متسلسلة، يذكر به تاريخ ومكان وساعة افتتاح المحضر وساعة إتمامه واسم المحقق وكاتب التحقيق، وتذليل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيعهما.

وفي جميع الأحوال، يجب ألا تقل الدرجة الوظيفية للمحقق عن درجة الموظف المحال للتحقيق. فإذا لم يتوافر ذلك في أي

من موظفي الشؤون القانونية، يكلف الرئيس أحد موظفي الجهة الحكومية من يتوافر فيهم هذا الشرط بإجراء التحقيق.

المادة 84 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

لا يجوز توقيع أي جزاء تأديبي على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابةً وسماع أقواله وتحقيق أوجه دفاعه ، وذلك على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية لهذا القانون ويجب أن يكون القرار الصادر بتوجيه الجزاء على الموظف مسبباً .

ويجوز بالنسبة لتوجيه جزاءات التنبية أو الإنذار أو الخصم من الراتب الإجمالي مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام على أحد شاغلي وظائف الدرجة الممتازة بما دونها أو ما يعادلها من الراتب أن يكون التحقيق شفاهةً ، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوجيه الجزاء ، ويصدر قرار الجزاء في هذه الحالة من مدير الإدارة التي يتبعها الموظف .

وللموظف أن يتظلم من هذا القرار إلى الرئيس التنفيذي خلال ثلثين يوماً من تاريخ إخطاره به ، ويبيت الرئيس التنفيذي في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها ، ويعتبر مضي هذه المدة دون البت في التظلم رفضاً ضمنياً له ، ويكون قرار الرئيس التنفيذي بالبت في التظلم نهائياً .

المادة 85 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

للرئيس التنفيذي بعد الاطلاع على التحقيق ، أن يأمر بحفظ التحقيق أو إحالة الموظف المحقق معه إلى الهيئة التأديبية المختصة لمسائلته ، أو الاكتفاء بتوجيه جزاء على الموظف وفقاً لما يلي :

1- بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من الأولى بما دونها ، أو ما يعادلها من الراتب :
أ- الإنذار .

ب- الخصم من الراتب الإجمالي لمدة لا تجاوز خمسة وأربعين يوماً في السنة ، على ألا تزيد مدة في المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً .

2- بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من وكيل وزارة مساعد إلى الخاصة أو ما يعادلها أو يتتجاوزها من الراتب :
أ- التنبية .

ب- الخصم من الراتب الإجمالي لمدة لا تجاوز عشرين يوماً في السنة ، على ألا تزيد مدة في المرة الواحدة على ثلاثة أيام .

وللموظف أن يتظلم من القرار الصادر بتوجيه الجزاء التأديبي إلى الرئيس خلال ثلثين يوماً من تاريخ إخطاره به ، ويبيت الرئيس في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها ، ويعتبر مضي هذه المدة دون البت في التظلم رفضاً ضمنياً له ، ويكون قرار الرئيس بالبت في التظلم نهائياً .

المادة 86

للرئيس التنفيذي أن يوقف الموظف المحال إلى التحقيق عن العمل إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، مع استمرار صرف راتبه الإجمالي.
ولا يجوز أن تزيد مدة الإيقاف على ثلاثين يوماً إلا بقرار من الهيئة التأديبية.

المادة 87

كل موظف يُحبس احتياطياً، أو تنفيذاً لأمر أو حكم قضائي، يُوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه.
ويتم صرف راتبه الإجمالي في الحالة الأولى، ويوقف صرف نصف راتبه الأساسي في الحالة الثانية مع احتفاظه بالعلاوة الاجتماعية.
وعند عودة الموظف يعرض الأمر على الرئيس ليقرر ما يتبع بشأن مسؤولية الموظف التأديبية.

المادة 88

في حالة الأمر بإحالة الموظف إلى الهيئة التأديبية، يحال ملف المخالفات المنسوبة إليه وما تم من تحقيقات بشأنها إلى رئيس تلك الهيئة.
ويتولى رئيس الهيئة التأديبية دعوتها إلى الانعقاد في ميعاد لا يجاوز سبعة أيام من تاريخ الإحالة.

المادة 89 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

الجزاءات التأديبية التي يجوز للهيئة التأديبية توقيع أي منها على الموظف هي :
أولاً: بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من الأولى فما دونها :
1- الإنذار .

2- الخصم من الراتب الإجمالي لمدة لا تجاوز خمسة وأربعين يوماً في السنة ولا تزيد مدة في المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً .

3- الوقف عن العمل مع خصم نصف الراتب الإجمالي لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .
4- الحرمان من العلاوة الدورية لمدة لا تزيد على ستة أشهر .

5- تأجيل الترقية لمدة لا تزيد على سنة .

6- خفض الدرجة والراتب إلى بداية مرتبوط الدرجة الأدنى مباشرة .

7- الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة والمعاش .

ثانياً : بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من وكيل وزارة مساعد إلى الخاصة أو ما يعادلها أو يتجاوزها من الراتب :
1- التنبيه .

- 2- الخصم من الراتب الإجمالي لمدة لا تجاوز خمسة وأربعين يوماً في السنة ولا تزيد مدة في المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً .
 - 3- الوقف عن العمل مع خصم نصف الراتب الإجمالي لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .
 - 4- الحرمان من العلاوة الدورية لمدة لا تزيد على ستة أشهر .
 - 5- خفض الدرجة والراتب إلى بداية مرتبو الدرجة الأدنى مباشرة .
 - 6- الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة والمعاش .
- وفي جميع الأحوال لا يجوز توقيع أكثر من جزء عن المخالفه الواحدة ، أو توقيع جزء خفض الدرجة والراتب على الموظفين حديثي التعيين ممن يشغلون وظائف بأدنى الدرجات المالية المقررة للمؤهل الدراسي الحاصلين عليه .

المادة 90 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تشكل بقرار من الرئيس، في كل جهة حكومية، لجنة تسمى "اللجنة التأديبية" من رئيس وعضوين لا تقل درجة أي منهما عن الدرجة الأولى أو أن يكون شاغل وظيفة مدير إدارة، ويكون أحد العضويين ممثلاً عن الإدارة ، والآخر ممثلاً عن الوحدة الإدارية المختصة بالشؤون القانونية ، وتحتخص اللجنة بما يلي :

- 1- تأديب شاغلي وظائف الدرجات الأولى بما دونها أو ما يعادلها من الراتب ، وتوقيع الجزاء المناسب عليهم .
 - 2- النظر في إيقاف الموظفين المحالين للمساءلة أمامها ، وتمديد إيقافهم سواء كان الإيقاف صادراً بقرار منها أم بقرار من الرئيس التنفيذي .
- وإذا كان رئيس أو عضو اللجنة التأديبية مديرًا للوحدة الإدارية التي يعمل بها الموظف الحال للجنة أو رئيساً مباشراً له ، يكلف الرئيس أحد موظفي الجهة الحكومية ليكون بدليلاً مؤقتاً عنه في عضوية اللجنة في هذه الحالة .
- ولا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا بحضور رئيس اللجنة والعضويين ، وتصدر اللجنة قراراتها بأغلبية الآراء .

المادة 91

للموظف أن يتظلم من قرار اللجنة التأديبية إلى الرئيس خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بهذا القرار، ويبيت الرئيس في التظلم في مدة لا تجاوز ستين يوماً من تاريخ تقديمها، ويعتبر مضي هذه المدة دون البت في التظلم رفضاً ضمنياً له.

وتختص الدائرة الإدارية بالمحكمة الابتدائية بنظر الطعن على القرار الصادر من الرئيس في التظلم.

المادة 92 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يُشكل المجلس الدائم للتأديب برئاسة رئيس الديوان ، ومدير عام الديوان نائباً للرئيس ، وعضوية كل من :

- 1- أحد قضاة محكمة الاستئناف ، يختاره رئيس المجلس الأعلى للقضاء .
- 2- ممثل عن ديوان المحاسبة ، لا تقل وظيفته عن مدير إدارة ، يختاره رئيس ديوان المحاسبة .

3- ممثل عن وزارة العدل لا تقل وظيفته عن مدير إدارة ، يختاره وزير العدل .
ولا يكون انعقاد المجلس صحيحاً إلا بحضور الرئيس أو نائب الرئيس والأعضاء .
ويصدر المجلس قراراته بأغلبية الآراء وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس .
ويكون مقر المجلس بالديوان ، وتخصص له أمانة سر من موظفيه .
ويصدر بتسمية الأعضاء الممثلين للجهات المعنية ، وتحديد مكافأة الرئيس ونائب الرئيس وأعضاء المجلس وأمانة السر ، قرار من رئيس مجلس الوزراء كل ثلاثة سنوات .

المادة 93 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يختص المجلس الدائم للتأديب بما يلي :

- 1- تأديب شاغلي وظائف الدرجات من وكيل وزارة مساعد إلى الخاصة ، أو ما يعادلها أو يتراوّزها من الراتب ، وتوقيع الجزاء المناسب عليهم .
- 2- النظر في إيقاف الموظفين المحالين للمساءلة أمامه ، وتمديد إيقافهم ، سواء كان الإيقاف صادراً بقرار من الرئيس التنفيذي أم بقرار من المجلس .

المادة 94

يتحدّد اختصاص الهيئة التأديبية تبعاً لدرجة الموظف وقت إحالته للمساءلة . وإذا تعدد الموظفون المحالون للمساءلة ، وكانوا خاضعين حسب درجاتهم لأكثر من هيئة تأديبية ، انعقد الاختصاص للهيئة المختصّة بمساءلة أعلىهم درجة .

المادة 95

يخطر الموظف بصورة من قرار الإحالة وبتاريخ الجلسة المحددة لمساءلته ، وذلك قبل انعقادها بخمسة عشر يوماً على الأقل .

ويُسلّم الإخبار إلى الموظف شخصياً بمقر عمله ، وإذا تعذر تسليم الإخبار يتم إخباره بكتاب مسجل على عنوانه الثابت بملف خدمته أو إخباره بإحدى الوسائل الإلكترونية الحديثة .

المادة 96 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

للهيئة التأديبية من تلقاء نفسها ، أو بناءً على طلب الموظف المحال إليها، أن تستوفى التحقيق بنفسها أو أن تعهد بذلك إلى أحد أعضائها .

ويكون لن يستوفي التحقيق أن يستجوب الموظف ويطلع على جميع الأوراق التي يرى من مصلحة التحقيق الاطلاع عليها ولو كانت سرية ، وأن يسمع الشهود من موظفين وغيرهم .

وإذا تخلف الموظف الشاهد عن الحضور للإدلاء بالشهادة أمام الهيئة التأديبية بعد تأجيل الإجراءات وإخباره بالجلسة المحددة مرة أخرى، أو إذا حضر وامتنع عن أداء الشهادة دون عذر مقبول أو أدتها زوراً ، يكون للهيئة التأديبية ، بعد إجراء التحقيق معه ، ودون الإخلال بالمسؤولية الجنائية ، توقيع أحد الجزاءات التالية :

أولاً: بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من وكيل وزارة مساعد إلى الخاصة أو ما يعادلها أو يتجاوزها من الراتب :
1- التنبيه .

2- الخصم من الراتب الإجمالي مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً .
ثانياً: بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الأولى فما دونها :

1- الإنذار .

2- الخصم من الراتب الإجمالي مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً .
وللموظف المخالف أن يحضر جميع إجراءات التحقيق وجلسات المسائلة ، إلا إذا اقتضت مصلحة التحقيق أو المسائلة إجراءها في غيبته .
ومع ذلك يحق له الاطلاع على ما تم من تحقيقات وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها وأن يحصل على صورة منها .

المادة 97

تكون جلسات الهيئة التأديبية سرية. وتصدر الهيئة قرارها بعد سماع دفاع الموظف، ويكون الموظف آخر من يتكلم. ويحضر الموظف بشخصه أمام الهيئة التأديبية.

وله أن يطلب استدعاء الشهود لسماع أقوالهم، وأن يقدم دفاعه كتابة أو أن يستعين بمن يشاء للحضور نيابة عنه وتقديم دفاعه.

وللهيئة دائمًا الحق في طلب حضور الموظف بنفسه.

المادة 98

يجوز للهيئة التأديبية مسالة الموظف غيابياً وتوقيع الجزاء المناسب عليه، إذا تخلف عن حضور جلسات المسائلة دون عذر مقبول رغم إخباره بذلك كتابةً.

المادة 99

تكون قرارات الهيئة التأديبية مسببة ومؤقة من الرئيس والأعضاء.
ويجب أن يخطر الموظف بصورة من القرار خلال مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ صدوره، ويكون تسليم الإخطار إلى الموظف شخصياً بمقرب عمله، وإذا تعذر تسليم الإخطار يتم إخباره بكتاب مسجل على عنوانه الثابت بملف خدمته أو بإحدى الوسائل الإلكترونية الحديثة.

المادة 100

لا يجوز ترقية الموظف المحال إلى المسائلة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو الموقوف عن العمل طوال مدة الإحالة أو الوقف.

إذا استطالت إجراءات المسائلة أو المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم إدانته أو وقع عليه جزاء التنبية أو الإنذار أو الخصم الذي لا يتجاوز ثمانية أيام، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى إليها من تاريخ استحقاقه للترقية.

المادة 101 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

لا يجوز النظر في ترقية موظف ، وقع عليه أحد الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

- 1- ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الراتب الإجمالي أكثر من ثمانية أيام إلى خمسة عشر يوماً .
- 2- ستة أشهر في حالة الخصم من الراتب الإجمالي مدة تزيد على خمسة عشر يوماً .
- 3- مدة الحرمان من العلاوة الدورية .
- 4- سنتان في حالة خفض الدرجة والراتب إلى بداية مرتبو الدرجة الأدنى مباشرة .

ويكون ترتيب أقدمية الموظف في حال خفض الدرجة والراتب بمراعاة مدة خدمته السابقة في الدرجة التي خفض إليها .

وتحسب مدة التأجيل المنصوص عليها في هذه المادة من تاريخ توقيع الجزاء، ولو تداخلت في مدة أخرى متربطة على جزاء سابق .

ولا يجوز النظر في ترقية الموظف أثناء تنفيذ الحكم الجنائي .
ولا تدخل مدة تنفيذ الحكم الجنائي ضمن مدة خدمة الموظف .

المادة 102

إذا قررت الهيئة التأديبية فصل الموظف وكان موقوفاً عن عمله، انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل، ما لم تقرر الهيئة التأديبية غير ذلك.

المادة 103

لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب، عدا الوفاة، من مساءلته تأديبياً إذا كان قد بدء في اتخاذ إجراءات التحقيق معه قبل انتهاء خدمته.

ويجوز في الحالات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة مساءلة الموظف تأديبياً ولو لم يكن قد بدء في التحقيق معه قبل انتهاء خدمته، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها.

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن ألف ريال، ولا تزيد على الراتب الإجمالي للموظف في الثلاثة أشهر الأخيرة من خدمته.

ويكون للقرار الصادر من الهيئة التأديبية بتوقيع الغرامة قوة السند التنفيذي.

المادة 104

يسقط الحق في المساءلة التأديبية بمضي ثالث سنوات من تاريخ وقوع المخالفة، وذلك دون الإخلال بحكم الفقرة الثانية من المادة السابقة.

وتنتفع المدة بإجراءات التحقيق أو إحالة الموظف إلى المساءلة التأديبية.

وتسرى المدة من جديد من تاريخ آخر إجراء اتخذ في المخالفة.

وإذا تعدد المحالون للمساءلة التأديبية، فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة إلى الباقي، ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة.

ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية، فلا يسقط الحق في المساءلة التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية.

وتنتهي إجراءات التأديبية بوفاة الموظف.

المادة 105

في الحالات التي يتقرر فيها إحالة الموظف إلى المحاكمة الجنائية، توقف الإجراءات التأديبية إلى أن يصدر حكم نهائي من المحكمة المختصة.

وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى الجهة التابع لها الموظف، لعرضها على الرئيس لتقرير ما يتبع في شأن مساءلة الموظف تأديبياً.

المادة 106 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

- تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف تلقائياً بانتهاء الفترات التالية:
- 1- ثلاثة أشهر في حالة التنبيه، أو الإنذار، أو الخصم من الراتب الإجمالي لمدة لا تجاوز شمانية أيام.
 - 2- ستة أشهر في حالة الخصم من الراتب الإجمالي لمدة تزيد على شمانية أيام.
 - 3- سنة في حالة الحرمان من العلاوة الدورية.
 - 4- سنتان بالنسبة لباقي الجزاءات عدا جزاء الفصل من الوظيفة.

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة المستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتب نتيجة له ، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة الموظف .

الفصل الحادي عشر: انتهاء الخدمة

المادة 107 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:

- 1- بلوغ سن الستين.
- 2- انتهاء مدة العقد.
- 3- الاستقالة.
- 4- عدم اللياقة للخدمة طبياً.
- 5- الفصل بقرار تأديبي.
- 6- الفصل بقرار من رئيس مجلس الوزراء لأسباب تتعلق بالصالح العام.
- 7- صدور حكم نهائي ضده في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة، أو كان لأول مرة فلا يتربت عليه إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت الجهة الحكومية بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقع أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.
- 8- فقد الجنسية القطرية.
- 9- الوفاة.
- 10- بناءً على طلب الموظف عند بلوغه سن الخامسة والخمسين ، ويصدر بالشروط والضوابط والحقوق الوظيفية المترتبة على إنهاء الخدمة في هذه الحالة قرار من مجلس الوزراء.

المادة 108

يجوز مد خدمة الموظف بموافقته بعد بلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة لاعتبارات تتعلق بالصالح العام، ويكون المد من سنة إلى أخرى، بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بما لا يجاوز خمس سنوات، وبقرار من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز ذلك، وفقاً لمقتضيات الضرورة.

ويكون المد لوكالات الوزارات بقرار من الأمير.

المادة 109

للموظف أن يستقيل من وظيفته، وتكون السلطة المختصة بقبول الاستقالة هي السلطة المختصة بالتعيين، ويشترط لقبول الاستقالة أن تكون مكتوبة وخالية من أي قيد أو شرط ومحدداً بها تاريخ انتهاء الخدمة.

ويجب قبول الاستقالة خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديمها، وإنما اعتبرت مقبولة بحكم القانون. ومع ذلك، يجوز خلال

هذه المادة تأجّيل قبول الأسباب تتعلق بمصلحة العمل لمدة مماثلة.
وإذا أحيل الموظف إلى المساءلة التأديبية، فلا تقبل استقالته إلا بعد صدور قرار في المساءلة بغير جزاء الفصل.

المادة 110

يجب على الموظف أن يستمر في عمله إلى أن يخطر بقرار قبول الاستقالة أو أن ينقضى الأجل المنصوص عليه في المادة السابقة.

المادة 110 - مكرراً (اضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

يجوز للموظف العدول عن طلب الاستقالة قبل تاريخ انتهاء الخدمة المحدد بها أو خلال شهر من تاريخ تقديمها ، أيهما أقرب .

ويشترط في طلب العدول عن الاستقالة أن يكون مكتوباً وحالياً من أي قيد أو شرط .
ولا يجوز للموظف العدول عن طلب الاستقالة لأكثر من مرتين بذات الجهة .

المادة 111 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يعتبر الموظف مقدماً استقالته في الحالات الآتية:

1- إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية ، ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرخص له بها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول، وفي هذه الحالة يجوز للرئيس التنفيذي عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك ، وإلا تعين حرمانه من راتبه عن هذه المدة ، فإذا لم يقدم الموظف أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

2- إذا انقطع عن العمل بغير إذن تقبله جهة عمله أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة، وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة.

3- إذا لم يعد الموظف المُعار خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء المدة التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن عدم عودته كان بعذر مقبول .

فإذا لم يقدم أسباباً تبرر عدم العودة أو قدم هذه الأسباب ورفضت، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انتهاء الإعارة.

وفي الحالات الثلاث السابقة، يتبع إخبار الموظف كتابةً بالأثر القانوني المترتب على انقطاعه عن العمل، وذلك بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى، وعشرة أيام في الحالتين الثانية والثالثة.

وفي جميع الحالات يشترط لإعمال أحكام هذه المادة استمرار الموظف في الانقطاع عن العمل بعد إخباره مدة لا تقل عن عشرة أيام في الحالة الأولى وعشرين يوماً في الحالتين الثانية والثالثة. ويتم الإخبار على عنوان الموظف الثابت بملف خدمته أو عنوانه الوطني أو إخباره بإحدى الوسائل الإلكترونية الحديثة.

4- إذا التحق بخدمة أي جهة أجنبية بغير ترخيص من السلطة المختصة وفي هذه الحالة تعتبر خدمة الموظف منتهية من تاريخ التحاقه بالجهة الأجنبية.

المادة 112

يجوز بقرار من الرئيس إبقاء الموظف بعد انتهاء خدمته لمدة لا تجاوز شهراً واحداً لتسليم ما بعهده، ويجوز تمديد هذه المدة لشهر آخر إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك. وتصرف للموظف عن هذه المدة مكافأة تعادل ما كان يتلقاها من راتب إجمالي.

المادة 113

تثبت عدم اللياقة الطبية للخدمة بموجب تقرير من الجهة الطبية المختصة بناءً على طلب الموظف أو جهة عمله التابع لها، ولا يجوز إنهاء خدمة الموظف لعدم لياقته طبياً قبل نفاد الإجازات المستحقة له قانوناً إلا بموافقتها، وتعويضه عنها قبل إنهاء خدمته.

المادة 114

مع مراعاة حكم المادة (102) من هذا القانون، إذا تقرر فصل الموظف تأديبياً استحق راتبه الإجمالي حتى تاريخ إبلاغه بقرار الفصل.

المادة 115

تقوم الجهة الحكومية في حالة وفاة الموظف بصرف الراتب الإجمالي للأشهر الثلاث التالية لشهر الوفاة بالإضافة إلى الراتب الإجمالي للشهر الذي حدث فيه الوفاة دفعة واحدة. وتعتبر المبالغ المشار إليها في هذه المادة منحة لا يجوز اعتبارها جزءاً من مستحقات نهاية الخدمة، كما لا يجوز بأي حال من الأحوال الحجز عليها أو إجراء مقاصة بينها وبين أية مبالغ قد تكون مستحقة للجهة الحكومية على الموظف المتوفى.

المادة 116

تحمّل الجهة الحكومية نفقات تجهيز ونقل جثمان الموظف غير القطري الذي يتوفى خلال خدمته بالجهة الحكومية إلى بلده، وتذكرة سفر لأحد ذويه المقيمين في الدولة أو من خارجها لمرافقته الجثمان.

الفصل الثاني عشر: مكافأة نهاية الخدمة

المادة 117

يستحق الموظف القطري الذي أمضى في خدمة الجهة الحكومية سنة على الأقل، مكافأة نهاية خدمة، تحسب كما يلي:

- 1- راتب أساسي شهر واحد عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.
- 2- راتب أساسي شهر ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس التالية.
- 3- راتب أساسي شهرين عن كل سنة مما زاد على ذلك.

ويشترط لاستحقاق الموظف لهذه المكافأة ألا يكون مستحقاً لمعاش وفقاً لأحكام قانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات، إلا إذا زادت مدة خدمته الفعلية على عشرين سنة ولم تتجاوز ثلاثين سنة، فيصرف له بالإضافة إلى المعاش المستحق له مكافأة نهاية خدمة عن المدة الزائدة على عشرين سنة بواقع راتب أساسي شهر واحد عن كل سنة من السنوات الزائدة، فإذا زادت هذه المدة على ثلاثين سنة تكون المكافأة راتب أساسي شهرين عن كل سنة من السنوات الزائدة على ثلاثين سنة، ويسري حكم هذه الفقرة اعتباراً من 6/3/2003.

ويعتبر آخر راتب أساسي تقاضاه الموظف أساساً لحساب مكافأة نهاية الخدمة.

ولا تدخل في احتساب مدة مكافأة نهاية الخدمة، الإجازة بدون راتب في الحالات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

المادة 118 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يستحق الموظف غير القطري الذي أمضى في خدمة الجهة الحكومية سنة على الأقل ، مكافأة نهاية الخدمة على أساس راتب شهر واحد عن كل سنة من سنوات الخدمة بحد أقصى عشرة أشهر ، طوال مدة خدمته بالدولة سواء كانت متصلة أم غير متصلة، وتكون المكافأة عن آخر عشر سنوات من سنوات الخدمة، ويكون الراتب الأساسي في كل سنة أساساً لحساب المكافأة.

ولا تسري أحكام الفقرة السابقة على الموظفين الخاضعين لأحكام النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس الصادر بالقانون رقم (4) لسنة 2007

المادة 118 - مكرراً (أضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

يجوز وضع نظام ادخاري استثماري للموظف غير القطري تكون موارده مبلغ مكافأة نهاية الخدمة وأية مساقات أخرى ، وذلك وفقاً للقواعد والضوابط والأالية التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء .
ولمجلس الوزراء تحديد آلية لتطبيق نظام ادخاري استثماري طوعي للموظفين القطريين .

المادة 119

يكون احتساب مكافأة نهاية الخدمة للموظف غير القطري عن المدد السابقة على تاريخ سريان القانون الملغى رقم (10) لسنة 1994 بتعديل بعض أحكام قانون الوظائف العامة المدنية، على أساس آخر راتب أساسي تقاضاه الموظف في تاريخ 31/3/1994.

المادة 120

يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة عن أي جزء من السنة وفقاً للمعدلات المشار إليها في المواد الثلاثة السابقة.

المادة 120 - مكرراً (أضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

تُنشأ بالديوان لجنة تسمى "لجنة فحص التظلمات والشكوى" تختص بفحص التظلمات والشكوى التي يقدمها الموظفون الخاضعون لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية، والموظفون الخاضعون للنظم الوظيفية الخاصة التي يضعها مجلس الوزراء وفقاً لأحكام هذا القانون، في شأن استحقاقاتهم الوظيفية، وتشكل اللجنة برئاسة رئيس الديوان وعضوية ثلاثة ممثلين عن الديوان يختارهم رئيس الديوان ، يكون أحدهم عضواً ومقرراً للجنة ، وممثل عن كل من الجهات التالية:

- 1- وزارة العدل .
- 2- أحد قضاة المحكمة الابتدائية أو محكمة الاستئناف يختاره رئيس المجلس الأعلى للقضاء .
- 3- مكتب رئيس مجلس الوزراء .
- 4- الأمانة العامة لمجلس الوزراء .
- 5- وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي .
- 6- وزارة الصحة العامة .
- 7- أحد ذوي الخبرة يرشحه رئيس الديوان .

وُترشح كل جهة من يمثلها، ويصدر بتنمية أعضاء اللجنة وتحديد مكافأة رئيس وأعضاء اللجنة قرار من رئيس مجلس الوزراء .

وتضع اللجنة نظام عملها ، وتصدر قراراتها بالأغلبية وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه رئيس اللجنة ، وتكون قرارات اللجنة ملزمة .

ويتولى أمانة سر اللجنة موظف أو أكثر من موظفي الديوان ، يصدر بندبهم وتحديد مكافأتهم قرار من رئيس الديوان .

الفصل الثالث عشر: أحكام عامة

المادة 121

يجوز للرئيس والرئيس التنفيذي والوكالء المساعدين ومديري الإدارات تقويض بعض اختصاصاتهم أو مهامهم المخولة إليهم بموجب أحكام هذا القانون لمن يليهم في الدرجة مباشرة، وذلك وفقاً لما يقتضيه صالح العمل.

المادة 122

عند غياب شاغل وظيفة من الوظائف الإشرافية، يحل محله في مباشرة واجبات ومسؤوليات وظيفته من يليه مباشرة في ترتيب الأقدمية، ما لم يحدد الرئيس من يحل محله على أن يكون من ذات درجة الوظيفية أو الدرجة الأدنى مباشرة.

المادة 123

توفر الجهة الحكومية الرعاية الصحية لموظفيها وأفراد عائلاتهم وفقاً للنظام الصحي المعمول به في الدولة.

المادة 124

تنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون إجراءات السلامة والصحة المهنية.

المادة 125

إذا توفي الموظف أو أصيب بعجز كلي أو جزئي، وكان ذلك أثناء تأديته لوظيفته أو بسببها، استحق هو أو ورثته، بحسب الأحوال، تعويضاً عن الوفاة أو إصابة العمل، ويحدد التعويض وفقاً لما يلي:

1- في حالة الوفاة أو العجز الكلي، يكون التعويض بمقابل الراتب الإجمالي للموظف لمدة سنتين أو الدية المقررة شرعاً، أيهما أكبر.

وتعتبر الوفاة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى ثبت ذلك بتقرير من الجهة الطبية المختصة.

2- في حالة العجز الجزئي، يقدر التعويض بنسبة مؤوية من تعويض العجز الكلي تعادل نسبة العجز الجزئي إلى العجز الكلي وفقاً لما تقرره الجهة الطبية المختصة.

المادة 126

لا يجوز إجراء خصم أو توقيع حجز على المبالغ الواجبة الأداء من الجهة الحكومية للموظف بأي صفة كانت إلا وفاءً لنفقة أو لدين محكوم به من القضاء أو لسداد ما يكون مستحقاً عليه للجهة الحكومية، سواء لسبب يتعلق بأداء وظيفته أو لاسترداد ما يكون قد صرف له بغير وجه حق، ولا يجوز أن يزيد ما يخصم أو يحجز عليه من هذه المبالغ على ربع راتبه الإجمالي، وعند التزاحم تكون الأولوية للنفقة المحكوم بها ثم ل الدين الجهة الحكومية ثم الديون الأخرى.

المادة 126 - مكرراً (اضيفت بموجب: قانون 25 / 2025)

تقادم بمضي خمس عشرة سنة دعوى المطالبة بالحقوق المالية المترتبة على تطبيق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية والقرارات المنفذة لهما .

المادة 127

يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذا القانون ولائحته التنفيذية بالتقسيم الميلادي.

المادة 128 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

يصدر رئيس الديوان القرارات الالزمة لتطبيق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية.

الفصل الرابع عشر: أحكام انتقالية**المادة 129**

ينقل موظفو الجهات الحكومية من القطريين الموجودين في الخدمة إلى جدول الرواتب رقم (1) المرفق بهذا القانون، ويحتفظ هؤلاء الموظفون برواتبهم الأساسية التي يتلقاها في تاريخ العمل بهذا القانون ولو تجاوزت نهاية مرتبو الدرجة المالية التي يشغلونها، كما يحتفظ لهم بأقدميتهم في ذات الدرجة المشار إليها.

المادة 130 (عدلت بموجب قانون 25/2025)

مع مراعاة أحكام المادة (2) من قانون الإصدار، ودليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة، تقوم الجهات الحكومية التي كانت تطبق نظم وظيفية أو لوائح خاصة عند العمل بهذا القانون بنقل موظفيها من القطريين إلى جدول الدرجات والرواتب رقم (1) المرفق بهذا القانون، ولا يكون هذا النقل نافذاً إلا بعد اعتماده من الإدارة المختصة، ويراعى عند النقل احتفاظ موظفي تلك الجهات برواتبهم الأساسية التي يتقاضونها في تاريخ العمل بهذا القانون وفقاً لأنظمة أو لوائح توظفهم المعتمدة، بصفة شخصية، ولو تجاوزت نهاية المربوط المالي المقرر للدرجة التي يتم نقلهم إليها.

ويتم تعديل البدلات والعلاوات التي يتقاضاها موظفو تلك الجهات وفقاً لأحكام هذا القانون، فإذا كانت البدلات والعلاوات التي كانوا يتقاضونها قبل العمل بأحكام هذا القانون مستحقة بفئة أعلى عن الفئة المقررة بأحكامه، يحتفظ لهم بالفرق تحت مسمى علاوة احتفاظ.

ويحدد بقرار من رئيس الديوان القواعد الأخرى المنظمة لنقل الموظفين القطريين إلى الدرجات العادلة لدرجاتهم، والقواعد المنظمة لنقل الموظفين غير القطريين إلى جدول الدرجات والرواتب رقم (2) المرفق بهذا القانون.

إلى أن يتم النقل، يستمر موظفو تلك الجهات في تقاضي رواتبهم الإجمالية التي يتقاضونها في تاريخ العمل بهذا القانون، وفقاً لأنظمة أو لوائح توظفهم المعتمدة.

المادة 131

يحتفظ بصفة شخصية موظفو الجهات الحكومية من القطريين الموجودين في الخدمة عند العمل بأحكام هذا القانون بالعلاوة أو البدل المقرر لهم على أساس جهة العمل بمسمى علاوة خاصة بمبلغ مقطوع من الراتب الإجمالي الذي يتقاضاه الموظف عند سريان أحكام هذا القانون.

ويستحق هؤلاء الموظفون العلاوة المشار إليها في الفقرة السابقة عند نقلهم إلى جهة حكومية أخرى نتيجة إعادة تنظيم الجهة المنقولين منها، أو نقل تبعيتها أو لأي سبب آخر، فيما عدا أن يكون النقل بناء على طلب الموظف.

ولا يجوز منح العلاوة المشار إليها في الفقرة الأولى للموظفين الذين يتم تعيينهم في تلك الجهات اعتباراً من تاريخ العمل بأحكام هذا القانون.

المادة 132

ينقل إلى الدرجة الخاصة الموظفون القطريون الموجودون في الخدمة من أمضوا في الدرجة الأولى مدة خدمة لا تقل عن خمس سنوات عند سريان أحكام هذا القانون، على ألا يقل مستوى تقييم أداء الموظف عن السنتين الأخيرتين عن جيد جداً، وأن يكون حاصلاً على مؤهل الثانوية العامة أو ما يعادلها أو أعلى، وفي هذه الحالة يتقاضى الموظف بداية مربوط الدرجة المنقول إليها أو الراتب الأساسي الذي كان يتقاضاه في تاريخ العمل بهذا القانون أيهما أكبر.

ولا يؤثر النقل على موعد استحقاق العلاوة الدورية متى توافرت شروط استحقاقها.

المادة 133

تخصم من مدة الخدمة المستحق عنها مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للموظفين القطريين الموجودين في الخدمة عند العمل بهذا القانون أو الذين تمت إحالتهم للتقاعد بعد تاريخ 6/3/2003، مدة الخدمة الفعلية التي صرفت عنها مكافأة

نهاية الخدمة أو التي تم تصفيتها بموجب القانون رقم (24) لسنة 2002 المشار إليه، ويكون احتساب مكافأة نهاية الخدمة في هذه الحالة وفقاً للأسس المعمول بها في تاريخ 5/3/2003، وعلى أساس آخر راتب أساسي تقاضاه الموظف عند الإحالة للتقاعد أو عند تصفية مكافأة نهاية الخدمة.

الرجاء عدم اعتبار المادة المعروضة أعلاه رسمية

© 2017 حكومة دولة قطر. جميع الحقوق محفوظة.