

تعميم رقم (4) لعام 2012
في شأن
فترة الاختبار للموظف الجديد

المحترمون

السادة مدراء الدوائر والهيئات الحكومية

تحية طيبة وبعد ،،،

استناداً إلى المادة رقم (19) من قانون الخدمة المدنية لسنة 2003 في شأن فترة الاختبار للموظف الجديد، وحرصاً على التطبيق الفعال للإجراءات المرتبطة بها، يسرنا تأكيد القواعد والضوابط الآتية:

1. يوضع الموظف المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ مباشرته العمل، والتي يتم فيها تهيئة الموظف الجديد عملياً لممارسة مهام الوظيفة المعين عليها تدريجياً والتحقق من مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة قبل تثبيته عليها.
2. تتولى وحدة الموارد البشرية في الجهة الحكومية بالتنسيق مع المسؤول المباشر مسؤولية تقييم أداء الموظف خلال فترة الاختبار باستخدام استمارة تقييم الموظف الجديد، وموافاة دائرة الخدمة المدنية بنتيجة التقييم مشفوعة بقرار التثبيت أو التمديد.
3. يجوز تمديد فترة الاختبار بعد انقضاء فترة الثلاث أشهر الأولى لثلاث أشهر أخرى كحد أقصى يمكن تجزئتها لمدة زمنية بواقع شهر لكل مدة وذلك لزيادة التحقق من قدرات الموظف وصلاحيته المهنية.
4. إذا ثبت عدم صلاحية الموظف للقيام بالعمل المكلف به، يجوز إنهاء خدماته خلال فترة الإختبار وإشعار الموظف خطياً بذلك وإفاداة دائرة الخدمة المدنية .

التاريخ:

الرقم:

5. لا يجوز تقييم أداء الموظف قبل نهاية فترة الاختبار الأصلية (الثلاثة أشهر الأولى)، وفي حال تمديد الفترة يتم إعادة تقييم أدائه بعد انقضاء الفترة المقررة.
6. تصرف العلاوة التكميلية وعلاوة طبيعة العمل (العلاوة المهنية) للموظف محدود الخبرة (أقل من سنة) بعد اجتياز فترة الاختبار واتخاذ قرار التثبيت، أما في حال كون المرشح من ذوي الخبرة المرتبطة بمجال الوظيفة فإنه تصرف العلاوتان مباشرة عند التعيين.

أملين من الجميع التقيد بما جاء ”

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير ”


د. د. محمد عبد اللطيف خليفة



نسخة إلى :

• الملف العام