

دليل سياسات وإجراءات العمل في عمادة خدمة

المجتمع بجامعة القصيم

١٤٣٩ - ١٤٤٠ هـ

يعتمد ،

عميد عمادة خدمة المجتمع

د. عبدالرحمن بن محمد النصيان



مقدمة

تسعى عمادة خدمة المجتمع إلى تحقيق رسالة جامعة القصيم في خدمة المجتمع المحلي لمنطقة القصيم مما يستوجب الالتزام بمجموعه من السياسات الإدارية والتعليمية و الإجراءات التنفيذية و التي تتماشى مع تلك المطبقة في سائر كليات و عمادات الجامعة . و تشمل تلك الإجراءات:

- أ- إجراءات التوظيف و التعاقد مع الموظفين
- ب- إجراءات تجديد / إنهاء التعاقد
- ت- إجراءات نقل موظف من قسم لآخر أو من فترة لأخرى
- ث- إجراءات تجديد عقد عمل مع موظف خارج العمادة
- ج- إجراءات التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس
- ح- الاجراءات التأديبية للموظفين
- خ- الاجراءات التأديبية للطلاب
- د- اجراءات طلب إجازة
- ذ- اجراءات الاستئذان
- ر- اجراءات الموافقة على الانتداب
- ز- اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس و من في حكمهم
- س-لائحة توظيف غير السعوديين في الجامعات السعودية
- ش- النماذج المستخدمة لتطبيق سياسات وإجراءات العمل بالعمادة

و سيستعرض هذا الدليل تلك السياسات و الاجراءات وفق ترتيبها.

أ- إجراءات التوظيف و التعاقد مع

الموظفين

إجراءات التوظيف و التعاقد مع الموظفين:

أ- التعاقد مع موظفين متعاونين للعمل بالعمادة:

- ١- الشعور باحتياج العمادة لموظفين جدد في أحد أقسام العمادة و فروعها أو تلبية احتياجات بعض كليات أ إدارات الجامعة وذلك إسهام من العمادة لخدمة جميع وحدات الجامعة.
- ٢- الإعلان عن حاجة العمادة لموظفين جدد في أحد أقسامها بالصحف المحلية و المواقع الإلكترونية.
- ٣- استقبال طلبات التوظيف لمدة أسبوعين من تاريخ الإعلان.
- ٤- حصر المتقدمين و التأكد من اكتمال أوراقهم.
- ٥- إجراء اختبار تحريري في مجال تخصص الموظف.
- ٦- إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين.
- ٧- إجراء المفاضلة بين المتقدمين على أساس معايير كالتالي:
 - أ- درجة الاختبار التحريري.
 - ب- تقدير درجة البكالوريوس.
 - ج- المقابلة الشخصية.
 - د- الدورات المعتمدة الحاصل عليها المتقدم.
 - هـ- الخبرات العملية.
- ٨- الرفع لمعالي الأستاذ الدكتور مدير الجامعة للموافقة على إتمام التعاقد مع من تم اختيارهم من المتقدمين للوظائف.

ب- الموظفون المتعاقدون مع الجامعة للعمل بالعمادة:

و هؤلاء يتم التعاقد معهم من خلال عمادة شؤون الموظفين بالجامعة وفقاً للائحة توظيف السعوديين الصادر من وزارة الخدمة المدنية.

ب- إجراءات تجديد / إنهاء التعاقد

إجراءات تجديد / إنهاء التعاقد:

١- مخاطبة رؤساء الأقسام بالعمادة للوقوف على مدى حاجتهم لتجديد أو إنهاء التعاقد مع الموظفين

العاملين لديهم والتأكيد على أن يكون القرار بناء على ما تقتضيه مصلحة العمل.

٢- تلقى سعادة عميد عمادة خدمة المجتمع إفادات من رؤساء الأقسام بأسماء المتعاقدين المرغوب في تجديد

عقودهم وأسماء الموظفين الغير مرغوب في تجديد عقودهم.

٣- تشكيل لجنة برئاسة سعادة عميد عمادة خدمة المجتمع و عضوية كل من سعادة وكيل العمادة للشؤون

التعليمية و سعادة وكيل الجامعة للتطوير و الجودة لمناقشة إفادات رؤساء الأقسام و اعتمادها.

٤- إشعار الموظفين المرغوب في تجديد عقودهم و الموظفين غير المرغوب في تجديد التعاقد معهم بعدم

حاجة العمل لهم على أن يكون ذلك كتابيا و قبل فتره من انتهاء عقودهم.

٥- توجيه الشكر للموظفين الغير مرغوب في تجديد معهم على فترة عملهم بالعمادة.

ت- إجراءات نقل موظف من قسم لآخر أو

من فترة لأخرى

إجراءات نقل موظف من قسم لآخر أو من فترة لأخرى:

- ١- مخاطبة رؤساء الأقسام بالعمادة للوقوف على مدى حاجتهم أو استغناءهم عن الموظفين العاملين لديهم.
- ٢- عمل حصر عددي باحتياجات كل قسم بناء على المعلومات الواردة من رؤساء الأقسام .
- ٣- تشكيل لجنة برئاسة سعادة عميد عمادة خدمة المجتمع و عضوية كل من سعادة وكيل العمادة للشؤون التعليمية و سعادة وكيل الجامعة للتطوير و الجودة لمناقشة إفادات رؤساء الأقسام .
- ٤- إعادة نقل الموظفين الزائدين عن حاجة الأقسام إلى أقسام أخرى في حاجتهم أو نقلهم من فترة عمل لفترة أخرى .
- ٥- إشعار الموظفين المرغوب في نقلهم من قسم لقسم آخر أو من فترة عمل لفترة أخرى كتابيا .

ث- إجراءات تجديد عقد عمل مع موظف

خارج العمادة

إجراءات تجديد عقد عمل مع موظف خارج العمادة:

- ١- مخاطبة العمادة أو الكلية التي يعمل بها الموظف للإفادة بشأن حاجتها لتجديد التعاقد مع الموظف.
- ٢- تعبئة نموذج تقييم الأداء الوظيفي للموظف من قبل العمادة أو الكلية التي يعمل بها. (مرفق)
- ٣- تلقي الإفادة من العمادة أو الكلية والتي تفيد برغبتها في إعادة التعاقد مع الموظف من عدمها.
- ٤- تشكيل لجنة برئاسة سعادة عميد عمادة خدمة المجتمع و عضوية كل من سعادة وكيل العمادة للشؤون التعليمية و سعادة وكيل الجامعة للتطوير و الجودة لمناقشة إفادات العمادات و الكليات.
- ٥- مخاطبة العمادات و الكليات مرة أخرى وذلك لإفادتهم بالموافقة على استمرار التعاقد مع الموظف المذكور.
- ٦- إشعار الموظف بتجديد التعاقد معه و مدة تجديد عقده.

ج- إجراءات التعاقد مع أعضاء هيئة

التدريس

إجراءات التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس:

أ- التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس المتعاونين مع العمادة بنظام الساعات التدريسية و العاملين بكليات الجامعة:

١- إجراء حصر قبل بداية الفصل الدراسي بمدّة كافية للدبلومات المقرر إقامتها في الفصل الدراسي و عدد

أعضاء هيئة التدريس المقترح و المشرفين الأكاديميين لكل دبلوم.

٢- مخاطبة الأقسام العلمية بكليات الجامعة و ذلك لترشيح ما تحتاجه العمادة من أعضاء هيئة التدريس و

مشرفين الأكاديميين و موافاة العمادة بالسير الذاتية لكل منهم.

٣- تشكيل لجنة برئاسة سعادة عميد عمادة خدمة المجتمع و عضوية كل من سعادة وكيل العمادة للشؤون

التعليمية و سعادة وكيل الجامعة للتطوير و الجودة لمناقشة إفادات الكليات و مراجعة السير الذاتية

لأعضاء هيئة التدريس المقترحين واعتمادها.

٤- مخاطبة الأقسام العلمية مرة أخرى للإفادة بالموافقة على التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس الذين تمت

الموافقة عليهم و مطالبتهم بالتوجه للعمادة لإبرام عقود التدريس الخاصة بكل منهم.

٥- إبرام العقود مع أعضاء هيئة التدريس.

ب- أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين مع الجامعة للعمل بالعمادة:

و يتم التعاقد معهم من خلال عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفقاً للاتحة توظيف غير

السعوديين في الجامعات السعودية.

ح- الإجراءات التأديبية للموظفين

الإجراءات التأديبية للموظفين:

تعتمد العمادة في تأديب الموظفين على نظام تأديب الموظفين و المذكرة التفسيرية الصادر عن وزارة الخدمة المدنية و الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٧ و تاريخ ١ / ٢ / ١٣٩١ و هو مرفق كالتالي.

المملكة العربية السعودية

نظام تأديب الموظفين

والمذكرة التفسيرية

صدر المرسوم الملكي رقم م / ٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ

بالموافقة عليه بناء على قرار مجلس الوزراء رقم ١٠٢٣ وتاريخ ١٣٩٠/١٠/٢٨ هـ

ونشر بملحق جريدة أم القرى بعدد ٢٣٦٥ وتاريخ ١٣٩١/٢/١٠ هـ

مرسوم ملكي كريم

الرقم : م / ٧

تاريخ: ١ / ٢ / ١٣٩١ هـ

بِعون الله تعالى :

نحن فيصل بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بعد الاطلاع على المادة (١٩) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٨) وتاريخ ٢٢ شوال عام ١٣٧٧ هـ.

وبناءً على قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٣) وتاريخ ٢٨ / ١٠ / ١٣٩٠ هـ.

نرسم بما هو آت :

أولاً : الموافقة على نظام تأديب الموظفين ومذكرته التفسيرية بالصيغة المرافقة لهذا.

ثانياً : على نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء تنفيذ مرسومنا هذا.

التوقيع : فيصل

قرار مجلس الوزراء

الرقم : ١٠٢٣

التاريخ ٢٨ / ١٠ / ١٣٩٠ هـ

إن مجلس الوزراء

بعد اطلاعه على المعاملة المرافقة لهذا الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم ١٧١١٨ وتاريخ ٢٨ / ٨ / ١٣٨٩ هـ، المشتملة على مشروع نظام تأديب الموظفين ومذكرته التفسيرية . وبعد دراسته لمشروع النظام المذكور .

يقرر ما يلي :

- ١- الموافقة على مشروع نظام تأديب الموظف ومذكرته التفسيرية بالصيغة المرافقة لهذا .
- ٢- وقد نظم مشروع مرسوم ملكي لذلك صورته مرافقة لهذا .

ولما ذكر حرر،،،

النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء

المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين

ما أصدق عمر رضي الله عنه إذ وصف الوظيفة العامة بأنها أمانة وأنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها، ذلك أن الموظف أمين على المصلحة العامة في نطاق اختصاصه ومسئول عن أن يبذل قصارى جهده للإسهام في حسن أداء المرفق الذي يعمل به للخدمة التي نيظ أمرها بذلك المرفق. ومن هنا كان لا بد أن تهتم الدولة اهتماماً خاصاً بحقوق الموظف وواجباته وأن تصدر النظم التي تتكفل بها. وطبيعي - وهذه هي الظروف الخاصة التي تحيط بنشاط الموظف - أن تعني الدولة - وهي بصدد ضبط الوظيفة العامة - بإرساء القواعد التي تحاسب من يخطيء من الموظفين حتى يكون الجزاء ردعاً للمخطيء وعبرة لأمثاله ولذلك تحرص الدول المتقدمة في عالمنا هذا على إصدار نظم تضع القواعد العامة للزجر إذا ما فرط الموظف في واجبه أو اخطأ وتقيم الأجهزة السليمة التي تسهر على تنفيذ هذه القواعد وتطبيقها بما يحقق العدالة فلا يؤخذ برىء بجرم لا يسأل عنه ولا يفلت المسيء من العقاب .

وقد تضمن نظام الموظفين العام الصادر به المرسوم الملكي رقم ٤٢ وتاريخ ١٣٧٧/١١/٢٩ هـ بعض المواد التي تعالج هذه الناحية بيد أن هذه المواد أصبحت - بعد أن اتسع نشاط الدولة وتكامل جهازها الإداري - قاصرة عن أن تسد الحاجة وأن تواجه الأوضاع المتطورة ولذلك كان لا بد من أن يفرد لهذا الأمر اهتمام خاص يتمثل في إصدار نظام بذاته يتناول شئون التأديب الإداري بالترتيب والتنسيق .

وهذا ما دعى إلى وضع (نظام تأديب الموظفين) وقد رعى النظام أن تأتي أحكامه مبسطة بقدر الإمكان حتى يبعد عن التعقيد الذي لا يتفق مع كونه التجربة المتكاملة الأولى للمملكة في هذا المضمار وأن يأخذ من النظريات الإدارية الحديثة أعد لها حتى يوفر للموظف الضمانات الكافية دون أن يهدر المصلحة العامة ويترك مجالاً للتهرب من المسؤولية ولذا فقد تضمن في بدايته قسمين يتناول أوامها هيئة الرقابة والتحقيق التي تختص - كما يدل عليه اسمها - برقابة الموظفين في أدائهم لواجباتهم والتحقيق مع من ينسب إليه تقصير منهم، ويتناول الثاني هيئة التأديب وهي الهيئة التي تسهر على محاسبة من يسفر التحقيق عن أدانته أو يشير بدلائل قوية إلى أنه ارتكب ما يستحق المحاسبة والنظام فيما يسعى إليه ليس إلا تطبيقاً للمبدأ الذي بينه عمر رضي الله عنه عندما قال : " أرأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل اكننت قضيت ما علي .. ؟ قالوا : نعم فقال لا ، حتى أنظر عمله أعمل بما أمرته أم لا. ولكن النظام لم يجعل مسائل الرقابة والتحقيق والتأديب حكراً على هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب بل جاء واقعياً إذ ترك شطراً واضحاً من هذه المسائل في يد الوزير المختص أو من هو في مستواه - حيث أن الوزير هو الرئيس الإداري الأعلى لوزارته وأن من واجباته الأساسية أن يراقب مرؤوسيه وأن يحقق مع المخطيء منهم كما أن حسن ممارسته لسلطاته الرئاسية يقتضي أن تترك في يده بعض الاختصاصات الجزائية. وقد وازن

النظام بين اختصاصات الوزير هذه وبين اختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب موازنة تستهدف تحقيق فلسفته العامة وهي العدالة والحزم. والعدل في الشريعة السمحاء غاية لذلتها فكل ما يوصل إليها يعد شريعة وأن لم يصرح الشارع به ويذكر تفاصيله وقد قال ابن القيم ان السياسة العادلة جزء من أجزاء الشريعة وفرع من فروعها. ومن ثم يقوم المجتمع الإسلامي على أنواع من النظم تضبط الصواب والخطأ وتحدد ما هو حسن وما هو قبيح وما هو ممنوع وما هو مباح. وليس غريباً أن يشترك الوزير المختص والهيئتان اللتان يقيهما النظام في مثل هذه الاختصاصات لأن الجزاءات الإدارية ليست عقوبات جنائية فالجزاء الإداري يستهدف أساساً محاسبة الموظف عن خطئه الوظيفي وانزال جزاء به يناله في حياته الوظيفة بينما تعاقب الجزاءات الجنائية على ارتكاب الشخص لجريمة ما وتنزل به عقاباً يناله في حريته الشخصية أو في ماله. ولذا فإن النظم الإدارية لا تذكر المخالفات الإدارية على وجه الحصر بل تترك أمر ذلك للهيئة المختصة بمحاسبة الموظفين لتقرير ما إذا كان التصرف المنسوب للموظف يعتبر مخالفة إدارية تستوجب الجزاء الإداري، في حين أن النظم الجنائية تذكر عادة الجرائم على سبيل الحصر .. بيد أن النظم الإدارية وأن لم تعدد المخالفات الإدارية تعداد يحصرها إلا أنها تشترك مع غيرها من النظم في تحديد الجزاءات التي يجوز توقيعها تحديداً دقيقاً لا يترك مجالاً للتقدير عند التطبيق إلا فيما يتعلق بإختيار الجزاء وتشديده من عدمه. وهذا ما أخذ به النظام .

كذلك سار النظام على نظرية مستقرة في الفقه الإداري وهي أن الجزاء الإداري لا يعتبر حكماً قضائياً بل قراراً إدارياً ولذلك لا يجوز الطعن عليه بالنقض كما يجوز ذلك بالنسبة للإحكام القضائية. ولذا حصر الطعن عليه في طلب إعادة النظر في حالات محدودة تستوجب نص عليها النظام. على أنه نظراً لخطورة الجزاء الإداري وآثاره الحاسمة على الحياة الوظيفية للموظف فقد أخذ النظام – مسابراً بذلك الاتجاهات الإدارية الحديثة – بقدر من الضمانات التي تحيط بالحكم القضائي وذلك لأن الجزاء الإداري وأن كان قراراً إدارياً إلا أنه كما ذكر يتمتع بين القرارات الإدارية بمركز فريد .

ولعل من المناسب في هذا المقام أن يفرق بين الجزاء الإداري – بوصفه قراراً إدارياً – وبين القرارات الإدارية الأخرى التي تتعلق بسير الوظيفة العامة إذ أن الأولى تقصد إلى توقيع العقاب على الموظف بينما تسعى القرارات الإدارية بمفهومها العام إلى تحسين ظروف قيام المرفق بالخدمة العامة الموكولة إليه ومن ثم فإن تنسيق الموظف مثلاً هو قرار إداري يتعلق بحسن سير الوظيفة العامة وليس جزاء إدارياً في مفهوم النظام كما ان كف اليد لا يعتبر جزاءً إدارياً لأنه ليس إلا إجراءً تحفظياً تتخذه الإدارة لإبعاد الموظف – في ظروف معينة – عن الوظيفة لضمان الوصول إلى الحقيقة مجردة بعيدة عن التأثير أو التزييف .

تلك هي الأفكار العامة التي تكمن وراء الأحكام التي تضمنها النظام صيغة على نحو يكفل للموظف الكفاء النزاهة الحماية، ويضرب على يد الموظف المهمل أو الخائن وبذلك يتوفر للجهاز الإداري الجو

المناسب للعمل بعيداً عن تعريض الموظف الصالح لما يعرقل حسن أدائه لعمله من اتهامات غير جديّة وإجراءات غير عادلة والسماح لغيره بالعبث والتلاعب .

وينقسم النظام إلى أربعة أقسام رئيسية : القسم الأول في هيئة الرقابة والتحقق والقسم الثاني : في هيئة التأديب ، والقسم الثالث : في أصول التحقيق والتأديب ، والقسم الرابع في أحكام عامة .

ويتفرع القسم الأول إلى بابين : الباب الأول في تشكيل هيئة الرقابة والتحقق ، فينص في المادة الأولى على إنشاء تلك الهيئة وحتى يضمن لها الاستقلال والكفاءة اشترط أن يكون رئيسها ممن لا تقل مرتبتهم عن المرتبة الخامسة عشرة وهي أعلى مراتب الوظائف العامة التي نظمها كادر الموظفين العام ومن ثم فإنه ترك الباب مفتوحاً – عندما تستدعي الحاجة – لكي يقوم على رئاسة هذه الهيئة من هو في مرتبة تعلو تلك المرتبة وقد طبق المفهوم نفسه بالنسبة للوكلاء وجعل تعيين الرئيس والوكلاء وإنهاء خدماتهم بأمر ملكي مادة (٣).

وحرصاً على حسن قيام الهيئة بالأعباء الملقاة عليها قسمت المادة (٣) الأجهزة التي تشكل منها الهيئة إلى قسمين هما قسم الرقابة ، وقسم التحقيق حتى يتفرغ كل قسم إلى واجباته بالكفاءة، والتخصص المرجوين وأن كان هذا لا يعني استقلال كل من القسمين عن الآخر فهما جهازان مرتبطان يكونان هيئة واحدة تخضع لرئاسة واحدة تنسق بين عملهما وتشرف على مجهودهما .

أما الباب الثاني فيتكلم عن اختصاصات الهيئة والإجراءات التي تسير عليها. وحتى لا يساء فهم المقصود من منح الهيئة اختصاصاً بالرقابة والتحقق فقد قيدت المادة (٥) تلك الاختصاصات بأن تكون في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام. فهي ليست رقابة مطلقة من كل قيد ولا تحقيقاً بلا حدود وإنما رقابة وتحقيق النطاق الذي رسمه النظام ولعل من الجدير بالذكر أن نشير هنا إلى أن الفقرة (أ) من المادة (٥) عندما تكلمت عن المخالفات المالية والإدارية إنما قصدت أن ينصرف هذا التعبير إلى أوسع معانيه ليشمل كافة المخالفات التي يرتكبها الموظف بوصفه موظفاً، وبذا فإن إهمال الموظف لإداء واجبات الوظيفة يمكن أن يندرج تحت هذا المفهوم. وقد درج النظام على استعمال هذا المفهوم الواسع للتعبير في كافة أحكامه الأمر الذي يجب أن يكون محل اعتبار عند تفسير وتطبيق أحكام المواد الأخرى من النظام .

ورغم أن النظام قد راعى الاختصار في قواعد الإجراءات تاركاً التفاصيل إلى اللوائح التي تصدر تطبيقاً لأحكام المادة الثالثة إلا أنه رأى أن يدرج بعض القواعد الأساسية التي تضمن عدم المساس بحرية الموظف إلا طبقاً للأصول السليمة والأحكام النظامية فنص في المادة (٦) على ضرورة اثبات جميع إجراءات الرقابة كتابية وهذا أيضاً هو ما تطلبه في المادة (١١) بالنسبة للتحقيق. كذلك رأى النظام أن تكون الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف على علم مسبق بما يتخذ حياله من إجراءات وذلك من قبيل التنسيق بين

الاختصاصات، وحتى يضمن حسن تعاون الجهات الإدارية مع الهيئة وتقديم المساعدات اللازمة. نص على ذلك في المادة (٧) ومن المتوقع أن تقوم الجهات الإدارية لدى إخطارها من قبل الهيئة بتسهيل مهمة الهيئة ومعاونتها فيما تتخذه من إجراءات وإلا تمتنع عن تمكن المحقق من الاطلاع أو التفتيش إلا إذا كان لديها من الأسباب الوجيهة الجدية ما يدفعها إلى ذلك. وعندئذ يكون الفصل في الأمر من اختصاص رئيس مجلس الوزراء الذي يأمر بما يراه (مادة ٨) .

وواضح أن النظام قد فرق بين تفتيش أماكن العمل أي الأماكن التي يعمل بها الموظف وهي الأماكن المرتبطة بالجهة الإدارية التي يعمل بها وبين تفتيش الأماكن الخاصة والأشخاص فجعل للهيئة سلطة إجراء التفتيش الأول واستلزم في الحالة الثانية أن يجري التفتيش بمعرفة السلطة المختصة بإجراء مثل هذا التفتيش طبقاً للأنظمة المعمولة بها في المملكة. وغني عن الذكر أن طلب رئيس الهيئة إلى الجهة المختصة إجراء التفتيش (مادة ٩) لا يعتبر أمراً للجهة المختصة المذكورة ومع ذلك فإن المتوقع إلا تحجم الجهة المختصة عن الاستجابة لهذا الطلب إلا إذا قام لديها مانع نظامي واضح يبرر هذا الأحكام ولم يتعرض النظام للإجراء الذي يتبع في حالة قيام خلاف من هذا القبيل بين الهيئة وبين الجهة المختصة لأن النظام خاص بتأديب الموظفين وليس مما يدخل في نطاقه أن ينص على أحكام الزامية بالنسبة لجهات الأمن وتأسيساً على أن المصلحة العامة التي يستهدفها الجميع سوف تقلل إلى حد كبير من وقوع مثل هذا الخلاف وأنه إذا وقع فإن المسؤولين في الجهة يمكنهما بالاتفاق المشترك الوصول إلى حل له أو رفع الموضوع إلى ولي الأمر .

ومن الضمانات التي قررها النظام أن يجري التحقيق بحضور الشخص المحقق معه فيجعل تلك هي القاعدة والاستثناء هو عدم الحضور، ومن المبادئ الأصولية أن الإستثناء لا يلجأ إليه إلا عند الضرورة ولا يجوز التوسع في تطبيقه، وتنص المادة (١٢) على أن يرفع التحقيق إلى رئيس الهيئة لإتخاذ ما يراه متفقاً مع النظام بشأنه بيد أنها قيدت هذا الاختصاص بضرورة إحالة التحقيق إلى الجهة المختصة بالفصل فيه إذا ما اتضح أنه يتضمن جريمة جنائية. ومعني هذا أن التصرف الإداري في الأفعال المنسوبة للموظف سوف يعلن إلى أن يتم الفصل جنائياً في تلك الأفعال كل ذلك مع ملاحظة ما قضت به المادة (١٢) من النظام، وجاءت المادة (١٣) لتسمح لرئيس الهيئة أن يقترح على مجلس الوزراء بعد أخذ رأي الوزير المختص فصل الموظف لشبهات قوية تجعله غير صالح للإستمرار في الوظيفة وذلك معالجة لحالات يحسن فيها إتخاذ مثل هذا الإجراء دون الخوض في إجراءات المحاكمة ومن المعروف أن رئيس الهيئة سوف يمارس هذه الصلاحية عن طريق رئاسة مجلس الوزراء .

ويتفرغ القسم الثاني الذي يتناول هيئة التأديب كذلك إلى بايين فيعالج الباب الأول تشكيل هيئة التأديب ونص النظام في المادة (١٤) على إنشاء الهيئة وحرص بالنسبة لرئيسها ونائبه على أن يكونا من كبار المسؤولين لما تقدم بالنسبة لرئيس هيئة التحقيق ووكلائه. ومفهوم المادة أنه إذا غاب رئيس الهيئة فإن نائب

الرئيس يحل محله في اختصاصاته وسلطاته تلقائياً أثناء فترة الغياب ولذا عبرت المادة عن النائب بأنه نائب الرئيس في حين سمي مقابلة في هيئة التحقيق باسم الوكيل .

وقد نصت المادة (١٦) على أن تصدر الهيئة لائحة داخلية وقد ترك النظام لهذه اللائحة أن تشتمل على ما ترى الهيئة حاجة إلى تنظيمه من قواعد وإجراءات لم يأت نص بخصوصها في النظام ومن ثم فإن تعبير اللائحة الداخلية في حكم المادة (١٦) يجب أن يحمل على هذا المعنى.

وتتناول الباب الثاني اختصاصات الهيئة وإجراءاتها وقد قصر النظام اختصاص الهيئة على القضايا التي تحال إليها من هيئة الرقابة والتحقيق إلا إذا رأى جلال الملك معظم اضاء اختصاصات اضافية على الهيئة طبقاً للمادة (٤٩) من النظام .

وقد نظم إجراءات المحاكمة التأديبية فأعطى مهلة لا تقل عن عشرة أيام بين إبلاغ المتهم وهيئة الرقابة والتحقيق وبين تاريخ عقد أول جلسة وذلك حتى يتدبر المتهم أمره ويعد نفسه وكذا هيئة الرقابة والتحقيق (مادة ١٩) واستلزم حضور المتهم بنفسه وأن كان قد أجاز له أن يستعين بمن يدافع عنه من المحامين وضمن له حق استدعاء الشهود. على أنه لم يعلق اتخاذ إجراءات المحاكمة على حضور المتهم ولذا فإن المتهم الذي يبلغ ابلاغاً صحيحاً بالمثول أمام مجلس المحاكمة ويتخلف عن الحضور يعرض نفسه لصدور حكم عليه دون سماع ما قد يريد أن يقدمه لمجلس المحاكمة من أدلة أو دفاع أو شهود (مادة ٢٠) وطبيعي أذن أن يتعرض النظام لطريقة الإبلاغ الصحيحة في المادة (٢١) فاستلزم أن يكون الإعلان على العنوان الفعلي للموظف وقت إجراء الإعلان، وهذا العنوان لا يخرج عن أن يكون إما عنوان العمل الذي يعمل به الموظف وقت التحقيق أو عنوان العمل الذي قد يكون نقل إليه بعد ذلك أو مقر إقامته حسب الأحوال فإذا لم يعرف للموظف عنوان فعلي اكتفى في إعلانه بنشر الإبلاغ في الجريدة الرسمية أخذاً بالأحوط.

وتستلزم المادة (٢٢) لصحة الجلسة أن يحضر جميع الأعضاء وكذا مندوب هيئة الرقابة والتحقيق ومن ثم فإن غياب أي من هؤلاء يعطل الإجراءات التي قد يتخذها مجلس المحاكمة أثناء غيابه ولا تصح حتى إذا حضر وأجازها بعد ذلك لأن الأصل هو أن تتم الإجراءات أمام المجلس الذي يقوم بالمحاكمة التأديبية وليس لزاماً أن يكون مندوب هيئة الرقابة والتحقيق الذي يحضر جلسات المحاكمة هو ذات الشخص الذي قام بإجراءات الرقابة والتحقيق.

كذلك أعطت المادة (٢٣) للمتهم ولوكيله حق الاطلاع على أوراق التحقيق أما استنساخ صور منها فقد علقت على أذن من رئيس مجلس المحاكمة وواضح أن هذا لا يعني منع الموظف من أن يأخذ أثناء الاطلاع بعض الملاحظات التي تساعد على تذكر ما تضمنته الأوراق وإنما يعني أن الذي يتطلب الأذن هو استنساخ

صور كاملة مصدق عليها من أوراق التحقيق. ومن المفروض أن منع الموظف من استنساخ صور التحقيق يرتبط بالأمن والسرية إذا تطلب الأمر ذلك فأن لم يوجد المبرر فإن المنع لا يكون في محله.

ومن الضمانات التي كفلها النظام للموظف المتهم حقه في أن يرد أي عضو من أعضاء مجلس المحاكمة إذا كان هناك سبب يبرر ذلك (مادة - ٢٤) ومن المفروض أن الأسباب التي تبرر الرد هي الأسباب التي تمس حيدة عضو المجلس أو نزاهته، ولا يعني قبول الرد أن عضو مجلس المحاكمة الذي رد قد قام به خطأ سبب يقلل من كرامته أو يستدعي مساءلته.

وتنسيقاً للإجراءات بين الجهات المختلفة التي قد تختص بالنظر في الفعل المنسوب للموظف نصت المادتان (٢٥-٢٦) على أنه إذا رأت هيئة التأديب أن الأمور المنسوبة للمتهم تكون جريمة تختص هيئة أخرى بالفصل فيها فتعيد الأوراق إلى هيئة الرقابة والتحقيق لاتخاذ اللازم بشأنها وفي هذه الحالة توقف إجراءات المحاكمة التأديبية إلى أن يصدر حكم نهائي من الجهة المختصة جنائياً والمادتان بهذا تتكلمان عن الإجراءات التأديبية منذ بدء اتصالها بهيئة التأديب سواء كانت القضية قد أحيلت إلى مجلس المحاكمة أم لم تكن قد جرت إحالتها بعد.

وتتكم المادتان (٢٧-٢٨) عن قرارات مجلس المحاكمة فتطلب الإسراع في إصدارها وإرسال صور رسمية منها إلى جهات معنية وجعلتها نهائية إلا في حالة العزل بالنسبة لمن يشغلون الوظائف الكبرى في الدولة إذ علقت ذلك على تصديق رئيس مجلس الوزراء. كما فتحت المادة (٢٩) الباب للمتهم للطعن على القرار بطلب إعادة النظر فيه إذا توفرت الشروط التي وضعتها المادة لذلك وجعلت المادة (٣٠) الاختصاص بتفسير القرار لهيئة التأديب ومن المفروض أن الهيئة سوف تمارس هذه الصلاحية عن طريق إحالة القرار إلى أحد مجالس المحاكمة فإذا كان المجلس الذي أصدر القرار قائماً بذات أشخاصه يحال القرار إليه لتفسيره أو تصحيح ما وقع به من أخطاء مادية.

أما القسم الثالث من النظام فيتناول أصول التحقيق والتأديب وتنص المادة (٣١) على استحقاق العقوبة إذا ما ارتكب الموظف مخالفة مالية أو إدارية. وهنا لم يحدد النظام المخالفات على وجه الحصر بل ترك ذلك - كما أوضح في صدر هذه المذكرة - للسلطة المشرفة على التأديب لتقرر ما إذا كان الفعل المنسوب للموظف يمكن أن يكون مخالفة تأديبية تستحق العقاب أولاً ولكن النظام جاء - مساندة للنظريات الحديثة - بتعداد يحصر الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف (مادة -٣٢-) وفرق في ذلك بين المناصب الكبرى وما هو دونها وجعل لكل من المناصب ما يتفق مع مسؤولياته.

ونظراً لأن النظام أخذ بالنظرية التي تجيز - في حدود معينة - مساءلة الموظف عن أخطائه التأديبية حتى بعد انقطاع صلته بالوظيفة فقد نص في المادة (٣٣) على أن انقطاع الموظف عن الوظيفة لا يمنع من

الاستمرار في الإجراءات التأديبية إذا كانت قد بدأت قبل ذلك الانقطاع أو من اتخاذها مبتدأ إذا لم تكن قد بدأت قبل الانقطاع.

وقد حصر النظام العقوبات التي توقع على الموظف الذي انتهت خدماته في الغرامة والحرمان من العودة إلى الخدمة لأنهما هما العقوبتان اللتان يمكن أن يكون لهما أثر أو جدوى بالنسبة للموظف بعد انفصاله عن الخدمة حيث أن باقي العقوبات تهدف - كما أوضح من قبل إلى المساس بالموظف في حياته الوظيفية ذاتها. ومن المفروض عند الحكم على الموظف بالحرمان من العودة للخدمة ان يقرر مجلس المحاكمة تاريخ بدء المدة التي يحرم الموظف خلالها من العودة للخدمة فإذا لم يتضمن القرار ذلك التحديد احتسبت المدة من تاريخ صدور القرار .

وفي مجال الكلام عن الظروف المخففة والمشددة عند توقيع العقوبة رأى النظام أن يعفى الموظف من العقوبة إذا ارتكب المخالفة بناءً على أمر مكتوب صادر له من رئيسه رغم تنبيه الموظف للرئيس كتابة بأن العمل المرتكب يكون مخالفة ونظراً لأن الأصل هو اشتراك الموظف في المسؤولية الإدارية إذ لا طاعة في معصية فقد رأى النظام أن يقصر هذا الإعفاء على المخالفات الإدارية والمالية فحسب دون الجرائم الجنائية. كما أنه لم يصرف الإعفاء إلى كافة المخالفات الإدارية والمالية بل قصره على العادية منها أي على المخالفات البسيطة دون الجسيمة ومن ثم فإن أمر الرئيس لا يعفي المرؤوس من المسؤولية الإدارية بالنسبة للمخالفات الإدارية والمالية الجسيمة.

ونظراً لأن فورية توقيع الجزاء في ذاتها قد تكون من الوسائل الناجعة لردع المسيئين فقد رأى النظام أن يترك للوزير الاختصاص بتوقيع الجزاءات التي عددها النظام عدا جزاء الفصل.

ويجب إلا يوقع الوزير الجزاء إلا إذا سبق ذلك تحقيق مكتوب تسمع فيه أقوال المتهم ويحقق دفاعه (مادة -٣٥-) ولا يملك الوزير توقيع عقوبات على الموظف الذي انتهت خدماته لأن ذلك من اختصاص مجلس المحاكمة مادة (٣٦).

وتستلزم المادة -٣٧- أن يتضمن قرار الإحالة بيان الأفعال المنسوبة للمتهم على وجه التحديد بيد أن هذا لا يعني أن مجلس المحاكمة عليه أن يتقيد بهذا البيان فللمجلس أن يكيف الوقائع بما يراه وأن يطبق عليها المواد المناسبة وكل ما هنالك فإنه يتقيد فقط بنطاق الدعوى حسبما حددته هيئة الرقابة والتحقيق بمعنى أنه لا يجوز أن ينظر في دعوى لم تحلها عليه هيئة الرقابة والتحقيق ولو كانت مرتبطة بالدعوى المحالة إليه إذ يكون الإجراء المناسب في هذه الحالة هو تنبيه هيئة الرقابة والتحقيق إلى تلك الحقيقة.

وحتى لا يجري التداخل بين اختصاصات الوزير واختصاصات هيئة التأديب فقد تكفلت المواد (٣٥ - ٣٦ - ٤٠ - ٤١) برفع ذلك التداخل إذ جعلت الاختصاص بتوقيع العقوبات لهيئة التأديب في الحالات التالية :

أ- أن تكون العقوبة المطلوب توقيعها هي الفصل. ومع ذلك فقد تحال القضية إلى هيئة التأديب بقصد توقيع عقوبة الفصل ويرى مجلس المحاكمة توقيع عقوبة أخرى فلا يمنع طلب توقيع عقوبة الفصل المجلس من توقيع الجزاء الذي يراه مناسباً.

ب- أن يكون الموظف لدى إحالته إلى المحاكمة التأديبية قد انتقل من الجهة الإدارية التي ارتكب بها المخالفة إلى جهة أخرى. والمقصود هنا أن يكون قد خرج من التبعية الإدارية لوزير ما إلى التبعية الإدارية لوزير آخر. وقد راعى النظام في ذلك أن يتفادى تضارب السلطات بين الجهتين التي كان بها الموظف والتي نقل إليها وذلك بمنح سلطة التأديب لجهة بعيدة عن الاثنين وهي هيئة التأديب .

ج- أن يرتكب موظفون تابعون لأكثر من جهة إدارية مخالفة إدارية واحدة أو أكثر من مخالفة ولكنها مخالفات مرتبطة والحكمة في منح الاختصاص هنا هي ذات الحكمة التي بررت الاختصاص في الفقرة السابقة.

د- أن يكون الموظف قد ترك الخدمة قبل توقيع العقوبة عليه. أما فيما عدا هذه الحالات فأن الاختصاص فيها بتوقيع الجزاء الإداري يعود إلى الوزير.

وقد جاءت المادة (٤٢) بأحكام سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم ونصت على أن مدة التقادم تنقطع إذا اتخذ إجراء ضد المتهم، وغنى عن الذكر أنه إذا تعدد المتهمون واتخذ إجراء ضد أحدهم فإن هذا الإجراء يقطع مدة التقادم بالنسبة لكافة المتهمين سواء منهم من اتخذ الإجراء ضده ومن لم يتخذ.

وأوجبت المادة (٤٤) أن يعرض أمر الموظف الذي حكم بحبسه على هيئة الرقابة والتحقيق للنظر في مسؤوليته التأديبية، وتخصيص هذه الحالة بالحكم لا ينفي أن حبس الموظف في ذاته من شأنه أن يكون مظنة لإثارة الشبهة حول سلوكه الوظيفي، مما يجعل لهيئة الرقابة والتحقيق في كل الأحوال أن تبحث مدى دلالة حبس الموظف على ارتكابه للمخالفة التأديبية ولهذا فقد قررت المادة ذاتها وجوب إبلاغ هيئة الرقابة والتحقيق في كل الأحوال عن انقطاع الموظف عن العمل بسبب الحبس دون أن تحدد الجهة التي عليها هذا الإبلاغ تاركه ذلك لظروف الحال ومن المفروض أن تقوم أول جهة إدارية تعلم رسمياً بأمر حبس المتهم بإبلاغ هيئة الرقابة والتحقيق بذلك ومن المفضل لحسن سير الإجراءات أن تقوم جهة الأمن التي أجرت القبض بإبلاغ كل من الجهة التابع لها الموظف وهيئة الرقابة والتحقيق بأمر ذلك الحبس فور حصوله.

وإذا كانت المادة (٤٥) تقرر حق الموظف في أن يرد اعتباره الإداري بعد ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار التأديبي بحقه فأن ذلك رهن بحسن سيرته وسلوكه والكفاءة التي أظهرها في أداء عمله خلال فترة الاختبار هذه كما أن رد الاعتبار على هذا النحو لا يسقط الحقوق التي يمكن أن تترتب على ما ثبت ضد الموظف من مخالفات إدارية أو مالية كالتعويض مثلاً.

ويخصص النظام القسم الرابع والأخير منه للأحكام العامة فتعطي المادة (٤٦) لمن ورد ذكرهم فيها الصلاحيات المقررة للوزير ومن بين هؤلاء الرئيس الإداري للمؤسسة العامة وهو من يشغل أعلى منصب تنفيذي في المؤسسة أيأ كان المسمى المعطى للوظيفة وتضيف المادة ذاتها حق الوزير في أن يفوض بعض صلاحياته المقررة في النظام وبذلك تكون قد فصلت بالنسبة لهذا الموضوع بالذات في خلاف فقهي يدور حول حق الوزير في ان يفوض في صلاحياته النظامية.

وتقرر المادة (٤٧) أن تجري محاكمة رئيس وأعضاء كل من هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب تأديبياً أمام هيئة خاصة نصت عليها إلا أنها جعلت ذلك مشروطاً بالألا يكون هؤلاء ممن يخضعون لنظم خاصة تقرر أحكاماً أخرى للتأديب فلو افترضنا أن رئيس أي من هيئة الرقابة والتحقيق أو هيئة التأديب كان بمرتبة الوزير فإنه تبعاً يخضع للقواعد التي ينص عليها النظام الخاص بمحاكمة الوزراء. ثم تأتي بعد ذلك المادة (٤٨) لتقرر خضوع جميع الموظفين المدنيين سواء كانوا موظفين عموميين أم من موظفي الأشخاص المعنوية العامة للأحكام التي جاء بها النظام وذلك باستثناء أعضاء السلك القضائي. وتعبير الموظفين في هذه المادة بذاتها لا يشمل مستخدمي الدولة الذين يوصفون عادة بأنهم خارج الهيئة، كما لا ينصرف تلقائياً إلى الموظفين المتعاقدين فهؤلاء يخضعون للأحكام الخاصة بهم فأن سمحت تلك الأحكام بخضوعهم لأحكام هذا النظام كله أو بعضه كان خضوعهم بناء على ذلك وإلا فيتبع في حقهم ما تقضي به تلك الأحكام على أن هذا لا ينفي - في كافة الحالات- خضوعهم فيما ينسب إليهم من مخالفات لاختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق وتبعاً لما تضمنه النظام من أحكام تتعلق بالرقابة والتحقيق.

وقد تضمن النظام المادة (٩٤) لتواجه حاجة قائمة الآن بالنسبة للجزاءات التي صدرت بها أنظمة دون أن يكون هناك جهاز مختص بتطبيق أحكامها كذلك التي جاء بها المرسوم الملكي رقم (٤٣) وتاريخ ١٣٧٧/١١/٢٩ فتركت لتقدير جلاله الملك المعظم أمر إضفاء الاختصاصات بتطبيق أحكام تلك الأنظمة على هيئة الرقابة والتحقيق أو على هيئة التأديب أو على الجهازين معاً إلى أن يجري تنظيم ذلك الاختصاص على نحو آخر. وواضح من نص المادة أنها تتعلق بالموظفين عامة أيأ كانت علاقتهم النظامية بالدولة وطبيعي أن يفرض النظام في ختامه على كل من رئيس هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس هيئة التأديب واجب تقديم تقرير سنوي يرفع إلى مقام رئيس مجلس الوزراء يتضمن ما لكل منهما من ملاحظات ومقترحات. وفي ذلك رقابة عليا على أعمال الجهازين وسعي مستمر للوصول بهما إلى المستوى اللائق. وهذا تطبيق آخر يمارسه ولي الأمر عملاً بمبدأ الرقابة العليا الذي أشار إليه عمر رضي الله عنه وتقديم بيانه.

نظام تأديب الموظفين

القسم الأول

هيئة الرقابة والتحقيق

الباب الأول

في تشكيل الهيئة

مادة - ١ -

تنشأ بموجب هذا النظام هيئة مستقلة تسمى (هيئة الرقابة والتحقيق) ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء وتشكل من رئيس لا تقل مرتبه عن المرتبة الخامسة عشرة ووكيلين أو أكثر لا تقل مرتبة كل منهم عن المرتبة الثالثة عشرة ومن عدد كاف من الأعضاء ذوي التخصص. ويلحق بالهيئة العدد الكافي من الموظفين الإداريين والمستخدمين.

مادة - ٢ -

يعين رئيس الهيئة وتنتهى خدمته بأمر ملكي ويعين الوكلاء وتنتهى خدمتهم بأمر ملكي بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

مادة - ٣ -

تضم الهيئة الأجهزة التالية :

جهاز الرقابة.

جهاز التحقيق.

ويتكون كل جهاز من إدارات يعين عددها ودائرة اختصاص كل منها والإجراءات التي تسير عليها بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

مادة - ٤ -

تصدر اللائحة الداخلية للهيئة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

الباب الثاني

في الاختصاصات والإجراءات

مادة -٥-

مع عدم الإخلال بسلطة الجهة الإدارية المعنية في الرقابة وفحص الشكاوي والتحقيق تختص هذه الهيئة في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام بما يلي :

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 التي تحال طبقاً لهذا النظام إلى هيئة التأديب.

مادة -٦-

تثبت جميع إجراءات الرقابة والنتيجة التي تسفر عنها في محاضر خاصة تعد لهذا الغرض وترفع إلى رئيس الهيئة لتقرير الإجراء المناسب.

مادة -٧-

إذا رأى رئيس الهيئة أن أموراً تستوجب التحقيق ينتدب من يراه من المحققين لإجرائه يجب إخطار الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف بإجراء التحقيق قبل البدء به.

*- تم وضع الفقرة (١) من المادة (٥) من هذا النظام بما يتفق مع التعديل الوارد بالمرسوم الملكي رقم م/٤ وتاريخ ١٤٣٣/١/٥هـ.

مادة -٨-

على الجهات الحكومية تمكين المحقق من الاطلاع على ما يرى لزوم الاطلاع عليه من الأوراق والمستندات وغيرها وتفتيش أماكن العمل إذا تطلب التحقيق ذلك بحضور الرئيس المباشر للموظف ويجب تحرير محضر بحصول التفتيش ونتيجته وحضور المتهم أو غيابه وذكر الحاضرين.

إذا امتنعت الجهة الحكومية عن تمكين المحقق من الإطلاع أو التفتيش يرفع رئيس الهيئة الأمر إلى رئيس مجلس الوزراء للأمر بما يراه.

مادة -٩-

إذا رأى رئيس الهيئة لأسباب جدية أن أموراً تستوجب تفتيش غير أماكن العمل فله أن يطلب إجراء ذلك من قبل السلطة المختصة ويجري التفتيش بحضور المحقق.

مادة -١٠-

يجري التحقيق بحضور الشخص الذي يجري التحقيق معه ما لم تقتض المصلحة العامة إجراء التحقيق في غيبته.

مادة -١١-

يكون التحقيق كتابة ويثبت في محضر أو محاضر مسلسلة يبين فيها تاريخ ومكان وساعة افتتاحه وتمامه وتذييل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع من تولى التحقيق ولا يجوز الشطب أو التعديل في أوراق محاضر التحقيق.

مادة -١٢-

بعد انتهاء التحقيق يعرض المحقق على رئيس الهيئة أوراق التحقيق والتوصية بالتصرف النظامي فيها. وإذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية تحال القضية إلى الجهة المختصة بالفصل فيها.

مادة -١٣-

إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة جاز لرئيس الهيئة بعد أخذ رأي الوزير المختص اقتراح فصل الموظف بقرار من مجلس الوزراء.

القسم الثاني

هيئة التأديب^(١)

١- (ملاحظة هامة) المواد من (١٤) إلى (٣٠) الخاصة بهيئة التأديب ألغيت بموجب المادة (٥٠) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٧/٧/١٤٠٢هـ .

الباب الأول

في تشكيل هيئة التأديب

مادة - ١٤ -

تنشأ بموجب هذا النظام هيئة مستقلة تسمى (هيئة التأديب) ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء، وتشكل من رئيس لا تقل مرتبه عن المرتبة الخامسة عشرة ونائب للرئيس لا تقل مرتبته عن المرتبة الثالثة عشرة وعدد كاف من الأعضاء ذوي التخصص ويلحق بالهيئة العدد الكافي من الموظفين الإداريين والمستخدمين.

مادة - ١٥ -

يعين رئيس الهيئة وتنهي خدمته بأمر ملكي، ويعين نائب الرئيس وتنهي خدمته بأمر ملكي بناءً على اقتراح رئيس الهيئة.

مادة - ١٦ -

تصدر اللائحة الداخلية للهيئة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح رئيس الهيئة.

الباب الثاني

في الاختصاصات والإجراءات

مادة - ١٧ -

تختص هيئة التأديب بنظر القضايا التأديبية التي تحال إليها من هيئة الرقابة والتحقيق.

مادة - ١٨ -

تنظر القضايا المعروضة على هيئة التأديب بواسطة مجلس يشكل بقرار من رئيس الهيئة. يتكون من رئيس وعضوين وأمين للمجلس وبحضور مندوب عن هيئة الرقابة والتحقيق.

مادة - ١٩ -

على رئيس مجلس المحاكمة حال ورود القضية إليه أن يحدد موعد لنظرها ويتولى المجلس إبلاغ المتهم وهيئة الرقابة والتحقيق بذلك على أن لا تقل الفترة بين الإبلاغ وتاريخ الجلسة عن عشرة أيام ويجب أن يتضمن إبلاغ المتهم صورة طبق الأصل من قرار الإحالة للمحاكمة.

مادة - ٢٠ -

على المتهم أن يحضر جلسات المحاكمة بنفسه وله أن يستعين بمحام وأن يبدي دفاعه كتابة أو شفهيًا وأن يطلب استدعاء الشهود لسماع أقوالهم. وإذا لم يحضر المتهم فعلي مجلس المحاكمة أن يمضي في إجراءات المحاكمة بعد أن يتحقق من أن المتهم قد أبلغ إبلاغا صحيحاً.

مادة - ٢١ -

تكون جميع الابلاغات بخطابات رسمية ويتم إبلاغ المتهم على العنوان الثابت في أوراق القضية أو على مقر وظيفته التي يشغلها حسب الأحوال فإذا تعذر ذلك فيبلغ بواسطة الجريدة الرسمية.

مادة - ٢٢ -

لا تصح جلسات مجلس المحاكمة إلا بحضور جميع أعضائه ومندوب هيئة الرقابة والتحقيق وتصدر القرارات بأغلبية أصوات أعضاء المجلس.

مادة - ٢٣ -

للمتهم أو من يوكله حق الاطلاع على أوراق التحقيق بحضور أمين مجلس المحاكمة وله بأذن من رئيس المجلس استنساخ صور منها.

مادة - ٢٤ -

للمتهم ولمندوب هيئة الرقابة والتحقيق أن يطلبوا رد أي عضو من أعضاء مجلس المحاكمة إذا كان هناك سبب يوجب الرد.

وعلى رئيس الهيئة أن يفصل في هذا الطلب على وجه السرعة.

مادة - ٢٥ -

إذا رأى رئيس هيئة التأديب أن الأمور المنسوبة إلى المتهم تكون جريمة تختص هيئة أخرى بالفصل فيها فعليه أن يعيد الأوراق إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتحيلها بدورها إلى الجهة ذات الاختصاص مع أخطار الجهة التي يتبعها الموظف بذلك.

مادة -٢٦-

في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة المتهم إلى المحاكمة الجنائية توقف الإجراءات التأديبية بحقه إلى أن يصدر حكم نهائي من الجهة المختصة وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتقرير ما يجب.

مادة -٢٧-

على مجلس المحاكمة أن يصدر قرار في القضية بأسرع وقت ممكن ويجب أن يكون القرار مكتوباً ومسبباً، وترسل صور رسمية من القرار إلى من صدر في حقه وإلى الجهة التي يتبعها الموظف وديوان الموظفين العام وديوان المراقبة العامة وهيئة الرقابة والتحقيق.

مادة -٢٨-

قرارات مجلس المحاكمة نهائية باستثناء القرارات الصادرة بفصل موظفي المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها فلا تكون نهائية إلا بعد التصديق عليها من رئيس مجلس الوزراء.

مادة -٢٩-

يجوز إعادة النظر في القرار التأديبي في الحالتين الآتيتين:

١- إذا أخطأ القرار في تطبيق النظام أو تأويله،

٢- إذا ظهرت وقائع أو مستندات لم تكن معلومة وقت صدور القرار وكان من شأن ثبوتها براءة المتهم.

ويعرض طلب إعادة النظر على لجنة 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.

ولا يترتب على إعادة النظر في القرار وقف تنفيذه إلا إذا قرر المجلس الذي يتولى النظر في القضية ذلك.

مادة -٣٠-

لهيئة التأديب أن تفسر القرار التأديبي وتصحح ما يقع فيه من أخطاء مادية.

القسم الثالث

أصول التحقيق والتأديب

مادة - ٣١ -

يعاقب تأديبياً كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية وذلك مع عدم الاخلال برفع الدعوى العامة أو دعوى التعويض.

مادة - ٣٢ -

العقوبات التأديبية التي يجوز أن توقع على الموظف هي :

أولاً : بالنسبة لموظفي 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 : بالنسبة للموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها:

١- اللوم .

٢- الحرمان من علاوة دورية واحدة.

٣- الفصل.

مادة - ٣٣ -

لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من البدء في اتخاذ الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها. ويعاقب الموظف الذي انتهت خدمته قبل توقيع العقوبة عليه بغرامة لا تزيد على ما يعادل ثلاثة أمثال صافي آخر راتب كان يتقاضاه أو بالحرمان من العودة للخدمة لمدة لا تزيد على خمس سنوات أو بالعقوبتين معاً.

مادة - ٣٤ -

يراعي في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة الملازمة للمخالفة وذلك في حدود العقوبات المقررة في هذا النظام.

ويعفى 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.

مادة - ٣٥ -

يجوز للوزير المختص أن يوقع العقوبات المنصوص عليها في المادة (٣٢) عدا الفصل.

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في القرار الصادر بالعقاب أو في محضر مرفق به.

مادة - ٣٦ -

يجوز لمجلس المحاكمة أن يوقع العقوبة المنصوص عليها في المادتين (٣٢، ٣٣).

مادة - ٣٧ -

يجب أن يتضمن قرار هيئة الرقابة والتحقيق بالإحالة لهيئة التأديب بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد.

مادة - ٣٨ -

مع مراعاة أحكام المواد (٣٦، ٤٠، ٤١) إذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن المخالفة لا تستوجب عقوبة الفصل تحيل الأوراق إلى الوزير المختص مع بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد واقتراح العقوبة المناسبة.

وللوزير المختص توقيع هذه العقوبة أو اختيار عقوبة أخرى ملائمة من بين العقوبات التي تدخل ضمن اختصاصه.

مادة - ٣٩ -

تبلغ هيئة الرقابة والتحقيق وديوان الموظفين العام وديوان المراقبة العامة في جميع الأحوال بالقرار الصادر من الوزير بالعقوبة فور صدور القرار فإن لم يكن القرار صادراً بالتطبيق للمادة (٣٨) تعين أن

يرسل لهيئة الرقابة والتحقيق مع القرار صور من جميع أوراق التحقيق، وللهيئة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمها للقرار وصور أوراق التحقيق، إذا رأت أن المخالفة الصادر في شأنها القرار تستوجب الفصل أن تبلغ الوزير بذلك وتباشر التحقيق في القضية.

مادة - ٤٠ -

إذا ارتكب الموظف مخالفة في جهة غير التي يعمل فيها يحال الموظف إلى هيئة الرقابة والتحقيق فإذا رأت الهيئة أن الأفعال المنسوبة إلى المتهم تستوجب توقيع العقوبة تحيل الدعوى إلى مجلس التأديب .

مادة - ٤١ -

يحال الموظفون المتهمون بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبط بعضها ببعض إلى هيئة الرقابة والتحقيق إذا كانوا عند ارتكاب المخالفة أو المخالفات أو عند اكتشافها تابعين لأكثر من جهة. فإذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن الوقائع تستوجب توقيع العقوبة تحيل الدعوى إلى التأديب.

مادة - ٤٢ -

تسقط الدعوى التأديبية بمضي عشر سنوات من تاريخ وقوعها وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو التأديب وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين.

مادة - ٤٣ -

يصدر قرار كف يد الموظف من الوزير المختص إذا رأى هو أو رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن مصلحة العمل تقتضي ذلك.

ويعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد حتى يفرج عنه. ويصدر مجلس الوزراء لائحة تحدد متى يعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد^(٢).

(٢) ١- صدر قرار مجلس الوزراء رقم ١٠٢٦ وتاريخ ١٠/٢٨/١٣٩١هـ وحدد الحالات التي يعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد.

مادة - ٤٤ -

الموظف الذي صدر حكم بحبسه يعرض أمره على هيئة الرقابة والتحقيق للنظر في مسؤليته التأديبية. ويجب إبلاغ هيئة الرقابة والتحقيق عن انقطاع الموظف عن العمل بسبب الحبس.

مادة - ٤٥ -

للموظف أن يطلب محو العقوبات التأديبية الموقعة عليه بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار بمعاقبته. ويتم محو العقوبة بقرار من الوزير المختص.

القسم الرابع

أحكام عامة

مادة - ٤٦ -

يكون لرئيس المصلحة المستقلة وللرئيس الإداري للمؤسسة العامة بالنسبة لموظفي إداراتهم من الصلاحيات ما للوزير بالنسبة لموظفي وزارته ويجوز للوزير أو من في حكمه بقرار مكتوب تفويض بعض صلاحياته المقررة في هذا النظام.

مادة - ٤٧ -

مع مراعاة أحكام الأنظمة الخاصة يحاكم رئيس وأعضاء هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس وأعضاء هيئة التأديب تأديباً أمام هيئة من ثلاثة أعضاء تشكل بأمر ملكي ولا يجوز أن توقع عليهم إلا عقوبة اللوم أو العزل.

مادة - ٤٨ -

يسري هذا النظام على جميع الموظفين المدنيين في الدولة عدا أعضاء السلك القضائي كما يسري على موظفي الأشخاص المعنوية العامة.

مادة - ٤٩ -

يجوز بأمر جلاله الملك أن يعهد إلى هيئة الرقابة والتحقيق أو هيئة التأديب بتطبيق الأنظمة الجزائية الأخرى ذات العلاقة بالموظفين.

مادة - ٥٠ -

يقدم رئيس هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس هيئة التأديب (*) - كل على حدة - تقريراً سنوياً شاملاً عن أعمال جهازه متضمناً ملاحظاته ومقترحاته.

(*) التأديب اصبح من إختصاص ديوان المظالم بعد صدور نظام ديوان المظالم في عام ١٤٠٢ هـ

- ملحوظة - جاء في المرسوم الملكي رقم م/٤ وتاريخ ١٤٢٣/١/٥ هـ بالفقرة الخامسة ماييلي (إستمرار هيئة الرقابة والتحقيق والجهات واللجان التي تباشر وقت إصدار هذا المرسوم التحقيق والإدعاء العام -أو أحدهما - في جرائم جنائية بموجب نصوص خاصة في مباشرة الإختصاصات والسلطات المتعلقة بالتحقيق أو الإدعاء العام بحسب الأحوال المنصوص عليها في نظام الإجراءات الجزائية وذلك إلى حين مباشرة هيئة التحقيق والادعاء العام تلك الإختصاصات والسلطات) (نشر في جريدة ام القرى العدد رقم ٤٣٨٩ في ١٤٢٣/١/٢٨)

خ- الإجراءات التأديبية للطلاب

الاجراءات التأديبية للطلاب:

تعتمد عمادة خدمة المجتمع بجامعة القصيم في تأديب الطلاب على لائحة تأديب الطلاب المعتمدة بجامعة القصيم والصادرة عن عمادة شؤون الطلاب بالجامعة وفق المرفق.

”لائحة تأديب الطلاب” لجامعة القصيم

مادة (١):

يخضع لهذه اللائحة جميع الطلاب والطالبات بالجامعة.

مادة (٢):

كل خروج على الآداب الإسلامية والأنظمة واللوائح والتعليمات الجامعية يعد مخالفة تقتضي التأديب وعلى الأخص ما يلي:

- أ - كل فعل يمس الشرف والكرامة أو يخل بحسن السيرة والسلوك داخل الجامعة أو خارجها.
- ب - الأعمال المخلة بأنظمة الجامعة وتعليماتها.
- ج - الامتناع عن حضور المحاضرات والتمرينات والدروس العلمية وغيرها من الأعمال التي تقتضي اللوائح المواظبة عليها ، بما لا يتعارض من المادة (٩) من لائحة الدراسة والاختبارات للمرحلة الجامعية.
- د - الغش في أي اختبار أو الشروع فيه ، ويتبع ذلك الغش في التقارير والمشاريع الدراسية.
- هـ - الإخلال بنظام الاختبار أو الهدوء المطلوب له.
- و - تنظيم الأنشطة أو الجمعيات المخالف للوائح المعمول بها في الجامعة.
- ز - كل إتلاف أو محاولة إتلاف للمنشآت الجامعية والأجهزة أو المواد أو الكتب وجميع مقتنيات المكتبات الجامعية.
- ح - إساءة استعمال مرافق الجامعة وملحقاتها ومحتوياتها.
- ط - إصدار استعمال مرافق الجامعة أو توزيعها أو جميع أموال أو توقيعات دون موافقة من الجامعة.
- ي - دخول الطالب الاختبار بدلاً من غيره ، أو دخول سواه بدلاً منه ، أكان ذلك داخل الجامعة أم خارجها.
- ك - التزوير بكل أشكاله.
- ل - التدخين داخل الجامعة أو عدم المحافظة على النظافة.
- م - الخروج على آداب اللياقة في تصرفاته مع زملائه أو الموظفين أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أو عمال الشركات القائمة بالعمل في الجامعة وموظفيها أو التعدي عليهم بالقول أو الفعل.

مادة (٣):

من يرتكب المخالفة المنصوص عليها في البند (د) من المادة (٢) كأن يضبط في حالة تلبس بالغش في الاختبار، ويخرجه مراقب الاختبار من القاعة، ويحرر محضراً بتفصيل ما وقع، ويقدمه مع المستندات التوثيقية إلى عميد الكلية الذي يحيله إلى لجنة التأديب في الكلية، وللجنة أن تقرر - بعد إجراء التحقيق اللازم وثبوت الغش - التدرج في إيقاع العقوبات، وذلك بحسب حجم المخالفة التي اقترفها الطالب، مدى تكرارها منه، ونحو ذلك، وهذه العقوبات كما يلي:

أ - الإكتفاء بإلغاء اختبار الطالب في تلك المادة وحدها، وتعتبر نتيجته فيها صفراً.

ب - إلغاء اختبار الطالب في مادة أخرى أو أكثر، إضافة إلى إلغاء اختبارها في المادة التي غش فيها، وتعتبر نتيجته صفراً.

ج - إلغاء اختبار الطالب في جميع مقررات ذلك الفصل وتعتبر نتيجته فيها صفراً.

أما في حال العش في التقارير أو المشاريع الدراسية، فإن مدرس المقرر يعد محضراً بتفاصيل الواقعة ويرفعه إلى عميد الكلية الذي يحيله إلى لجنة التأديب في الكلية، وللجنة أن تقرر - بعد إجراء التحقيق اللازم وثبوت الغش - إيقاع أي من العقوبات المذكورة أعلاه، وإعلان ذلك داخل الكلية.

مادة (٤):

من يرتكب المخالفة الواردة في الفقرة (هـ) من المادة (٢) فالمرقب الاختبار أن يقرر إخراجه من قاعة الاختبار، ويحرر محضراً بتفاصيل الواقعة ويرفعه إلى عميد الكلية الذي يحيله إلى لجنة التأديب في الكلية، وللجنة بعد إجراء التحقيق اللازم أن تقرر إلغاء نتيجته اختبار الطالب في المقرر الذي كان يخبر فيه ويعتبر الطالب راسباً في ذلك المقرر.

مادة (٥):

- (١) العقوبات التأديبية هي:
- (٢) التنبيه.
- (٣) الإنذار.
- (٤) حرمان الطالب من التمتع ببعض مزايا الجامعة الخاصة بالطلاب أو كلها.
- (٥) الحرمان من التسجيل في مقرر أو أكثر لمدة فصل دراسي أو أكثر.
- (٦) إلغاء تسجيل الطالب لمدة فصل دراسي واعتباره راسباً في المقررات التي سجلها.
- (٧) إلغاء اختبار الطالب في مقرر أو أكثر واعتباره راسباً في المقرر أو المقررات التي سجلها.
- (٨) حرمان الطالب من دخول الاختبار في مقرر أو أكثر.

٩) الفصل النهائي من الجامعة.

وفي جميع الأحوال يتحمل الطالب قيمة ما أتلّفه مضافاً إليها تكلفة الإصلاح أو التركيب وما يترتب على ذلك من تبعات.

مادة (٦):

يراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختبار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة ، مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة للملابسة للمخالفة ، وذلك في حدود العقوبات المقررة في هذه اللائحة.

مادة (٧):

أ - تحفظ القرارات الصادرة في العقوبات التأديبية في ملف الطالب.

ب - يجوز بقرار من الجهة التي أصدرت قرار العقوبة - بعد موافقة وكيل الجامعة - إعلان داخل الجامعة ، وفي نشرة الجامعة الرسمية أو غيرها .

ج - يجب على عمادة شؤون الطلاب إبلاغ القرار الصادر بالعقوبة إلى الطالب ، وولي أمره - في حال تقرير اللجنة بإبلاغ ولي الأمر - وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ صدور القرار.

مادة (٨):

الجهات المختصة بتوقيع العقوبات هي:

أ - لجنة التأديب في الكلية ، ولها إضافة إلى ما هو منصوص عليه في المادتين (٣،٤) توقيع العقوبات (٣ ، ٢ ، ١) المبينة في المادة (٥) .

ب - لجنة التأديب في الجامعة ، ولها توقيع أي من العقوبات المذكورة في المادة (٥) ، مع مراعاة ما ورد في المادتين (٣ ، ٤) .

ج - في حالة إخلال الطلاب بالنظام أو ما يتسبب عنه عدم الانتظام في الدراسة ، يقوم مدير الجامعة أو من يفوضه بمعالجة الموقف بما يقتضيه ، ويتولى الاختصاصات المخولة للجنة التأديبية في الجامعة بعد أخذ رأي العميد المختص .

د - على الجهة التي توقع العقوبة إبلاغ عمادة القبول والتسجيل وعمادة شؤون الطلاب وكلية الطالب و كذا العمادات المساندة المعنية ، خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ صدور قرار العقوبة لتتولى تنفيذه .

مادة (٩):

أ - تشكل لجنة دائمة لتأديب الطلاب في الجامعة بقرار من مدير الجامعة لمدة سنتين من كل من عميد شؤون الطلاب أو من ينوب عنه رئيساً ، ومن العميد المختص أو وكالة ، وعميد شؤون القبول والتسجيل أو وكالة ، وأثنين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وإذا أشرت أكثر من طالب - من أكثر من كلية - في واقعة واحدة فإنه يمكن أن يكتفي بحضور عميد الكلية التي ينتمي إليها أحدهم أو كيله.

ب - تشكل لجنة دائمة لتأديب الطلاب في كل كلية من كل من : عميد الكلية أو وكالة رئيساً ، ورئيس القسم الذي يتبعه الطالب ، وأحد أعضاء هيئة التدريس في الكلية يرشحه عميد الكلية لمدة عام واحد قابل للتجديد.

ج - تشكل لجنة دائمة لتأديب الطالبات بقرار من مدير الجامعة تتكون من ثلاث من منسوبات الجامعة من أعضاء هيئة التدريس ، ويحدد في القرار رئيسة اللجنة ، ويعاد تسمية أعضاء هذه اللجنة كل سنتين.

مادة (١٠):

تتم إحالة الطلاب إلى لجنة التأديب في الجامعة من وكيل الجامعة المختص ، بناء على تقرير من الجهة التي ضبطت المخالفة.

مادة (١١):

يتعين إبلاغ الطالب بالمخالفة المنسوبة إليه وإبلاغه بالموعد المحدد لمثوله أمام اللجنة قبل حلوله بوقت كاف.

مادة (١٢):

تراعي لجان التأديب الإجراءات التالية:

أ - الإطلاع على محضر ضبط وتوصيف المخالفة وترفقه بمحضر التأديب.

ب - الإطلاع على التعهدات والقرارات التأديبية السابقة بحق الطالب إن وجدت.

ج - يكون التحقيق كتابة ويثبت في محضر حسب النموذج المرفق.

د - يدون في المحضر أقوال الطالب وتحقيق دفاعه ، وهو أمر أساس في عملية التأديب.

هـ - تذييل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع اللجنة والطالب الذي جرت مساءلته.

و - لا يجوز الشطب أو الطمس أو التعديل في أوراق التحقيق.

مادة (١٣):

القرارات التي تصدر من لجنة التأديب في الجامعة تكون نهائية ، ويجوز للطالب أن يقدم تظلماً من القرار الصادر بحقه إلى مدير الجامعة خلال شهر من تاريخ إبلاغه بالقرار ، حيث يتولى مدير الجامعة عرضه على مجلس الجامعة للبت فيه في أقرب جلسة.

مادة (١٤):

القرارات التي تصدر من لجنة التأديب في الكلية - في حدود اختصاصها المحدد بالفقرة (أ) من المادة (٧) - تكون نهائية ، ويجوز للطالب أن يقدم تظلماً من القرار الصادر بحقه إلى وكيل الجامعة خلال شهر من تاريخ إبلاغه بالقرار ، حيث يحيله على لجنة التأديب في الجامعة.

مادة (١٥):

القرارات التي صدرت من لجنة تأديب الطالبات لا تكون نافذة إلا بعد اعتمادها من وكيل الجامعة ، ولوكيل الجامعة إحالة القضية إلى لجنة التأديب في الجامعة.

مادة (١٦):

لا يعفى الطالب بحجة عدم علمه بلوائح الجامعة وانظمتها وبما تصدره من تعليمات.

مادة (١٧):

لمدير الجامعة توقيع أي من العقوبات المشار إليها في المادة (٥) من هذه اللائحة خاصة مخالفات الطلاب أو الطالبات التي تستدعي معالجتها الخصوصية أو السرية ، أو الظروف الإستثنائية والخاصة.

مادة (١٨):

العمداء ومدير الإدارات مسئولون عن انضباط الطلاب ، وضبط مخالفاتهم التي تقع داخل المرافق التابعة لهم ، واتخاذ الإجراءات اللازمة لضبط الواقعة ، والتحفظ على أدوات ووسائل المخالفة ، وتحرير المحضر اللازم ، وإحالة الموضوع إلى صاحب الصلاحية.

مادة (١٩):

يعمل بهذه اللائحة من تاريخ صدورها ويلغى كل ما يتعارض معها من لوائح وقرارات سابقة.

وتذكر ان الطالب لا يعذر بالجهل في اللائحة ..~

د - اجراءات طلب إجازة

الإجراءات المتخذة عند التقدم بإجازة على النحو التالي:

١- يقوم الموظف بتعبئة النموذج المرفق.

٢- الموافقة من رئيسة المباشر.

٣- الإفادة هل يوجد لديه رصيد أم لا.

٤- موافقة مدير الإدارة.

٥- موافقة صاحب الصلاحية.

ذ- اجراءات الاستئذان

الإجراءات المتخذة للاستئذان على النحو التالي:

١- تعبئة النموذج المرفق من قبل الموظف.

٢- يحدد اليوم و الوقت.

٣- التوقيع بالموافقة من صاحب الصلاحية.

ر- اجراءات الموافقة على الانتداب

الإجراءات المتخذة للموافقة على الانتداب على النحو التالي:

١- خطاب من رئيس جهة الموظف لانتدابه.

٢- الموافقة من صاحب الصلاحية.

٣- خطاب إنهاء مهمة الانتداب.

٤- موافقة صاحب الصلاحية على صرف استحقاق الانتداب.

ز- لائحة توظيف غير السعوديين في

الجامعات السعودية

لائحة توظيف غير السعوديين في الجامعات

الصادرة بقرار مجلس التعليم العالي رقم (٣/٤/١٧٤ هـ) في الجلسة (الرابعة) لمجلس التعليم العالي المعقودة بتاريخ ١٤١٧/٢/٧ هـ المتوج بموافقة خادم الحرمين الشريفين رئيس مجلس التعليم العالي بالتوجيه البرقي الكريم رقم (٧/ب/١٦٧٨٥) وتاريخ ١٤١٧/١١/٤ هـ.

نص قرار مجلس التعليم العالي رقم (٣/٤/١٧٤ هـ)

إن مجلس التعليم العالي بناءً على أحكام الفقرة (٧) من المادة (الخامسة عشرة) من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات تقضي بأن من اختصاصات مجلس التعليم العالي إصدار اللوائح المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات الوظيفية من السعوديين والمتعاقدين بمن فيهم أعضاء هيئة التدريس، ويشمل ذلك مرتباتهم ومكافأاتهم، وبدلاتهم، وذلك بعد إعدادها من قبل كل من وزارة التعليم العالي، ووزارة المالية والاقتصاد الوطني، والديوان العام للخدمة المدنية.

وبعد الاطلاع على مذكرة الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي حول الموضوع، وبعد الاطلاع على مشروع لائحة توظيف غير السعوديين في الجامعات بصيغتها المرفقة بمذكرة العرض قرر المجلس :
" الموافقة على لائحة توظيف غير السعوديين في الجامعات وفقاً للصيغة المرفقة بهذا القرار "

التعريفات

المادة الأولى :

تعني التعبيرات الواردة في هذه اللائحة المعاني الموضحة أدناه :

- ١- لمتعاقد : من يعمل في الجامعات من غير السعوديين بموجب عقد وفق هذه اللائحة.
- ٢- المواطن : الدولة التي يحمل المتعاقد جنسيته ويجوز اعتبار الدولة التي يقيم فيها وقت التعاقد موطناً له إذا زادت مدة الإقامة عن سنتين متتاليتين.
- ٣- السنة : اثنا عشر شهراً هجرياً ما لم يرد نص على خلاف ذلك.
- ٤- الشهر : الشهر ثلاثون يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك.
- ٥- التعاقد الشخصي : ألا يكون معاراً من جامعته أو جهة أخرى.

المادة الثانية :

تسري أحكام اللائحة على الفئات الآتية :

- ١- أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين ومدرسي اللغات والمعنيين.
- ٢- من في حكم أعضاء هيئة التدريس وهم الباحثون ومساعدوهم والفنيون من حملة الشهادة الجامعية فما فوق الذين يتم التعاقد معهم على وظائف باحث أو مساعد باحث أو فني بالمرتبة السادسة فما فوق ولعملهم علاقة مباشرة بالتدريس ولمجلس الجامعة في الحالات الاستثنائية التجاوز عن هذا الشرط.
- ٣- الأطباء والعاملين في التخصصات الصحية.
- ٤- المهندسين.
- ٥- العاملين في المجالات التخصصية.
- ٦- العاملين في المجالات الإدارية والكتابية.
- ٧- المسعدين الفنيين والحرفيين.
- ٨- المدرسين في المدارس والمعاهد دون المستوى الجامعي.

المادة الثالثة :

تكون صياغة العقد وفقاً للنموذج الملحق بهذه اللائحة - الملحق رقم (٢) - ويجوز للجامعة إضافة ما تراه إلى بنود العقد فيما يخدم المصلحة العامة ولا يتعارض مع هذه اللائحة.

التوظيف

المادة الرابعة :

يشترط للتوظيف :

- ١- وجود وظيفة شاغرة معتمدة في الميزانية أو توفر اعتماد مالي مخصص لغرض التوظيف ضمن بند الرواتب المقطوعة.
- ٢- عدم توفر مواطن مؤهل لشغل الوظيفة.
- ٣- أن يتوفر وصف لواجبات الوظيفة ومسؤولياتها بما في ذلك الحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة لشغلها.

المادة الخامسة :

يشترط في المتعاقد أن يكون :

- ١- قد أكمل من العمر عشرين سنة ولم يتجاوز السنتين سنة ميلادية ويجوز لمجلس الجامعة تجاوز الحد الأعلى للعمر في حدود عشر سنوات للأساتذة والأساتذة المشاركين وخمس سنوات للأساتذة المساعدين وذلك بناءً على توصية مجلس القسم ومجلس الكلية وثلاث سنوات بالنسبة للفئات الأخرى بناءً على توصية جهة عملهم.
- ٢- لائقاً صحياً للخدمة ، بموجب شهادة صحية حديثة صادرة من جهة طبية تعترف بها الجامعة.
- ٣- حسن السيرة والأخلاق.
- ٤- حائزاً على المؤهلات المطلوبة للوظيفة.

٥- غير مرتبط بعقد مع جهة أخرى بالمملكة.

٦- متفرغاً للعمل في الجامعة.

المادة السادسة :

يبرم العقد لمدة سنة أو أقل أو أكثر قابلاً للتجديد مثل مدته أو للمدة التي تحددها الجامعة.

المادة السابعة :

تبدأ مدة العقد اعتباراً من اليوم الذي يغادر فيه المتعاقد موطنه متوجهاً إلى مقر عمله في المملكة بأقصر طريق على ألا تزيد المدة بين مغادرة الموطن والتقدم لمباشرة العمل على ثلاثة أيام ولا تسبق الموعد المحدد من قبل الجامعة لبداية العقد، أو من اليوم الذي يتقدم فيه المتعاقد لمباشرة العمل وفقاً لتعليمات الجامعة إذا كان مقيماً في البلد الذي توجد فيه الوظيفة ووقع فيه العقد.

الرواتب والعلاوات

المادة الثامنة :

١- تحدد الرواتب وفقاً للجدول الواردة في الملحق رقم (١) المرافق لهذه اللائحة بعد تحديد الجدول المناسب للوظيفة التي سيتم التعاقد عليها وتعتبر التعليمات الملحقة بكل جدول جزءاً متمماً له، ويجوز للجامعة التعاقد براتب يقل عن الموضح في الجداول المشار إليها إذا اتفق الطرفان على ذلك.

٢- بعد إقرار الجامعة ترقية عضو هيئة التدريس والتي تمت من خارج الجامعة من درجة علمية إلى درجة أعلى يجوز أن يعطى عند تجديد عقده بداية راتب الدرجة المرقى إليها، فإذا كان راتبه قبل الترقية يزيد أو يتساوى مع بداية راتب الدرجة المرقى إليها جاز أن يعطى الراتب الذي يعلو مباشرة الراتب الذي كان يتقاضاه في درجة السابقة، ثم ويمنع العلاوة السنوية من الدرجة المرقى إليها عند تجديد عقده.

٣- يجوز نقل المتعاقد من غير أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدین عند تجديد عقده من درجة إلى درجة أعلى منها داخل الفئة نفسها إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة.

٤- يجوز لمجلس الجامعة عند وصول المتعاقد لنهاية مبروط الدرجة المعين عليها، منحه علاوة الدرجة، بعد كل سنتين بتوصية من رئيسه.

المادة التاسعة :

١- يجوز لمجلس الجامعة زيادة الرواتب المحددة وفق جدول الرواتب بنسبة لا تتجاوز ٥٠% من الراتب المستحق لمن يتم التعاقد معه من أوروبا أو أمريكا أو أية بلدان متقدمة في مستواها يحددها مجلس الجامعة.

٢- يجوز لمجلس الجامعة التعاقد مع ذوي التخصصات النادرة أو ذوي السمعة العلمية أو الخبرة أو المهارة العالية أو المؤهلات الممتازة المكتسبة بإحدى الجامعات المشهورة من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم وكذا الأطباء بزيادة لا تتجاوز نسبة ١٠٠% من الراتب المستحق، ولرئيس مجلس الجامعة بالاتفاق مع رئيس الديوان العام للخدمة المدنية تطبيق أحكام هذه الفقرة على الفئات الأخرى.

٣- يجوز التعاقد مع ذوي الخبرة والسمعة والعلمية المتميزة للعمل كأعضاء هيئة التدريس بالتجاوز عن الشروط العلمية المحددة بقواعد التوظيف بموافقة مجلس الجامعة بناءً على توصية من المجلس العلمي.

المادة العاشرة :

١- يعطى المتعاقد - من أعضاء هيئة التدريس ومدرسي اللغات والمحاضرين والمعيدین - الذي سبقت له خدمة في التدريس الجامعي بعد حصوله على المؤهل أو اللقب العلمي علاوات سنوية طبقاً لجدول الرواتب الواردة في الملحق رقم (١).

٢- يجوز احتساب الخبرات لأعضاء هيئة التدريس ومدرسي اللغات والمحاضرين والمعيدین في غير التدريس الجامعي إذا كانت في مجال التخصص وبعد الحصول على المؤهل العلمي الذي تم التعاقد معه على أساسه بواقع سنة لكل سنتين وذلك لأغراض التوظيف، كما يجوز احتسابها لأغراض الترقية العلمية بقرار من المجلس العلمي بناءً على توصية مجلس الكلية المعنية.

٣- تحتسب الخبرة عند التعاقد لغير أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين ومدرسي اللغات والمعيدون بعد الحصول على آخر مؤهل وتحتسب الدورة في التخصص التي تتم بعد هذا المؤهل بقدر مدتها ، ولا يجمع بين مدة الدورة ومدة الخدمة في آن واحد ويشترط في الخبرة أو المؤهل أن يصدر من جهة تفتتح بها الجامعة.

المادة الحادية عشرة :

تحتسب الخبرة لمن يتم التعاقد معهم من الفئات المحددة في المادة الثانية من هذه اللائحة بحد أقصى خمس سنوات عند بدء التعاقد ويجوز لمجلس الجامعة في الحالات الاستثنائية التجاوز عن هذا الشرط وبحد أقصى خمس عشرة سنة.

المادة الثانية عشرة :

يجوز أن يمنح المتعاقد الذي يحمل مؤهلاً أعلى له علاقة بطبيعة عمل الوظيفة المتعاقد عليها علاوات سنوية بعدد سنوات الدراسة عن المؤهل الأعلى للوظيفة المتعاقد عليها بحيث لا تزيد العلاوات عن علاوتين لفترة الدراسة بين البكالوريوس والماجستير، وثلاث علاوات لفترة الدراسة بين الماجستير والدكتوراه ، وخمس علاوات لفترة الدراسة بين البكالوريوس والدكتوراه وفق جداول الرواتب المبينة بالملحق رقم (١) للوظيفة المتعاقد عليها.

المادة الثالثة عشرة :

يجوز منح المتعاقد علاوة سنوية لا تزيد عن ٥% من الراتب ولا تتجاوز ما هو محدد بجداول الرواتب لكل فئة، ويعد في حكم من أكمل سنة لهذا الغرض من أمضى عشرة أشهر ونصف من فترة عقده السابق ممن ترتبط مدة عقده بالعام الدراسي.

المادة الرابعة عشرة :

لا يجوز الحجز على راتب المتعاقد إلا بأمر صادر من الجهة المختصة نظاماً، ولمدير الجامعة دون الحاجة إلى أي إجراءات، اقتطاع أي مبالغ تكون مستحقة للدولة قبل التعاقد من أي مبالغ مستحقة له قبل الجامعة، وفيما عدا دين النفقة لا يجوز أن يزيد المقدار المحجوز شهرياً عن ثلث الراتب وعند التزام تكون الأولوية لدين النفقة ثم المستحقات الدولة.

ساعات العمل المطلوبة

المادة الخامسة عشرة :

١- يؤدي أعضاء هيئة التدريس والمحاضرون والمعيدون ومدرسو اللغات أربعين ساعة عمل أسبوعياً يقضونها في التدريس والبحث والإرشاد الأكاديمي والأعمال الإدارية والأكاديمية الأخرى التي يكلفون بها من الجهات المختصة بالجامعة.

٢- يؤدي بقية العاملين بالجامعة ثمان وأربعين (٤٨) ساعة عمل أسبوعياً يقضونها في الواجبات التدريسية والبحثية والتدريسية والمهام التي يكلفون بها من الجهات المختصة في الجامعة، ومن يعمل منهم بالمستشفيات تكون ساعات عملهم بما لا يزيد عن (٥٥) ساعة.

ويجوز للجامعة تمثيلاً مع مقتضيات مصلحة العمل تحديد بداية ونهاية الدوام اليومي أو تجزئته.

٣- يعامل عضو هيئة التدريس المتعاقد ومن في حكمه فيما يتعلق بساعات النصاب التدريسي والقواعد التي تتبع في المكافأة عن الساعات التدريسية الإضافية معاملة السعوديين من أعضاء هيئة التدريس.

البدايات والتعويضات

المادة السادسة عشرة :

١- يجوز لمجلس الجامعة صرف بدل ندرة للتخصصات النادرة بحد أعلى ٣٠% من أول مربوط الوظيفة لمن يعمل في مجال تخصصه من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ، ويحدد مجلس الجامعة هذه التخصصات وبدل الندرة لكل تخصص مع عدم الجمع بين بدل الندرة وبين ما ورد في الفقرتين (١، ٢) من المادة التاسعة.

٢- يجوز لمجلس الجامعة منح الأطباء البشريين وأطباء الأسنان من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون ومساعدتي الباحثين العاملين بالمستشفيات بدل عمل بالمستشفيات للساعات الإضافية المطلوبة نظاماً

عند عملهم هذه الساعات بحد أقصى ٨٠% من الراتب الأساسي ولا يجوز الجمع بين بدل الندرة وبدل العمل بالمستشفى.

٣- يجوز منح الصيادلة والمتخصصين في العلوم الطبية التطبيقية من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين ومساعدى الباحثين من العاملين بالمستشفيات بدل عمل بالمستشفيات للساعات الإضافية المطلوبة نظاماً عند عملهم هذه الساعات بحد أقصى ٥٠% من الراتب الأساسي ولا يجوز الجمع بين بدل الندرة وبدل العمل بالمستشفى.

المادة السابعة عشرة :

تؤمن الجامعة للمتعاقد ولعائلته عند إحضارهم لغرض الإقامة تذاكر سفر في حدود أربعة أشخاص فقط بما في ذلك تذكرة المتعاقد نفسه ، وتستحق تذاكر السفر سواء سافروا بصحبة المتعاقد أم سافروا فرادى وفي الآتي :

- ١- مرة حين القدوم من موطنه إلى المملكة في بداية التعاقد ما لم يكن مقيماً بالمملكة عند التعاقد.
- ٢- من المملكة إلى موطنه ذهاباً وإياباً مرة كل سنة أثناء مدة التعاقد عندما يرخص له بإجازة عادية، وكذا تعاقدته داخلياً ومضى سنتان على تعاقدته ما لم يكن مقيماً في المملكة عند التعاقد.
- ٣- من المملكة إلى موطنه في نهاية العقد عند مغادرته نهائياً، ويستثنى من ذلك من كان مقيماً بالمملكة عند التعاقد وكانت مدة خدمته أقل من سنتين، أو من نقلت كفالتة إلى جهة أخرى داخل المملكة وفق التعليمات المنظمة لذلك.

المادة الثامنة عشرة :

يقصد بعائلته المتعاقد :

- ١- الزوجة أو الزوج أو محرم المتعاقدة .
 - ٢- من يعولهم شرعاً من :
 - أ- البنين ممن لم يتجاوز الثامنة عشر من عمره.
 - ب- البنات غير المتزوجات.
 - ت- الوالدين.
 - ث- الأخوة القصر.
 - ج- الأخوات غير المتزوجات.
- شريطة موافقة الجهات المختصة على الاستقدام، طبقاً للأنظمة المعمول بها.

المادة التاسعة عشرة :

- ١- إذا كان أي من المرأة ومحرمها متعاقداً مع الجامعة وكان الآخر متعاقداً مع جهة حكومية أخرى تصرف التذاكر من الجهة التي تصرف بدل السكن.
- ٢- يسقط حق المرافق أو المرافقة في تذكرة العودة إلى بلده عند تنازل الجامعة عن كفالتة إلى جهة غير حكومية.

المادة العشرون :

يكون السفر بأقصر طريق جوي وعلى الخطوط السعودية إذا كانت خدماتها متوافرة، وتقدم الجامعة إلى المتعاقد تذاكر السفر المستحقة له، ويجوز لها في الحالات الاستثنائية أن تأذن له بشرائها وتدفع له قيمتها وإذا لم يرغب في الحصول على تذاكر المستحقة فيجوز له يتقاضى من الجامعة نصف قيمتها.

المادة الحادية والعشرون :

- ١- تكون تذاكر السفر المشار إليها أعلاه على درجة الأفق إذا كان المتعاقد برتبة أستاذ وعلى الدرجة السياحية المخفضة لمن سواه.
- ٢- للمتعاقد أن يستبدل تذاكر السفر المستحقة له من المملكة إلى موطنه بتذاكر سفر إلى أي بلد آخر بدون أن تتحمل الجامعة أي تكاليف إضافية وفي حدود أنظمة الخطوط الجوية العربية السعودية.

المادة الثانية والعشرون :

إذا جزأ المتعاقد إجازته العادية وفقاً للمادة (٣٣) من هذه اللائحة تؤمن الجامعة له تذاكر السفر للفترة الأخيرة منها فقط ، وفي حالة تجزئتها من قبل الجامعة لمصلحة العمل يمنح تذاكرتي سفر له وحده.

المادة الثالثة والعشرون :

يكون سفر المتعاقد داخل المملكة أو خارجها الذي يقتضيه أداء وظيفته جواً بالدرجة السياحية وعلى الخطوط العربية السعودية متى كان ذلك ممكناً ، وللجامعة أن تأذن للمتعاقد بأن يسافر براً على نفقته الخاصة إذا كان ذلك لا يؤثر على وصوله إلى مقر العمل في الموعد المحدد ويستحق المتعاقد عندئذ تعويضاً يعادل قيمة تذكرة السفر الجوي بالدرجة السياحية المخفضة إذا كان ذلك ممكناً، وإذا كان أداء الوظيفة يقتضي سفر المتعاقد إلى جهة لا تربطها بمقر عمله الأصلي وسيلة نقل جوي أمنت له الجامعة السفر براً، وللجامعة أن تأذن للمتعاقد أن يسافر على نفقته الخاصة ويستحق عندئذ تعويضاً يعادل قيمة تذكرة السفر براً بوسائل النقل العامة.

المادة الرابعة والعشرون :

تؤمن الجامعة السكن للمتعاقد أو تدفع له بدل سكن سنوي وفق ما ورد في جداول الرواتب الملحق (١) ويجوز دفع هذا البدل مقدماً في بداية مدة العقد في بداية كل سنة من سنوات التجديد ويصرف لمن مدة عقده أقل من سنة بنسبة مدة عقده إلى السنة وفي حالة التعاقد مع امرأة ومحرمها يصرف بدل سكن واحد لصاحب البدل الأعلى منهما ، ويسري هذا الحكم إذا كان أحدهما متعاقداً مع جهة غير الجامعة حكومية أو غير حكومية، ولا يصرف بدل سكن للمتعاقد المتزوجة من سعودي مقيم في المملكة.

المادة الخامسة والعشرون :

١- ما لم تؤمن الجامعة السكن المؤثت يصرف للمتعاقد المستجد من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في أول عقد له مع الجامعة بدل تأثيث مقداره ٥٠% من بدل السكن في السنة ويصرف بدل التأثيث مرة واحدة طوال مدة التعاقد مع الجامعة ، ويعتبر في حكم المستجد لهذا الغرض فقط من مضى على انقطاعه عن العمل بجهة حكومية بالمملكة سنتان على الأقل وتعاقد مع الجامعة من جديد ما لم يسبق صرفه له.

٢- في حال التعاقد مع امرأة ومحرمها فلا يجمع بين بدلي التأثيث لهما بل يكتفي ببديل تأثيث واحد لصاحب البدل الأعلى.

٣- لا يستحق المتعاقد المحرم أو المتعاقد ذات المحرم عند التعاقد مع الجامعة بدل التأثيث إذا كان الآخر يعمل بالجامعة أو بجهة أخرى داخل المملكة.

٤- إذا كان المتعاقد قد عمل في أي جهة أخرى أو كان محرماً لمن قد عملت - أو العكس - داخل المملكة قبل تعاقد مع الجامعة فلا يستحق بدل تأثيث ما لم يكن قد مضى على مغادرته المملكة مدة لا تقل عن عامين ولم يسبق صرف مثل هذا البدل له من جهته السابقة.

٥- إذا كان العقد أقل من سنة يصرف بدل التأثيث بنسبة مدة العقد للسنة ويصرف المتبقي من بدل التأثيث عند تجديد لمدة أخرى لا تقل مع مدة العقد السابق عن سنة.

المادة السادسة والعشرون :

تدفع الجامعة للمتعاقد بدل انتقال شهري مقابل تنقلاته في مقر إقامته وفقاً لما هو موضح في جداول الرواتب لكل فئة ويجوز للجامعة بدلاً من دفع بدل الانتقال أن تؤمن للمتعاقد وسيلة النقل المناسبة ، ولا يستحق هذا البدل من كان سكنه في موقع العمل أو ملاصقاً له.

المادة السابعة والعشرون :

١- إذا انتدب المتعاقد في مهمة رسمية خارج مقر عمله داخل المملكة يصرف له بدل انتداب يومي على النحو الآتي :

أ- لمن راتبه الشهري ٧٠٠٠ ريال فأكثر ٤٥٠ ريالاً.

ب- ٣٠٠ ريالاً لمن كان راتبه الشهري ٤٥٠٠ وأقل من ٧٠٠٠ ريال.

ج- ٢٥٥ ريالاً لمن كان راتبه الشهري ٢٧٠٠ وأقل من ٤٥٠٠ ريال.

د- ١٦٠ ريالاً لمن كان راتبه الشهري أقل من ٢٧٠٠ ريال.

ويجوز أن يزداد البدل ٥٠% إذا كان الانتداب خارج المملكة ويصرف بدل نقل إضافي يعادل ٣٠/١ من بدل الانتقال الشهري المقرر.

٢- لمدير الجامعة، بناءً على توصية مجلس القسم ومجلس الكلية أن يوافق على حضور عضو هيئة التدريس مؤتمراً أو ندوة علمية دون تتحمل الجامعة أي نفقات.

المادة الثامنة والعشرون :

إذا تم نقل عمل عضو هيئة التدريس من مدينة إلى أخرى داخل المملكة وفقاً لمصلحة العمل يصرف له بدل نقل قدره أربعة آلاف ريال وإذا كان النقل من داخل المملكة إلى خارجها أو العكس أو من جهة إلى أخرى خارج المملكة يصرف له بدل قدره خمسة آلاف ريال بالإضافة إلى تذاكر السفر وفقاً لما جاء في المواد من (١٧) إلى (٢٢) ويصرف لغير عضو هيئة التدريس بدل قدره ثلاثة آلاف ريال في الحالين بالإضافة إلى تذاكر السفر ، وإذا كان نقل المتعاقدين أحدهما محرم للأخر استحقا بدل نقل واحد فقط لصاحب البديل الأعلى ولا يصرف هذا البديل لأكثر من مرة في السنة المالية الواحدة.

المادة التاسعة والعشرون :

إذا أكمل المتعاقد سنتين في خدمة الجامعة استحق مكافأة نهاية خدمة بواقع نصف راتب شهر عن كل سنة فإذا أكمل عضو هيئة التدريس والمحاضر والمعيد والفني ومن في حكمهم ممن لهم علاقة بالتدريس خمس سنوات في خدمة الجامعة استحق مكافأة خدمة بواقع راتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة وبحد أعلى مائة ألف ريال أو ما استحقه فعلاً وفقاً للائحة السابقة أيهما أكثر، تصرف عند نهاية الخدمة وتحتسب على أساس آخر راتب يتقاضاه المتعاقد عند الصرف ولا تستحق هذه المكافأة إلا عن السنوات الكاملة ومدة الخدمة الإجمالية المتصلة ، ويصرف لمن سواهم من المتعاقدين مكافأة نهاية خدمة بواقع نصف راتب شهر عن كل سنة وبحد أعلى خمسين ألف ريال أو ما استحقه فعلاً وفقاً للائحة السابقة أيهما أكثر.

ويعد في حكم من أمضى السنتين من كانت مدة خدمته (٢٢) شهراً كما يعد في حكم من أمضى خمس سنوات من كانت مدة خدمته (٥٨) شهراً.

ويجوز زيادة مكافأة نهاية الخدمة بحد أقصى (١٠٠%) بناءً على توصية مجلس الكلية أو الجهة المختصة وتأييد مجلس الجامعة وموافقة مجلس التعليم العالي على ألا تتجاوز المكافأة في جميع الأحوال الحدود القصوى الواردة في هذه المادة.

المادة الثلاثون :

يستفيد المتعاقد وأفراد عائلته طيلة مدة العقد من الخدمات الطبية العامة المتاحة بالمملكة ولمجلس الجامعة في حالات الضرورة القصوى أن يقرر غير ذلك.

المادة الحادية والثلاثون :

يجوز أن تتحمل الجامعة النفقات الفعلية لتعليم أولاد عضو هيئة التدريس المتعاقد ومن في حكمه عدا رسوم الانتقال من المدرسة وإليها اعتباراً من المرحلة الابتدائية حتى إكمال المرحلة الثانوية بالشروط الآتية :

- ١- أن يتعذر قبولهم في المدارس الحكومية.
- ٢- ألا يقل عمر أي منهم عن ست سنوات ولا يتجاوز ثماني عشرة سنة.
- ٣- أن يكون تعليمهم داخل المملكة بحيث لا تصرف نفقات التعليم لمن يكون تعليمه خارج المملكة.
- ٤- ألا يتجاوز عدد من يدفع لهم عن أربعة وعلى ألا تتجاوز النفقات الإجمالية خمسة وعشرين ألف ريال في السنة الدراسية الواحدة ، ويتولى مجلس الجامعة تحديد المبلغ المخصص لكل طالب وفق ما يراه مناسباً.

الأجازات

المادة الثانية والثلاثون :

يستحق المتعاقد بالإضافة إلى عطلة نهاية الأسبوع والعيد إجازة سنوية براتب كامل يدفع عند بدايتها مقدارها (٦٠) يوماً لعضو هيئة التدريس ومن في حكمه و (٤٥) يوماً لمن سواهم، وتستحق الإجازة عن جزء من السنة بما يتناسب مع ذلك، ويعتبر في حكم المستحق للإجازة كاملة من بدأ عقده خلال شهر واحد من تاريخ بدء العقود بالجامعة ، ولمجلس الجامعة تعديل فترة الإجازة السنوية وفقاً لمتطلبات التقويم الدراسي.

ويجوز أن تقل مدة الإجازة عما هو مقرر باتفاق مكتوب بين الطرفين ، وللجامعة الحق في تحديد بداية الإجازة ونهايتها، ولا تستحق عن مدة الإجازة والإجازة الاستثنائية والغياب.

المادة الثالثة والثلاثون :

يجوز في حالة الضرورة بناءً على طلب المتعاقد وتوصية جهة عمله وموافقة الجامعة أن تجزأ إجازة المتعاقد السنوية إلى فترتين على الأكثر على أن لا تقل مدة أي منهما عن ثلث الإجازة على أن يتمتع المتعاقد بإحدى الفترتين خلال نفس السنة التي استحققت عنها الإجازة.

المادة الرابعة والثلاثون :

- ١- لمدير الجامعة وفقاً لمتطلبات العمل أو بناءً على طلب المتعاقد أن يؤجل حصول المتعاقد على الإجازة العادية أو جزء منها على ألا تتجاوز مدة التأجيل ستة أشهر من السنة الجديدة للمتعاقد.
- ٢- لمدير الجامعة تعديل موعد الإجازة الأسبوعية للمتعاقد وفقاً لمقتضيات العمل.
- ٣- لمدير الجامعة إلغاء الإجازة العادية كلها أو بعضها مع تعويض المتعاقد عنها على أن يكون هذا الإلغاء بموافقة المتعاقد إلا في حالة الضرورة القصوى، ويكون التعويض عن المدة التي ألغيت بما يعادل راتبه في السنة التي استحق فيها الإجازة ويسقط حق المتعاقد في تذكرة السفر بمفرده في حالة الإلغاء الكامل لإجازته.
- ٤- لمدير الجامعة إلغاء إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى أو جزء منها وفقاً لمقتضيات العمل على أن يكون هذا الإلغاء بموافقة المتعاقد إلا في حالة الضرورة ويكون التعويض عن مدة الإجازة الملغاة بما يعادل راتبها أو مدتها.

المادة الخامسة والثلاثون :

للجامعة منح المتعاقد إجازة اضطرارية لا يتجاوز مجموعها عشرة أيام في السنة الواحدة بمرتب كامل وتخصم من إجازته السنوية ولا يستحق عنها تذاكر سفر.

المادة السادسة والثلاثون :

يجوز منح المتعاقد من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم إجازة استثنائية بدون راتب لمدة تزيد فصل دراسي لظروف تقدرها الجامعة، وتعتبر الخدمة متصلة ولا يستحق عن هذه المدة أي من المميزات المنصوص عليها في العقد.

المادة السابعة والثلاثون :

يستحق المتعاقد الذي يصاب بمرض يمنعه من أداء عمله بصورة مؤقتة إجازة مرضية مدتها شهر واحد براتب كامل ويجوز تمديدها شهرين آخرين بنصف الراتب ولا تستحق الإجازة المرضية إذا وقعت الإصابة أو المرض أثناء وجود المتعاقد في الخارج في إجازة وتسقط الإجازة المرضية بانتهاء السنة المالية التي استحققت فيها. وإذا كان المرض ناشئاً عن العمل أو بسببه فيكون للمتعاقد الحق في ضعف الإجازة المرضية المستحقة، وتتبع في إثبات المرض وفي تحديد مدة الإجازة المرضية القواعد المقررة بالنسبة للموظفين السعوديين.

المادة الثامنة والثلاثون :

تستحق المتعاقدة - براتب كامل - إجازة وضع مدتها خمسة وأربعون يوماً وإجازة عدة الوفاة للمتعاقد المسلمة وإجازة شهر لغير المسلمة في حال وفاة الزوج.

المادة التاسعة والثلاثون :

يجوز للمتعاقد خلال السنة والواحدة أن يجمع بين أكثر من إجازة من الإجازات المستحقة له متى توافرت أسباب استحقاقها.

الندب والإعارة والنقل

المادة الأربعون :

لمجلس الجامعة الموافقة على ندب المتعاقد أو إعارته من الجامعة لمدة لا تزيد عن ستة أشهر وفق قواعد يضعها مجلس الجامعة على أن تتحمل الجهة التي سيندب إليها مستحقاته المالية وتعتبر خدمته متصلة ولا يستحق عنها مكافأة نهاية خدمة.

المادة الحادية والأربعون :

للجامعة نقل المتعاقد إلى وظيفة أخرى داخل الجامعة أو الموافقة على نقله من خارجها بالشروط الآتية :

- ١- أن لا تتوفر كفاءات سعودية لشغل الوظيفة المنقول إليها.
- ٢- أن يكون المتعاقد مستوفياً للمؤهلات المطلوبة للوظيفة المنقول إليها.

٣- أن يوافق المتعاقد على النقل وكذلك الجهة المنقول منها في حال النقل إلى الجامعة من جهة أخرى ، وإذا كان النقل قبل نهاية مدة العقد فتستمر معاملة المتعاقد وفقاً لعقده المعمول به ويعدل وضعه بعد انتهاء العقد أو أقرب سنة عقدية إذا كانت مدة العقد أكثر من سنة.

المادة الثانية والأربعون :

إذا نقل المتعاقد إلى الجامعة من جهة حكومية أخرى فيعامل وفق الآتي :

- ١- يعتبر العقد مستمراً للإجازات ومدة الخدمة.
- وتحسب مدة الخدمة كخبرة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم وفق ما جاء بالمادة (١٠) من هذه اللائحة.
- ٢- بالنسبة لمكافأة نهاية خدمته السابقة فيعامل وفقاً لعقده مع جهته السابقة، أما خدماته في الجامعة فيعامل وفقاً لأحكام هذه اللائحة.

الواجبات والمسئوليات

المادة الثالثة والأربعون :

يخضع المتعاقد فيما لم ينص عليه في هذه اللائحة للواجبات والمسئوليات التي تنص عليها لوائح الجامعة وفيما لم يرد فيه نص في هذه اللائحة تطبق بشأنها الأحكام الواردة في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية.

المادة الرابعة والأربعون :

يخضع المتعاقد بالنسبة إلى الأخطاء الوظيفية التي يرتكبها أثناء الخدمة لأحكام تأديب السعوديين في الجامعة ونصوص هذه اللائحة.

المادة الخامسة والأربعون :

يلتزم المتعاقد باتباع الأنظمة واللوائح والتعليمات النافذة في المملكة ويجب عليه وعلى من يعولهم احترام العادات والتقاليد المرعية في المملكة وعدم المساس بالدين أو التدخل في السياسة.

المادة السادسة والأربعون :

يجوز للجامعة فسخ العقد دون أية مسؤولية تترتب عليها إذا لم يباشر المتعاقد عمله خلال خمسة عشر يوماً لموعد الذي تحدده الجامعة عند التعاقد.

المادة السابعة والأربعون :

يتجدد العقد تلقائياً ما لم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر برغبته كتابة في إنهاء العقد قبل انتهاء مدته بشهرين على الأقل.

المادة الثامنة والأربعون :

ينتهي العقد قبل انتهاء مدته في الحالات الآتية :

- ١- لحصول المتعاقد على الجنسية السعودية.
- ٢- قبول الاستقالة.
- ٣- الإصرار على الاستقالة على الرغم من عدم قبول الجامعة لها.
- ٤- الانقطاع عن العمل دون عذر مشروع تقبله الجامعة لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً متوالية أو ثلاثين يوماً متفرقة متى رأت الجامعة إنهاء العقد لهذا السبب ويعد المتعاقد في هذه الحال في حكم المصّر على فسخ العقد.
- ٥- إلغاء الوظيفة.
- ٦- العجز الدائم عن العمل.
- ٧- عدم الكفاءة.
- ٨- انخفاض مستوى الأداء الوظيفي.
- ٩- الفصل التأديبي بقرار من الجامعة.
- ١٠- مقتضيات المصلحة العامة.
- ١١- الحكم على المتعاقد بحد شرعي أو في جريمة مخلة بالشرف والأمانة.
- ١٢- الوفاة.

١٣- إذا تجاوز مدة المرض مدة الإجازة المرضية المنصوص عليها في المادة (٣٧) وفي هذه الحالة تصرف للمتعاقد تذاكر العودة ولا تستعاد منه البدلات التي صرفت له.

المادة التاسعة والأربعون :

- ١- إذا انتهت خدمة المتعاقد وفق الفقرات (٣،٤،٩،١١) من المادة (٤٨) ترتب ما يأتي :
 - أ- سقط حقه في تذاكر العودة له ولعائلته، ومكافأة نهاية الخدمة والإجازة أو التعويض عنها ويجوز لمدير الجامعة في الحالات الاستثنائية الموافقة على صرف تذاكر العودة.
 - ب- يستعاد منه جزء بدل السكن عن الفترة المتبقية من العقد إذا كانت ستة أشهر فأكثر، وكذلك بدل التأثيث إذا كان إنهاء الخدمة قبل نهاية السنة الأولى بستة أشهر على الأقل.
 - ج- يدفع المتعاقد للجامعة راتب شهرين إذا كانت خدماته منتهية وفق الفقرتين (٣،٤) من المادة (٤٨).
 - ٢- يطبق ما جاء في (ب) من الفقرة (١) من هذه المادة على من تنتهي خدمته وفق الفقرة (٢) من المادة (٤٨).
 - ٣- في حال انتهاء خدمة المتعاقد وفقاً للفقرة (١) من المادة (٤٨) يسقط حقه في تذاكر العودة له ولعائلته.

المادة الخمسون :

يجوز لمجلس الجامعة في حالات استثنائية يقدرها أن يعفى المتعاقد من بعض أو كل المصروفات المترتبة على فسخه العقد أو إنهاء خدمته وفقاً للأحكام الواردة في المادة (٤٨).

المادة الحادية والخمسون :

- ١- يعطي المتعاقد الذي ينتهي خدمته بسبب إلغاء الوظيفة أو مقتضيات المصلحة العامة تعويضاً يعادل راتب شهرين.
- ٢- يعامل المتعاقد في حال الوفاة أو الإصابة بعجز أو عاهة تمنعه عن أداء العمل بصورة قطعية، أو بعجز جزئي أو عاهة مستديمة لا تمنعانه من أداء عمله ، وفقاً للأحكام المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية بشرط أن يكون العجز أو الوفاة ناشئين بسبب العمل.

المادة الثانية والخمسون :

إذا توفي المتعاقد تتحمل الجامعة جميع النفقات اللازمة لنقل جثمانه ونقل أفراد عائلته إلى موطنه ، أما في حال وفاة أحد أفراد عائلته المتعاقد فتتحمل الجامعة نفقات نقل جثمانه المرافق تذكرة اركاب ذهاباً وإياباً .

المادة الثالثة والخمسون :

- ١- مع مراعاة الأحكام الواردة في المادة الخامسة يجوز للجامعة أن تتعاقد مع من سبق له التعاقد مع إحدى الجهات الأخرى بالمملكة وذلك بعد موافقتها إذا كان سبب تركه العمل انتهاء مدة عقده أو الاستقالة أو إلغاء الوظيفة شريطة أن يكون تقرير كفايته عن آخر سنة عملها بتقدير (جيد جداً) على الأقل.
- ٢- لا يجوز التعاقد مع من سبق له التعاقد مع إحدى الجهات الأخرى بالمملكة في الحالات الآتية :
 - أ- من سبق أن انتهت خدمته بسبب الانقطاع عن العمل إلا بعد مرور سنتين على الأقل من تاريخ انتهاء خدمته.
 - ب- من سبق أن انتهت خدمته بسبب عدم الكفاءة.
 - ج- من سبق أن انتهت خدمته لمقتضيات المصلحة العامة إلا بعد موافقة الجهة التي قررت فصله.
 - د- من سبق أن انتهت خدمته بفصله تأديبياً بقرار من مجلس محاكمة أو لأدائته جنائياً، أو وفقاً للفقرة (١١) من المادة (٤٨).

أحكام عامة

المادة الرابعة والخمسون :

تعد هذا اللائحة وملحقاتها جزءاً مكماً لشروط عقد التوظيف المشار إليه في المادة الثالثة من هذه اللائحة.

المادة الخامسة والخمسون :

- ١- تطبق أحكام هذه اللائحة من تاريخ صدورها، أما بالنسبة للعقود السارية فتطبق عليها عند تجديدها.
- ٢- مع مراعاة الحقوق المكتسبة للمتعاقدين بموجب اللوائح السابقة تلغي هذه اللائحة كل ما يتعارض معها من أحكام.

المادة السادسة والخمسون :

كل خلاف ينشأ بين الطرفين بسبب تنفيذ العقد المبرم وفق هذه اللائحة ويعتذر حله ودياً يختص بنظره القضاء المختص في المملكة ويكون قراره نهائياً وملزماً للطرفين.

المادة السابعة والخمسون :

لمجلس الجامعة ومديرها أن يفوضا بعض صلاحيات كل منهما المقررة في هذه اللائحة.

المادة الثامنة والخمسون :

لمجلس الجامعة وضع قواعد تنفيذية بما لا يتعارض مع أحكام هذه اللائحة.

المادة التاسعة والخمسون :

كل ما لم يرد فيه نص خاص في هذه اللائحة يطبق بشأنه نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه التنفيذية، والأنظمة، والأوامر، والقرارات النافذة في المملكة.

المادة الستون :

لمجلس التعليم العالي حق تفسير هذه اللائحة.

ملحق رقم (١) جدول رقم (١)

أعضاء هيئة التدريس والمحاضرون ومدرسو اللغات والمعيدون

الوظيفة	أول مربوط الشهري	علاوة الخبرة السنوية	نهاية المربوط الشهري	بدل الانتقال	بدل السكن السنوي
أستاذ	٩١٠٠	٥٠٠	١٣٦٠٠	٦٠٠	٢٥٠٠٠
أستاذ مشارك	٧٢٥٠	٤٥٠	١١٣٠٠	٦٠٠	٢٥٠٠٠
أستاذ مساعد	٥٦٠٠	٤٠٠	٩٣٠٠	٦٠٠	٢٥٠٠٠
مدرس لغة	٤٠٨٠	٣٥٠	٦٨٨٠	٥٠٠	١٧٠٠٠
محاضر	٣٤٠٠	٣٥٠	٦٥٥٠	٥٠٠	١٨٠٠٠
معيد	٢٧٠٠	٣٠٠	٥٤٠٠	٥٠٠	١٤٠٠٠

شروط التعيين :

الاستاذ المساعد :

يعين في هذه الوظيفة الحاصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها أو من حصل على اللقب من جامعة تعترف بها الجامعة.

الأستاذ المشارك :

يعين في هذه الوظيفة من حصل على اللقب من جامعة تعترف بها الجامعة.

الأستاذ :

يعين في وظيفة أستاذ من حصل على اللقب من جامعة تعترف بها الجامعة.

المحاضرون :

يشترط في اختيار المحاضر أن يكون من الحاصلين على درجة الماجستير على الأقل أو أية درجة علمية أخرى

تعتبرها الجامعة معادلة للماجستير ويعين بأول المربوط عدا :

أ- المحاضر في تخصصات الهندسة والصيدلة والعلوم الطبية التطبيقية فيعين بالمربوط الثاني.

ب- المحاضر في تخصص الصيدلة الأكلينيكية فيعين بالمربوط الثالث.

ت- المحاضر في تخصص الطب البشري وطب الأسنان فيعين بالمربوط الرابع.

مدرسو اللغات :

يشترط فيمن يعين لتدريس إحدى اللغات الأجنبية بالجامعة أن تتوفر لديه أي من المؤهلات الآتية :

١- أن يكون حاصلاً على درجة البكالوريوس في اللغة التي يقوم بتدريسها بتقدير عام (جيد) على

الأقل وعلى دبلوم تدريس اللغة كلفة أجنبية بالإضافة إلى خبرة في تدريسها لا تقل عن سنة ويفضل من سبق له

تدريسها للطلاب العرب.

٢- أو أن يكون حاصلاً على درجة البكالوريوس في اللغة التي يقوم بتدريسها بتقدير عام جيد على الأقل بالإضافة إلى خبرة في تدريسها لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات ويفضل من سبق له تدريسها للطلاب العرب.
المعيدون :

- يعين المعيد بأول المربوط من رتبة معيد عدا :
- أ- المعيد في تخصصات الهندسة والصيدلة والعلوم الطبية التطبيقية فيعين بالمربوط الثاني.
ب- المعيد في تخصص الصيدلة الأكلينيكية فيعين بالمربوط الثالث.
ت- المعيد في تخصص الطب البشري وطب الأسنان فيعين بالمربوط الرابع.
ويشترط في اختيار المعيد أن يكونوا من الحاصلين على شهادة البكالوريوس وبتقدير جيد جداً على الأقل.

جدول رقم (٢) الباحثون ومساعدوهم والفنيين

الوظيفة	أول مربوط الشهري	علاوة الخبرة السنوية	بدل الانتقال	الحد الأعلى للراتب	بدل السكن
الأولى	٤٨٥٥	٣٥٠	٧٣٠٥	٥٠٠	٢٠٠٠٠
الثانية	٣٩٥٥	٣٠٠	٦٩٥٥	٥٠٠	١٥٠٠٠
الثالثة	٢٧٠٠	٢٥٠	٦٤٥٠	٤٠٠	١٤٠٠٠

ويتم التعيين وفق الشروط الآتية :

الدرجة الأولى : الدكتوراه في التخصص أو ما يعادلها بعد دراسة لمدة ثلاث سنوات على الأقل بعد البكالوريوس.

الدرجة الثانية : درجة الماجستير في التخصص أو ما يعادلها.

الدرجة الثالثة : درجة البكالوريوس في التخصص أو ما يعادلها.

ويتم تعيينهم على أول مربوط عدا خريج كلية الهندسة أو الصيدلة أو العلوم الطبية التطبيقية فيعين بالمربوط الثاني والصيدلة الأكلينيكية بالمربوط الثالث ، ويعين خريج الطب وطب الأسنان بالمربوط الرابع ، ويشترط فيمن يعين بوظيفة باحث أو مساعد باحث أو فني أن يكون من حملة البكالوريوس (أو ما يعادلها) بدرجة جيد جداً ويجوز استثناء وبموافقة مجلس الجامعة الاكتفاء بتقدير جيد.

جدول رقم (٣) جدول رواتب الأطباء

المؤهلات	الراتب الأساسي	علاوة الخبرة	بدل الانتقال	الحد الأعلى للراتب	بدل السكن
بكالوريوس طب	٤٠٠٠	٢٠٠	٤٠٠	٧٠٠٠	
بكالوريوس طب + دبلوم لمدة لا تقل عن سنة	٤٣٠٠	٢٢٠	٤٠٠	٧٦٠٠	راتب ثلاثة أشهر
ماجستير طب أو ما يعادلها بعد دراسة سنتين على الأقل بعد البكالوريوس	٤٦٠٠	٢٥٠	٤٠٠	٨٣٥٠	ويحد أعلى ٢٥٠٠٠ ريال
دكتوراه في الطب أو ما يعادلها بعد دراسة ثلاث سنوات على الأقل في البكالوريوس	٥٥٠٠	٤٠٠	٥٠٠	١٠٠٠٠	

- تعليمات جدول رواتب الأطباء البشريين :
- عند تقدير الرواتب وفقاً لهذا الجدول يجب مراعاة ما يلي :
- أ- البكالوريوس في الطب بعد دراسة ست سنوات أو خمس سنوات بالنسبة لطب الأسنان منها سنة تحضيرية والباقي تعليمية.
- ب- الخبرة المعتبرة في تحديد الراتب هي التي تقضي في مستشفيات حكومية أو جامعية أو أهلية معترف بها ولا تدخل في ذلك فترة الامتياز أو الخبرة التي تقضي في العيادات الخاصة أو في مستشفيات غير معترف بها.
- ج- يستحق الراتب على أساس التزام الطبيب بالتفرغ الكامل للعمل الحكومي وأداء عمل إضافي لا يقل عن ثلاث ساعات في اليوم الواحد.
- د- يجب أن يتوفر لدى الطبيب عند التعاقد خبرة عملية لا تقل مدتها عن سنتين وذلك فيما عدا الحالات التي يتعذر فيها تطبيق هذا الشرط.
- هـ- يصرف للأطباء من الأستاذة والأساتذة المساعدين والمدرسين الذين لهم خبرة كأعضاء هيئة التدريس بالجامعات مكافأة مقطوعة مقدارها راتب شهرين في السنة تصرف في نهاية السنة.
- و- يعامل الطبيب الشرعي معاملة الطبيب البشري.

جدول رقم (٤) جدول رواتب المهندسين

المؤهلات	الراتب الأساسي	علاوة الخبرة	الحد الأعلى للراتب	بدل الانتقال	بدل السكن
بكالوريوس	٢٩٠٠	١٣٠	٤٨٥٠	٣٥٠	راتب ثلاثة أشهر على أن لا يقل عن ٨٠٠٠ ريال
ماجستير في الهندسة	٣٤٠٠	١٥٠	٤٦٥٠	٤٠٠	ولا يزيد عن ١٥٠٠٠ ريال
دكتوراه في الهندسة	٤١٠٠	٣٠٠	٨٦٠٠	٤٠٠	

- تعليمات جدول رواتب المهندسين :
- أ- يعامل وفق جدول رواتب المهندسين الأشخاص الذين يتم التعاقد معهم على وظائف بمسمى مهندس مثل مهندس كهربائي أو مهندس معماري وما شابه ذلك.
- ب- الخبرة المعتبرة في تحديد الراتب هي التي تقضي في أعمال هندسية وتكون ثابتة بشهادة صادرة عن جهات حكومية أو نقابات أو جمعيات هندسية معترف بها.
- ج- يستحق الراتب على أساس التزام المتعاقد بالتفرغ الكامل للعمل الحكومي.
- د- يجب أن تتوفر لدى المتعاقد خبرة عملية لا تقل عن سنتين وذلك فيما عدا الحالات التي يتعذر فيها تطبيق هذا الشرط.

جدول رقم (٥)
العاملون في المجالات التخصصية

المؤهلات	أول مربوط الشهري	علاوة الخبرة السنوية	نهاية المربوط الشهري	بدل الانتقال	بدل السكن السنوي
بكالوريوس	٢١٠٠	١٥٠	٤٣٥٠	٣٠٠ لمن راتبه أقل من ٢٠٠٠	راتب ثلاثة أشهر على أن لا يقل عن ٨٠٠٠ ريال ولا يزيد عن ١٥٠٠٠ ريال
ماجستير	٢٩٠٠	١٥٠	٥١٥٠	٣٥٠ لمن راتبه من ٢٠٠٠ إلى ٣٠٠٠	
دكتوراه	٣٦٠٠	٧٠٠	٦٦٠٠	٤٠٠ لمن راتبه أكثر من ٣٥٠٠	

- ١- يقصد بالوظائف التخصصية التي يطبق عليها هذا الجدول على سبيل الحصر ما يلي :
- أ- المجموعة العامة للوظائف التخصصية - عدا الأطباء والمهندسين حسبما هو مبين في دليل التصنيف.
- ب- الوظائف التي تكون مسمياتها مصنفة في مرتبة لا تقل عن السادسة، أخصائي تنظيم ، باحث تنظيم وإدارة، أخصائي تخطيط، باحث تخطيط، أخصائي ميزانية، باحث ميزانية، محلل أساليب كمبيوتر، مبرمج، أخصائي إحصاء، مفتش آثار، أخصائي تصنيف، أخصائي امتحانات، أخصائي مكنتبات، مترجم، محلل حسابات، محاسب، أخصائي مستودعات، أخصائي اجتماعي، باحث اجتماعي، أخصائي رياضة، أخصائي قوى عاملة، باحث صحفي، مذيع ومراقب أخبار، مراقب مطبوعات، مراقب برامج، مخرج، منفذ، مهندس زراعي، مراجع حسابات، مدقق حسابات، مراقب حسابات، محرر صحفي إنجليزي، باحث اقتصادي، باحث إحصاء، باحث قضايا، باحث تدريب، مدقق مالي، أخصائي بحوث تاريخية، باحث نفسي، باحث ثقافي، باحث مخطوطات، باحث وثائق، باحث مكنتبات، باحث انثمان زراعي، باحث إعلامي، أخصائي غابات، أخصائي قياس ذكاء، أخصائي دراسات إسلامية، أخصائي مواصفات تغذية، أخصائي معامل علوم كيميائي، مدرب، محرر أخبار، أخبار تغذية، باحث إحصائي، محرر مجلة إنجليزي، منتج وأية وظيفة أخرى يرى رئيس مجلس الجامعة إضافتها لذلك.
- ٢- يتعين أن يكون المؤهل في نفس تخصص الوظيفة ويستثنى من ذلك الوظائف التي لا يوجد لها عادة تخصص في الجامعات.

جدول رقم (٦)
العاملون في المجالات الإدارية والكتابية

المؤهلات	أول مربوط الشهري	علاوة الخبرة السنوية	نهائية المربوط الشهري	بدل الانتقال	بدل السكن السنوي
الثانوية العامة مع خبرة في مجال الترجمة المطلوبة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات	١٦٠٠	٨٠	٢٨٠٠	٣٠٠ ريال لمن راتبه أقل من ٢٠٠٠ ريال	
الثانوية العامة مع دبلوم لغة أجنبية لا تقل عن سنة وإجادة الترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الأجنبية المطلوبة وبالعكس	١٨٠٠	٩٠	٣١٥٠		
الثانوية العامة وإجادة الترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الأجنبية المطلوبة وبالعكس مع دبلوم لغة أجنبية لمدة لا تقل عن سنتين	١٩٠٠	١٠٠	٣٤٠٠	٣٥٠ ريال لمن راتبه من ٢٠٠٠ ريال إلى ٣٥٠٠ ريال	راتب ثلاثة أشهر على أن لا يقل عن ٨٠٠٠ ريال ولا يزيد عن ١٤٠٠٠ ريال
شهادة الكفاءة المتوسطة مع إجادة الطباعة على الآلة العربية	٨٥٠	٦٠	١٧٥٠		
شهادة الكفاءة المتوسطة مع إجادة الطباعة على الآلة العربية والإفرنجية	١٢٠٠	٧٠	٢٢٥٠		
شهادة الثانوية العامة مع إجادة الطباعة على الآلة العربية أو شهادة الثانوية التجارية تخصص آلة كاتبة	١٢٠٠	٧٠	٢٢٥٠		
شهادة الثانوية العامة أو التجارية مع إجادة الطباعة على الآلة العربية والإفرنجية	١٤٠٠	٨٠	٢٦٠٠	٤٠٠ ريال لمن راتبه أكثر من ٤٠٠٠ ريال	
شهادة جامعية	١٤٠٠	٦٠	٢٣٠٠		
شهادة الثانوية العامة	١١٢٠	٤٠	١٧٢٠		

يشترط فيمن يعين للعمل في أحد هذه المجالات أن تتوفر لديه الشروط الواردة أعلاه.

جدول رقم (٧)
جدول راتب المساعدين الفنيين والحرفيين

المؤهلات	الراتب الأساسي	علاوة الخبرة	بدل الانتقال	الحد الأعلى للراتب	بدل السكن السنوي
دبلوم فني أو حرفي لمدة سنة بعد الابتدائية	٩٠٠	٦٠		١٨٠٠	
دبلوم فني أو حرفي لمدة سنتين بعد الابتدائية	١٠٥٠	٦٠	٣٠٠ ريال لمن راتبه أقل من ٢٠٠٠ ريال	١٩٥٠	
دبلوم فني أو حرفي لمدة ثلاث سنوات بعد الابتدائية	١٢٧٥	٦٠		٢١٧٥	
دبلوم فني أو حرفي لمدة أربع سنوات بعد الابتدائية	١٥٠٠	٦٠		٢٤٠٠	
شهادة متوسطة مهنية	١٢٧٥	٨٠		٢٤٧٥	
شهادة متوسطة مهنية + دبلوم فني أو حرفي لمدة سنة	١٤٧٥	٨٠	٣٥٠ ريال لمن راتبه من ٢٠٠٠ ريال إلى ٣٥٠٠ ريال	٢٦٧٥	راتب ثلاثة أشهر على أن لا يقل عن ٨٠٠٠ ريال ولا يزيد عن ١٢٠٠٠ ريال
شهادة متوسطة مهنية + دبلوم فني لمدة سنتين	١٧٢٥	٨٠		٢٩٢٥	
شهادة متوسطة مهنية + دبلوم فني أو حرفي لمدة ثلاث سنوات	١٩٩٥	٨٠		٣١٩٥	
الثانوية المهنية	١٧٢٥	١٠٠		٣٢٢٥	
الثانوية المهنية + دبلوم فني أو حرفي لمدة لا تقل عن سنة	١٩٥٠	١٠٠		٣٤٥٠	
الثانوية المهنية + دبلوم فني أو حرفي لمدة لا تقل عن سنتين	٢٢٥٠	١٠٠	٤٠٠ ريال لمن راتبه أكثر من ٤٠٠٠ ريال	٣٧٥٠	
الثانوية المهنية + دبلوم فني أو حرفي لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات	٢٥٥٠	١٠٠		٤٠٥٠	

- ويتم التعيين وفق الشروط الواردة في الجدول وفي حال التعاقد مع من لا يحمل مؤهلاً علمياً يجوز :
- ١ - اعتبار أربع سنوات من الخبرة معادلة للشهادة الابتدائية .
 - ٢ - اعتبار أربع سنوات من الخبرة لحامل الابتدائية معادلة للمتوسطة .

جدول رقم (٨)
جدول رواتب التعليم العام

المؤهلات	الراتب الأساسي	علاوة الخبرة	الحد الأعلى للراتب	بدل الانتقال	بدل السكن السنوي
دبلوم فني أو حرفي لمدة سنة الشهادة الجامعية غير التربوية	١٩٣٠	٨٥	٣٢٠٥	٣٠٠ ريال لمن راتبه أقل من ٢٠٠٠ ريال	
الشهادة الجامعية غير التربوية + دبلوم تربوي لمدة لا تقل عن سنة	٢٢٦٠		٣٧٦٠	٣٥٠ ريال لمن راتبه من ٢٠٠٠ ريال إلى ٣٥٠٠ ريال	راتب ثلاثة أشهر على أن لا يقل عن ٨٠٠٠ ريال ولا يزيد عن ١٤٠٠٠ ريال
ماجستير غير تربوي	٢٤٢٠		٣٩٣٠		
الشهادة الجامعية التربوية	٢١٨٠	١٠٠	٣٦٨٠		
الشهادة الجامعية التربوية + دبلوم تربوي لمدة لا تقل عن سنة	٢٥٣٠	١٠٠	٤٠٢٠	٤٠٠ ريال لمن راتبه أكثر من ٤٠٠٠ ريال	
ماجستير تربوي	٢٨٥٠	١٠٠	٤٦٥٠		
دكتوراه تربوي أو غير تربوي	٤١٠٠	١٠٠	٦٣٥٠		

تعليمات جدول رواتب التعليم العام :

يطبق هذا الجدول على من يشغل وظيفة مدرس.

- أ- لا يجوز التعاقد في مجال التعليم العام مع شخص لا يتوفر لديه أحد المؤهلات المنصوص عليها في جدول الرواتب الموضح أعلاه واستثناء من ذلك إذا كان من بين المتعاقدين السارية عقودهم عند تطبيق هذا الجدول من لا تتوفر فيه هذه الشروط فيستمر براتبه ويجوز منحه العلاوة السنوية المقررة.
- ب- يجب أن تتوفر لدى الشخص الذي يتم التعاقد معه في مجال التعليم العام - إذا لم يكن مؤهله تربوياً - خبرة عملية لا تقل عن سنتين باستثناء المؤهلات النادرة التي لا يمكن تسديد الاحتياج لها.
- ج- يجوز منح من يحمل مؤهلاً نادراً علاوة لا تتجاوز ٢٠% من الراتب المقرر حسب هذا الجدول ويحدد مجلس الجامعة المؤهلات النادرة التي يشملها هذا الوصف في بداية كل عام دراسي.

ملحق رقم (٢)
عقد توظيف غير السعوديين

- إنه في يوم من شهر من عام / / هـ
الموافق / / م قد تم التعاقد بين كل من :
أ - جامعة ويمثلها مديرها
ب - السيد / (الجنسية)
ليشغل الطرف الثاني وظيفة (.....) وفقاً لما يلي :
- ١- يلتزم الطرف الأول بأن يدفع للطرف الثاني راتباً شهرياً مقداره (.....) ريال
 - ٢- يدفع في نهاية كل شهر بالإضافة إلى البدلات الشهرية والعلاوات السنوية المقررة .
 - ٣- يلتزم الطرف الأول بأن يؤمن للطرف الثاني سكناً أو أن يدفع له بدل سكن سنوي قدره (.....) ريال بالإضافة إلى بدل تأثيث قدره (.....) ريال يدفع لمرة واحدة عند بداية التعاقد.
 - ٤- مدة هذا العقد يوم شهر سنة تنتهي بنهاية يوم / / هـ
 - ٥- الموافق / / م ويتجدد تلقائياً ما لم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر كتابة برغبته في عدم التجديد قبل معد انتهاء العقد بشهرين على الأقل.
 - ٦- تعتبر لائحة توظيف غير السعوديين بالجامعة والتعديلات التي تطرأ عليها جزءاً مكملاً لهذا العقد.
 - ٧- حرر هذا العقد من خمس نسخ يحتفظ الطرف الأول بأربع منها وتعطى النسخة الخامسة مع نسخة من لائحة توظيف غير السعوديين بالجامعة للطرف الثاني لعمل بموجبها.
 - ٨- يجوز ترجمة اللائحة والعقد إلى لغات أجنبية وإذا وقع خلاف في الترجمة بين النص باللغة العربية والنص في الترجمة فإن المعول عليه هو النص باللغة العربية.

نوع التعاقد الموطن
مكان التعاقد : (المدينة التي يقيم فيها المتعاقد بموطنه)
عنوان المتعاقد

الطرف الأول
الاسم :
التوقيع :

الطرف الثاني
الاسم :
التوقيع :

س- اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي

الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة

التدريس و من في حكمهم

**اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين
من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم**

الصادرة بقرار مجلس التعليم العالي رقم (١٤١٧/٦/٤) المتخذ في الجلسة (السادسة) لمجلس التعليم العالي المعقود بتاريخ ١٤١٧/٨/٢٦ هـ المتوج بموافقة خادم الحرمين الشريفين ورئيس مجلس الوزراء ورئيس مجلس التعليم العالي بالتوجيه البرقي الكريم رقم ١٢٤٥٧/ب/٧ و تاريخ ١٤١٨/٨/٢٢ هـ.
نص قرار مجلس التعليم العالي رقم (١٤١٧/٦/٤)

إن مجلس التعليم العالي
بناء على أحكام الفقرة (السابعة) من المادة (الخامسة عشرة) من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات التقضي بأن للمجلس إصدار اللوائح المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات الوظيفية من السعوديين، والمتعاقدين، بمن فيهم أعضاء هيئة التدريس، ويشمل ذلك مرتباتهم، ومكافأاتهم، وبدلاتهم، وذلك بعد إعدادها من قبل كل من وزارة التعليم العالي، ووزارة المالية والاقتصاد الوطني، والديوان العام للخدمة المدنية.
وبعد الاطلاع على مذكرة الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي حول الموضوع، وعلى نسخة من مشروع اللائحة المنظمة لشؤون المنسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس، ومن في حكمهم المرفقة بمذكرة العرض قرار المجلس ما يأتي :
" الموافقة على اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس، ومن في حكمهم، وفقا للصيغة الرافقة بهذا القرار " .

اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

المادة الأولى :

أعضاء هيئة التدريس هم :

١. الأساتذة
٢. الأساتذة المشاركون
٣. الأساتذة المساعدون

المادة الثانية :

يلحق بأعضاء هيئة التدريس في أحكام هذه اللائحة المحاضرون والمعيدون ومدرسو اللغات ومساعدو الباحثين.

التعيين والترقية

المادة الثالثة :

تؤلف في كل جامعة لجنة دائمة لشؤون المعيدين والمحاضرين ومدرسي اللغات ومساعدى الباحثين يرأسها وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي ويصدر بتكوينها وتعيين أعضائها قرار من مجلس الجامعة بناء على توصية من مدير الجامعة وترفع اللجنة توصياتها إلى المجلس ويكون من مهامها :

- ١- اقتراح السياسة العامة لاختيار المعيدين والمحاضرين ومدرسي اللغات ومساعدى الباحثين وتوزيعهم على الأقسام والكليات.
- ٢- إبداء الرأي في التوصيات الصادرة من مجالس الكليات بشأن تعيين المعيدين والمحاضرين ومدرسي اللغات ومساعدى الباحثين وفقاً للمعايير الآتية :
- أ- عدد أعضاء هيئة التدريس السعوديين ونسبتهم لإجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم، وتخصصاتهم الدقيقة، وأعبائهم التدريسية.
- ب- عدد المحاضرين والمعيدين ومدرسي اللغات ومساعدى الباحثين في القسم.
- ج- عدد المبتعثين من القسم، وتخصصاتهم الدقيقة، والتواريخ المتوقعة لعودتهم.
- ٣- اقتراح توزيع وظائف المعيدين والمحاضرين ومدرسي اللغات ومساعدى الباحثين حسب حاجة الأقسام الحالية والمستقبلية.
- ٤- دراسة التوصيات الخاصة بنقل المحاضرين والمعيدين إلى وظائف إدارية داخل الجامعة أو إحالتهم إلى ديوان الخدمة المدنية.

المادة الرابعة :

يشترط لتعيين المعيد :

- ١- أن يكون حاصلًا على شهادة الجامعية من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها.
- ٢- أن يكون تقديره العام في المرحلة الجامعية جيد جداً على الأقل.
- ٣- ما يصدره مجلس الجامعة من شروط أخرى.

المادة الخامسة :

يشترط لتعيين المحاضر ومدرس اللغة :

- ١- أن يكون حاصلًا على درجة الماجستير أو ما يعادلها من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها.
- ٢- أن يكون تقديره العام في الماجستير جيد جداً على الأقل (إذا كان حاصلًا عليها من جامعة تمنحها بتقدير).
- ٣- ما يصدره مجلس الجامعة من شروط أخرى.

المادة السادسة :

يشترط لتعيين مساعد باحث :

- ١- بالنسبة لمن يعين بدرجة الماجستير (يسمى مساعد باحث أ) :

- أ- الحصول على درجة الماجستير من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها بتقدير عام جيد جدا على الأقل إن كان حاصلًا على الماجستير من جامعة تمنح هذه الدرجة بتقدير.
- ب- أية شروط أخرى تراها الجامعة المناسبة.
- ٢- بالنسبة لمن يعين بالشهادة الجامعية (البكالوريوس أو ما يعادلها)، (ويسمى مساعد باحث ب) :
- ج- الحصول على شهادة الجامعية بتقدير عام جيد على الأقل من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها.
- د- أية شروط أخرى تراها الجامعة المناسبة.

المادة السابعة :

يتم تعيين المعيد والمحاضر ومدرس اللغة بناءً على توصية مجلس القسم الذي سيعمل به مجلس الكلية واللجنة الدائمة لشؤون المعيد والمحاضرين ومدرسي اللغات ومساعدى الباحثين وبصدر بالتعيين قرار من مجلس الجامعة.

المادة الثامنة :

يتم تعيين مساعد الباحث بقرار من مدير الجامعة بناءً على توصية مجلس القسم ومجلس الكلية المختصين وتوصية اللجنة الدائمة لشؤون المعيد والمحاضرين ومدرسي اللغات ومساعدى الباحثين.

المادة التاسعة :

- ١- يعين المعيد الذي يبلغ معدل دراسته الجامعية أربع سنوات في أول درجة من رتبة معيد.
- ٢- يعين المعيد الذي يبلغ معدل دراسته الجامعية خمسة سنوات في الدرجة الثانية من رتبة معيد.
- ٣- يعين المعيد الذي يبلغ معدل دراسته الجامعية ست سنوات في الدرجة الثالثة من رتبة معيد.
- ٤- يعين المعيد الذي يبلغ معدل دراسته الجامعية سبع سنوات في الدرجة الرابعة من رتبة معيد.

المادة العاشرة :

تطبق على مدرسي اللغات ومساعدى الباحثين لائحة الوظائف التعليمية المعتمدة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٥٩٠ وتاريخ ١٠/١١/١٤٠١ هـ وما يطرأ عليها من تعديلات.

المادة الحادية عشرة :

يشترط للتعيين على رتبة أستاذ مساعد الحصول على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها، ولمجلس الجامعة إضافة شروط أخرى.

المادة الثانية عشرة :

يجوز لمجلس الجامعة في حال الضرورة وبناءً على توصية من مجلس القسم ومجلس الكلية المختصين والمجلس العلمي التعيين على رتبة أستاذ مساعد دون اشتراط الحصول على درجة الدكتوراه في التخصصات التي لا تمنح فيها درجة الدكتوراه وفق الضوابط الآتية :

- ١- أن يكون المرشح حاصلًا على درجة الماجستير أو ما يعادلها من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها.
- ٢- أن يكون قد أمضى ثلاث سنوات على الأقل في وظيفة محاضر.
- ٣- أن يتقدم بإنتاج علمي لا عن ثلاث وحدات منشورة بعد حصوله على درجة الماجستير منها وحدة واحدة على الأقل فردية، وأن يكون الإنتاج العلمي المقدم متفقا مع جاء في المادة (٢٩) من هذه اللائحة.

المادة الثالثة عشرة :

مع مراعاة أحكام المادة الثانية عشرة يشترط للتعيين على رتبة أستاذ مشارك :

- ١- الحصول على درجة الدكتوراه من جامعة أو أخرى معترف بها.
- ٢- خبرة في عضوية هيئة التدريس بالجامعة أو الجامعات الأخرى المعترف بها لا تقل عن أربع سنوات بعد التعيين على رتبة أستاذ مساعد.
- ٣- أن تكون قد تمت ترقيته علميا إلى رتبة أستاذ مشارك من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها.

المادة الرابعة عشرة :

مع مراعاة أحكام المادة الثانية عشرة يشترط للتعيين على رتبة أستاذ :

- ١- الحصول على درجة الدكتوراه من جامعة أو جامعة أخرى معترف بها.

٢- خبرة في عضوية هيئة التدريس بالجامعة أو جامعة أخرى معترف بها، لا تقل عن ثماني سنوات، منها أربع سنوات على الأقل أستاذ مشارك.

٣- أن تكون قد تمت ترقيته علمياً إلى رتبة أستاذ من جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها.

المادة الخامسة عشرة :

يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس بناء على توصية من مجلس القسم وجلس الكلية المختصين وتوصية من المجلس العلمي ويصدر بالتعيين قرار من مجلس الجامعة.

المادة السادسة عشرة :

يصنف من يعين على كادر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ممن لهم خبرات سابقة لغرض الراتب وفق الضوابط الآتية :

- ١- أن تكون الخبرة قد اكتسب بعد المؤهل العلمي المشترط للتعيين.
 - ٢- أن تكون الخبرة في مجال التخصص واكتسبت أثناء العمل في إحدى الجامعات السعودية أو الجامعات الأخرى المعترف بها، أو لدى إحدى الجهات الحكومية السعودية أو المنظمات الدولية.
 - ٣- تحتسب الخبرة لأغراض الراتب وفق ما يأتي :
- أ- الخبرة في عضوية هيئة التدريس في الجامعات على أساس السنة بسنة.
- ب- الخبرة في غير مجال التدريس إذا كانت متجانسة مع التخصص على أساس السنة بنصف سنة.

المادة السابعة عشرة :

يصنف من ينتقل من لائحة الوظائف التعليمية إلى كادر أعضاء هيئة التدريس ممن يحمل شهادة الدكتوراه على رتبة أستاذ مساعد في التخصص الذي حصل فيه على الدكتوراه وتحتسب خبراته السابقة في التعليم بعد حصوله على المؤهل كل سنة خبرة بعلاوة، شريطة ألا يتجاوز آخر مربوط رتبة أستاذ مساعد.

ويقاس على هذا من يحمل البكالوريوس أو الماجستير للتعيين على رتبة معيد أو محاضر.

المادة الثامنة عشرة :

يمنح عضو هيئة التدريس المعين ومن في حكمه أول درجة في رتبة الوظيفة التي يعين عليها، فإذا كان راتبه عند التعيين يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه، كما يمنح عضو هيئة التدريس ومن في حكمه المرفق راتب أول درجة في رتبة الوظيفة التي يرقى إليها، فإذا كان راتبه عند الترقية يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه.

المادة التاسعة عشرة :

يعامل أعضاء هيئة التدريس والمحاضرون والمعيدون من حيث البدلات والمكافآت والمزايا وفقاً لما يعامل به موظفو الدولة على أساس المعادلة الآتية :

- المعيد	المرتبة الثامنة
- المحاضر	المرتبة التاسعة
- الأستاذ المساعد	المرتبة الثانية عشرة
- الأستاذ المشارك	المرتبة الثالثة عشرة
- الأستاذ	المرتبة الرابعة عشرة

ويكون بدل الانتقال الشهري لرتبة (الأستاذ) ٦٥٠ ريال.

المادة العشرون :

لا يترتب على وصول راتب الأستاذ إلى الدرجة الأخيرة من سلم رواتب أعضاء هيئة التدريس عدم منحه العلاوة الدورية السنوية بل يستمر منحه العلاوة ولا ينطبق ذلك إلا على رتبة أستاذ فقط.

المادة الحادية والعشرون :

يشترط للتقدم للترقية من رتبة أستاذ مساعد إلى رتبة أستاذ مشارك :

- ١- خدمة لا تقل عن أربع سنوات في رتبة أستاذ مساعد في جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها، على ألا تقل مدة الخدمة في الجامعات السعودية عن سنة واحدة.
- ٢- استيفاء الحد الأدنى من الإنتاج العلمي المطلوب للترقية وفقاً لأحكام المادة الثانية والثلاثين من هذه اللائحة.
- ٣- أن يكون ما تقدم به من إنتاج علمي قد نشر أو قبل للنشر أثناء شغله رتبة أستاذ مساعد.

المادة الثانية والعشرون :

يشترط للتقدم للترقية من رتبة أستاذ مشارك إلى رتبة أستاذ :

- ١- خدمة لا تقل عن أربع سنوات في رتبة أستاذ مشارك في جامعة سعودية أو جامعة أخرى معترف بها، على ألا تقل مدة الخدمة في الجامعات السعودية عن سنة واحدة.
- ٢- استيفاء الحد الأدنى من الإنتاج العلمي المطلوب للترقية وفقاً لأحكام المادة الثالثة والثلاثين من هذه اللائحة.
- ٣- أن يكون ما تقدم به من إنتاج علمي قد نشر أو قبل للنشر أثناء شغله رتبة أستاذ مشارك.

المادة الثالثة والعشرون :

لعضو هيئة التدريس الحق في التقدم إلى مجلس القسم بطلب الترقية قبل اكتمال المدة النظامية بمدة أقصاها ستة أشهر.

المادة الرابعة والعشرون :

تحتسب مدة الإعارة والندب والإيفاد لأغراض الترقية على النحو الآتي :

- ١- كامل المدة إذا كانت الإعارة أو الندب أو الإيفاد إلى جهة عملية وكان العمل في مجال التخصص.
- ٢- نصف المدة إذا كانت الإعارة أو الندب أو الإيفاد إلى جهة غير علمية وكان العمل في مجال التخصص.
- ٣- لا تحتسب المدة لغرض الترقية إذا كان العمل في غير مجال التخصص.

المادة الخامسة والعشرون :

تتم ترقية أعضاء هيئة التدريس وفق المعايير الآتية :

- ١- الإنتاج العلمي.
- ٢- التدريس.
- ٣- خدمة الجامعة والمجتمع.

إجراءات الترقية

المادة السادسة والعشرون

إجراءات الترقية:

- ١- يقدم عضو هيئة التدريس طلب الترقية إلى مجلس القسم المختص ويتضمن ما يأتي :
 - أ- بيان بالمؤهلات العلمية والوظيفية والتدرج الوظيفي.
 - ب- بيان بالنشاطات التدريسية.
 - ج- بيان بنشاطه في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.
 - د- خمس نسخ على الأقل من الإنتاج العلمي المقدم للترقية والبيانات الموضحة له.
 - هـ- أي معلومات إضافية لدعم طلب الترقية.
 - و- أي معلومات أو وثائق أخرى يطلبها مجلس القسم أو مجلس الكلية أو المجلس العلمي.
- ٢- ينظر مجلس القسم في طلب الترقية ويتحقق من استيفاء الشروط والإجراءات ويوصي برفع الطلب إلى مجلس الكلية مع اقتراح أسماء عدد من المحكمين المتخصصين لا يقل عن ثمانية.
- ٣- ينظر مجلس الكلية في الطلب بناءً على توصية مجلس القسم، ويرشح عدد من المحكمين المتخصصين لا يقل عن ثمانية ممن رشحهم مجلس القسم أو من سواهم.
- ٤- درس المجلس العلمي طلب الترقية بناءً على توصية مجلسي القسم والكلية، ويقوم بعد الدراسة بما يأتي :
 - أ- اختيار خمسة محكمين لتقويم البحوث، ويختارون من المرشحين من مجلس الكلية أو من غيرهم ثلاثة منهم أساسيون والرابع فاحصاً احتياطياً أولاً والخامس فاحصاً احتياطياً ثانياً يلجأ إليهما عند الحاجة ويجب أن يكون اثنان من المحكمين الثلاثة - على الأقل - من خارج الجامعة.
 - ب- إرسال البحوث والبيانات الخاصة بالترقية إلى المحكمين بطريقة سرية لتقويمها وفق النموذج الذي يعد من قبل المجلس العلمي.

- ج- اتخاذ قرار بترقية عضو هيئة التدريس أو بعدم الموافقة على ترقيته، وذلك بعد النظر في تقارير المحكمين، والتقارير الخاصة بنشاط المتقدم للترقية في مجال التدريس وخدمة الجامعة والمجتمع.
- د- إذا قرر المجلس عدم الموافقة على الترقية لضعف الإنتاج العلمي، يقوم بتحديد مصير الأبحاث المقدمة وما يستتبع منها وما يصح تقديمه مرة أخرى، على أن يشتمل الحد الأدنى للترقية في حال طلب الترقية مرة أخرى وحدة بحثية جديدة على الأقل للمتقدم للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك، وحدثين بحثيين جديدين على الأقل للمتقدم للترقية إلى رتبة أستاذ.

المادة السابعة والعشرون :

يتم تقويم جهود عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على أساس (١٠٠) مائة نقطة مقسمة على النحو التالي:

٦٠ ستون نقطة للإنتاج العلمي.

٢٥ خمس وعشرون نقطة لتدريس.

١٥ خمس عشرة نقطة لخدمة الجامعة والمجتمع.

ويضع مجلس الجامعة معايير تقويم المشاركة في خدمة الجامعة والمجتمع بناء على توصية من المجلس العلمي.

المادة الثامنة والعشرون :

يجب ألا يقل مجموع ما يحصل عليه عضو هيئة التدريس لكي تتم ترقيته عن (٦٠) ستين نقطة على الأقل ما يحصل عليه المرشح للترقية عن (٣٥) خمس وثلاثين نقطة في مجال الإنتاج العلمي للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك و (٤٠) أربعين نقطة للترقية إلى رتبة أستاذ، وتتم الترقية إلى رتبة أستاذ مشارك بأغلبية رأي المحكمين الثلاثة، أما الترقية إلى رتبة أستاذ فتتم بإجماع رأي المحكمين الثلاثة، وفي حال الموافقة اثنين من المحكمين على الترقية وعدم موافقة المحكم الثالث، يحال الإنتاج العلمي إلى محكم رابع ويكون رأيه نهائياً.

المادة التاسعة والعشرون :

يدخل ضمن الحد الأدنى للإنتاج العلمي المطلوب لترقية عضو هيئة التدريس ما يأتي :

- ١- البحوث المنشورة أو المقبولة للنشر في مجالات العلمية محكمة، ويضع المجلس العلمي معايير قبول المجالات المحكمة.
- ٢- البحوث المحكمة المقدمة للمؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة إذا كانت منشورة بأكملها أو مقبولة للنشر، ويقبل منها وحدة واحدة فقط.
- ٣- البحوث المحكمة المنشورة أو المقبولة للنشر من مراكز البحوث الجامعية المتخصصة.
- ٤- المحكم من الكتب الجامعية والمراجع العلمية، ويقبل منها وحدة واحدة فقط.
- ٥- تحقيق الكتب النادرة المحكم، ويقبل منها وحدة واحدة فقط.
- ٦- الترجمة المحكمة للكتب العلمية المتخصصة ويقبل منها وحدة واحدة فقط.
- ٧- الكتب والبحوث المطبوعة من قبل هيئات علمية يعتمدها المجلس العلمي وتكون خاضعة للتحكيم، ويقبل منها وحدة واحدة فقط.
- ٨- الاختراعات والابتكارات التي صدرت لها براءات من مكاتب براءات الاختراع التي يعترف بها المجلس العلمي.
- ٩- النشاط الإبداعي المتميز وفق قواعد يعتمدها مجلس الجامعة بناء على توصية المجلس العلمي، ويقبل منه وحدة واحدة فقط.

المادة الثلاثون :

يجب ألا يقل ما ينشر أو يقبل للنشر في المجالات العلمية المحكمة ضمن الحد الأدنى المطلوب لترقية عضو هيئة التدريس عن وحدة بحثية للمتقدمين للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك، وحدثين بحثيين ضمن الحد الأدنى للمتقدمين للترقية إلى رتبة أستاذ.

المادة الحادية والثلاثون :

يجب أن يكون الإنتاج العلمي المتقدم به عضو هيئة التدريس للترقية منشوراً أو مقبولاً للنشر في أكثر من منفذ نشر واحد، وألا تكون جميع منافذ النشر تابعة لجامعة واحدة أو لمؤسسة علمية واحدة.

المادة الثانية والثلاثون :

الحد الأدنى للإنتاج العلمي المطلوب للتقدم للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك أربع وحدات منشورة أو مقبولة للنشر، اثنتان منها - على الأقل - عمل منفرد، ولمجلس الجامعة بناء على توصية من المجلس العلمي الاستثناء من هذا الشرط بالنسبة لبعض التخصصات على ألا يقل المنشور فعلاً عن وحدة واحدة.

المادة الثالثة والثلاثون :

الحد الأدنى للإنتاج العلمي المطلوب للتقدم للترقية إلى رتبة أستاذ ست وحدات منشورة أو مقبولة للنشر، منها ثلاث وحدات - على الأقل - عمل منفرد، ولمجلس الجامعة بناء على توصية من المجلس العلمي الاستثناء من هذا الشرط بالنسبة لبعض التخصصات على ألا يقل المنشور فعلاً عن ثلاث وحدات.

المادة الرابعة والثلاثون :

يحتسب العمل العلمي بوحدة واحدة إذا كان المؤلف منفرداً بتأليفه، وبنصف وحدة إذا اشترك في تأليفه اثنان، وإذا كان بحثاً مشتركاً بين أكثر من اثنين فيحسب بنصف وحدة للباحث الرئيس ولكل واحد من الباقيين ربع وحدة، وإذا كان عملاً مشتركاً آخر بين أكثر من اثنين فيحسب لكل واحد منهم ربع وحدة.

المادة الخامسة والثلاثون :

يجب ألا يكون الإنتاج العلمي المقدم للترقية مستقلاً من رسائل الماجستير أو الدكتوراه أو من مؤلفات سابقة للمتقدم، وفي حال تثبت المجلس العلمي من أن هناك ما هو مستقل من ذلك، فيحرم المتقدم للترقية من التقدم بطلب آخر للترقية مدة عام من تاريخ صدور القرار المجلس العلمي بذلك.

المادة السادسة والثلاثون :

يشترط في المحكمين للترقيات أن يكونوا من الأساتذة، ويجوز إذا كانت الترقية إلى رتبة أستاذ مشارك أن يكون أحد المحكمين من الأساتذة المشاركين.

المادة السابعة والثلاثون :

تتم ترقية عضو هيئة التدريس علمياً من تاريخ صدور قرار المجلس العلمي بذلك، أما ترقيته وظيفياً فتعتبر من تاريخ صدور القرار التنفيذي إذا توافرت وظيفة شاغرة يمكن الترقية عليها.

الواجبات

المادة الثامنة والثلاثون :

يجب أن يتصف عضو هيئة التدريس بالصفات الآتية :

- ١- الأمانة والخلق القويم وأن يلتزم بالأنظمة والتعليمات وقواعد السلوك والآداب المرعية وأن يترفع عن كل ما هو مخل بشرف الوظيفة.
- ٢- متابعة ما يستجد في مجال تخصصه، وأن يسهم من خلال نشاطه العلمي في تطور تخصصه.
- ٣- أن ينقل لطلابه أحدث ما توصل إليه العلم في مجال تخصصه، ويثير فيهم حب العلم والمعرفة والتفكير العلمي السليم.
- ٤- أن يشارك بفعالية في أعمال مجلس القسم وفي غيره من المجالس واللجان التي يكون عضواً فيها على مستوى القسم والكلية والجامعة، كما يشارك بفعالية في أنشطة القسم والكلية والجامعة في خدمة المجتمع.
- ٥- أن يتفرغ لعمله في الجامعة، ولا يجوز له العمل خارج الجامعة إلا بعد أخذ موافقة مسبقة وفق الأنظمة واللوائح.

المادة التاسعة والثلاثون :

يتولى عضو هيئة التدريس حفظ النظام داخل القاعات والمختبرات ويقدم إلى رئيس القسم تقريراً عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام.

المادة الأربعون :

أ- يكون الحد الأعلى لأنصبه أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم كما يأتي :

- | | | |
|--------------------|----|---------------|
| ١- الأستاذ | ١٠ | وحدات تدريسية |
| ٢- الأستاذ المشارك | ١٢ | وحدات تدريسية |
| ٣- الأستاذ المساعد | ١٤ | وحدات تدريسية |

- ٤- المحاضر ١٦ وحدات تدريسية وتخفف عنه الوحدات التدريسية أثناء فترة دراسته.
- ٥- المعيد ١٦ وحدات تدريسية وتخفف عنه الوحدات التدريسية أثناء فترة دراسته.
- ٦- مدرس اللغة ١٨ وحدات تدريسية.
- ب- الوحدة التدريسية هي المحاضرة النظرية الأسبوعية التي لا تقل مدتها عن خمسين دقيقة، أو الدرس العلمي أو الميداني الأسبوعي الذي لا يقل مدته عن مائة دقيقة وتستمر الوحدة التدريسية فصلاً دراسياً.
- المادة الحادية والأربعون :**

يؤدي أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم خمساً وثلاثين ساعة أسبوعياً - ويجوز رفعها إلى أربعين ساعة عمل أسبوعياً بقرار من مجلس الجامعة - يقضونها في التدريس والبحث والإرشاد الأكاديمي والساعات المكتبية واللجان العلمية والأعمال الأخرى التي يكلفون بها من الجهات المختصة في الجامعة.

المادة الثانية والأربعون :

من يكلفون بأعمال إدارية كوكلاء الجامعة والعمداء ووكلائهم ومديري المراكز العلمية ورؤساء الأقسام العلمية يخفف عنهم العبء التدريسي على ألا يقل ما يقومون به عن ثلاث وحدات تدريسية.

المادة الثالثة والأربعون :

يقدم رئيس القسم ومن في حكمه تقريراً سنوياً إلى عميد الكلية ومن في حكمه عن سير العمل في القسم وعن النشاط العلمي لأعضائه، كما يقدم عميد الكلية ومن في حكمه تقريراً سنوياً إلى مدير الجامعة.

الرواتب والمكافآت والبدلات

المادة الرابعة والأربعون :

يطبق سلم الرواتب والعلاوات المرفق لهذه اللائحة على أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيد.

المادة الخامسة والأربعون :

يصرف لوكيل الجامعة مكافأة شهرية مقدارها (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال.

المادة السادسة والأربعون :

يصرف للعميد أو من في حكمه مكافأة شهرية مقدارها (١٠٠٠) ألف ريال وبحد أقصى قدره (١٠٠٠٠) عشرة آلاف ريال سنوياً، كما يصرف لوكيل العميد مكافأة شهرية مقدارها (٨٠٠) ثمانمائة ريال وبحد أقصى قدره (٨٠٠٠) ثمانية آلاف ريال سنوياً ويصرف لرئيس القسم أو المركز العلمي مكافأة شهرية مقدارها (٥٠٠) خمسمائة ريال وبحد أقصى قدره (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال سنوياً.

المادة السابعة والأربعون :

يصرف لأمين المجلس العلمي مكافأة سنوية مقدارها (١٠٠٠٠) عشرة آلاف ريال إذا كان من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، أما إذا كان من غير أعضاء هيئة التدريس فيعامل وفق ما يحدده نظام الخدمة المدنية ولوائحه.

المادة الثامنة والأربعون :

تحدد مكافأة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم - من داخل الجامعة - الذين تستعين بهم الجامعة في إعداد وإلقاء الوحدات التدريسية غير المنهجية عن كل وحدة تدريسية على النحو الآتي :

- ١- الأستاذ ٣٠٠ ثلاثمائة ريال
- ٢- الأستاذ المشارك ٢٥٠ مائتان وخمسون ريالاً
- ٣- الأستاذ المساعد ٢٠٠ مائتا ريال
- ٤- المحاضر ومدرس اللغة ١٥٠ مائة وخمسون ريالاً
- ٥- المعيد ١٠٠ مائة ريال

المادة التاسعة والأربعون :

يصرف لمن يكلف بعمله أثناء الإجازة الصيفية من الوكلاء والعمداء ووكلائهم ورؤساء الأقسام والمراكز العلمية وأعضاء هيئة التدريس تعويضاً يعادل مدة التكليف بما لا يتجاوز صافي راتب شهرين.

المادة الخمسون :

- ١- يصرف لكل من يشترك في إحدى اللجان الدائمة التي تشكل في الجامعات مكافأة قدرها (٢٠٠) مائتا ريال عن كل جلسة إذا تمت خلال وقت الدوام الرسمي و (٣٠٠) ثلاثمائة ريال عن كل جلسة إذا تمت خارج وقت الدوام الرسمي و بحد أقصى قدره ستة آلاف ريال في السنة المالية الواحدة.
- ٢- يكون توصيف اللجان الدائمة كالآتي :
 - أ- أن يتم تأليفها وفق أحكام نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه.
 - ب- أن لا تكون من طبيعة عمل مسؤول واحد ومسؤولياته بمفرده.
 - ج- أن تكون ذات طبيعة مستمرة.
 - د- أن تكون طبيعة عمل اللجنة على مستوى الجامعة.
 - هـ- أن يكون بعض أعضائها من أعضاء هيئة التدريس أو من ذوي المراتب العليا الذين لا يمكن معاملتهم بموجب مكافأة خارج وقت الدوام ويعمل أعضاء اللجان العلمية والتنظيمية للمؤتمرات والندوات العلمية التي تنظمها الجامعة معاملة اللجان الدائمة.

المادة الحادية والخمسون :

إذا زادت الوحدات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من داخل الجامعة عن النصاب المقرر يجوز بقرار من مجلس الكلية صرف بدل وحدات تدريسية زائدة لهم قدره (١٥٠) مائة وخمسون ريال عن الوحدة الواحدة.

المادة الثانية والخمسون :

يجوز أن يصرف لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون والمتخصصين في مجال الحاسب الآلي العاملين في مجال تخصصهم مكافأة يحددها مجلس الجامعة بما لا يتجاوز نسبة ٢٥% من أول مربوط الدرجة المثبتين عليها.

المادة الثالثة والخمسون :

يجوز أن يصرف للصيادلة من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون العاملين في مجال تخصصهم بدل تفرغ وساعات عمل إضافي يعادل ٥٠% من أول مربوط الدرجة المثبتين عليها.

المادة الرابعة والخمسون :

يجوز أن يصرف للأطباء من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون العاملين في مجال تخصصهم بدل تفرغ وساعات عمل إضافي يعادل ٧٠% من أول مربوط الدرجة المثبتين عليها.

المادة الخامسة والخمسون :

يجوز أن يصرف لغير الأطباء من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون الذين يمارسون العمل في تخصصهم الإكلينيكي في المستشفيات بدل تفرغ وساعات عمل إضافي يعادل ٢٠% من أول مربوط الدرجة المثبتين عليها.

الإجازات

المادة السادسة والخمسون :

تعتبر العطلة الصيفية لعضو هيئة التدريس والمحاضر والمعيد ومدرس اللغة بمثابة الإجازة السنوية ويحدد مجلس الجامعة مواعيد عودة أعضاء هيئة التدريس على ألا تبدأ العطلة الصيفية إلا بعد انتهاء أعمال الاختبارات وإعلان النتائج.

المادة السابعة والخمسون :

لمدير الجامعة تكليف عضو هيئة التدريس والمحاضر والمعيد ومدرس اللغة بالتدريس أثناء الإجازة السنوية ويتم تعويضه عن المدة التي يكلف بالعمل خلالها براتب إضافي يعادل راتبه عن هذه المدة على لا تزيد المدة التي يعوض عنها عن سنتين يوماً في العام.

المادة الثامنة والخمسون :

لمدير الجامعة بناء على مقتضيات مصلحة العمل الموافقة على تأجيل تمتع عضو هيئة التدريس ومن في حكمه بإجازته السنوية أو جزء منها.

المادة التاسعة والخمسون :

تتمح الإجازات الأخرى وفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية.

المادة الستون :

يجوز بقرار من مدير الجامعة منح عضو هيئة التدريس ومن في حكمه لأسباب معقولة إجازة استثنائية لا تزيد مدتها على ستة أشهر وخلال ثلاث سنوات بلا راتب، ويجوز لمجلس الجامعة عند الاقتضاء الاستثناء من هذا الشرط على ألا تزيد مدة الإجازة عن سنة.

إجازة التفرغ العلمي

المادة الحادية والستون :

يجوز بقرار من مجلس الجامعة بناء على توصية من مجلس الكلية والقسم المختصين والمجلس العلمي أن يحصل عضو هيئة التدريس على إجازة تفرغ علمي لمدة عام دراسي بعد مضي خمس سنوات من تعيينه أو تمتعه بإجازة تفرغ علمي سابقة، أو لمدة دراسي واحد بعد مضي ثلاث سنوات من تعيينه أو تمتعه بإجازة تفرغ علمي سابقة، على ألا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية، ولا تحتسب مدة الإجازة ضمن المدة المطلوبة. ويضع مجلس الجامعة القواعد المنظمة لإجازة التفرغ العلمي بناء على اقتراح المجلس العلمي.

المادة الثانية والستون :

يشترط لمنح عضو هيئة التدريس إجازة التفرغ العلمي ما يأتي :

- 1- ألا يرخص في إجازة التفرغ العلمي لأكثر من عضو هيئة تدريس واحد أو 10% من أعضاء هيئة التدريس في كل قسم في السنة الواحدة.
- 2- أن يتقدم عضو هيئة التدريس ببرنامج علمي ينوي إنجازه خلال إجازة التفرغ العلمي.

المادة الثالثة والستون :

يصرف للمرخص له بإجازة تفرغ علمي ما يأتي :

- 1- رتبة كاملاً وبديل الانتقال الشهري عن كامل المدة.
- 2- تذاكر سفر بالطائرة له ولزوجته وأبنائه دون سن الثامنة عشرة ولبناته اللاتي يعولهن.
- 3- مخصص الكتب الذي يصرف لمبعوثي الجامعة للدراسات العليا.
- 4- مصاريف البحث العلمي، وتقدر حسب كل حالة على حدة بقرار من المجلس العلمي.
- 5- مصاريف العلاج لمن يقضي إجازته خارج المملكة له ولعائلته في حدود خمسة آلاف ريال إذا كان بمفرده وعشرة آلاف ريال إذا كانت ترافقه عائلته، ونصف ذلك لمن منح إجازة لمدة فصل دراسي واحد.
- 6- بدل التفرغ للأطباء من أعضاء هيئة التدريس وذلك مقابل تفرغهم وأدائهم لساعات من العمل الإضافي لا تقل عن ثلاث ساعات يومياً بما فيها دوام الخميس بحيث لا يقل عن ثلاثة آلاف ريال حداً أدنى إذا كانت الإجازة في المستشفيات الحكومية داخل المملكة.

المادة الرابعة والستون :

لا يجوز إجازة أو نذب الحاصل على إجازة تفرغ علمي، كما لا يجوز له الارتباط بعقد عمل أو استشارة.

المادة الخامسة والستون :

يلتزم المتفرغ بتنفيذ ما تفرغ له وفق البرنامج العلمي المقرر من مجلس الجامعة وعليه خلال مدة أقصاها نهاية الفصل الدراسي التالي لانتهاء إجازة التفرغ أن يقدم لمجلس القسم تقريراً مفصلاً عن إنجازاته خلال التفرغ، ويرفق مع التقرير نسخاً من الأعمال العلمية التي أنجزها تمهيداً لعرضها على مجلس الكلية ثم المجلس العلمي.

الاستشارات العلمية

المادة السادسة والستون :

- يجوز الاستفادة من خدمات عضو هيئة التدريس في الجامعة كمستشار غير متفرغ في الجهة الحكومية أو القطاع الخاص أو المنظمات الإقليمية أو الدولية التي تكون المملكة مقراً لها وفق ما يأتي :
- ١- أن يعمل مستشاراً في مجال تخصصه.
 - ٢- ألا يعمل مستشاراً في أكثر من جهة واحدة.
 - ٣- يكون الحد الأقصى لمدة الاستشارة سنة قابلة للتجديد.
 - ٤- يقدم الطلب من الوزير المختص بالنسبة للجهات الحكومية أو من رئيس الجهاز أو المؤسسة بالنسبة للقطاعات الخاصة والمنظمات الإقليمية أو الدولية إلى وزير التعليم العالي.
 - ٥- تتم الموافقة على الاستشارة والتجديد بخطاب من وزير التعليم العالي بناءً على توصية مجلسي القسم والكلية وتأييد مدير الجامعة.
 - ٦- على المستشار أن يقدم لوزير التعليم العالي تقريراً سنوياً وكذلك عند انتهاء مدة استشارته عن الأعمال التي أنجزها خلال فترة الاستشارة ويزود مدير الجامعة بنسخة منه.
 - ٧- ألا يؤثر عمل عضو هيئة التدريس مستشاراً غير متفرغ على أدائه لعمله الأصلي وبخاصة فيما يأتي :
 - أ- العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
 - ب- التواجد في مكتبه خلال ساعاته المكتبية وفي العيادات والمختبرات ومراكز الحاسب إذا كانت طبيعة عمله تقتضي ذلك.
 - ج- الإسهام في المجالس واللجان التي ترى الجامعة حاجتها إليه فيها.

حضور المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية

المادة السابعة والستون :

- يجوز لعضو هيئة التدريس حضور المؤتمرات والندوات داخل المملكة أو خارجها وفق الضوابط الآتية :
- ١- أن تكون هناك علاقة بين موضوع المؤتمر أو الندوة وتخصص عضو هيئة التدريس أو مسؤوليات عمله الفعلية.
 - ٢- تكون المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد داخل المملكة بناءً على توصية من مجلسي القسم والكلية المختصين وموافقة مدير الجامعة.
 - ٣- تكون المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد خارج المملكة بموافقة رئيس مجلس الجامعة بناءً على توصية من مجلسي القسم والكلية، وتأييد مدير الجامعة.
 - ٤- يضع مجلس الجامعة القواعد التنظيمية والإجرائية لحضور المؤتمرات والندوات بناءً على توصية من مجلس العلمي.
 - ٥- يقدم المشارك في المؤتمر أو الندوة تقريراً عن ذلك للجامعة.

المادة الثامنة والستون :

- للجامعة أن تصرف تذكرة سفر وبدل انتداب لعضو هيئة التدريس المشارك في المؤتمر أو الندوة ويجوز الاقتصار على صرف التذاكر فقط أو الإذن بالحضور دون التزام مالي.

الندب والإعارة

المادة التاسعة والستون :

- يجوز نذب عضو هيئة التدريس ومن في حكمه للعمل لدى الجهات الحكومية بقرار من مجلس الجامعة بناءً على توصية مجلسي القسم والكلية المختصين، وتحمل الجامعة راتبه وبدل النقل الشهري ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

المادة السبعون :

يجوز إعاره خدمات عضو هيئة التدريس ومن في حكمه بقرار من مجلس الجامعة بناءً على توصية مجلسي القسم والكلية المختصين، كما يجوز لمجلس الجامعة إلغاء قرار الإعاره قبل انتهاء المدة.

المادة الحادية والسبعون :

يشترط لإعاره عضو هيئة التدريس ومن في حكمه ما يأتي :

١- أن يكون قد أمضى ثلاث سنوات على الأقل في الجامعة، ولمجلس الجامعة في حالات الضرورة الاستثناء من ذلك.

٢- ألا يزيد عدد المعارين عن عضو هيئة التدريس واحد أو ١٠% من أعضاء هيئة التدريس في كل قسم في السنة الواحدة.

٣- أن يمضي من سبق أن أعيرت خدماته مدة في العمل بالجامعة لا تقل عن مدة إعارته السابقة.

٤- ألا يترتب على الإعاره إخلال بسير الدراسة خلال مدة الإعاره.

٥- أي شروط أخرى يراها مجلس الجامعة.

المادة الثانية والسبعون :

تكون الإعاره للجهات الآتية :

١- الجامعات والكليات الجامعية في الداخل والخارج.

٢- الوزارات والجهات الحكومية.

٣- المؤسسات العامة أو الخاصة.

٤- الحكومات والهيئات الإقليمية أو الدولية.

المادة الثالثة والسبعون :

تكون الإعاره لمدة سنة قابلة للتجديد مدة أو مدداً لا تزيد كل منها عن سنة، ولا يجوز أن تزيد مدة الإعاره عن خمس سنوات متصلة، ويجوز لمجلس الجامعة استثناء تجاوز هذه المدة بحد أقصى قدره سنتان، على ألا يزيد مجموع فترات الإعاره عن عشر سنوات طوال فترة عمل عضو هيئة التدريس ومن حكمه بالجامعة أو أي جامعة أخرى.

المادة الرابعة والسبعون :

تتحمل الجهة المستعيرة راتب المعار وبدلاته ومكافآته من تاريخ المباشرة لديها ويعامل المعار فيما يختص بأقدميته والعلوات المستحقة له كما لو كان في الجامعة على أن يؤدي خلالها الحسميات التقاعدية وأن يتم تقويم واحتساب مدة الإعاره لأغراض الترقيه وفقاً للمادة (٢٤) من هذه اللائحة.

المادة الخامسة والسبعون :

يجوز أن يتضمن قرار الموافقة على الإعاره وتكليف المعار بالإسهام في بعض الأعمال الأكاديمية مثل التدريس أو الإشراف العلمي أو التدريب أو غير ذلك على ألا تتحمل الجامعة أي نفقات نتيجة لذلك.

الاتصال العلمي

المادة السادسة والسبعون :

يجوز بقرار من مجلس الجامعة بناءً على توصية المجلس العلمي وتوصية مجلسي القسم والكلية المختصين إيفاد عضو هيئة التدريس في مهمة علمية خارج مقر الجامعة لمدة لا تزيد عن أربعة أشهر، ويجوز في حال الضرورة مدها إلى سنة ويعامل الموفد معاملة المنتدب إذا لم تزد المدة عن شهر فإن زادت المدة عن ذلك فيعامل معاملة الموظف المبتعث للتدريب في الخارج.

المادة السابعة والسبعون :

مع مراعاة التعليمات المطبقة يجوز بقرار من مجلس الجامعة بناءً على توصية مجلسي القسم والكلية المختصين إيفاد عضو هيئة التدريس للتدريس خارج المملكة، ويعامل معاملة الموفدين للعمل رسمياً في الخارج، على ألا تتجاوز مدة الإيفاد أربع سنوات.

المادة الثامنة والسبعون :

- يجوز بقرار من مدير الجامعة بناءً على توصية مجلسي القسم والكلية المختصين والمجلس العلمي السماح لعضو هيئة التدريس بالسفر لإجراء بحوث في جامعة غير جامعته خلال العطلة الصيفية وفق ما يأتي :
- ١- أن يقدم عضو هيئة التدريس طلب السفر متضمناً البيانات المؤدية له.
 - ٢- أن يقدم تقريراً بعد عودته لمجلس القسم المختص بما أنجز من بحوث ويتم رفعه إلى المجلس العلمي.
 - ٣- يصرف له تذكرة سفر بالطائرة.

النقل

المادة التاسعة والسبعون :

يجوز نقل عضو هيئة التدريس ومن في حكمه في نطاق تخصصه العلمي من قسم إلى آخر داخل الكلية ذاتها بقرار من مدير الجامعة بناءً على توصية من المجلس العلمي ومجلس الكلية ومجلسي القسمين المختصين.

المادة الثمانون :

يجوز نقل عضو هيئة التدريس ومن في حكمه من كلية إلى أخرى في الجامعة بقرار من مدير الجامعة بناءً على توصية من المجلس العلمي ومجلسي القسم والكلية المنقول منهما ومجلسي القسم والكلية المنقول إليهما.

المادة الحادية والثمانون :

يجوز بقرار من مجلس الجامعة بناءً على توصية مجلس القسم ومجلس الكلية المختصين الموافقة على نقل عضو هيئة التدريس ومن في حكمه إلى وظيفة خارج الجامعة.

التأديب

المادة الثانية والثمانون :

تكوّن لجنة تأديب عضو هيئة التدريس ومن في حكمه بقرار من مدير الجامعة وذلك على النحو التالي:

- ١- أحد وكلاء الجامعة رئيساً
- ٢- أحد عمداء غير الذي تولى التحقيق عضواً
- ٣- عضو هيئة تدريس لا تقل رتبته عن أستاذ عضواً
- ٤- أحد المتخصصين في الشريعة أو الأنظمة عضواً

المادة الثالثة والثمانون :

مع مراعاة أحكام نظام تأديب الموظفين، إذا صدر من أحد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ما يعتقد أنه مخل بواجباته، يتولى أحد العمداء مباشرة التحقيق معه بتكليف من مدير الجامعة ويقدم للمدير تقريراً عن نتيجة التحقيق، ويحيل مدير الجامعة المحقق معه إلى لجنة التأديب إذا رأى موجباً لذلك.

المادة الرابعة والثمانون :

لمدير الجامعة أن يصدر قراراً بإيقاف أي من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم عن العمل إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك، ولا يجوز أن تزيد مدة الإيقاف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من لجنة التأديب. ويجوز تمديد مدة الإيقاف مدة أو مدداً أخرى حسبما تقتضيه ظروف التحقيق بشرط ألا تزيد مدة الإيقاف في كل مرة عن سنة واحدة.

المادة الخامسة والثمانون :

يصرف للموقوف عن العمل نصف صافي مرتبه، فإذا برىء أو عوقب بغير الفصل يصرف له الباقي من راتبه، أما إذا عوقب بالفصل فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم تقرر الجهة التي أصدرت العقوبة غير ذلك.

المادة السادسة والثمانون :

يبلغ مدير الجامعة عضو هيئة التدريس - ومن في حكمه - المحال إلى لجنة التأديب بالتهمة الموجهة إليه وصورة من تقرير التحقيق وذلك بخطاب مسجل قبل موعد الجلسة المحددة للمحاكمة بخمسة عشر يوماً على الأقل.

المادة السابعة والثمانون :

عضو هيئة التدريس ومن في حكمه المحال إلى لجنة التأديب الاطلاع على التحقيقات التي أجريت في الأيام التي يعينها المدير.

المادة الثامنة والثمانون :

تنظر لجنة التأديب في القضية المحالة إليها وفق ما يأتي :

- ١- يتولى سكرتارية اللجنة موظف يختاره رئيس اللجنة.
- ٢- تعقد اللجنة اجتماعاتها بناءً على دعوة الرئيس ويبلغ المحقق معه كتابة بخطاب مسجل بالحضور أمام اللجنة لسماع أقواله ودفاعه.
- ٣- تعقد اللجنة جلساتها بحضور المحقق معه أو وكيل عنه، فإذا لم يحضر أو وكيله جاز النظر في القضية وتتم إجراءات التحقيق والنظر في القضية بسرية، وللجنة الحق في أن تستمع لأقوال الشهود عند الاقتضاء.
- ٤- تتخذ قرارات اللجنة بالأغلبية، ولا تصح اجتماعاتها إلا إذا ضمن جميع أعضائها وترفع اللجنة قراراتها إلى مدير الجامعة ضمن محضر مرفق به ملف القضية خلال مدة لا تتجاوز الشهرين من تاريخ إحالة المحقق معه إليها للمصادقة عليه وفي حال عدم مصادقة مدير الجامعة على قرار اللجنة، يعاد للجنة مرة أخرى فإذا بقيت اللجنة على رأيها يرفع الأمر إلى مجلس الجامعة وقراره في ذلك نهائي.
- ٥- يقوم مدير الجامعة بإبلاغ قرار اللجنة فور صدوره إلى عضو هيئة التدريس ومن في حكمه بكتاب مسجل.
- ٦- يجوز لعضو هيئة التدريس ومن في حكمه الطعن في القرار بخطاب يرفعه إلى مدير الجامعة في مدى ثلاثين يوماً على الأكثر من إبلاغه بقرار اللجنة إلا وأصبح القرار نهائياً، وفي حال وصول الطعن قبل انتهاء المدة المحددة يعيد مدير الجامعة القضية إلى لجنة التأديب للنظر فيها مرة أخرى فإذا بقيت اللجنة على رأيها يتم الرفع إلى مجلس الجامعة، ويكون قرار مجلس الجامعة نهائياً.

المادة التاسعة والثمانون :

مع مراعاة أحكام المادة (٣٢) من نظام تأديب الموظفين تكون العقوبات التأديبية التي يجوز إيقافها على عضو هيئة التدريس ومن في حكمه :

- ١- الإنذار.
- ٢- اللوم.
- ٣- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري.
- ٤- الحرمان من علاوة دورية واحدة.
- ٥- تأجيل الترقية مدة عام.
- ٦- الفصل.

المادة التسعون :

لا تأثير للدعوى التأديبية في الدعاوى القضائية الأخرى الناشئة عن الواقعة ذاتها.

المادة الحادية والتسعون :

لمدير الجامعة أن يوجه تنبيهاً إلى عضو هيئة التدريس ومن في حكمه الذي يخل بواجباته ويكون التنبيه شفويًا أو كتابيًا ولمدير الجامعة توقيع عقوبتي الإنذار واللوم على عضو هيئة التدريس وذلك بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويكون قراره في ذلك مسبباً ونهائياً.

وعلى العمداء أن يبلغوا مدير الجامعة بناءً على ما يصلهم من رؤساء الأقسام أو ما يلاحظونه هم عن كل ما يقع من عضو هيئة التدريس ومن في حكمه من إخلال بالواجبات المطلوبة أو أي مخالفات أخرى.

إنهاء الخدمة

المادة الثانية والتسعون :

تنتهي خدمة عضو هيئة التدريس بأحد الأسباب الآتية :

- ١- الاستقالة.
- ٢- طلب الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن النظامية حسب نظام التقاعد.

- ٣- إلغاء الوظيفة.
 ٤- العجز الصحي.
 ٥- الغياب بغير عذر مشروع أو عدم تنفيذ قرار النقل.
 ٦- الفصل لأسباب تأديبية.
 ٧- الفصل بأمر ملكي أو بقرار من مجلس الوزراء.

المادة الثالثة والتسعون :

يحال عضو هيئة التدريس ومن في حكمه إلى التقاعد بقرار من مدير الجامعة إذا أتم ستين سنة هجرية من العمر. ويجوز بقرار من مدير الجامعة تمديد خدمة من بلغ ستين سنة أثناء العام الدراسي إلى نهايته ولمجلس التعليم العالي بناءً على توصية مدير الجامعة تمديد خدمة من يبلغ الستين سنة لفترة أو فترات حتى بلوغه سن الخامسة والستين.

المادة الرابعة والتسعون :

إذا ثبت عجز أحد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمه عن القيام بواجباته بسبب المرض فيقدم مدير الجامعة تقريراً عن ذلك إلى مجلس الجامعة للنظر في إنهاء خدمته.

المادة الخامسة والتسعون :

لمجلس الجامعة بناءً على توصية مجلسي القسم والكلية المختصين والمجلس العلمي بالنظر في قبول استقالة عضو هيئة التدريس ومن في حكمه أو إحالته إلى التقاعد المبكر بناءً على طلبه.

قواعد الاستعانة بالأساتذة غير المتفرغين

المادة السادسة والتسعون :

يجوز للجامعة الاستعانة بالأساتذة غير المتفرغ بشرط أن يكون من أعضاء هيئة التدريس السابقين أو من العلماء المتميزين ذوي الخبرة الطويلة في التخصص الذي سيتولى تدريسه. ولا يجوز تكليفه بأي عمل إداري.

المادة السابعة والتسعون :

تكون الاستعانة بالأساتذة غير المتفرغين لمدة لا تزيد عن سنتين قابلة للتجديد بقرار من مدير الجامعة بناءً على موافقة مجلس الجامعة وتوصية المجلس العلمي ومجلسي الكلية والقسم المختصين.

المادة الثامنة والتسعون :

يمنح الأستاذ غير المتفرغ مكافأة تعادل أول مربوط الرتبة العلمية التي كان عليها، فإن لم يكن من أعضاء هيئة التدريس السابقين فيحدد مجلس الجامعة مقدار المكافأة بناءً على توصية من المجلس العلمي ومجلسي القسم والكلية بما لا يتجاوز أول مربوط رتبة أستاذ مساعد.

المادة التاسعة والتسعون :

مع مراعاة أحكام المادة (٩٦) من هذه اللائحة يجب على الأستاذ غير المتفرغ أن يلتزم بواجبات عضو هيئة التدريس المنصوص عليها في هذه اللائحة ويعامل من حيث الوحدات التدريسية الزائدة عن النصاب لأحكام المادة (٥١) من هذه اللائحة.

المادة المائة :

عند إخلال الأستاذ غير المتفرغ بأي من واجباته تطبق بشأنه الأحكام الخاصة بتأديب أعضاء هيئة التدريس المنصوص عليها في هذه اللائحة.

القواعد المنظمة لتشجيع الكفاءات السعودية المتوفرة خارج الجامعة للقيام بالتدريس في كليات الجامعة

ومعاهدها

المادة الأولى بعد المائة :

يصرف لمن يستعان بهم من غير أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في إلقاء الوحدات التدريسية المنهجية المعتمدة ضمن الخطط الدراسية مكافأة عن كل وحدة تدريسية وفق ما يأتي :

- ١- الوزراء ونوابهم وأصحاب المرتبة الممتازة ١٠٠٠ ألف ريال

- ٢- أعضاء هيئة التدريس الذين يستعان بهم من الجامعات الأخرى :
- أ- الأستاذ ٤٠٠ أربعمئة ريال
- ب- الأستاذ المشارك ٣٥٠ ثلاثمئة وخمسون ريال
- ج- الأستاذ المساعد ٣٠٠ ثلاثمئة ريال
- ٣- من هم على مراتب سلم الموظفين :
- أ- المرتبتان ١٥,١٤ ٤٠٠ أربعمئة ريال
- ب- المرتبة ١٣ ٣٥٠ ثلاثمئة وخمسون ريال
- ج- المرتبة ١٢ ٣٠٠ ثلاثمئة ريال
- د- المراتب ١١,١٠,٩ ٢٥٠ مائتان وخمسون ريال
- ٤- من هم على سلم الوظائف التعليمية :
- أ- المستوى السادس ٢٥٠ مائتان وخمسون ريال
- ب- المستوى الخامس ٢٠٠ مائتان ريال
- ج- المستوى الرابع ١٥٠ مائة وخمسون ريال
- ٥- العسكريون :
- أ- فريق أول ١٠٠٠ ألف ريال
- ب- فريق ولواء ٤٠٠ أربعمئة ريال
- ج- عميد وعقيد ٣٥٠ ثلاثمئة وخمسون ريال
- د- مقدم ونقيب ٣٠٠ ثلاثمئة ريال
- ٥- ملازم أول وملازم ٢٥٠ مائتان وخمسون ريال
- ٦- المتقاعدون : حسب درجاتهم العلمية أو مراتبهم الوظيفية أو رتبهم العسكرية قبل التقاعد.
- ٧- غير الموظفين : يجوز بموافقة مجلس الجامعة المبنية على توصية مجلس القسم المختص والكلية المعنية الاستعانة بالكفاءات السعودية المتميزة خارج الجامعة من غير الحالات المشار إليها في الفقرات السابقة للقيام بالتدريس في كليات الجامعة ومعاهدها ومراكزها وتحديد مكافآتهم بما لا يتجاوز راتب الدرجة الأولى من رتبة أستاذ مساعد.

المادة الثانية بعد المائة :

إذا كان من يستعان به من أعضاء هيئة التدريس أو من غيرهم من خارج مقر الجامعة أو من خارج مقر أحد فروعها فيصرف له بالإضافة إلى المكافأة المنصوص عليها في المادة (١٠١) من هذه اللائحة تذكرة سفر بالطائرة ذهاباً وإياباً، وبديل الانتداب المقرر لأمثاله أو أن تتحمل الجامعة نفقات إسكانه ومواصلاته وإعاشته مدة إقامته.

ش- النماذج المستخدمة لتطبيق

سياسات وإجراءات العمل بالعمادة