

Regulations for Non-Saudi Recruitment in Universities

Kingdom of Saudi Arabia Higher Education Council General Secretariat
Regulations for Non-Saudi Recruitment in Universities Issued by the
Higher Education Council, Resolution No. (3/4/1417 H) in its (Fourth)
session held on 7/2/1417 H. and endorsed by the Royal Directive of the
Custodian of the Two Holy Mosques, Prime Minister, and President of the
Higher Education Council, in the telegram No. (7/b/16785) dated
4/11/1417 H. First Edition 1418 H - 1997 The Higher Education Council
Resolution No. (3/4/1417 H) The Higher Education Council In accordance
with the provisions of Paragraph (7) of Article (15) of the Statutes and
Regulations of the Higher Education Council and Universities stipulating
that the Council is authorized to issue regulations regarding University
careers of Saudi and Non-Saudi personnel and staff members which
include salaries, remunerations, and allowances after being prepared by the
Ministry of Higher Education, the Ministry of Finance and National
Economy, and the Ministry of Civil Service. After reviewing the
memorandum of the General Secretariat of the Higher Education Council
on this issue, and having reviewed the draft regulations for non-Saudi
recruitment in universities (attached with the memorandum, which is
annexed herein) the Council decrees the following: "Approval of the
Regulations for Non-Saudi Recruitment in Universities according to the
form attached to the Resolution".

First: Definitions

Article 1 Expressions stated in the herein rules and regulations convey the
following meanings: 1. Expatriate: a non-Saudi who works at a university
under a contract in accordance with the herein rules and regulations.

2. Residence: the country of which the expatriate holds its nationality and the country in which the expatriate lives at the time of recruitment might be considered as a residence if the living period exceeded two successive years.

3. Year: twelve months of the Hijri calendar unless otherwise stated.

4. Month: thirty days unless otherwise stated.

5. Personal contract: not a secondment from her/his University or any other authority.

Article 2 The herein rules and regulations apply to the following personnel:

1. Members of staff, lecturers, instructors, and teaching assistants.

2. Staff-like such as researchers and their assistants, in addition to technicians that are BA holders and beyond who are given a contract as a researcher, assistant researcher, or technicians on the sixth rank or higher because their work is directly related to teaching. The University Council- in exceptional cases- might disregard this condition.

3. Doctors and workers in medical fields.

4. Engineers.

5. Workers in fields of specialization.

6. Workers in administrative fields and desk work.

7. Assistant technicians and craftsmen.

8. Teachers at schools and institutions below university level.

Article 3 The contract's formulation is in accordance with the form attached to the herein rules and regulations - Appendix (2). The University may add items to the terms of the contract to serve public interest and in

agreement with the herein rules and regulations. Second: Recruitment Article 4 Prerequisites of recruitment:

1. Availability of a vacant job accredited in the budget or having a fund specified for the recruitment in the set salaries.
2. There is no qualified citizen suitable for the job.
3. Availability of a description of the job's duties and responsibilities including the minimum qualifications required for the job.

Article 5 The expatriate must satisfy the following requirements:

1. The expatriate be between the age of 20 and 60, and the University Council may extend the maximum age limit to 10 years for the Professors and Associate Professors, 5 years for Assistant Professors - in accordance with the recommendation of the department and college councils- and 3 years for other employees based on a recommendation form their place of work.
2. The expatriate should be medically fit for the job according to a recent medical certificate issued from a medical institution approved by the university.
3. The expatriate must be of good conduct and reputation.
4. The expatriate must have the qualifications required for the job.
5. The expatriate must not enter into contract with another body in the Kingdom.
6. The expatriate should be ready for a full-time job at the University.

Article 6 The contract shall be concluded for one year, and is liable for renewable for less than one year, or more than one year and shall be renewed for the same period(s) specified by the University.

Article 7 Period of the contract starts from the date of the expatriate's departure from her/his country heading to her/his place of work in Saudi Arabia using the shortest way, provided that the span of time between departure and arrival does not exceed three days and does not precede the start of the contract date specified by the University , or from the day s/he resumes her/his job in accordance with the University instructions, if she/he is a resident in the country where the job is located and where the contract is signed.

Third: Salaries and Bonuses

Article 8 1. Salaries are assigned according to the charts stated in Appendix (1) annexed herein to the rules and regulations after specifying the job chart for which the contract will be signed, where the instructions attached to each chart are considered a complementary part. A salary less than that included in the above mentioned charts may be stated in the contract signed by the University if both parties agree to it.

2. When the University approves the promotion of a staff member from one academic rank to another, and which s/he received from another university- the employee may be given the salary assigned for the upgraded rank when renewing the contract. If the salary before obtaining the promotion exceeds or equals the beginning of the salary of the upgrade, s/he may be given the salary of the rank next to that of the previous rank in addition to the annual increment of the rank to which s/he has been promoted. However, members who are promoted by the University obtain the salary immediately next to the salary received in the previous rank in addition to the annual increment of the rank to which s/he has been promoted upon renewing the contract.

3. Upon renewing a contract for the one who is not a staff member, lecturer, or teacher assistant, s/he might be upgraded to a higher rank within the same category if s/he fulfills the necessary requirements.

4. When the expatriate reaches the last basic salary set for the rank s/he is appointed at, the University Council may grant him/ her the increment assigned to that rank every two years upon the recommendation of the chairperson.

Article 9 1. The University Council may increase the specified salaries stated in the payroll up to 50% for expatriates from Europe, the United States of America, or any advanced country indicated by the University Council.

2. The University Council may sign contracts with those of rare specialties, academic reputation, experience, or excellent qualifications acquired by well-known universities of staff members and the like, as well as physicians with a maximum increase of 100% of the specified salary. Upon agreement with the Chairman of the Civil Services Office, Head of the University Council may apply the provisions of this paragraph to others.

3. Upon the approval of the University Council and the recommendation of the Scientific Council, contracts may be signed with those of distinguished academic reputation and experience to work as staff members regardless of the specified academic requirements for recruitment.

Article 10 1. The expatriate, whether a staff member, instructor, lecturer, or teacher assistant, with previous university teaching experience after obtaining her/his degree or title, shall receive annual bonuses according to the payroll chart in appendix (1).

2. Years of experience other than university teaching may be considered for staff members, language instructors, lecturers and teacher assistants if the acquired experience is in her/his field of specialization and is acquired after obtaining the academic degree according to which the contract was signed. For two years of experience, a year shall be counted for recruitment or promotion purposes upon a resolution issued by the Scientific Council and a recommendation from the concerned College Council.

3. Years of experience shall be counted for employees other than staff members, lecturers, language instructors and teacher assistants since the date of acquiring the last academic degree. Subsequent sessions in the specialization shall be counted on the basis of the duration of each session, provided that the duration of the session and that of the term of service are not to be combined. The body issuing the experience certificate and academic degree should be accepted by the University.

Article 11 Years of experience shall be considered for employees specified in article (2) of the herein rules and regulations with a maximum of five years from the starting date of the contract. In exceptional cases, the University Council may disregard such requirement with a maximum of fifteen years.

Article 12 The expatriate who holds a higher degree which is related to the nature of job specified in the contract may be given annual bonuses equivalent to the number of the years of study, with a maximum of two annual bonuses for the study period between BA and MA degrees, and the maximum of three annual bonuses for the study period between MA and PhD degrees, and fives annual bonuses for the study period between BA and PhD degrees, according to the payroll chart stated in Appendix (1) for the job specified in the contract.

المملكة العربية السعودية
مجلس التعليم العالي
الأمانة العامة



نظام
مجلس التعليم العالي
والجامعات ولوائحه



الطبعة الثالثة
١٤٢٨هـ / ٢٠٠٧م



المملكة العربية السعودية
مجلس التعليم العالي
الأمانة العامة

لائحة توظيف غير السعوديين في الجامعات

المصادرة بقرار مجلس التعليم العالي رقم (٣/٤/١٤١٧هـ)

في الجلسة (الرابعة) لمجلس التعليم العالي المعقودة

بتاريخ ٧ / ٢ / ١٤١٧هـ

المتوج بموافقة خادم الحرمين الشريفين رئيس مجلس الوزراء

رئيس مجلس التعليم العالي بالتوجيه البرقي الكريم

رقم (٧/ب/١٦٧٨٥) وتاريخ ٤/١١/١٤١٧هـ

الطبعة الأولى

١٤١٨ هـ - ١٩٩٧ م

نص قرار مجلس التعليم العالي

رقم (٣/٤/١٤١٧هـ)

إن مجلس التعليم العالي.

بناءً على أحكام الفقرة (٧) من المادة (الخامسة عشرة) من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات التي 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، ومكافآتهم، 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».

الأول : التعريفات :

المادة الأولى

تعني التعبيرات الواردة في هذه اللائحة المعاني الموضحة أدناه: -

١ - المتعاقد : من يعمل في الجامعة من غير السعوديين بموجب عقد وفق هذه اللائحة.

٢ - الموطن : الدولة التي يحمل المتعاقد جنسيتها 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 هذه اللائحة على الفئات الآتية: -

١ - أعضاء هيئة التدريس، والمحاضرين، ومدرسي اللغات، والمعيرين.

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 - المساعدين الفنيين، والحرفيين.

٨ - المدرسين في المدارس، والمعاهد دون المستوى الجامعي.

المادة الثالثة

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

الثاني : 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 الستين 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.

الثالث : الرواتب والعلاوات :

المادة الثامنة

١ - تحدد الرواتب وفقاً للجداول الواردة في الملحق رقم (١) المرافق لهذه اللائحة بعد تحديد الجدول المناسب للوظيفة التي سيتم التعاقد عليها وتعتبر التعليمات الملحقة بكل جدول جزءاً متماً 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 درجته السابقة ويمنح العلاوة السنوية من الدرجة المرقى إليها. أما من تتم ترقيته من قبل الجامعة فيعطى الراتب الذي يعلو مباشرة الراتب الذي كان يتقاضاه في درجته السابقة، ثم يمنح العلاوة السنوية من الدرجة المرقى إليها عند تجديد عقده.

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

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

المادة التاسعة

١ - يجوز لمجلس الجامعة زيادة الرواتب المحددة وفق جداول 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، أو السمعة العلمية المتميزة، للعمل كأعضاء هيئة تدريس بالتجاوز عن الشروط العلمية المحددة بقواعد التوظيف بموافقة مجلس الجامعة بناء على توصية من المجلس العلمي.

المادة العاشرة

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

٢ - يجوز احتساب الخبرات لأعضاء هيئة التدريس، ومدرسي اللغات، والمحاضرين، والمعيدين، 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، والمعيدين 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 تقتنع 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 هذه 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 حاجة إلى أي إجراءات، اقتطاع أي مبالغ تكون مستحقة للدولة قبل المتعاقد من أي مبالغ مستحقة له قبل الجامعة، وفيما عدا دين النفقة لا يجوز أن يزيد المقدار المحجوز شهرياً عن ثلث الراتب وعند التزاحم تكون الأولوية لدين النفقة ثم لمستحقات الدولة.

الرابع : 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، والتدريبية، 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 اسعوديين من أعضاء هيئة التدريس.

الخامس : البدلات والتمويضات :

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، والمعيدين، ومساعدى 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 وفق 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 من كان 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 بعائلة 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.

ج (الوالدين.

د (الأخوة القصر.

هـ (الأخوات غير المتزوجات.

شريطة موافقة الجهات المختصة على الاستقدام، طبقاً

للأنظمة المعمول بها.

المادة التاسعة عشرة

١ - إذا كان أيٌّ 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 تذاكر العودة إلى بلده عند

تنازل الجامعة عن كفالته إلى جهة غير حكومية.

المادة العشرون

يكون السفر بأقصر طريق جوي وعلى الخطوط الجوية العربية

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 التذاكر المستحقة فيجوز له أن 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 جَزَأَ المتعاقد إجازته العادية وفقاً للمادة (٣٣) من هذه اللائحة توّمن الجامعة له تذاكر السفر للفترة الأخيرة منها فقط، وفي حالة تجزئتها من قِبَل 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 الجوية 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 ماورد في جداول الرواتب الملحق رقم (١) ويجوز دفع هذا البدل مقدماً في بداية مدة العقد ثم 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 متعاقدًا مع جهة غير الجامعة حكومية أو غير حكومية، ولا يصرف بدل سكن للمتعاقدة المتزوجة من سعودي مقيم في المملكة.

المادة الخامسة والعشرون

- ١ - ما لم تؤمن الجامعة السكن المؤثث 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 ستان 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 يكتفى ببديل تأثيث واحد لصاحب البدل الأعلى.
- ٣ - لا يستحق المتعاقد المحرم أو المتعاقد ذات المحرم عند التعاقد مع الجامعة بدل تأثيث 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 البديل 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 العقد لمدة أخرى لا تقل مع مدة العقد السابق عن سنة.

المادة السادسة والعشرون

تدفع الجامعة للمتعاقد بدل انتقال شهري مقابل تنقلاته في مقر عمله 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 البديل 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) ريال لمن كان راتبه الشهري (٤٥٠٠) ريال وأقل من (٧٠٠٠) ريال.
ج) (٢٥٥) ريالاً لمن كان راتبه الشهري (٢٧٠٠) ريال 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 $\frac{1}{3}$ من بدل الانتقال الشهري المقرر.

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

المادة الثامنة والعشرون

إذا تم نقل عمل عضو هيئة التدريس من مدينة إلي 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 النقل لمتعاقدين أحدهما محرم للآخر استحقا بدل نقل واحد فقط لصاحب البدل الأعلى ولا يصرف هذا البدل 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 لللائحة السابقة أيهما أكثر، تصرف عند نهاية الخدمة وتحتسب على أساس آخر راتب يتقاضاه المتعاقد عند الصرف ولا تُستحق 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 لللائحة 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٪) بناء 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.

المادة الثانية والثلاثون

يستحق المتعاقد بالإضافة إلى عطلة نهاية الأسبوع، والعيدين، إجازة سنوية براتب كامل يدفع عند بدايتها مقدارها (٦٠) يوماً لعضو هيئة التدريس، ومن في حكمه و(٤٥) يوماً لمن سواهم، وتُستحق 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 تُستحق عن مدة الإعارة، والإجازة الاستثنائية، والغياب.

المادة الثالثة والثلاثون

يجوز في حالة الضرورة بناء على طلب المتعاقد، وتوصية جهة عمله وموافقة مدير الجامعة أن تجزأ إجازة المتعاقد السنوية إلى فترتين على الأكثر على أن لا تقل مدة أي منهما عن ثلث الإجازة وعلى أن

يتمتع المتعاقد بإحدى الفترتين خلال نفس السنة التي أُستحقت 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 عيدي الفطر والأضحى أو جزء منهما 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 إضطرارية 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 لا تزيد عن 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 بإنهاء السنة التي استحققت فيها. وإذا كان المرض ناشئاً عن العمل أو بسببه فيكون للمتعاقد الحق

في ضعف الإجازة المرضية المستحقة. وتتبع في اثبات 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 للمتعاقدة المسلمة وإجازة شهر لغير المسلمة في حال وفاة الزوج.

المادة التاسعة والثلاثون

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

السابع : النذب والإعارة والنقل :

المادة الأربعون

لمجلس الجامعة الموافقة على نذب 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 بالنسبة 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.

الثامن : 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 اللوائح 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.

التاسع : الإلغاء والتجديد والإنهاء :

المادة السادسة والأربعون

يجوز للجامعة فسخ العقد دون أية مسئولية تترتب عليها إذا لم يباشر المتعاقد عمله خلال خمسة عشر يوماً من الموعد 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 المصراً 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 تجاوزت مدة المرض مدة الإجازة المرضية المنصوص عليها في المادة (٣٧) وفي هذه الحال 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.

جـ (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 وفقا 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 - يعطى المتعاقد الذي تنتهي 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 عائلة

المتعاقد فتتحمل الجامعة نفقات نقل جثمانه ويمنح المرافق تذكرة إركاب 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 (جيداً 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 لادانته جنائياً. أو وفقاً للفقرة (١١) من المادة

(٤٨).

العاشر : أحكام عامة :

المادة الرابعة والخمسون

تعد هذه 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 ويتعذر 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 المربوط 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	٩٢٠٠	٦٠٠	٢٥٠٠٠
مدرس لغة	٤٠٨٠	٣٥٠	٦٨٨٠	٥٠٠	١٧٠٠٠
محاضر	٣٤٠٠	٣٥٠	٦٥٥٠	٥٠٠	١٨٠٠٠
معيد	٢٧٠٠	٣٠٠	٥٤٠٠	٥٠٠	١٤٠٠٠

شروط التعيين:

الأستاذ 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 الإكلينيكية فيعين بالمربوط الثالث.

ج - 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 كلغة 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 إلي خبرة في تدريسها لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات ويفضل من سبق له تدريسها للطلاب العرب.

٣ - أو أن يكون حاصلاً على درجة الماجستير في اللغة التي يقوم بتدريسها كلغة أجنبية ويفضل من تكون لديه خبرة في تدريسها لمدة لا تقل عن سنة ومن سبق له تدريسها للطلاب العرب.

المعيـدون :

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 الإكلينيكية فيعين بالمربوط الثالث.

ج - 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، ومساعدهم، والفنيون

الدرجة	أول المربوط الشهري	علاوة الخبرة السنوية	نهاية المربوط الشهري	بدل الانتقال	بدل السكن السنوي
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 المربوط عدا خريج كلية الهندسة أو الصيدلة أو العلوم الطبية التطبيقية فيعين بالمربوط الثاني والصيدلة الاكلينيكية 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 استثناءً 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	راتب ثلاثة أشهر وبحد أعلى
بكالوريوس طب + دبلوم لمدة لا تقل عن سنة.	٤٣٠٠	٢٢٠	٤٠٠	٧٦٠٠	٢٥٠٠٠ ريال
ماجستير طب أو ما يعادلها بعد دراسة سنتين على الأقل بعد البكالوريوس	٤٦٠٠	٢٥٠	٤٠٠	٨٣٥٠	
دكتوراه في الطب أو ما يعادلها بعد دراسة ثلاث سنوات على الأقل بعد البكالوريوس.	٥٥٠٠	٣٠٠	٥٠٠	١٠٠٠٠	

تعليمات جدول رواتب الأطباء البشريين :

عند تقدير الرواتب وفقاً لهذا الجدول يجب مراعاة مايلي :

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 تقضى في مستشفيات

حكومية أو جامعية أو أهلية معترف بها ولا تدخل في ذلك فترة الامتياز أو الخبرة التي تقضى 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 الأساتذة 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 هندسة	٢٩٠٠	١٣٠	٤٨٥٠	٣٥٠	راتب ثلاثة أشهر
ماجستير في الهندسة	٣٤٠٠	١٥٠	٥٦٥٠	٤٠٠	على أن لا يقل
دكتوراه في الهندسة	٤١٠٠	٣٠٠	٨٦٠٠	٤٠٠	عن ٨٠٠٠ ريال ولا يزيد عن ١٥٠٠٠ ريال

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 تقضى 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 مدتها عن سنتين وذلك فيما عدا الحالات التي يتعذر فيها تطبيق هذا الشرط.

جدول رقم (٥)

العاملون في المجالات التخصصية

المؤهلات	أول المربوط 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 ولا يزيد عن ١٢٠٠٠
ماجستير	٢٩٠٠	١٥٠	٥١٥٠	٣٥٠ لمن راتبه من ٢٠٠٠ إلى ٣٥٠٠	٤٠٠ لمن راتبه أكثر من ٣٥٠٠
دكتوراه	٣٦٠٠	٢٠٠	٦٦٠٠		

١ - يقصد بالوظائف التخصصية التي يطبق عليها هذا الجدول على

سبيل الحصر مايلي:

أ (المجموعة العامة للوظائف التخصصية - عدا الاطباء

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
مكتبات، 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 مكتبات، باحث ائتمان
زراعي، باحث إعلامي، أخصائي غابات، أخصائي قياس
ذكاء، أخصائي دراسات إسلامية، أخصائي مواصفات
تغذية، أخصائي معامل علوم كيميائي، مدرب، محرر أخبار،
إحصائي 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 المربوط الشهري	علاوة الخبرة السنية	نهاية المربوط الشهري	بدل الانتقال	بدل السكن السني
الثانوية العامة مع خبرة في مجال الترجمة المطلوبة لمدة لا تقل عن ثلاثة سنوات	١٦٠٠	٨٠	٢٨٠٠	٣٠٠ لمن راتبه أقل من ٢٠٠٠	راتب ثلاثة أشهر على أن لا يقل عن ٨٠٠٠
الثانوية العامة مع دبلوم لغة أجنبية لا تقل عن سنة وإجادة الترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الأجنبية المطلوبة وبالعكس	١٨٠٠	٩٠	٣١٥٠	٣٥٠ لمن راتبه من ٢٠٠٠ إلى ٣٥٠٠ ٤٠٠ لمن راتبه أكثر من ٤٠٠٠	ولا يزيد عن ١٤٠٠٠
الثانوية العامة وإجادة الترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الأجنبية المطلوبة وبالعكس مع دبلوم لغة أجنبية لمدة لا تقل عن سنتين.	١٩٠٠	١٠٠	٣٤٠٠	= =	= =
شهادة الكفاءة المتوسطة مع إجادة الطباعة على الآلة العربية.	٨٥٠	٦٠	١٧٥٠	= =	= =
شهادة الكفاءة المتوسطة مع إجادة الطباعة على الآلة العربية والأجنبية.	١٢٠٠	٧٠	٢٢٥٠	= =	= =
شهادة الثانوية العامة مع إجادة الطباعة على الآلة العربية أو شهادة الثانوية التجارية تخصص آلة كاتبة.	١٢٠٠	٧٠	٢٢٥٠	= =	= =

تابع جدول رقم (٦)

العاملون في المجالات الإدارية والكتابية

المؤهلات	أول المربوط الشهري	علاوة الخبرة السنوية	نهاية المربوط الشهري	بدل الانتقال	بدل السكن السنوي
شهادة الثانوية العامة أو التجارية مع إجادة الطباعة على الآلة العربية والأفرنجية	١٤٠٠	٨٠	٢٦٠٠	٣٠٠ لمن راتبه أقل من ٢٠٠٠ ٣٥٠ لمن عن ٨٠٠٠	راتب ثلاثة أشهر على أن لا يقل عن ٨٠٠٠
شهادة جامعية	١٤٠٠	٦٠	٢٣٠٠	راتبه من ٢٠٠٠	ولا يزيد عن ١٤٠٠٠
شهادة الثانوية العامة	١١٢٠	٤٠	١٧٢٠	إلى ٣٥٠٠ ٤٠٠ لمن راتبه أكثر من ٤٠٠٠	

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

جدول رقم (٧)

جدول رواتب 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	٣٠٠ لمن راتبه أقل	١٨٠٠	راتب ثلاثة أشهر على أن لا يقل عن ٨٠٠٠ ريال ولا يزيد عن ١٢٠٠٠ ريال
دبلوم فني أو حرفي لمدة سنتين بعد الابتدائية.	١٠٥٠	٦٠	من ٢٠٠٠ لمن ٣٥٠	١٩٥٠	
دبلوم فني أو حرفي لمدة ثلاث سنوات بعد الابتدائية.	١٢٧٥	٦٠	راتبه من ٢٠٠٠ إلى ٣٥٠٠	٢١٧٥	
دبلوم فني أو حرفي لمدة أربع سنوات بعد الابتدائية.	١٥٠٠	٦٠	٤٠٠ لمن راتبه أكثر	٢٤٠٠	
شهادة متوسطة مهنية	١٢٧٥	٨٠	من ٤٠٠٠	٢٤٧٥	
شهادة متوسطة مهنية + دبلوم فني أو حرفي لمدة سنة.	١٤٧٥	٨٠	=	٢٦٧٥	
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	=	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
الشهادة الجامعية غير التربوية	١٩٣٠	٨٥	٣٢٠٥	٣٠٠ لمن راتبه أقل	راتب ثلاثة أشهر على أن لا يقل عن ٨٠٠٠ ريال ولا يزيد عن ١٤٠٠٠ ريال
الشهادة الجامعية غير التربوية + دبلوم تربوي لمدة لا تقل عن سنة.	٢٢٦٠	١٠٠	٣٧٦٠	٢٠٠٠ من ٣٥٠ لمن راتبه من ٢٠٠٠	
ماجستير غير تربوي	٢٤٣٠	١٠٠	٣٩٣٠	٢٠٠٠	
الشهادة الجامعية التربوية	٢١٨٠	١٠٠	٣٦٨٠	إلى ٣٥٠٠	
الشهادة الجامعية التربوية + دبلوم تربوي لمدة لا تقل عن سنة.	٢٥٢٠	١٠٠	٤٠٢٠	٣٥٠٠ من ٤٠٠ لمن راتبه أكثر	
ماجستير تربوي	٢٨٥٠	١٢٠	٤٦٥٠	٤٠٠٠ من	
دكتوراه تربوي أو غير تربوي.	٤١٠٠	١٥٠	٦٣٥٠		

تعليمات جدول رواتب التعليم العام :

- أ - يطبق هذا الجدول على من يشغل وظيفة مدرس.
- ب - لا يجوز التعاقد في مجال التعليم العام مع شخص لا يتوفر لديه أحد المؤهلات المنصوص عليها في جدول الرواتب الموضح أعلاه واستثناءً 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.
- ج - يجب أن تتوفر لدى الشخص الذي يتم التعاقد معه في مجال التعليم العام - إذا لم يكن مؤهله تربويا - خبرة عملية لا تقل عن سنتين باستثناء المؤهلات النادرة التي لا يمكن تسديد الاحتياج لها.
- د - يجوز منح من يحمل مؤهلا نادرا 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 طرف أول

ب) السيد/ (..... الجنسية) طرف ثاني

ليشغل الطرف الثاني وظيفة (.....) وفقاً لما يلي:

١ - يلتزم الطرف الأول بأن يدفع للطرف الثاني راتباً شهرياً

مقداره (.....) ريال يدفع في نهاية كل شهر بالإضافة

إلى البدلات الشهرية والعلاوات السنوية المقررة.

٢ - 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.

٣ - مدة هذا العقد يوم شهر سنة تنتهي بنهاية يوم

/ / هـ الموافق / / م ويتجدد تلقائياً ما لم يخطر أحد

الطرفين الطرف الآخر كتابة برغبته في عدم التجديد قبل موعد

انتهاء العقد بشهرين على الأقل.

٤ - تعتبر لائحة توظيف غير السعوديين بالجامعة والتعديلات التي تطرأ

عليها جزءاً مكماً لهذا العقد.

٥ - حرر هذا العقد من خمس نسخ يحتفظ الطرف الأول بأربع منها وتعطى النسخة الخامسة مع نسخة من لائحة توظيف غير السعوديين بالجامعة للطرف الثاني للعمل بموجبها.

٦ - 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 الثاني

الطرف الأول

الاسم :	الاسم :
التوقيع :	التوقيع :