



لائحة الانضباط والسلوك الوظيفي
بجامعة الملك سعود



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المادة الأولى: التعريفات

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة امام كل منها:
النظام: النظام الاساس لجامعة الملك سعود.

المجلس: مجلس إدارة جامعة الملك سعود.

الموظف: من يعمل لدى الجامعة بأي شكل من اشكال التعيين أو التعاقد سواء كان بصورة دائمة أو مؤقتة من غير اعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

رئيس الجامعة: رئيس جامعة الملك سعود.

المخالفة التأديبية: كل عمل يقوم به الموظف أو يمتنع عن ادائه ويصنف أنه خروجاً ومخالفاً للواجبات والاخلاق الوظيفية التي يلزم على الموظف التقيد بها.

الجزاء: قرار إداري بمعاقبة الموظف نتيجة مخالفته لواجبات وأخلاق الوظيفة.

اللجنة: اللجنة المختصة بالنظر والتحقيق في المخالفات المنسوبة للموظف.

حفظ التحقيق: أمر إداري يصدر من اللجنة في حال عدم ثبوت المخالفة أو إذا رأت أنه لا موجب للسير فيها.

كف اليد: إيقاف الموظف عن مباشرة وتأدية مهام وظيفته بصفة مؤقتة.

المادة الثانية:

أ-تشكل لجنة أو أكثر بالجامعة تسمى (لجنة الانضباط والسلوك الوظيفي للموظفين) للنظر في المخالفات التي يرتكبها الموظف والتحقيق فيها من رئيس وأربع اعضاء أساسيين على الأقل وسكرتير ومنسق، على أن يراعى أن تكون اللجنة برئاسة مختص في الانظمة وعضوية ممثل من عمادة الموارد البشرية في الجامعة.

ب-تكون مدة تشكيل اللجنة سنة قابلة للتجديد ويصدر قرار التشكيل من رئيس الجامعة بناءً على توصية من نائب الرئيس الجامعة.



ج- يحيل رئيس الجامعة أو من يفوضه المواضيع للجنة للنظر فيها وإصدار التوصيات بعد إجراء التحقيقات اللازمة ومن ثم يتم رفع المحضر لرئيس الجامعة أو من يفوضه لاعتماده.
د- تعقد اللجنة اجتماعاتها بدعوة من رئيسها بحضور أغلبية الأعضاء بمن فيهم الرئيس أو من ينيبه وبحضور المحقق معه أو أي شخص رأت اللجنة استدعائه وحضوره، وتتخذ قرارات اللجنة بالأغلبية المطلقة وفي حال تساوى الأصوات يرجح القرار الذي صوت معه رئيس اللجنة.

المادة الثالثة:

١- لا يجوز إيقاع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه ومواجهته بالمخالفة المنسوبة إليه وسماع أقواله ودفاعه.
٢- تثبت أقوال وإفادات الموظف كتابةً بموجب محضر يتضمن على تاريخ ومكان التحقيق وساعة افتتاحه وانتهائه وبيانات الموظف المحقق معه واجابات الموظف ونتائج التحقيق والتوصيات التي تراها اللجنة للرفع بها إلى صاحب الصلاحية أو من يفوضه للنظر والبت فيها.
٣- يقوم الموظف بتدوين إفادته الخطية على كل سؤال من الاسئلة الموجهة إليه ويقوم بالتوقيع في ختام كل إفادة يقوم بها.

المادة الرابعة:

أ- تقوم اللجنة بطلب استدعاء الموظف المنسوبة إليه المخالفة للتحقيق معه أو أي شخص ترى اللجنة ضرورة استدعائه وبلغ الموظف عن مكان وزمان محددتين عند طلب مثوله للتحقيق.
ب- يكون الإبلاغ عن طريق بريد الموظف الإلكتروني الرسمي في الجامعة أو عن طريق الرسائل النصية التي ترسل عن طريق الهاتف المحمول أو بموجب كتاب خطي سري يرسل لجهة الموظف أو العنوان الوطني للموظف ويعتبر الإبلاغ بأحد هذه الوسائل صحيحاً ومنتجاً لآثاره النظامية.
د- في حال عدم حضور الموظف المطلوب للتحقيق معه لمرتين جاز للجنة النظر والبت في موضوع المخالفة ويعتبر عدم حضور الموظف أو رفضه كتابةً إفادته الخطية تنازلاً منه عن حقه في الدفاع.



لائحة الانضباط الوظيفي بجامعة الملك سعود

ه- للجنة اتخاذ قرار بحفظ الموضوع إذا لم يثبت لديها إدانة الموظف بالتهمة الموجهة إليه أو إذا رأت أنه لا محل للسير فيها.
و- يجوز للجنة إجراء التحقيق عن بعد عبر الوسائل الالكترونية أو إجراء التحقيق في مكان تواجد الموظف إذا تعذر حضوره لمقر اللجنة بناءً على عذر تقبله اللجنة.

المادة الخامسة:

يجب أن يبلغ الموظف المحقق معه في بداية التحقيق عن المخالفات المنسوبة إليه وإتاحة الفرصة له بالدفاع عن نفسه وتقديم كل الأوراق والمستندات والإفادات التي يرغب في تقديمها كما يجب مواجهة الموظف المحقق معه بجميع الأدلة والقرائن القائمة ضده ليقوم بالرد عليها، وله توكيل محامي أو وكيل.

المادة السادسة:

يكون الجزاء الذي يجوز إيقاعه على الموظف وفقاً لما يلي:

- ١- الانذار المكتوب أو الشفهي.
- ٢- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً (ثلث) صافي الراتب الشهري.
- ٣- الحرمان من علاوة سنوية واحدة.
- ٤- عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية.
- ٥- الفصل من الخدمة وفقاً للأنظمة واللوائح المنظمة لذلك.

المادة السابعة:

١- يجوز للجنة كف يد الموظف عن العمل في حال رأت موجباً لذلك أو أنه ارتكب أحد الجرائم الموجبة للفصل، ويصدر قرار كف اليد من رئيس الجامعة أو من يفوضه على ألا تتجاوز مدة كف اليد سنتين باستثناء حال أن الموظف ما زال موقوفاً لدى الجهات المختصة إلى حين البت في موضوعه.



لائحة الانضباط الوظيفي بجامعة الملك سعود

٢- إذا كان الموظف مكفوف اليد لارتكابه مخالفة أو في حكم مكفوف اليد أو الموقوف احتياطياً وصدر بحقه قرار بالفصل بسببها، فتعد خدمته منتهية من تاريخ كف يده أو توقيفه احتياطياً أيهما أسبق.

المادة الثامنة:

لا يجوز المسح أو الشطب أو التعديل أو إلغاء أي صفحة من صفحات المحضروفي حال التصحيح لوجود خطأ في عبارة معينة يكون ذلك بوضع قوسين حول العبارة محل التصحيح ويكتب بجانبها العبارة الصحيحة بتوقيع رئيس اللجنة وأعضائها والموظف المحقق معه.

المادة التاسعة:

في غير حالي الوفاة أو العجز الصحي لا يمنع من انتهاء خدمة الموظف أو انتقاله لجهة أخرى خارج الجامعة من قيام الجامعة باتخاذ الاجراءات النظامية أمام الجهات المختصة في حال تم اكتشاف المخالفة بعد انتهاء خدمته أو نقله.

المادة العاشرة:

لا يجوز النظر في أي مخالفة بعد مضي سنة من تاريخ اكتشاف وقوعها دون اتخاذ أي من الاجراءات النظامية وفي حال تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة عن تجاه أحدهم يترتب عليه انقطاعها تجاه الاخرين.

المادة الحادية عشرة:

لا يجوز شغل وظيفة من صدر في شأنه قرار الفصل بطي قيده من الجامعة الا بعد مرور ثلاثة أشهر من تاريخ القرار دون أن يرد للجامعة إي دعوى قضائية يتظلم فيها الموظف المفصول من قرار فصله.



المادة الثانية عشرة:

تلغى الجزاءات التأديبية الموقعة على الموظف بعد مضي سنتين من تاريخ صدورها ما لم يصدر في حقه جزاء آخر خلال تلك المدة وفي هذه الحالة تحسب المدة من تاريخ صدور قرار الجزاء الأخير. وفي حال تكرار المخالفة لأكثر من مرتين من الموظف فتثبت العقوبة في ملفه دون أن تلغى.

المادة الثالثة عشرة:

لا يجوز إيقاع أكثر من عقوبة على الموظف في حال المخالفة الواحدة أو في حال تعددت المخالفات في المحضر الواحد.

المادة الرابعة عشرة:

يراعى أن يكون الجزاء متناسباً مع درجة المخالفة مع الأخذ في الاعتبار السوابق والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الموظف لهذه المخالفة.

المادة الخامسة عشرة:

لا يجوز إيقاع جزاء تأديبي على الموظف لمخالفة ارتكبها خارج مقر العمل ما لم تكن هذه المخالفة تمس الجامعة أو أحد مسؤوليها أو منسوبيها أو متصلة بالعمل.

المادة السادسة عشرة:

إذا رأى رئيس اللجنة أو أحد أعضائها التحفظ على توصيات اللجنة فيتم توضيح ذلك في تقرير مرفق بمحضر التحقيق على أن يكون التحفظ مسبباً ويقوم رئيس اللجنة وأعضائها بالتوقيع على كل صفحة من صفحات التقرير.



لائحة الانضباط الوظيفي بجامعة الملك سعود

المادة السابعة عشرة:

على اللجنة مراعاة السرية التامة فيما تقوم به من أعمال ولا يجوز اطلاق غير اعضاءها على محاضر التحقيق الا بعد أخذ موافقة رئيس الجامعة أو من يفوضه.

المادة الثامنة عشرة:

تزود عمادة الموارد البشرية الموظف بصورة من قرار ايقاع الجزاء بحقه خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ اعتماده من صاحب الصلاحية أو من يفوضه على أن يكون التبليغ وفقاً لما ورد في الفقرة (ب) من المادة الرابعة في هذه اللائحة.

المادة التاسعة عشرة:

كل مالم يرد فيه نص في هذه اللائحة تطبق بشأنه الانظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة.

المادة العشرون:

للمجلس حق تفسير هذه اللائحة وتعديلها إذا وجد مقتضى لذلك.

المادة الحادية والعشرون:

يعمل بهذه اللائحة اعتباراً من بداية العام الجامعي (١٤٤٦) وتُلغى كل ما يتعارض معها من أحكام.

