



لائحة الوظائف التعليمية

١٤٤٢هـ

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية





الباب الأول: التعريفات

مادة (١):

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية -أيما وردت في هذه اللائحة- المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتض السياق غير ذلك:

اللائحة:

لائحة الوظائف التعليمية.

الوزارة:

وزارة التعليم.

الوزير:

وزير التعليم.

الهيئة:

هيئة تقويم التعليم والتدريب.

الوظائف التعليمية:

الوظائف الثابتة التي تعتمد في الميزانية أو تلك التي يتم التكليف عليها بحسب الأسماء الواردة في اللائحة.

المعايير المهنية:

كل ما يجب على شاغلي الوظائف التعليمية معرفته وممارسته وفق قيم ومسؤوليات مهنة التعليم، ويكون تحديد ذلك في وثائق المعايير المهنية والمسارات المهنية الصادرة عن الهيئة.

الرخصة المهنية:

وثيقة تصدرها الهيئة وفق معايير محددة؛ يكون حاملها مؤهلاً لمزاولة مهنة التعليم بحسب رتب محددة ومدة زمنية محددة، وبحسب تنظيم الهيئة ولوائحها.

التطوير المهني:

عملية منظمة لتنمية المعارف والمهارات العلمية والتربوية وفق المعايير المهنية.

الرتب:

أسماء الوظائف التعليمية الواردة في سلم الرواتب الملحق باللائحة.

مساعد معلم:

من يشغل هذه الرتبة ويمارس مهام مساندة لمهنة التعليم.

المعلم:

من يزاول مهنة التعليم عند نفاذ اللائحة وهو يحمل مؤهلاً دون الجامعي وتم تسكيته على هذه الرتبة.

معلم ممارس:

من حقق شروط الحصول على هذه الرتبة، وبدأ في ممارسة مهماتها ومسؤولياتها.

معلم متقدم:

من حقق شروط الحصول على هذه الرتبة، وبدأ في ممارسة مهماتها ومسؤولياتها.

معلم خبير:

من حقق شروط الحصول على هذه الرتبة، وبدأ في ممارسة مهماتها ومسؤولياتها.

وكيل المدرسة:

من يساعد قائد المدرسة في أداء أعماله وينوب عنه في حال غيابه، وحقق المعايير المهنية والشروط اللازمة.

قائد المدرسة:

المسؤول الأول عن تنفيذ السياسة التعليمية، وفقاً لصلاحيات محددة داخل المدرسة في جميع مراحل التعليم، والذي حقق المعايير المهنية والشروط اللازمة.

مشرف تربوي:

من يقدم مجموعة من الخدمات والعمليات والاستشارات التربوية التي تهدف إلى مساعدة المدرسة على تحقيق غايات التعليم وأهدافه، وقد حقق المعايير المهنية.

خبير تربوي:

من يقدم مجموعة من الخدمات والعمليات والبحوث والدراسات التي تهدف إلى مساعدة إدارات التعليم على تحقيق غايات التعليم وأهدافه، وقد حقق المعايير المهنية والشروط اللازمة.

النصاب التعليمي :

مجموع الحصص الصفية التي يجب على شاغلي الوظائف التعليمية أداؤها خلال أيام العمل الأسبوعية.

الحصص الصفية:

الحصص التدريسية التي يكلف شاغلو الوظائف التعليمية بتدريسها خلال أيام العمل الأسبوعية ضمن الخطة الدراسية المعتمدة لمناهج التخصص في المراحل الدراسية بالمدرسة.



الباب الثاني: الوظائف

مادة (٢):

تكون مراحل التعليم العام وفق ما يحدده نظام التعليم.

مادة (٣):

تكون الرتب وفقاً لسلم الرواتب الملحق باللائحة بالأسماء الآتية:

١. معلم خبير.

٢. معلم متقدم.

٣. معلم ممارس.

٤. معلم / مساعد معلم.

مادة (٤):

يتم إحداث الرتب في الميزانية العامة للدولة، وتتولى الوزارة تخصيصها وتوزيعها على المدارس في مراحل التعليم العام بحسب الحاجة إليها، وفقاً للتشكيلات المدرسية المعتمدة.



الباب الثالث: التعيين والتجربة

الفصل الأول: التعيين

مادة (٥):

مع مراعاة شروط التعيين الواردة في نظام الخدمة المدنية، يكون التعيين ابتداءً على الوظائف الخاضعة لهذه اللائحة على رتبة (معلم ممارس) أو (مساعد معلم) بالشروط الآتية:

١. يشترط فيمن يعين على رتبة (معلم ممارس) ما يأتي:
 - أ- أن يحقق المعايير المهنية والشروط المطلوبة لمزاولة مهنة التعليم.
 - ب- أن يكون على الأقل حاصلاً على الشهادة الجامعية في مجال التخصص.
 - ج- أن يكون قد حصل على المؤهل المطلوب عن طريق الانتظام، ويجوز الاستثناء من ذلك في بعض التخصصات عند عدم توافر خريجي الانتظام وفقاً للشروط والضوابط التي يتم الاتفاق عليها بين الوزارة ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
 - د- ألا يكون قد سبق أن أنهيت خدماته لأسباب تأديبية أو أبعد عن التدريس لأحد الأسباب الموجبة للإبعاد الواردة في المادة (الرابعة عشرة) من اللائحة ما عدا الحالات المرضية بعد ثبوت شفافها بتقرير طبي صادر من الجهة الطبية المختصة.
٢. مع مراعاة الفقرة (١/د) من هذه المادة، يشترط فيمن يعين على رتبة (مساعد معلم) أن يكون حاصلاً على الشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها. ودبلوم لا تقل مدته عن عام دراسي واحد في إحدى التخصصات المناسبة لمجال العمل على هذه الرتبة، ويجوز عند الحاجة تعيين الحاصل على مؤهل الشهادة الجامعية في تخصص محضري المختبرات أو غيرها من التخصصات المناسبة للعمل في بعض الوظائف التعليمية على هذه الرتبة في المدارس وفقاً للضوابط التي يتم الاتفاق عليها بين الوزارة ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

مادة (٦):

تحدد المؤهلات والتخصصات المناسبة لمجال التعليم بالاتفاق بين الوزارة ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

مادة (٧):

- مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٥) من اللائحة، يكون التعيين ابتداءً على سلم الرواتب الملحق باللائحة، على النحو الآتي:
١. رتبة مساعد معلم:
 - أ- يعين على الدرجة الأولى من المستوى الأول الحاصل على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها بالإضافة إلى دبلوم لا تقل مدته عن عام دراسي واحد.
 - ب- يعين على الدرجة الثانية من المستوى الأول الحاصل على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها بالإضافة إلى دبلوم لا تقل مدته عن عامين دراسيين.
 - ج- يعين - عند الحاجة - على الدرجة الثالثة من المستوى الأول الحاصل على الشهادة الجامعية في إحدى التخصصات المناسبة لمجال عمل هذه الرتبة.
 ٢. رتبة معلم ممارس:
 - أ- يعين على الدرجة الأولى من المستوى الأول الحاصل على شهادة جامعية غير تربوية.
 - ب- يعين على الدرجة الثانية من المستوى الأول الحاصل على شهادة جامعية تربوية، أو شهادة جامعية غير تربوية بالإضافة إلى دبلوم تربوي لا تقل مدته عن عام دراسي واحد.
 - ج- يعين على الدرجة الثالثة من المستوى الأول الحاصل على شهادة الماجستير، ويعين على الدرجة الرابعة من المستوى نفسه الحاصل على شهادة الدكتوراه.

الفصل الثاني: فترة التجربة

مادة (٨):

١. يعد الموظف المعين ابتداءً على الوظائف الخاضعة لهذه اللائحة تحت التجربة لمدة (سنتين)، فإذا لم تثبت صلاحيته خلال هذه المدة فيصدر الوزير قراراً بإنهاء خدمته، ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية ولا تحسب له العلاوات التي حصل عليها أثناء فترة التجربة، ولا يخضع لفترة حظر عند رغبته في التقدم لشغل وظيفة غير مشمولة باللائحة إذا توفرت لديه مؤهلات شغلها وذلك حسب قواعد وإجراءات التوظيف.

٢. تضع الوزارة بالاتفاق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية شروط وضوابط لإقرار عدم الصلاحية خلال مدة التجربة، وتنسق مع الهيئة في شأن المعايير المهنية اللازمة لذلك.



الباب الرابع: النصاب التعليمي

مادة (٩):

١. يكون النصاب التعليمي وفقاً للآتي:

أ- للمعلم الممارس والمعلم (٢٤) حصة صفية.

ب- للمعلم المتقدم (٢٢) حصة صفية.

ج - للمعلم الخبير (١٨) حصة صفية.

د- لمعلم التربية الخاصة في رتبة معلم ممارس (١٨) حصة صفية.

هـ- لمعلم التربية الخاصة في رتبة معلم متقدم (١٦) حصة صفية.

و - لمعلم التربية الخاصة في رتبة معلم خبير (١٤) حصة صفية.

٢. يجوز للوزارة -وفقاً لمقتضيات المصلحة التعليمية ووفقاً لشروط وضوابط تضعها- تكليف من يقل نصابه عن الحصص المقررة في الفقرة (١) من هذه المادة، بإكمال هذا النصاب في أقرب مدرسة داخل المدينة التي فيها مقر عمله.

٣. يجوز للوزارة - عند الحاجة ووفقاً لمقتضيات المصلحة التعليمية - أن تكلف من استوفى نصابه من الحصص المقررة في الفقرة (١) من هذه المادة بحصص زائدة بعد موافقته، ويصرف له عن ذلك مكافأة بناء على ضوابط تحدد مقدارها وشروط صرفها بالاتفاق بين الوزارة ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

٤. يلتزم شاغلو الوظائف التعليمية بالمشاركة في التخطيط والتصميم والبناء والتقويم للتعليم والتعلم وإدارة برامج وفعاليات الأنشطة الطلابية، والمشاركة في عمليات التطوير المهني، وما يكلف به من أعمال إدارية وتنظيمية داخل المدرسة.

٥. تكون ساعات العمل لمن يشغل رتبة مساعد معلم بما لا يتجاوز ساعات العمل اليومية المقررة للموظفين المشمولين بنظام الخدمة المدنية، وبما يتوافق مع ساعات عمل الجهة التي يعمل بها.



الباب الخامس: الترقية

مادة (١٠):

١. مع عدم الإخلال بأحكام الترقية الواردة في الفقرات (١، ٣، ٤، ٥) المتفرعة من الفقرة (ب) من المادة (٤٨) والفقرات (أ، ب، ج، د) من المادة (٤٩) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، يجوز ترقية من يشغل رتبة (معلم ممارس) أو (معلم متقدم) من الرتبة التي يشغلها إلى الرتبة التي تليها مباشرة بنفس الرقم الوظيفي للرتبة التي كان يشغلها، بالشروط الآتية:
 - أ- أن يكون حاصلًا على الشهادة الجامعية على الأقل، وأن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن (ست) سنوات في الرتبة التي يشغلها إذا كان حاصلًا على الشهادة الجامعية، و(خمس) سنوات إذا كان حاصلًا على شهادة الماجستير، و(أربع) سنوات إذا كان حاصلًا على شهادة الدكتوراه، وتخفيض كل مدة من هذه المدد سنة واحدة فقط عند النظر في ترقية من رتبة معلم متقدم إلى رتبة معلم خبير.
 - ب- أن يكون حاصلًا على الرخصة المهنية اللازمة.
 - ج- أن يتحقق في أدائه الحد الأدنى من النقاط المخصصة للتطوير المهني.
 - د- ألا يقل تقويم الأداء الوظيفي للسنوات الثلاث الأخيرة عن تقدير (جيد جداً) أو ما يعادله.
٢. تحتسب مدة الخدمة التي أمضاها في ظل لائحة الوظائف التعليمية السابقة لهذه اللائحة، لغرض إكمال المدة الواردة في الفقرة (١/١) من هذه المادة، أو ما تبقى منها، بشرط أن يمضي في الرتبة التي تمت ترقية إليها مدة لا تقل عن سنتين قبل النظر في ترقية مرة أخرى.
٣. تعاد رتبة الوظيفة الشاغرة في رتبة معلم متقدم أو رتبة معلم خبير إلى رتبة معلم ممارس بعد انتقال شاغلها إلى عمل آخر أو تقاعده أو استقالته أو بعد شغورها لأي سبب آخر.

مادة (١١):

يجوز الاستثناء من حكم الفقرة (١/١) من المادة (١٠) من اللائحة لمن يكون أداؤه متميزاً في رتبة معلم ممارس أو معلم متقدم، والنظر في ترقية من رتبته إلى الرتبة التي تليها مباشرة، وذلك وفقاً لشروط وضوابط ومعايير محددة يتم الاتفاق عليها بين الوزارة ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

مادة (١٢):

- مع مراعاة ما تضمنته المادة (٣٣) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية يجوز ترقية من يشغل رتبة (معلم) إلى رتبة (معلم ممارس) بالشروط الآتية:
١. أن تكون هناك حاجة إلى تخصصه على رتبة معلم ممارس.
 ٢. أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن ست سنوات في رتبة معلم، وتحتسب المدة التي قضاها في مزاوله مهنة التعليم على لائحة الوظائف التعليمية السابقة قبل نقله على اللائحة لغرض إكمال هذه المدة لمرة واحدة فقط.
 ٣. أن تتوافر لديه باقي أحكام الترقية وشروطها المنصوص عليها في الفقرة (١) من المادة (١٠) من اللائحة.



الباب السادس: النقل

مادة (١٣):

مع عدم الإخلال بأحكام اللائحة، يجوز -في كل الحالات- للوزير نقل أحد المشمولين باللائحة من وظيفته إلى وظيفة أخرى غير مشمولة بها، ويجوز له -أيضاً- نقل الموظف الذي يشغل وظيفة غير مشمولة بأحكام اللائحة إلى وظيفة مشمولة بأحكامها بعد موافقته، ويتم هذا النقل بعد إعادة تصنيفه وتحديد المرتبة والدرجة المناسبة له وفقاً لمؤهلاته العلمية وخبراته العملية من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

مادة (١٤):

مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في نظام تأديب الموظفين وغيره من الأنظمة، يُبعد أي من المشمولين باللائحة عن مزاوله مهنة التعليم في الحالات الآتية:

١. الإساءة إلى الدين الإسلامي أو إلى الرسول صلى الله عليه وسلم أو إلى أحد الصحابة رضي الله عنهم.
٢. تبني اتجاهات فكرية منحرفة أثناء أداء واجبه التعليمي بما يؤثر سلباً على الطلاب.
٣. من يرد به توجيه من رئاسة أمن الدولة في القضايا الأمنية أو الفكرية المتطرفة، على أن يكون الإبعاد في هذه الحالة فوراً ودون حاجة لعرضه على لجنة أو جهة أخرى.
٤. ممارسة أعمال منافية لتعاليم الدين الإسلامي من شأنها الإخلال بعدالته، كالسحر أو الشعوذة.
٥. حيازة المخدرات أو المسكرات أو المواد المحظورة التي تؤثر سلباً على سلامة العقل والبدن، أو تعاطيها، أو ترويجها.
٦. سوء السلوك الأخلاقي بالإيذاء الجسدي أو التحرش داخل العمل أو خارجه، أو استغلال الوظيفة لإقامة علاقات غير شرعية.
٧. ثبوت الإصابة بمرض (نفسي أو عقلي)، بناء على تقرير وفقاً لللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية يقرر عدم صلاحيته للعمل في مجال التعليم، أو عند امتناعه عن مراجعة الجهة الطبية المختصة للتقرير في حالته الصحية بعد مرور شهر من تاريخ تبليغه خطياً بذلك.
٨. عدم النزاهة في القيام بمهام وظيفته، أو الإخلال بأمانة التعليم، وعدم الالتزام بميثاقها الذي اعتمدته الوزارة.

مادة (١٥):

١. يعامل من يبعد لأحد الأسباب الواردة في الفقرات (من ١ إلى ٦) من المادة (١٤) من اللائحة بتخيره بين التقاعد إذا كانت خدمته تؤهله لذلك أو النقل إلى وظيفة إدارية مناسبة في جهة أخرى غير الوزارة.
٢. يعامل من يبعد لأحد الأسباب الواردة في الفقرات (من ٧ إلى ٩) من المادة (١٤) من اللائحة، وفقاً للترتيبات الآتية:
 - أ. ينقل من وظيفته إلى وظيفة غير تعليمية تتوفر لديه شروط شغلها بعد تصنيفه وظيفياً وفقاً للقواعد التي يتم بها تصنيف الموظف وذلك في جهته أو إلى جهة أخرى.
 - ب. في حالة تعذر النقل إلى وظيفة غير تعليمية ذات مرتبة مناسبة وفقاً لتصنيفه سواء في جهته أو جهة أخرى فيعامل على النحو الآتي:
 ١. يحال على التقاعد بعد موافقته إذا كان مجموع خدماته يتيح له الحصول على معاش تقاعدي وفقاً للمادة (١٨) من نظام التقاعد المدني.
 ٢. أو ينقل لوظيفة ذات مرتبة أقل في الجهة التابع لها أو جهة أخرى بناء على طلبها ويوضع في الدرجة التي تساوي راتب الدرجة المستحقة له في المرتبة المناسبة وفق ما تم من تقييم لخبراته.
 ٣. في حالة عدم توفر وظيفة مناسبة يمكن النقل إليها أو عدم رغبة المنقول في النقل لمرتبة أقل من المرتبة المناسبة فيكلف بعمل غير تعليمي في المدارس أو إدارات أو مكاتب التعليم لمدة أقصاها (ستة) أشهر يتقاضى خلالها راتبه حسب الرتبة المثبت عليه ليتمكن من يراد نقله من البحث عن وظيفة غير تعليمية ملائمة له في أي جهة حكومية وفي حال عدم تمكنه من ذلك خلال تلك الفترة يطوى قيده بنهايتها ويعتبر في حكم المستقيل.

مادة (١٦):

إذا لم يرغب المشمول بحكم الفقرة (١) من المادة (١٥) من اللائحة في الإحالة إلى التقاعد أو كانت خدمته الوظيفية لا تؤهله للتقاعد، فينقل إلى وظيفة إدارية مناسبة في أي جهة أخرى غير الوزارة بعد دراسة وضعه من قبل لجنة دائمة تشكل لهذا الغرض في الوزارة تضم ممثلين من وزارات (المالية، الخدمة المدنية، التعليم) ومن رئاسة أمن الدولة، لا تقل مراتبهم عن المرتبة الثانية عشرة أو ما يعادلها، وتكون مهمة اللجنة ما يلي:

١. وضع آلية لكيفية توزيع المشمولين باللائحة المبعدين عن مزاولة مهنة التعليم على الجهات الحكومية في ضوء البيانات التفصيلية التي ترفعها الوزارة إلى اللجنة بعد استكمالها لإجراءات تصنيفهم وتحويل وظائفهم التعليمية إلى وظائف إدارية مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

٢. إعداد بيان يتضمن توزيع المبعدين على الجهات الحكومية خارج الوزارة، في ضوء ما تم وفقاً للفقرة (١) من هذه المادة.

٣. الرفع للوزير ببيان تفصيلي يتضمن أسماء المبعدين عن مزاولة مهنة التعليم، وبياناتهم الوظيفية، والوظائف والمراتب والدرجات الجديدة التي يستحقونها، بعد إعادة التصنيف والتحويل، والجهة المقترح النقل إليها لرفعه إلى المقام السامي بطلب الموافقة والاعتماد، وبعد صدور الموافقة يتم إخلاء طرف الموظف المبعد من الوزارة وإصدار القرار التنفيذي من الجهة المنقول إليها.

مادة (١٧):

ما عدا حالة الإبعاد بسبب المرض، لا يجوز إعادة من يُبعد من ممارسة الوظائف التعليمية إلى وظيفة مشمولة باللائحة مرة أخرى، أو تولي مهمات قيادية تعليمية.



الباب السابع: التكليف

مادة (١٨):

لا يجوز تكليف من يشغل إحدى الوظائف المشمولة باللائحة بأعمال غير الأعمال المنصوص عليها فيها، وعند الحاجة يجوز للوزير -أو من يفوضه- تكليف من هو مشمول باللائحة بأعمال بعض الوظائف الإدارية التي تتطلب خبرات تعليمية، ويتم الاتفاق على هذه الوظائف وشروط التكليف بها ومدته، بين الوزارة ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

مادة (١٩):

١. يُختار قائد المدرسة ووكيلها، ويكلفان بعملهما، ممن يشغلون رتبة معلم ممارس فأعلى، ويُختار المشرف التربوي والخير التربوي، ويكلفان بعملهما، ممن يشغلون رتبة معلم متقدم أو معلم خبير؛ وذلك وفقاً للشروط الآتية:
 أ- أن يحقق المعايير المهنية والشروط اللازمة.
 ب- أن يحقق الحد الأدنى من نقاط التطوير المهني.
 ج- ألا يقل تقويم الأداء الوظيفي المعد عنه للسنتين السابقتين عن تقدير (جيد جداً) أو ما يعادله.
 د- أن يجتاز الاختبارات والتقويمات المختلفة التي تضعها الوزارة لهذا الغرض.
 ويجوز للوزارة -عند الضرورة التي تقتضيها المصلحة التعليمية- الاستثناء من الشرطين (أ)، و(ب) من هذه الفقرة في حالة عدم توافر من ينطبقان عليه.

٢. لا تزيد مدة التكليف عن أربع سنوات، ويجوز تمديد مدتها لمدة أو مدد مماثلة بحسب ما تقتضيه المصلحة التعليمية.

٣. يُختار ويكلف على الوظائف الواردة في الفقرة (١) من هذه المادة وفقاً للآتي:
 أ- يُختار قائد المدرسة من أحد المكلفين بعمل وكيل مدرسة، بشرط أن يكون قد مضى على تكليفه بهذا العمل مدة ثلاث سنوات على الأقل، ويجوز للوزير الاستثناء من ذلك.
 ب- يُختار وكيل المدرسة من أحد شاغلي رتبة معلم ممارس أو متقدم أو خبير، بشرط أن يكون قد أمضى على رتبة معلم ممارس مدة لا تقل عن أربع سنوات.
 ج- يُختار المشرف التربوي من أحد شاغلي رتبة معلم متقدم أو معلم خبير، بشرط أن يكون قد أمضى على رتبة معلم متقدم مدة لا تقل عن ثلاث سنوات.
 د- يُختار الخير التربوي من أحد المكلفين بعمل مشرف تربوي أو ممن يشغل رتبة معلم خبير، بشرط أن يكون قد أمضى على أي منها مدة ثلاث سنوات على الأقل.

مادة (٢٠):

بعد نفاذ اللائحة، يجوز -استثناء- التكليف بمهام (قائد المدرسة، وكيل المدرسة، والمشرف التربوي، والخير التربوي) من قادة المدارس أو وكلائها أو المشرفين التربويين القائمين على رأس العمل قبل نفاذ اللائحة أو غيرهم من المعلمين الذين تم نقلهم إلى رتبة معلم ممارس، بشرط أن تتحقق فيهم المعايير المهنية اللازمة خلال مدة التكليف وذلك إلى أن تتوافر لدى الوزارة الكوادر المؤهلة وفقاً لأحكام اللائحة وذلك خلال مدة أقصاها خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ومن لم يحقق تلك المتطلبات يعود لممارسة أعمال الوظيفة المثبت عليها فعلاً.

مادة (٢١):

يجوز تكليف من يشغل رتبة (معلم خبير) أو المكلف بعمل (مشرف تربوي) بالقيام بأعمال وظيفة مدير عام التعليم، أو مدير التعليم، أو مساعد مدير التعليم، أو مدير مكتب التعليم في إحدى المناطق أو المحافظات؛ بالشروط الآتية:
 ١. أن يكون قد مارس مهام (مشرف تربوي) أو (قائد مدرسة) أو (وكيل مدرسة) أو شغل رتبة (معلم متقدم)، مدة لا تقل عن سنتين.
 ٢. ألا يقل تقويم الأداء الوظيفي المعد عنه للسنتين السابقتين عن تقدير (جيد جداً) أو ما يعادله.

٣. أن يحقق المعايير المهنية والشروط اللازمة.
٤. ألا تزيد مدة التكليف على أربع سنوات، ويجوز تمديد لها لمدة أو مدد لا تزيد على أربع سنوات أخرى بحد أقصى.

مادة (٢٢):

يجوز تكليف المؤهلين من شاغلي الوظائف التعليمية، للقيام بمهام الصحة المدرسية أو أمين مصادر التعلم أو المرشد الطلابي أو رائد النشاط، وذلك وفقاً للشروط والضوابط والمدد التي تضعها الوزارة بالاتفاق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

مادة (٢٣):

يجوز إنهاء التكليف قبل انتهاء مدته إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.



الباب الثامن: الرواتب والعلاوات والبدلات والمكافآت

مادة (٢٤):

١. يمنح الموظف المشمول باللائحة العلاوة السنوية وفق سلم الرواتب الملحق بها، ووفق الترتيب المقرر للموظفين المشمولين بنظام الخدمة المدنية.

٢. من يصل من المشمولين باللائحة إلى آخر درجة في رتبة معلم خبير، وهو يحمل مؤهلاً لا يقل عن شهادة الماجستير في إحدى التخصصات المناسبة لمجال التعليم العام؛ يستمر في منحه زيادة سنوية بمقدار آخر علاوة تقاضاها على تلك الرتبة، إذا توافرت شروط منحها لديه، وتمنح هذه الزيادة وقت استحقاق العلاوة السنوية. وتعد مكافأة لا يترتب عليها تغيير في سلم الرواتب ولا تحتسب لغرض التقاعد، على ألا تمنح هذه الزيادة أكثر من ثلاث مرات بحد أقصى.

مادة (٢٥):

يُنقل الموظف المشمول باللائحة من المستوى الذي يشغله إلى المستوى الذي يليه مباشرة في الرتبة نفسها بالشرطين الآتيين:

١. أن يحصل على جميع العلاوات السنوية في المستوى المثبت عليه، ويمضي في الدرجة الأخيرة منه مدة لا تقل عن سنة، ويستبعد من هذه المدة مدة الغياب التي لا يصرف راتب عنها.

٢. ألا يقل تقويم الأداء الوظيفي المعد عنه للسنتين السابقتين عن تقدير (جيد) أو ما يعادله.

مادة (٢٦):

يحرم الموظف المشمول باللائحة من العلاوة السنوية الواردة في الفقرة (١) من المادة (٢٤) من اللائحة في الحالات الآتية:

١. إذا حصل على تقويم أداء، وظيفي بتقدير (مرض) فما دون أو ما يعادله في السنة السابقة لاستحقاقه العلاوة السنوية.

٢. إذا لم يحصل على الرخصة المهنية أو لم يجددها خلال الفترة المحددة وفقاً للقواعد والترتيبات المنظمة للخص المهنية لدى الهيئة، ويستثنى من ذلك من يشغل وظيفة (مساعد معلم).

٣. إذا تغيب عن عمله بدون عذر تقبله الجهة، مدة أو مدداً تزيد على (خمس عشرة) يوماً خلال السنة السابقة لاستحقاقه العلاوة السنوية.

مادة (٢٧):

يمنح الموظف المشمول باللائحة عند ترقيته راتب أول درجة في مستوى الرتبة التي يرقى إليها، فإن كان راتبه عند الترقية يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه فيمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه، على ألا تقل الزيادة التي يحصل عليها المرقى في راتبه عن مقدار العلاوة السنوية المحددة للرتبة التي كان يشغلها قبل الترقية على الرتبة الأعلى.

مادة (٢٨):

يصرف لقائد المدرسة مكافأة مقدارها (٨٠٠) ريال شهرياً، ويصرف لوكيل المدرسة مكافأة مقدارها (٥٠٠) ريال شهرياً، ويصرف للمشرف التربوي مكافأة مقدارها (٥٠٠) ريال شهرياً، وذلك خلال مدة التكليف.

مادة (٣٩):

تصرف لشاغلي رتب الوظائف التعليمية المشمولة باللائحة عند انتهاء الخدمة مكافأة عن كل سنة كاملة من سنوات الخدمة التي قضيت على إحدى تلك الوظائف، بما في ذلك المدة السابقة لنفاذ اللائحة، وفقاً للآتي:

عدد سنوات الخدمة	رتبة الوظيفة التعليمية			
	معلم / مساعد معلم	معلم ممارس	معلم متقدم	معلم خبير
١٠ سنوات وأقل من ١٦ سنة	٨٠٠ ريال	٩٠٠ ريال	١٠٠٠ ريال	١١٠٠ ريال
١٦ سنة وأقل من ٢١ سنة	١١٠٠ ريال	١٢٠٠ ريال	١٣٠٠ ريال	١٥٠٠ ريال
٢١ سنة وأقل من ٢٦ سنة	١٥٠٠ ريال	١٦٠٠ ريال	١٧٠٠ ريال	٢٠٠٠ ريال
٢٦ سنة وأقل من ٣١ سنة	٢٠٠٠ ريال	٢١٠٠ ريال	٢٢٠٠ ريال	٢٥٠٠ ريال
٣١ سنة فأكثر	٣٠٠٠ ريال	٣١٠٠ ريال	٣٢٠٠ ريال	٣٥٠٠ ريال

وتصرف هذه المكافأة وفقاً للشروط والضوابط الآتية:

١. أن يكون الموظف المشمول باللائحة قد أمضى مدة لا تقل عن عشر سنوات على وظيفة أو أكثر من الوظائف التعليمية المحددة باللائحة لصرف المكافأة.
٢. أن تكون نهاية خدمة الموظف المشمول باللائحة بعد نفاذ اللائحة.
٣. تعد خدمة من يعود للعمل وفقاً لللائحة بعد انفكاكه عنها أو عن اللائحة التعليمية السابقة لها خدمة مستجدة لأغراض مكافأة نهاية الخدمة إذا صرفت المكافأة المستحقة عن الخدمة السابقة.
٤. من ينقل إلى وظيفة غير خاضعة لللائحة تحتسب مكافأته عن مدة خدمته في الوظائف التعليمية على ألا تصرف له المكافأة إلا عند انتهاء خدمته في الوظائف العامة.
٥. تحتسب فترات الدراسة والتدريب لأغراض المكافأة ما دامت وقعت أثناء الخدمة الخاضعة لللائحة.
٦. استثناء من الفقرة (١) من هذه المادة، تصرف المكافأة -بصرف النظر عن مدة الخدمة- إذا انتهت الخدمة بسبب الوفاة أو العجز الصحي.
٧. لا يستحق المكافأة من يكون سبب انتهاء خدمته فصله للمصلحة العامة أو لأسباب تأديبية، وفيما عدا ذلك تعالج الحالات التي تنتهي فيها الخدمة لأسباب غير طبيعية وفق قواعد يتم الاتفاق عليها بين الوزارة ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
٨. لا يستحق الموظف المشمول باللائحة أي مكافأة نهاية خدمة أخرى غير المقررة في اللائحة كما لا يجوز الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة المقررة في اللائحة مع أي مكافأة نهاية خدمة غير مقررة في اللائحة، على أن لا تقل مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للموظف المشمول باللائحة عن مكافأة نهاية الخدمة للمشمولين بنظام الخدمة المدنية إذا توافرت شروط صرفها.

مادة (٣٠):

فيما عدا ما نُص عليه في اللائحة، تصرف البدلات والمكافآت وغيرها من الحقوق والمزايا المالية المقررة بنظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية؛ على أساس معادلة الرتب التعليمية الواردة في اللائحة بالمراتب المقررة بسلم رواتب الموظفين العام الملحق بنظام الخدمة المدنية، وفقاً للترتيب الآتي:

الشرائح	المرتبة المقابلة في سلم رواتب الموظفين العام	توزيع الشرائح على الرتب التعليمية	
		الرتبة	المستوى
الأولى	٥	معلم/مساعد معلم	الأول
الثانية	٦	معلم/مساعد معلم	الثاني
الثالثة	٧	معلم/مساعد معلم معلم ممارس	الثالث/الرابع الأول
الرابعة	٨	معلم/مساعد معلم معلم ممارس معلم متقدم	الخامس/السادس الثاني الأول
الخامسة	٩	معلم ممارس معلم متقدم	الثالث والرابع الثاني
السادسة	١٠	معلم ممارس معلم متقدم معلم خبير	الخامس الثالث الأول
السابعة	١١	معلم متقدم معلم خبير	الرابع الثاني
الثامنة	١٢	معلم خبير	الثالث



الباب التاسع: انتهاء الخدمة

مادة (٣١):

١. مع مراعاة أحكام انتهاء الخدمة في نظام الخدمة المدنية، إذا تقدم الموظف المشمول باللائحة بطلب الاستقالة أو الإحالة إلى التقاعد قبل بلوغ السن النظامية للتقاعد، وكان التاريخ الذي حدده في طلبه يقع أثناء العام الدراسي، فيجوز للوزير تأجيل الموافقة على طلبه إلى بداية العطلة الصيفية لذلك العام بحد أقصى.
٢. إذا بلغ الموظف المشمول باللائحة السن النظامية للإحالة إلى التقاعد أثناء العام الدراسي واقتضت مصلحة العمل تمديد خدمته جاز للوزير تمديد خدمته بما لا يتجاوز بداية العطلة الصيفية لذلك العام، فإن كانت هناك حاجة ملحة تدعو إلى استمراره بعد ذلك فللوزير الرفع للمقام السامي بطلب تمديد خدمة الموظف وفقاً للقواعد والإجراءات المنظمة لذلك.



الباب العاشر: أحكام عامة

مادة (٣٢):

١. تنفيذاً لأحكام اللائحة تتولى الوزارة الآتي:

- أ- تطبيق المعايير المهنية.
 - ب- الالتزام بنتائج الاختبارات الخاصة بالكفاية المهنية للمعلمين، والرخص المهنية الصادرة بذلك من الهيئة.
 - ج- تحديد أساليب التطوير المهني وتقويم الأداء المهني لشاغلي الوظائف التعليمية، وتحديد أسلوب قياسها وتحقيقها وإجراءاتها وضوابطها.
 - د- وضع الضوابط المنظمة لتخفيض النصاب التعليمي أو الإعفاء منه.
 - هـ- إعداد ضوابط إدارة الأداء ونماذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية بالاتفاق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
 - و- إصدار مدونة قواعد السلوك الوظيفي، وأخلاقيات الوظيفة لشاغلي الوظائف التعليمية، بالاتفاق مع الجهات المختصة.
٢. تقوم الوزارة بالاتفاق مع الهيئة، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية- كل بحسب اختصاصه- لتنفيذ كل ماله علاقة بمهمتهما واختصاصتهما مما ورد في الفقرة (١) من هذه المادة.

مادة (٣٣):

١. ينقل شاغلو الوظائف التعليمية الخاضعون للائحة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٥٩٠) وتاريخ ١٤٠١/١١/١٠ هـ القائمون على رأس العمل حين نفاذ اللائحة إلى سلم الرواتب الملحق بها بالاتفاق بين الوزارة ووزارتي المالية والخدمة المدنية، وفقاً للأسس الآتية:
- أ- من يشغل المستويات الأولى والثاني والثالث ينقل إلى رتبة (معلم/مساعد معلم).
 - ب- من يشغل المستويات الرابع والخامس والسادس ينقل إلى رتبة (معلم ممارس).
 - ج- ينقل إلى رتبة (معلم متقدم) من يمارس مهمات مشرف تربوي قبل تاريخ ١٤٤١/٤/١٩ هـ إذا كان من شاغلي أحد المستويات (السادس أو الخامس أو الرابع).
 - د- ينقل إلى رتبة (معلم متقدم) من حصل على مؤهل الماجستير أو الدكتوراه عن طريق الإيفاد أو الابتعاث قبل تاريخ ١٤٤١/٤/١٩ هـ إذا كان من شاغلي أحد المستويات (السادس أو الخامس أو الرابع)، أو كان أياً من هذين المؤهلين شرطاً لشغل الوظيفة التي يشغلها وتم تعيينه بموجب ذلك.

٢. يوضع المنقول وفقاً للفقرة (١) من هذه المادة في الدرجة التي يساوي راتبها راتبه السابق وقت النقل، فإذا لم توجد درجة مساوية فيعطى راتب أقرب درجة تزيد على راتبه السابق على هذه الرتبة، فإذا كان راتبه يزيد على راتب آخر درجة في الرتبة المستحقة فيوضع على هذه الدرجة.

٣. في حال نقص صافي راتب المنقول وفقاً للفقرة (١) من هذه المادة فتصرف له مكافأة شهرية بمقدار النقص، على أن تتناقص بعد ذلك بقدر ما يحصل عليه من زيادة في راتبه، ويوقف صرف المكافأة كلها أو بعض منها بحسب ما يطرأ على وضعه الوظيفي الذي نتج عنه الزيادة التي أدت إلى نقص في صافي راتبه.

٤. من كان يشغل المستوى السادس وتم نقله على اللائحة وكان يصرف له مكافأة تعادل علاوته في ذلك المستوى لوصوله إلى الدرجة الأخيرة منه، فيستمر في صرف فرق هذه المكافأة على أن تتناقص بعد ذلك بقدر ما يحصل عليه من زيادة في راتبه.

مادة (٣٤):

يجب على من يُنقل وفقاً للمادة (٣٣) من اللائحة إلى أي من الرتب المخصصة لمزاولة مهنة التعليم، الحصول على الرخصة المهنية المطلوبة لتلك الرتبة وسائر الاشتراطات الواردة في اللائحة، وذلك خلال مدة لا تتجاوز أربع سنوات بحد أقصى من تاريخ نقله، فإذا لم يحققها خلال هذه المدة فيوقف منحه العلاوة السنوية المقررة لهذه الرتبة عند الدرجة التي وصل إليها بنهاية هذه المدة، أو عند وصوله إلى الدرجة الأخيرة في الرتبة التي يُنقل إليها، أيهما أقرب.

مادة (٣٥):

١. من كان يشغل المستوى الأول على لائحة الوظائف التعليمية السابقة قبل نقله إلى اللائحة، ووصل إلى الدرجة الأخيرة من المستوى الرابع من رتبة (معلم/مساعد معلم)؛ فيجب أن يمضي مدة لا تقل عن (خمس سنوات) قبل نقله إلى المستوى الخامس من هذه الرتبة، وإذا نقل إلى هذا المستوى فيشترط لنقله منه إلى المستوى السادس أن يمضي مدة لا تقل عن (أربع سنوات) في الدرجة الأخيرة منه، ويجب في كل الأحوال ألا يقل تقويم الأداء الوظيفي المعد عنه في السنتين الأخيرتين السابقة على نقله عن تقدير (جيد جداً) أو ما يعادله.
٢. من كان يشغل المستوى الثاني على لائحة الوظائف التعليمية السابقة قبل نقله إلى اللائحة، ثم وصل إلى الدرجة الأخيرة من المستوى الخامس من رتبة (معلم/مساعد معلم)؛ فيشترط أن يمضي في هذه الدرجة مدة لا تقل عن (أربع سنوات) قبل نقله إلى المستوى السادس من هذه الرتبة، وألا يقل تقويم الأداء الوظيفي المعد عنه في السنتين الأخيرتين السابقتين على نقله عن تقدير (جيد جداً) أو ما يعادله.
٣. تخفض المدد المطلوب إمضاؤها قبل النقل وفقاً للفقرتين (١، ٢) من هذه المادة إلى النصف لمن كان يحمل مؤهلاً لا يقل عن الشهادة الجامعية في إحدى التخصصات المناسبة لمجال عمله.



الباب الحادي عشر: المشمولون باللائحة، وسريان أحكامها

مادة (٣٦):

تطبق أحكام اللائحة وسلم الرواتب الملحق بها، على شاغلي رتب الوظائف التعليمية.

مادة (٣٧):

يسري على المشمولين باللائحة فيما لم يرد في شأنه نص فيها وبما لا يتعارض مع طبيعتها؛ نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية والقرارات والأوامر ذات الصلة بها.

مادة (٣٨):

تحل اللائحة محل لائحة الوظائف التعليمية الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٥٩٠) وتاريخ ١٤٠١/١١/١٠هـ، وتلغي جميع ما يتعارض معها من أحكام.



لمزيد من المعلومات، الرجاء التواصل مع

email@hrsd.gov.sa

www.hrsd.gov.sa