



لائحة استقطاب الباحثين غير السعوديين

بجامعة الملك سعود





ريادة وتمييز

مقدمة

انطلاقاً من رؤية الجامعة ورسالتها بتحقيق الريادة والتميز في بناء مجتمع المعرفة وتقديم تعليم مميز وإنتاج بحوث إبداعية تخدم المجتمع وتساهم في بناء اقتصاد المعرفة من خلال إيجاد بيئة محفزة للتعلم والإبداع الفكري، وتحقيقاً لأهداف الخطة الاستراتيجية للجامعة ٢٠٣٠ وبما يتفق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، وبعد الاطلاع على الأنظمة واللوائح ذات العلاقة بما في ذلك "لائحة توظيف غير السعوديين في الجامعات الصادرة عام ١٤١٧هـ".

ورغبة من الجامعة في صياغة لائحة تنظم عملية استقطاب الباحثين غير السعوديين على البنود الذاتية للجامعة، بما يساهم في تطوير الجوانب البحثية والتعليمية، وبما يحقق مبدأ ترشيد الإنفاق وكفاءة التشغيل، فقد عمد برنامج الاستقطاب بالجامعة إلى العمل على صياغة اللائحة المشار إليها بالتنسيق مع الجهات المستفيدة وذات العلاقة بالجامعة وتم عرض اللائحة على مجلس الجامعة في جلسته الأولى للعام ١٤٣٩/١٤٤٠هـ للنظر في إقرارها، وتم إقرار اللائحة من قبل مجلس الجامعة وباعتماد معالي وزير التعليم بكتاب الوزارة رقم ٢٥٨٦١ وتاريخ ٢٠١٥/١٤٤٠هـ .

لائحة استقطاب الباحثين غير السعوديين

بجامعة الملك سعود

المادة الأولى:

تنظم هذه اللائحة عملية استقطاب الباحثين غير السعوديين للعمل بجامعة الملك سعود.

المادة الثانية:

يكون للكلمات والعبارات الموضحة أدناه – حيثما وردت في هذه اللائحة – المعاني الموضحة قرين كل منها ما لم ينص على خلاف ذلك:

١. المملكة: المملكة العربية السعودية.
٢. الموطن: الدولة التي يحمل الباحث جنسيتها ويجوز اعتبار الدولة التي يقيم فيها وقت التعاقد موطناً له إذا زادت مدة الإقامة عن ثلاث سنوات متتالية.
٣. المواطن: كل شخص يحمل جنسية المملكة العربية السعودية.
٤. الباحث: من يعمل من غير السعوديين في الجامعة بموجب عقد بمسمى (باحث) وفق هذه اللائحة.
٥. السنة: تعني السنة وفقاً للتقويم الميلادي ما لم ينص على خلاف ذلك.
٦. الشهر: الشهر وفقاً للتقويم الميلادي ما لم يتطلب السياق احتساب المدة على أساس الأيام، حيث سيعني لفظ الشهر في حينها مدة ثلاثين يوماً، ما لم ينص على خلاف ذلك.
٧. الجامعة: جامعة الملك سعود.
٨. سنة التعاقد: هي السنة الدراسية التي يتم فيها التعاقد ما بين الباحث والجامعة.
٩. مجلس الجامعة: مجلس جامعة الملك سعود.
١٠. صاحب الصلاحية: مدير جامعة الملك سعود أو من يفوضه في الاختصاصات المنصوص عليها في هذه اللائحة.

١١. الاستقطاب: برنامج استقطاب الأساتذة والباحثين المتميزين بجامعة الملك سعود.

١٢. اللجنة الدائمة لتنفيذ آلية التجديد للباحثين على بند الاستقطاب.

المادة الثالثة:

تسري أحكام اللائحة على الفئات الآتية:

١. الباحث المساعد (ب) من حملة شهادة البكالوريوس.
٢. الباحث المساعد (أ) من حملة شهادة الماجستير.
٣. الباحث العلمي المساعد من حملة شهادة البكالوريوس.
٤. الباحث العلمي من حملة شهادة الماجستير.
٥. الباحث المساعد من حملة شهادة الدكتوراه.
٦. الباحث مشارك من حملة شهادة الدكتوراه مع خدمة لأربع سنوات.
٧. الباحث أستاذ من حملة شهادة الدكتوراه مع خدمة لثمان سنوات.

التوظيف

المادة الرابعة:

يشترط للتعاقد مع الباحث:

١. وجود اعتماد مالي مخصص لغرض التعاقد.
٢. عدم وجود مواطن مؤهل لشغل الوظيفة.

٣. أن يتوفر وصف مهام الوظيفة ومسؤولياتها.
٤. ألا يقل سن المتعاقد عن عشرين سنة ولا يزيد على ستين سنة ميلادية، ويجوز لصاحب الصلاحية تجاوز الحد الأعلى لعمر المتعاقد بحدود عشر سنوات للأساتذة، والأساتذة المشاركين، وخمس سنوات للأساتذة المساعدين وذلك بناء على توصية جهة عمله، وثلاث سنوات للفئات الأخرى بناء على توصية جهة عملهم.
٥. أن يكون لائقاً صحياً للخدمة، بموجب شهادة صحية حديثة صادرة عن المدينة الطبية الجامعية.
٦. أن يكون حائزاً على المؤهلات المطلوبة للوظيفة، ويجوز لصاحب الصلاحية الموافقة على التعاقد مع ذوي الخبرة والسمعة العلمية المتميزة.
٧. غير مرتبط بعقد مع أي جهة أو جامعة أخرى داخل أو خارج المملكة بصورة تمنعه من شغل الوظيفة.

العقد

المادة الخامسة:

- أ- تكون صياغة العقد بين الباحث والجامعة، وفقاً للنموذج الملحق بهذه اللائحة - الملحق رقم (١).
- ب- لمجلس الجامعة صلاحية مراجعة نموذج العقد وتعديله وفقاً لما يراه مناسباً، وبما لا يتعارض مع أحكام هذه اللائحة ويحقق المصلحة العامة للجامعة.

المادة السادسة:

تكون مدة العقد سنة ميلادية قابلة للتجديد لمدد مماثلة.

المادة السابعة:

١. تبدأ مدة العقد اعتباراً من اليوم الذي يغادر فيه الباحث 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 لبدء العقد.
٢. إذا كان الباحث مقيماً في المدينة التي يقع بها مقر الجامعة ووقع فيه العقد (الرياض - المزاحمية)، فتبدأ مدة العقد في اليوم الذي يتقدم فيه الباحث لمباشرة العمل وفقاً لتعليمات الجامعة.
٣. يبرم هذا العقد اعتباراً من تاريخ مباشرة الباحث العمل، ويعتبر نافذاً اعتباراً من ذلك التاريخ.

فترة الاختبار

المادة الثامنة

- يخضع الباحث المتعاقد ابتداءً لفترة تجربة مدتها ثلاثة اشهر، ويحق للجامعة خلال هذه المدة أو في نهايتها إنهاء العقد وفقاً لنص الفقرة (٧ أو ١٠) من المادة (٤٣) من هذه اللائحة دون أن يكون للباحث أي حقوق أو تعويضات عدا راتب المدة التي عمل بها.

المادة التاسعة:

١. تحدد الرواتب وفقاً للجدول رقم (١) بعد تحديد المسمى المناسب للوظيفة التي سيتم التعاقد عليها، ويجوز للجامعة التعاقد براتب يقل عن الموضح في الجدول المشار إليه إذا اتفق الطرفان على ذلك.
٢. يجوز لصاحب الصلاحية عند وصول الباحث لنهاية مربوط الدرجة المعين عليها، منحه علاوة الدرجة، بعد كل سنتين بتوصية من رئيسه.
٣. يجوز لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة زيادة الرواتب المحددة وفق جدول الرواتب بما لا يتجاوز ١٠-١٥% من الراتب المستحق لخريجي الجامعات المصنفة ضمن أفضل (١٠٠) جامعة بقائمة تصنيف شنغهاي لسنة التعاقد (التصنيف الأكاديمي لجامعات العالم (ARWU)).

جدول رقم (١) سلم رواتب لائحة الاستقطاب من غير السعوديين بجامعة الملك سعود (بالريال السعودي):

مسمى الوظيفة	المؤهل	الحد الأدنى	الحد الأعلى	العلاوة السنوية	بدل النقل	بدل السكن	انتداب داخلي	انتداب خارجي
باحث مساعد (ب)	بكالوريوس	١١٠٠	لا يستحق	لا يستحق	لا يستحق	٦٠٠	لا يستحق	لا يستحق
باحث مساعد (أ)	ماجستير	٢١٠٠	لا يستحق	لا يستحق	لا يستحق	٩٠٠	لا يستحق	لا يستحق
باحث علمي مساعد	بكالوريوس	٣٢٠٠	٧٠٠٠	١٤٠٠	٤٠٠٠	١٤٠٠٠	٢٥٠٠	٣٥٠٠
باحث علمي	ماجستير	٤٦٢٠	٩٥٢٥	١٨٠٠	٤٠٠٠	١٨٠٠٠	٣٠٠٠	٤٥٠٠
باحث مساعد	دكتوراه	٦١٢٠	١٢١٥٠	٢٣٠٠	٦٠٠٠	٢٥٠٠٠	٤٠٠٠	٥٥٠٠
باحث مشارك	دكتوراه (٤سنوات خدمة) دكتوراه (أستاذ)	٧٩٢٠	١٥٩٠٠	٣٤٠٠	٦٠٠٠	٢٥٠٠٠	٥٠٠٠	٧٥٠٠
باحث أستاذ	(٨سنوات خدمة)	١٠٣٢٠	٢٠٤٠٠	٣٦٠٠	٦٠٠٠	٢٥٠٠٠	٦٠٠٠	٨٠٠٠

المادة العاشرة:

١. تؤمن الجامعة السكن للباحث أو تدفع له بدل سكن سنوي وفق ما ورد في جداول الرواتب رقم (١) ويجوز دفع هذا البدل مقدماً في بداية مدة العقد ثم في بداية كل سنة من سنوات التجديد.
٢. 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 السكن للباحثة المتزوجة من سعودي مقيم في المملكة.

الخبرات

المادة الحادية عشر:

١. يستحق الباحث علاوات سنوية طبقاً لجدول الرواتب رقم (١)، ووفقاً للأنظمة واللوائح والقرارات المنظمة لذلك.
٢. يتم احتساب الخبرات للباحثين إذا كانت في مجال التخصص وبعد الحصول على المؤهل العلمي الذي تم التعاقد معه على أساسه وذلك لأغراض التعاقد.
٣. تحتسب الخبرة لمن يتم التعاقد معهم من الفئات المحددة في المادة (٣) من هذه اللائحة بحد أقصى عشر سنوات، ويجوز لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة في الحالات الاستثنائية التجاوز عن هذا الشرط بما لا يتجاوز الحد الأعلى المحدد في جدول الرواتب رقم (١).

المادة الثانية عشر:

لا يجوز الحجز على راتب الباحث إلا بأمر صادر من الجهة المختصة نظاماً، ولمدير الجامعة أو مجلس الجامعة دون الحاجة إلى أي إجراءات اقتطاع أي مبالغ تكون مستحقة للدولة على الباحث أو أي مبالغ منصوص على اقتطاعها بموجب أي من الأنظمة واللوائح السارية، وفيما عدا دين النفقة لا يجوز أن يزيد المقدار المحجوز شهرياً عن ثلث الراتب وعند التزامه تكون الأولوية لدين النفقة ثم مستحقات الدولة.

المادة الثالثة عشر:

١. ما لم تؤمن الجامعة السكن المؤثث يصرف للباحث المستجد ومن في حكمه 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.
٢. تؤمن الجامعة للباحث المساعد (أ) والباحث المساعد (ب) السكن المؤثث أو منحهم بدل سكن فقط حال عدم توفر سكن بإسكان الجامعة طبقاً لجدول الرواتب رقم (أ).
٣. في حال التعاقد مع امرأة ومحرما فلا يجمع بين بدلي التأثيث لهما بل يكتفي ببدل تأثيث واحد لصاحب البديل الأعلى.
٤. لا يستحق الباحث المحرم أو الباحثة ذات المحرم عند التعاقد مع الجامعة بدل التأثيث إذا كان الآخر يعمل بالجامعة أو بجهة أخرى داخل المملكة.

المادة الرابعة عشر:

تدفع الجامعة للمتعاقد بدل انتقال شهري مقابل انتقاله من مقر إقامته إلى مقر عمله وفقاً لما هو موضح في جداول الرواتب لكل فئة ويجوز للجامعة بدلاً من دفع بدل الانتقال أن تؤمن للمتعاقد وسيلة النقل المناسبة.

المادة الخامسة عشر:

إذا انتدب الباحث في مهمة رسمية خارج مقر عمله داخل المملكة يصرف له بدل انتداب يومي حسب الجدول رقم (أ) من سلم رواتب لائحة الاستقطاب من غير السعوديين بالجامعة.

المادة السادسة عشر:

لصاحب الصلاحية وبناءً على توصية مجلس القسم ومجلس الكلية أن يوافق على حضور الباحث مؤتمراً أو ندوة علمية داخل أو خارج المملكة دون أن تتحمل الجامعة أي نفقات بحد أقصى مرتين في السنة.

ساعات العمل المطلوبة

المادة السابعة عشر:

١. يؤدي الباحثون ثمان وأربعين ساعة عمل أسبوعياً يقضونها في الواجبات البحثية والتدريبية والمهام التي يكلفون بها والأعمال الأخرى ذات العلاقة.
٢. يجوز لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة تمثيلاً مع مقتضيات مصلحة العمل تحديد بداية ونهاية الدوام اليومي أو تجزئته.
٣. يجوز وبموافقة صاحب الصلاحية تكليف الباحث بالقيام بأعباء أكاديمية عدا الباحث المساعد (أ) والباحث المساعد (ب) والباحث العلمي المساعد، على ألا يؤثر ذلك على أدائه مهام عمله الفعلي، وأن تتم مكافأته مالياً عن تلك الأعباء من الجهة المكلفة، ودون تحمل الجامعة أية أعباء مالية إضافية.

المادة الثامنة عشر:

١. تؤمن الجامعة للباحث المساعد (أ) وللباحث المساعد (ب) تذاكر السفر لهما فقط دون العائلة.
٢. تؤمن الجامعة للباحث ولعائلته - عدا الباحث المساعد (أ) والباحث المساعد (ب) - عند إحضارهم لغرض الإقامة تذاكر سفر في حدود أربعة أشخاص فقط بما في ذلك تذكرة الباحث نفسه، وتُستحق تذاكر السفر لعائلته سواء سافروا بصحبة الباحث أم سافروا فرادى وفقاً للآتي:
 - أ- مرة واحدة حين القدوم من موطنه إلى المملكة في بداية التعاقد ما لم يكن مقيماً بالمملكة عند التعاقد.
 - ب- من المملكة إلى موطنه ذهاباً وإياباً مرة كل سنة أثناء مدة التعاقد عندما يتمتع بإجازة عادية.
 - ج- من المملكة إلى موطنه في نهاية العقد عند مغادرته نهائياً، ما لم تكن نقلت كفالتة ومرافقيه إلى جهة أخرى داخل المملكة وفق التعليمات المنظمة لذلك.

المادة التاسعة عشر:

- تحدد أسس تعويض سفر الباحث بموجب المواد المتقدمة وفقاً لما يلي، ما لم يحدد مجلس الجامعة خلاف ذلك:
١. تكون تذاكر السفر الممنوحة بموجب هذه اللائحة ضمن الدرجة السياحية المخفضة.
 ٢. للباحث أن يستبدل تذاكر السفر المستحقة له من حيث الوجهة، دون أن تتحمل الجامعة أي تكاليف إضافية، على أن يبقى الحجز ضمن حدود أنظمة الخطوط التي تحددها الجامعة.
 ٣. يحق للباحث الذي لا يرغب في الحصول على تذاكر السفر المستحقة له تقاضي نصف قيمتها نقداً.

المادة العشرون:

إذا جزأت إجازة الباحث العادية وفقاً للمادة (٢٩) من هذه اللائحة فتؤمن له الجامعة تذاكر السفر للفترة الأخيرة من الإجازة فقط.

المادة الحادية والعشرون:

أ- إذا كان أي من الباحث أو محرمها متعاقداً الجامعة وكان الآخر متعاقداً مع جهة أخرى فتصرف تذاكر السفر من الجهة التي تصرف بدل السكن.

ب- إذا كان المتعاقد باحثاً (ذكراً) وكان له معالون متعاقدون مع جهات أخرى توفر لهم بدل تذاكر سفر، فيسقط حق المعالين ببدل هذه التذاكر في حينها.

المادة الثانية والعشرون:

يكون سفر الباحث داخل المملكة أو خارجها حسب ما يقتضيه أداء وظيفته جواً بالدرجة السياحية المخفضة وعلى الخطوط الجوية المتاحة، وللجامعة أن تأذن للباحث بأن يسافر براً على نفقته الخاصة إذا كان ذلك لا يؤثر على وصوله إلى مقر العمل في الموعد المحدد ويستحق الباحث عندئذ تعويضاً يعادل نصف قيمة تذكرة السفر الجوي بالدرجة السياحية المخفضة، وإذا كان أداء الوظيفة يقتضي سفر الباحث إلى جهة لا تربطها بمقر عمله الأصلي وسيلة نقل جوي أمّنت له الجامعة السفر براً، ويحق للجامعة أن تأذن للباحث أن يسافر على نفقته الخاصة ويستحق عندئذ تعويضاً يعادل قيمة تذكرة السفر براً بوسائل النقل العامة.

المادة الثالثة والعشرون:

يقصد بعائلة الباحث:

أ. الزوجة أو الزوج أو محرم الباحثة.

٢. الأبناء الذكور ممن لم يتجاوز الثامنة عشر من العمر.

٣. البنات الإناث غير المتزوجات.

٤. من يعولهم شرعاً من الوالدين شريطة موافقة الجهات المختصة على الاستقدام، طبقاً للأنظمة المعمول بها والتعليمات السارية.

٥. من يعولهم شرعاً من:

أ- الأخوة القصر.

ب- الأخوات غير المتزوجات.

شريطة ألا تتحمل الجامعة أي التزامات مالية، وموافقة الجهات المختصة على الاستقدام، وطبقاً للأنظمة المعمول بها والتعليمات السارية.

المادة الرابعة والعشرون:

يكون السفر بأقصر طريق جوي وعلى الخطوط الجوية العربية السعودية إذا كانت خدماتها متوفرة، وتقدم الجامعة إلى الباحث تذاكر السفر المستحقة له، ويجوز في الحالات الاستثنائية أن تأذن الجامعة له بشرائها وتدفع له قيمتها بما لا يزيد عن التسعيرة الرسمية وإذا لم يرغب في الحصول على التذاكر المستحقة فيجوز له تقاضي نصف قيمتها.

المادة الخامسة والعشرون:

١. إذا أكمل الباحث من حملة الدكتوراه أو ما يعادلها سنتين في خدمة الجامعة استحق مكافأة نهاية خدمة بواقع نصف راتب شهر عن كل سنة، فإذا أكمل خمس سنوات في خدمة الجامعة استحق مكافأة خدمة بواقع راتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة اعتباراً من بداية تعاقد مع الجامعة وبحد أعلى (مائة ألف ريال)، ولا تستحق هذه المكافأة إلا عن السنوات الكاملة ومدة الخدمة الإجمالية المتصلة.

٢. إذا أكمل الباحث من حملة الماجستير والباكالوريوس سنتين في خدمة الجامعة استحق مكافأة نهاية خدمة بواقع نصف راتب شهر عن كل سنة، فإذا أكمل خمس سنوات في خدمة الجامعة استحق مكافأة خدمة بواقع راتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة اعتباراً من بداية تعاقدته مع الجامعة، ويحد أعلى (خمسين ألف ريال)، تصرف عند نهاية الخدمة وتحتسب على أساس آخر راتب يتقاضاه الباحث عند الصرف، ولا تستحق هذه المكافأة إلا عن السنوات الكاملة ومدة الخدمة الإجمالية المتصلة.
٣. لا يستحق الباحثون المساعدون (أ، ب) مكافأة نهاية خدمة وإنما يعطى إفادة عن المدة التي قضاها في الجامعة.

المادة السادسة والعشرون:

يجوز أن تتحمل الجامعة النفقات الفعلية لتعليم أولاد الباحثين عدا الباحث المساعد (أ) والباحث المساعد (ب) بدون 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 ثمانية 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، موزعة على النحو التالي:

- (١٠,٠٠٠) ريال للطالب الأول.
- (٧,٥٠٠) ريال للطالب الثاني.
- (٥,٠٠٠) ريال للطالب الثالث.
- (٢,٥٠٠) ريال للطالب الرابع.

المادة السابعة والعشرون:

يستفيد الباحث وأفراد عائلته طيلة مدة العقد من الخدمات الصحية بمدينة جامعة الملك سعود الطبية، وبذلك لا يستحق ولا يمنح بموجب هذه اللائحة تأميناً طبياً له أو لأي من أفراد عائلته.

الإجازات

المادة الثامنة والعشرون:

1. يستحق الباحث بالإضافة إلى عطلة نهاية الأسبوع إجازة سنوية مدتها (٤٥) يوماً براتب كامل بدون بدل النقل يدفع عند بدايتها، وتستحق الإجازة عن جزء من السنة بما يتناسب مع ذلك، ويعتبر في حكم المستحق للإجازة كاملة من أكمل شهر من بداية عقده ويتم الصرف له حسب ما استحقه من أيام العمل التي قام بها.
2. يستحق الباحث المساعد (أ) والباحث المساعد (ب) إجازة مدتها (٦٠) يوماً براتب كامل بدون بدل النقل في نهاية العام الدراسي.
3. يجوز أن تقل مدة الإجازة عما هو مقرر باتفاق مكتوب بين الطرفين، ولصاحب الصلاحية الحق في تحديد بداية الإجازة ونهايتها، ولا تستحق عن مدة الإجازة الاستثنائية والغياب.
4. يستحق الباحث عطلة للعديدين وفقاً للتنظيم المعمول به لموظفي الدولة.
5. يستحق الباحث إجازة يوم وطني لمدة يوم واحد، أو حسب الأوامر والقرارات المنظمة لذلك.

المادة التاسعة والعشرون:

يجوز في حالة الضرورة بناءً على طلب الباحث وتوصية جهة عمله وموافقة صاحب الصلاحية أن تجزأ إجازة الباحث السنوية إلى فترتين على الأكثر على ألا تقل في أي من الحالات عن ثلث مدة الإجازة السنوية، وعلى أن يتمتع الباحث بإحدى الفترتين خلال نفس السنة التي استحققت عنها الإجازة.

المادة الثلاثون:

1. لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة وفقاً لمتطلبات العمل أو بناءً على طلب الباحث أن يؤجل حصول الباحث على الإجازة العادية أو جزء منها على ألا تتجاوز مدة التأجيل ستة أشهر من السنة الجديدة للباحث.
2. لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة تعديل موعد الإجازة الأسبوعية للباحث وفقاً لمقتضيات العمل.
3. لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة إلغاء الإجازة العادية كلها أو بعضها وفقاً لمقتضيات العمل مع تعويض الباحث عنها على أن يكون هذا الإلغاء بموافقة الباحث إلا في حالة الضرورة القصوى، ويكون التعويض عن المدة التي ألغيت بما يعادل راتبه في السنة التي استحق فيها الإجازة ويسقط حق الباحث في تذكرة السفر بمفرده في حالة الإلغاء الكامل للإجازته.
4. لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة إلغاء إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى أو جزء منها واليوم الوطني وفقاً لمقتضيات العمل على أن يكون هذا الإلغاء بموافقة الباحث إلا في حالة الضرورة ويكون التعويض عن مدة الإجازة الملغاة بما يعادل راتبها.

المادة الحادية والثلاثون:

يجوز منح الباحث إجازة اضطرارية لا يتجاوز مجموعها عشرة أيام في السنة الواحدة بمرتب كامل بدون بدل نقل بموافقة صاحب الصلاحية، وتخصم من إجازته السنوية ولا يستحق عنها تذاكر سفر.

المادة الثانية والثلاثون:

يجوز لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة منح الباحث إجازة استثنائية بدون راتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر لظروف تقدرها الجامعة، وتعتبر الخدمة متصلة ولا يستحق عن هذه المدة أي من المميزات المنصوص عليها في العقد.

المادة الثالثة والثلاثون:

١. يستحق الباحث الذي يصاب بمرض يمنعه من أداء عمله بصورة مؤقتة، وبناء على تقرير طبي معتمد إجازة مرضية مدتها (٣٠) يوماً براتب كامل ويجوز تمديدها شهرين آخرين بنصف الراتب.
٢. في حال كان إصابة الباحث أو مرضه نشأ جراء العمل أو بسببه، فتضاعف مدة الإجازة الواردة في الفقرة (١) من هذه المادة.
٣. لا تستحق الإجازة المرضية إذا وقعت الإصابة أو المرض أثناء وجود الباحث في إجازة خارج المملكة.
٤. تسقط الإجازة المرضية بانتهاء فترة التعاقد مع الباحث أو إنهاؤها.

المادة الرابعة والثلاثون:

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

المادة الخامسة والثلاثون:

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

الندب والإعارة والنقل

المادة السادسة والثلاثون:

لا يجوز ندب أو إعارة الباحث.

المادة السابعة والثلاثون:

١. لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة صلاحية نقل الباحث إلى وظيفة أخرى أو إلى مكان آخر داخل الجامعة في حال اقتضت مصلحة العمل وبموافقة الباحث على ذلك.
٢. يشترط في الإجراء المنصوص عليه في الفقرة (١) من هذه المادة ألا يمس بأي من الحقوق المكتسبة للباحث وألا يؤدي إلى اختلاف عمل الباحث من حيث النوع اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.

الواجبات والمسؤوليات

المادة الثامنة والثلاثون:

يخضع الباحث فيما لم ينص عليه في هذه اللائحة للواجبات والمسؤوليات المنصوص عليها في نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، وكذا اللوائح والتعليمات المعمول بها داخل الجامعة.

المادة التاسعة والثلاثون:

يخضع الباحث بالنسبة إلى الأخطاء الوظيفية التي يرتكبها أثناء الخدمة للأنظمة واللوائح والتعليمات السارية بالمملكة.

المادة الأربعون:

يلتزم الباحث باتباع الأنظمة واللوائح والتعليمات النافذة في المملكة ويجب عليه احترام الآداب العامة وعدم المساس بالدين أو التدخل في السياسة.

المادة الحادية والأربعون:

يجوز لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة فسخ العقد دون أية مسؤولية تترتب عليه إذا لم يباشر الباحث عمله خلال خمسة عشر يوماً من التاريخ المتفق عليه في العقد، ويجوز لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة النظر في الحالات الاستثنائية لتعديل تاريخ المباشرة.

المادة الثانية والأربعون:

يتجدد العقد تلقائياً ما لم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر برغبته كتابياً في إنهاء العقد قبل انتهاء مدته بشهرين على الأقل. وفي حال عدم الإخطار؛ يلتزم الطرف الراغب في الإنهاء بتعويض الطرف المتضرر من ذلك بدفع راتب شهرين كتعويض عما أصابه من أضرار.

المادة الثالثة والأربعون:

ينتهي العقد قبل انتهاء مدته في الحالات الآتية:

١. حصول الباحث على الجنسية السعودية.
٢. قبول الاستقالة.
٣. الإصرار على الاستقالة على الرغم من عدم قبول الجامعة لها.
٤. الانقطاع عن العمل دون عذر مشروع يقبله صاحب الصلاحية لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً متوالية أو ثلاثين يوماً متفرقة متى ما رأى صاحب الصلاحية إنهاء العقد لهذا السبب ويعد الباحث في هذه الحال في حكم المصّر على فسخ العقد.
٥. إلغاء الوظيفة.

٦. إصابة الباحث بالعجز الدائم يمنعه من العمل.
٧. عدم الكفاءة بناءً على قرار صادر عن صاحب الصلاحية دون إبداء أي من الأسباب.
٨. انخفاض مستوى الأداء الوظيفي عن درجة (جيد) بناءً على تقارير التقييم السنوي.
٩. الفصل التأديبي بقرار من الجامعة.
١٠. مقتضيات المصلحة العامة للعمل، بناءً على قرار صادر من صاحب الصلاحية دون إبداء أي أسباب.
١١. الحكم على الباحث بحد شرعي أو في جريمة مخلة بالشرف والأمانة.
١٢. الوفاة.
١٣. إذا تجاوزت مدة المرض مدة الإجازة المرضية المنصوص عليها باللائحة ففي هذه الحالة تصرف للباحث تذاكر العودة ولا تستعاد منه البدلات التي صرفت له.
١٤. وفاة محرم الباحثة المسلمة وغير المسلمة إذا لم يتوفر محرم بديل ولصاحب الصلاحية استثناء من يراه.

المادة الرابعة والأربعون:

- أ. إذا انتهى العقد مع الباحث وفقاً لأحكام أي من الفقرات (١١،٩،٤،٣) من المادة (٤٣) من هذه اللائحة، فيترتب على الباحث ما يلي:
 - أ- سقط حقه في تذاكر العودة له ولعائلته، ومكافأة نهاية الخدمة والإجازة أو التعويض عنها ويجوز لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة في الحالات الاستثنائية الموافقة على صرف تذاكر العودة.
 - ب- يستعاد منه الجزء المتبقي من بدل السكن وذلك 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 الباحث للجامعة راتب شهرين إذا كانت خدماته منتهية وفق الفقرتين (٤.٣) من المادة (٤٣).

٢. يسري حكم الفقرة (ب) من هذه المادة، على الباحث الذي تنتهي خدماته وفقاً لأحكام الفقرة (٢) من المادة (٤٣) من هذه اللائحة.
٣. في حال انتهاء خدمة الباحث وفقاً للفقرة (١) من المادة (٤٣) يسقط حقة في تذاكر العودة له ولعائلته.

المادة الخامسة والأربعون:

يجوز لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة في حالات استثنائية يقدرها أن يعفى الباحث من بعض أو كل المصروفات المترتبة على فسح العقد أو إنهاء خدمته وفقاً لأحكام الحالات الواردة في المادة (٤٣) من هذه اللائحة.

المادة السادسة والأربعون:

١. يستحق الباحث الذي تنتهي خدمته وفقاً لأحكام أي من الفقرات (هـ أو ا) من المادة (٤٣) من هذه اللائحة، أو لعدم حاجة العمل إلى خدماته، تعويضاً يعادل أجر شهرين من الراتب الأساسي.
٢. يعامل الباحث في حال الوفاة أو الإصابة بعجز أو عاهة مستديمة تمنعانه عن أداء العمل بصورة قطعية، أو بعجز جزئي، وفقاً للأحكام المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية بشرط أن يكون العجز أو الوفاة ناشئين بسبب العمل.

المادة السابعة والأربعون:

إذا توفي الباحث تتحمل الجامعة جميع النفقات اللازمة لنقل جثمانه ونقل أفراد عائلته إلى موطنه، أما في حال وفاة أحد أفراد عائلة الباحث فتتحمل الجامعة نفقات نقل الجثمان وللمرافق تذكراً ذهاباً وإياباً.

المادة الثامنة والأربعون:

١. مع مراعاة الأحكام الواردة في المادة (٤) يجوز للجامعة أن تتعاقد مع من سبق له التعاقد مع إحدى الجهات الأخرى بالمملكة إذا كان سبب تركه العمل انتهاء مدة عقده أو إلغاء الوظيفة أو عدم حاجة العمل لخدماته بشرط أن يكون من المشهود لهم بالكفاءة وحسن السمعة وبناء على توصية جهة عمله السابقة، وأن يكون تقرير كفايته عن آخر سنة عملها بتقدير (جيد جداً) على الأقل، وللجامعة السلطة التقديرية في الأخذ بتلك التوصية من عدمه وفق ما يحقق مصلحة العمل.
٢. يحق للمتعاقدين المنتهين عقده بناءً على رغبة الجامعة وفق الفقرتين (٥ أو ١٠) من المادة (٤٣) من هذه اللائحة أو لعدم الحاجة إلى خدماتهم التقدم بطلب نقل كفالتة من الجامعة خلال مدة (٦٠) يوماً من إنهاء عقده أو انتهائه، وعلى الجامعة أن تأذن له بنقل الكفالة، متى كان ذلك لا يتعارض مع أنظمة ولوائح الجامعة.

أحكام عامة

المادة التاسعة والأربعون:

١. تعد هذه اللائحة ومرفقاتها جزءاً لا يتجزأ ومكتملاً لشروط عقد التوظيف المشار إليه في المادة (٥) من هذه اللائحة، وتقرأ مع العقد دوماً كوحدة واحدة.
٢. مع مراعاة الحقوق المكتسبة للباحثين بموجب اللوائح السابقة، تلغي هذه اللائحة كل ما يتعارض معها من أحكام.
٣. يكون لهذه اللائحة حجية أعلى من العقد الموقع مع الباحث وذلك في أي من النصوص الآمرة التي لم يرد ما يجيز الاتفاق على خلافها أو لم تتضمن صلاحيات تقديرية.

المادة الخمسون:

لمجلس الجامعة حق تفسير هذه الأحكام.

المادة الحادية والخمسون:

كل خلاف ينشأ بين الطرفين بسبب تنفيذ العقد المبرم وفق هذه اللائحة ويتعذر حله ودياً يختص بنظره (ديوان المظالم) ويكون قراره نهائياً وملزماً للطرفين.

المادة الثانية والخمسون:

- لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة أن يفوض بعض الصلاحيات المقررة في هذه اللائحة لمن يراه.
- لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة ووفق مقتضيات الحاجة، الحق في الاستثناء من تطبيق أي مادة من المواد السابق ذكرها.

المادة الثالثة والخمسون:

لمدير الجامعة أو مجلس الجامعة وضع قواعد تنفيذية بما لا يتعارض مع مواد هذه اللائحة.

المادة الرابعة والخمسون:

كل ما لم يرد فيه نص خاص في هذه اللائحة يطبق بشأنه أنظمة التعليم العالي والخدمة المدنية ولوائحها التنفيذية والأوامر والقرارات النافذة في المملكة.

المادة الخامسة والخمسون:

يعمل بهذه اللائحة اعتباراً من تاريخ إقرارها من قبل مجلس الجامعة، ويُلغى كل ما يتعارض معها من أحكام.



Article 51:

Any dispute emanating between the two parties from the implementation of the contract concluded according to these Regulations which cannot be amicably solved, shall be subject to the Board of Grievances whose decision shall be final and binding for the two parties.

Article 52:

- The University Rector or the University Council may delegate some of the powers specified herein to whoever they decide.
- In case of necessity, the University Rector or the University Council shall be entitled to make exceptions upon implementing any of the aforementioned articles herein.

Article 53:

The University Rector or the University Council may lay down rules of implementation without contradiction with the provisions of these statutes.

Article 54:

All that is not specified in the **Regulations** herein shall be subject to the Statutes of Higher Education and Civil Services and their executive regulations and instructions effective in the Kingdom.

Article 55:

These Regulations shall be effective as of their issuance date upon the ratification of the University Council, and all contradictory provisions shall be void thereof.

Article 47:

In the event of the researcher's death, the University shall bear all the necessary expenses for transporting his remains and the members of his family to their domicile. Upon the death of a member of the researcher's family, the University shall bear the expenses of transporting the remains and return ticket for a person accompanying the deceased.

Article 48:

1. Without prejudice to the specified provisions in Article (4), the University may contract with someone who had formerly been under contract with another department in the Kingdom, if the causes of his/her leaving the former employment were due to the expiry of the contract, cancellation of the post, or his/her services were not required for work anymore, provided that his/her former employer recommends him/her for being known for his/her efficiency and good reputation and his/her last "evaluation" report is graded "very good" at least. The University shall have the discretionary power to accept the recommendation to the best interest of work.
2. The contractor whose contract is terminated at the behest of the University upon clauses (5&10) in Article (43) herein, or because his services are not required for work anymore, shall be entitled to requesting a sponsorship transfer within 60 days of this termination. The University shall approve provided that does not conflict with the University statutes or regulations.

Article 49:

1. These **Regulations**; herein, and their appendices are complementary to the conditions of recruitment contract specified in Article (5) herein, and is always read with the contract as one unit.
2. Without prejudice to the rights entitled to the researchers upon previous regulations, the **Regulations** herein shall void all provisions contradictory thereof.
3. The **Regulations** herein shall have a superior force to the contract signed with the researcher in any Jus cogens, or any discretionary power not mentioned herein.

Article 50:

The University Council has the right to interpret these provisions.

Article 44:

1. If the researcher's contract is terminated under clauses (3, 4, 9 & 11) of Article (43), the following shall ensue;
 - A. The researcher's right to homeward tickets for him/her and the family, the end of contract gratuity, and the right to the leave compensation. The University Rector or University Council may, in exceptional cases, approve issuing homeward tickets.
 - B. He/she shall pay back to the University the balance of the housing allowance for the remainder of the contract duration if it is six months or over, as well as the balance for furnishing allowance for the same in the case of a first year contract.
 - C. He/she shall pay to the University two months' salary if his/her service is terminated under clauses (3&4) of Article (43).
2. The provision in clause (1/b) herein shall apply to the researcher whose services are terminated according to clause (2) of Article (43) herein.
3. In the event of terminating the service of the researcher under clause (1) of Article (43), he/she shall forfeit the right to homeward tickets for him/her and the family.

Article 45:

The University Rector or University Council may, in cases deemed exceptional, exempt the researcher from part of or all of the sums contingent upon terminating of the contract or end of his/her service according to the provisions specified in Article (43) herein.

Article 46:

1. The researcher whose service is terminated due to clauses (5&10) of Article (43), or because his/her services are not required for work anymore shall be entitled a compensation equal to two months' salary.
2. In the event of the researcher's death or suffering a physical handicap or disability rendering him as irrevocably incapable of performing his/her work, or a partial handicap, he/she shall be subject to the provisions of the Civil Service Statute and its executive regulations provided that the disability or death are caused by work.

Article 42:

The contract is self-renewing unless either of the contracting parties notifies the other in writing of the desire not to renew it at least two months ahead of its expiry. Otherwise, the terminating party shall compensate the aggrieved party by paying a sum of money equivalent to two monthly salaries for the damage caused.

Article 43:

The contract is terminated before its expiry in the following cases:

1. The researcher acquiring Saudi Citizenship.
2. Acceptance of his/her resignation.
3. Insistence of the researcher upon resignation, despite its non-acceptance by the university.
4. Absence from work without a legitimate cause acceptable to the authority holder for a duration over fifteen days running or thirty days separate, if the authority holder deems it reason for termination of the contract and in which case this shall be regarded as insistence on the part of the researcher upon which terminating the contract.
5. Cancellation of the post.
6. Permanent disability to work.
7. Inefficiency of the researcher determined by the authority holder without giving any reasons.
8. Underperformance; the researcher is graded below "good" as illustrated in his/her annual evaluation report.
9. Disciplinary dismissal by a University resolution.
10. Dismissal for the public interest; upon a resolution by the authority holder without giving reasons.
11. The imposition on the researcher by an Islamic Sharia (Laws) punishment or sentencing him/her for dishonorable or dishonest conduct.
12. Death of the researcher.
13. If the sickness period exceeds the sick leave period specified herein; in which case the researcher receives a homeward ticket and the balance of any allowance paid to him/her shall not be taken back.
14. The death of the female researcher's male escort (mahram) in case there is no alternative for him. The authority holder is entitled to make exceptions.

Article 37:

1. The University Rector, or University Council, has the authority to transfer the researcher to another job, or another place of work if necessary; upon the approval of the researcher.
2. The aforementioned procedure in clause (1) of this article necessitates that the researcher's acquired rights are not to be infringed, and that there shouldn't be any discrepancy between the new job and the job for which he is contracted.

Duties and Responsibilities

Article 38:

The researcher shall also be subject to the duties and responsibilities not stipulated herein; yet, provided for in the ***Statutes and Regulations of the Council of Higher Education and Universities***, as well as the regulations and instructions in force at the University.

Article 39:

In case of acts or service misdemeanor, the researcher shall be subject to the statutes, regulations and instructions in force in the Kingdom.

Article 40:

The researcher shall abide by the statutes, regulations and instructions in force in the Kingdom, and shall respect the Kingdom's public morals without prejudice to religion or interference in politics.

Article 41:

The University Rector may void the contract without any obligation if the researcher does not rejoin his/her duties within fifteen days from the date specified upon contracting. The University Rector or the University Council may reconsider shifting that date in some exceptional cases.

Article 33:

1. The researcher, who is temporarily unable to do his work due to suffering from an illness (or injury) and has an accredited medical report, is entitled to a fully-paid sick leave for 30 days. This can be extended for two more months and he/she shall be entitled to half of his monthly salary.
2. If the researcher's illness (or injury) is due to service or caused by it, the researcher shall be entitled to twice the statutory period of the leave due in clause (1) of this article.
3. The researcher is not entitled to a sick leave if his illness (or injury) happened during a vacation outside the Kingdom.
4. The researcher's right to a sick leave shall be dropped by the end or termination of the contract.

Article 34:

A female researcher shall be entitled to a fully-paid maternity leave for 45 days and a waiting period (*'iddah*) leave with full pay for a Muslim, and one month for the Non-Muslim; on the death of her spouse.

Article 35:

The researcher may combine more than one leave he/she is entitled together within one year, provided that there is previous statutory entitlement.

Secondment, Loan and Transfer

Article 36:

Secondment or loan of the researcher shall not be permitted.

Article 29:

In case of necessity, and upon the researcher's request recommended by his work place and subject to the approval of the authority holder, the researcher's annual leave may be split into two parts on condition that in any case each part is not less than one third of his annual leave. The researcher shall take either of the two parts within the same year.

Article 30:

1. To meet work exigencies, or upon the researcher's request, the University Rector or University Council may defer the researcher's annual leave (or part of it) thereof by no more than six months from the beginning of a new year of contracting.
2. To meet work exigencies, the University Rector or University Council may shift the researcher's weekend.
3. To meet work exigencies, upon the approval of the researcher, the University Rector or University Council may cancel the annual leave or part thereof. He/she shall receive a compensation for the leave with a sum of money equal to his salary in that year and shall not be entitled to a travel ticket in case of cancelling the whole leave.
4. To meet work exigencies, upon the approval of the researcher, the University Rector or University Council may repeal the two feasts' holidays (Eid Al-Fitr and Eid Al-Adha) or part of them, and the one-day-holiday on the National Day. He/she shall receive a compensation for the repealed leave with a sum of money equal to his/her salary in that year.

Article 31:

On condition of the authority holder's approval, the researcher may be granted fully-paid emergency leaves with a sum of no more than 10 days; transportation allowance shall be deducted. These are deducted from his annual leave and are eligible to no travel tickets.

Article 32:

The University Rector or University Council may grant the researcher an unpaid exceptional leave for no more than 6 months for the circumstances to be considered by the University. His/her service shall be treated as uninterrupted, but he is entitled to none of the advantages listed in his/her contract.

4. The number of children benefitting from the payment shall not be more than 4 and the total sum of tuition fees shall not exceed 25000 SR annually according to the following:
 - **10000 SR for the first child;**
 - **7500 SR for the second child;**
 - **5000 SR for the third child and**
 - **2500 SR for the fourth child.**

Article 27:

During the contract, the researcher and his/her family shall benefit from the health care offered by King Saud University Medical City; thus, he/she and his/her family members are not entitled to any medical insurance.

Leaves

Article 28:

1. In addition to weekends, the researcher is entitled to a fully-paid annual leave of 45 days paid on the start; transportation allowance is deducted. Proportionate leave is due for fractions of a year. He/she is entitled to that once he/she finishes a month of work and he/she is granted the leave according to the days of work he finishes.
2. Research Assistants (A&B) are entitled to a fully-paid annual leave of 60 days at the end of the year; transportation allowance is deducted.
3. The leave may be less than that prescribed herein, subject to a written agreement between the two parties. The authority holder has the right to determine the start and end of the leave; absences and exceptional leaves carry no University leave entitlement.
4. The researcher is granted the two feasts' holidays (Eid Al-Fitr and Eid Al-Adha) in accordance with the rules for governmental officials.
5. The researcher is granted a one-day-holiday on the National Day, or according to the organizing orders and regulations.

Article 24:

Travelling shall be by the shortest air route, and the carrier shall be The Saudi Arabian Airlines (SAUDIA) wherever its services are available. The University shall provide the researcher with the travel tickets due. In some exceptional cases, the University may permit the researcher to purchase them and reimburse him/her afterwards; in which case he/she shall only be entitled to half of their value.

Article 25:

1. On completion of two years' service with the University, the researcher with a PhD degree (or the equivalent) is entitled to an end of service gratuity at the rate of half of his monthly salary for each year. On completion of five years' service with the University, he/she is entitled an end of service gratuity at the rate of one monthly salary for each year; with a maximum of 100000 SR. This is only granted for complete years and an uninterrupted in-service time.
2. If the researcher with a BA degree or an MA degree finishes two years of working for the University, he/she is entitled to an end of service gratuity at the rate of half of his monthly salary for each year starting from beginning of his contact with the university. On completion of five years' service with the University, he/she is entitled an end of service gratuity at the rate of one monthly salary for each year; with a maximum of 50000SR on the basis of his/her last salary. This is only granted for complete years and an uninterrupted in-service time.
3. Assistant Researchers (A&B) are not entitled to an end of service gratuity, but are granted a letter of testimony of the period spent working for the University.

Article 26:

The University may bear the actual tuition fees of his/her children, and excluding their school transportation; Assistant Researchers (A&B) are excluded. This shall cover schooling from the first year of elementary school to the completion of high school on condition that:

1. They don't get admission at public schools;
2. Their ages are between 6 and 18 years old;
3. Their education is inside Saudi Arabia; as no tuition fees are paid for those whose education is outside Saudi Arabia.

Article 21:

- A. If either the female researcher or her male escort (Mahram) is under contract with the University, and the other with another employer, tickets are granted by the body disbursing the housing allowance.
- B. If the male contractor had dependents under contract with another employer that provides them with tickets, the dependents' right to these tickets is dropped.

Article 22:

The researcher shall travel on duty within the Kingdom or abroad by air; according to the exigencies of work, and on the economy class of the available airline. The University may permit the researcher to travel by land at his/her own expense on condition that this doesn't affect his arrival on time at his/her place of work. In this case, the researcher shall be entitled a compensation equivalent to half of the economy excursion airfare. If the exigencies of duty entails travel of the researcher to a location not connected by air transport, the University may permit him/her to travel by land at his/her own expense; whereupon he/she shall be entitled to a compensation equivalent to the cost of overland public transport.

Article 23:

The researcher's family means:

1. The male researcher's wife, the female researcher's husband, or the female researcher's male escort (Mahram).
2. Sons under 18 of age.
3. Unmarried (single) daughters.
4. The parents whom he/she legally supports; on condition that this is admitted by the competent authorities; within regulations in force at the time of application.
5. All whom he/she legally supports:
 - A. Minor brothers
 - B. Unmarried (single) sisters;on condition that the University is not financially obliged to pay anything and within regulations in force at the time of application.

Article 18:

1. The University grants each Assistant Researcher (A&B) a return ticket for him/her only; but not for his/her family members.
2. As for researchers other than Assistant Researcher (A&B), the University grants each researcher only four tickets for him/her and his/her family in case they come for residence in the KSA. This provision applies whether they accompany the contractor or come separately in accordance to the following rules:
 - A. Single tickets on coming from the domicile to the Kingdom at the start of the contract unless the contractor is already resident in the Kingdom at the time of contracting.
 - B. Annual return tickets from the Kingdom to the domicile during his/her contract when he/she is allowed to go on his/her annual leave.
 - C. Single tickets from the Kingdom to the domicile at the termination of the contract unless his/her sponsorship is transferred to another employer inside the Kingdom within regulations in force at the time of application for this transfer.

Article 19:

Unless; otherwise, determined by the University Council, basics for the researcher's ticket compensation are the following:

1. Tickets granted herein are of the economy class.
2. The researcher may reroute his due air tickets provided that no excess expense is incurred by the University, within the regulations of the airline system specified by the University.
3. Any researcher; who does not request the tickets, shall be compensated with half of their value in cash.

Article 20:

If the researcher splits up his/her annual leave; according to Article 29; herein, the University shall provide him/her with tickets for the final part only.

Article 15:

In case of deputation in an official assignment outside the University; and inside the Kingdom, the researcher is entitled to a daily deputation allowance in accordance with Table No. 1 in the scale of salaries of the ***University Regulations for Attracting Non-Saudi Researchers.***

Article 16:

On the recommendation of both the department and college councils, the authority holder may permit the researcher to attend a conference or a scientific forum within the Kingdom or abroad twice a year; on condition that the University doesn't pay for the expenses.

Required Working Hours

Article 17:

1. Researchers shall fulfill 48 hours a week performing research and training duties as well as the assigned tasks and any other relevant work.
2. The University Rector; or the University Council, may determine the start and end of the working day or split the working hours over the day according to the exigencies of work.
3. Upon the approval of the authority holder, the researcher may be assigned some academic tasks; Assistant Researchers (A & B) and the Scientific Assistant Researcher are excluded, on condition that this does not affect performing their actual functions. They shall be financially rewarded for performing these tasks by the concerned party that no excess expense is incurred by the University.

Article 12:

It is not permissible to withhold the researcher salary except with an order from a concerned authority, and the University Rector or University Council can deduct any amounts of money that are due to the state from the researcher or any amounts stated to be deducted according to any current statutes or regulations without the need for any procedures, and it is not permissible for the monthly withhold money to be more than the third of the salary except for alimony debt and in the case of congestion the priority is for alimony debt then state dues.

Allowances and Compensation

Article 13:

1. If the University didn't provide furnished housing, the new researcher or anyone on their behalf in their first contract with the University will be paid a furnishing allowance that amounts to 50% of housing allowance in a year and the furnishing allowance will be paid once during the contract duration with the University.
2. The University shall provide each Assistant Researcher (A&B) with a furnished accommodation. If there are no vacancies at the University housing, researchers are granted an accommodation allowance in accordance with the scale of salaries No. 1.
3. In case of contracting with a woman and her male escort (Mahram), they don't combine two furnishing allowances; the higher allowance is only payable.
4. A male escort (Mahram) researcher or a female researcher with a male escort doesn't have the right to receive a furnishing allowance when contracting with the University, if his/her partner works for the University or any other employer in the KSA.

Article 14:

The University shall pay to the contractor a monthly transport allowance for his/her conveyance to and from his work location; in accordance with the categories of the scale of salaries. The University may; instead of that allowance, provide him/her with a suitable means of transportation.

Article 10:

- The University provide housing for the researcher or pay them an annual housing allowance as mentioned in the scale of salaries No. 1. and it is allowed to pay this allowance beforehand at the beginning of the contract duration and then at the start of every year in renewal years.
- In the case of contracting with a woman and her male escort (Mahram) , one housing allowance is paid to the one with the higher allowance. This provision is applied if one of them is contracted with a party other than the University (Governmental or Non-Governmental), and the housing allowance won't be paid for a female researcher who is married to a Saudi man who lives in the Kingdom.

Experience

Article 11:

1. The researcher deserves annual increment in accordance with the scale of salaries No. 1. and according to **Statutes**, **Regulations** and **Resolutions** that organize them.
2. The experience is taking into account for researchers if it is in the specialty area and after earning the scientific qualification, which was the main reason the researcher was hired for and that for contracting purposes.
3. The experience is taking into account for contract employees from specified categories in Article (3) of these **Regulations** with a maximum of ten years, and the University Rector or University Council can ignore this condition in exceptional circumstances without exceeding the mentioned maximum in the scale of salaries No. 1.

Salaries and Bonuses

Article 9:

1. The Salaries are defined in accordance to table No. 1. after setting the proper title for the contracted job, and the University has the right to contract in a salary less than the one in the mentioned table if both parties agreed on that.
2. It is allowed for the authority when the researcher achieves the maximum level of their appointed degree to give them the degree bonus after two years with a recommendation from their boss.
3. It is allowed for the University Rector or the University Council to raise the salaries stated in the salaries table without exceeding 100-150% of the specified salary for graduates of Universities ranked in the 100 best Universities in Shanghai Ranking in the year of employment (Academic Ranking of World Universities (ARWU)).

Table 1: Salary scale of *Regulations* of attracting non-Saudis at King Saud University (In Saudi Riyals)

Job Title	Qualification	Minimum	Maximum	Annual Increment	Transport Allowance	Housing Allowance	Internal Deputation	External Deputation
Assistant Researcher (B)	Bachelor	1110	ineligible	ineligible	ineligible	6000	ineligible	ineligible
Assistant Researcher (A)	Master	2110	ineligible	ineligible	ineligible	9000	ineligible	ineligible
Assistant Scientific Researcher	Bachelor	3200	7000	140	400	14000	250	350
Scientific Researcher	Master	4620	9525	180	400	18000	300	450
Assistant Researcher	Doctor	6120	12150	230	600	25000	400	550
Associate Researcher	Doctor (four years of service)	7920	15900	340	600	25000	500	750
Research Professor	Doctor (professor) (eight years of service)	10320	20400	360	600	25000	600	800

Contracts

Article 5:

- A. The contract wording is between the Researcher and the University in accordance to the attached template with these Regulations - addendum No. (1).
- B. The University Council has the authority to revise and edit the contract template according to what it sees fit and doesn't conflict with these Regulations provisions and achieve public interest for the University.

Article 6:

The contract duration is one Gregorian year that is renewable for a similar duration.

Article 7:

1. The contract duration starts from the day the researcher leave his/her country to go to his/her workplace in the Kingdom in the shortest way and the duration of leaving their country and starting their work must not exceed three days and not precede the specific date of the contract beginning that the University set.
2. If the researcher living in the city where the University center located and signed their contract (Riyadh-Al-Muzahmiyya), the contract duration starts in the day the researcher starts their work according to the University instructions.
3. This contract concludes starting in the date of the researcher starting their work, and it comes into effect starting from that date.

Probation Period

Article 8:

The researcher is subjected first to a probation period for three months and the University has the right to end the contract during this period or at its end according to the paragraph text (7 or 10), Article 43; herein, where the researcher has no rights or compensations except for the salary of their work in that period.

Article 3:

The **Regulations** provisions are applied to the following categories:

1. Assistant Researcher (B) with a Bachelor's degree.
2. Assistant Researcher (A) with a Master's degree.
3. Assistant Scientific Researcher with a Bachelor's degree.
4. Scientific Researcher with a Master's degree.
5. Assistant Researcher with a Doctor's degree.
6. Associate Researcher with a Doctor's degree with four years of experience.
7. Research Professor with a Doctor's degree with eight years of experience.

Employment

Article 4:

Employing a researcher requires:

1. Availability of fund for hiring.
2. Unavailability of eligible citizen for that particular job.
3. Availability of the job tasks and responsibilities detail.
4. The applicant age must not be less than twenty years and not more than sixty years according to the Gregorian calendar, and it is allowed for the authority to exceed the maximum age limit up to ten years for Professors and Associate Professors, up to five years for Assistant Professors with recommendation from the employer, and up to three years for other categories with recommendation from their employers.
5. Being healthy and fit for service according to a recent health certificate issued by The Medical University City.
6. Has the required qualifications for the job, and it is allowed for the authority to approve recruiting the candidate with distinguished scientific expertise and reputation.
7. Not committed to a contract with any other party or university within or outside the kingdom, which prevent them from doing the job.

Definitions

Article 1:

These Regulations organize the process of attracting non-Saudi researchers to work at King Saud University.

Article 2:

Words and phrases shown below - wherever mentioned in these **Regulations** - have meanings that are associated with unless stated otherwise:

1. Kingdom: Kingdom of Saudi Arabia.
2. Domicile: The country that the researcher has its nationality and the country that the researcher lives in during their employment can be considered a domicile if residence time is more than three consecutive years.
3. Citizen: Every person who has the nationality of Kingdom of Saudi Arabia.
4. Researcher: Any non-Saudi who works in the University with a contract in the job (researcher) according to these **Regulations**.
5. Year: Means the year in the Gregorian calendar unless stated otherwise.
6. Month: Means the month in the Gregorian calendar unless the context requires calculating the duration on the basis of days which means the term "month" is 30 days in that time unless stated otherwise.
7. University: King Saud University.
8. Employment Year: The academic year where the contract between the researcher and the University was signed.
9. University Council: the Council of King Saud University.
10. Figure of authority: Rector of King Saud University or his/her representative in the written specialties in these **Regulations**.
11. Attracting: the Program of Attracting Outstanding Faculty and Researchers for King Saud University.
12. The Committee: The standing committee to implement renewal mechanism for attracted researchers.



Non-Saudis Employment Regulations in the Attracting Outstanding Faculty and Researchers Program

The vision and mission of the University is to achieve leadership and excellence in building the knowledge-based society and providing an outstanding education and creative researches to serve the community and contribute in building the knowledge economy by creating an environment conducive to learning and intellectual creativity to achieve the objectives of the strategic plan of the University 2030, which goes along with the vision of the Kingdom 2030.

Based on that, we review the relevant Statutes and Regulations including the "Non-Saudis Employment Regulations in Universities" issued in 1417H. In order to regulate the process of attracting non-Saudi researchers on the University's own funds, which contribute to develop the research and educational aspects to achieve the principle of rationalization of expenditure and operating efficiency. The Attracting Program in the University formulate the statute with the coordination of beneficiary department, which related to the University. This statute presented first time to the University Council in 1439/1440 and approved. This statute was implemented by the University Council with an approval from the minister of Education in the ministry's letter No. 25861 on 15/2/1440H.

Introduction







Non-Saudis Employment Regulations in the Attracting Outstanding Faculty and Researchers Program at King Saud University