

الموارد البشرية  
والتنمية الاجتماعية



# إطار العمل التنظيمي للائحة الوظائف التعليمية

١٤٤٢هـ

## الفصل الأول

ضوابط قبول المؤهلات التي لم يتم الحصول  
عليها عن طريق الانتظام، وتعيين الحاصلين على  
الشهادة الجامعية في رتبة (مساعد معلم)

صدرت أحكام هذا الفصل بموجب الآتي:

١- الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من المادة (٥) من لائحة الوظائف التعليمية المتعلقة بشروط التعيين على رتبة معلم ممارس المتضمنة 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.

٢- الفقرة (٢) من المادة (٥) من لائحة الوظائف التعليمية المتعلقة بشروط التعيين على رتبة مساعد معلم المتضمنة 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.

#### المادة الأولى:

تكون شروط وضوابط قبول المؤهلات التي لم يتم الحصول عليها عن طريق الانتظام على النحو الآتي:

- ١- أن يكون المؤهل والتخصص مناسباً لمجال التعليم.
- ٢- أن يكون حاصلاً على دبلوم تربوي (بالانتظام) لا تقل مدته عن عام دراسي، وأن يكون الدبلوم من الجامعات السعودية المعتمدة أو الجامعات غير السعودية بشرط معادلته من وزارة التعليم.

#### المادة الثانية:

يكون تعيين الحاصلين على الشهادة الجامعية في رتبة (مساعد معلم) بناءً على الحاجة الفعلية التي تقدرها الوزارة وفق الضوابط الآتية:

- ١- أن يتوفر التخصص المناسب للوظيفة التعليمية في رتبة مساعد معلم.
- ٢- أن يقتصر التعيين على من سيؤدون أعمالاً على هذه الرتبة في المدارس.
- ٣- أن تستجد مهمات وظيفية في وظائف هذه الرتبة تتطلب توفر مؤهل لا يقل عن الدرجة الجامعية.



## الفصل الثاني

المؤهلات والتخصصات المناسبة لمجال التعليم

صدرت أحكام هذا الفصل بموجب المادة (٦) من لائحة الوظائف التعليمية المتضمنة أن تُحدد المؤهلات والتخصصات المناسبة لمجال التعليم بالاتفاق بين الوزارة ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

#### المادة الثالثة:

تكون المؤهلات والتخصصات المناسبة لمجال التعليم وفقا لدليل التخصصات لشغل الوظائف التعليمية المقررة من قبل وزارة التعليم بما يتفق مع دليل تصنيف الوظائف في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

#### المادة الرابعة:

تقوم وزارة التعليم بالاتفاق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتحديث المستمر على دليل التخصصات لشغل الوظائف التعليمية.

## الفصل الثالث

شروط وضوابط إقرار عدم الصلاحية خلال فترة  
التجربة

صدرت أحكام هذا الفصل بموجب الفقرة (٣) من المادة (٨) من لائحة الوظائف التعليمية المتضمنة أن تضع الوزارة بالاتفاق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية شروطاً وضوابط لإقرار عدم الصلاحية خلال مدة التجربة، وتنسق مع الهيئة في شأن المعايير المهنية اللازمة لذلك.

#### المادة الخامسة:

تُعد الجهة الحكومية التي يعمل بها المشمول بلائحة الوظائف التعليمية تقريراً عن عمله أثناء مدة التجربة حسب النماذج المعتمدة، على أن يعتمد الوزير المختص التقرير قبل انتهاء مدة التجربة.

#### المادة السادسة:

تمتد مدة التجربة لسنتين كاملتين، وإذا تغيب المشمول باللائحة عن عمله أثناء مدة التجربة بسبب نظامي أو بغيره ولم يترتب عليه إنهاء خدمته، تمتد مدة التجربة بقدر الفترات التي تغيبها.

#### المادة السابعة:

تثبت عدم صلاحية المشمول بلائحة الوظائف التعليمية للعمل خلال مدة التجربة في حال تحقق أي مما يأتي:  
- حصوله على درجة غير مرضي (أو ما يعادلها) في نتيجة تقويم الأداء للسنة الأولى أو الثانية.  
- شموله بأي من حالات الإبعاد عن مزاولة مهنة التعليم الواردة في المادة الرابعة عشرة من اللائحة.

#### المادة الثامنة:

إذا ثبت خلال مدة التجربة عدم صلاحية المشمول باللائحة للعمل، يفصل بقرار ممن يملك قرار تعيينه على أن يصدر القرار قبل انتهاء مدة التجربة.

## الفصل الرابع

شروط وضوابط التكليف بالنصاب التعليمي



صدرت أحكام هذا الفصل بموجب الآتي:

١- الفقرة (٢) من المادة (٩) من لائحة الوظائف التعليمية، المتضمنة أنه يجوز لوزارة التعليم -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.

٢- الفقرة (٣) من المادة (٩) من لائحة الوظائف التعليمية، المتضمنة أنه يجوز لوزارة التعليم -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 بناءً على ضوابط تحدد مقدارها وشروط صرفها بالاتفاق بين وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

٣- الفقرة الفرعية (د) من الفقرة (١) من المادة (٣٢) من لائحة الوظائف التعليمية، المتضمنة أن تقوم وزارة التعليم - تنفيذاً لأحكام اللائحة. بوضع الضوابط المنظمة لتخفيض النصاب التعليمي أو الإعفاء منه.

#### المادة التاسعة:

يجوز تكليف المشمول بلائحة الوظائف التعليمية الذي يقل نصابه عن الحصص المقررة في اللائحة تكليفاً جزئياً وفقاً للشروط والضوابط الآتية:

- ١- أن يكون التكليف وفقاً لمقتضيات المصلحة التعليمية عند حصول عجز لا يمكن تسديده نهائياً من داخل المدرسة.
- ٢- ألا يزيد نصابه التعليمي بعد التكليف على (٢٠) حصة صفية لرتبتي معلم ومعلم ممارس، و (١٨) حصة صفية لرتبة معلم متقدم، و (١٤) حصة صفية لرتبة معلم خبير.
- ٣- ألا يزيد النصاب التعليمي لمعلم التربية الخاصة بعد التكليف على (١٦) حصة صفية لرتبة معلم ممارس، و (١٤) حصة صفية لرتبة معلم متقدم، و (١٢) حصة صفية لرتبة معلم خبير.
- ٤- لا يعد تكليفاً، عمل المشمول باللائحة في مدرسة أخرى إذا كانت المدرسة ضمن مجمع واحد.

#### المادة العاشرة:

يبدأ التكليف من تاريخ صدور القرار حتى نهاية العام الدراسي ما لم تقتض المصلحة التعليمية إنهاؤه أو استمراره لمدة أطول.

#### المادة الحادية عشرة:

- يجوز تكليف المشمول بلائحة الوظائف التعليمية الذي استوفى نصابه من الحصص المقررة في اللائحة وفقاً للضوابط والشروط الآتية:
- ١- أن يكون التكليف وفقاً لمقتضيات المصلحة التعليمية عند حصول عجز لا يمكن تسديده بأليات سد العجز.
  - ٢- موافقة المشمول باللائحة على التكليف.
  - ٣- أن لا تزيد الحصص الزائدة على خمس حصص وللوزير في حالة الضرورة الاستثناء من ذلك
  - ٤- يصدر الوزير القواعد والمعايير المنظمة لذلك بما في ذلك التعليم عن بعد

#### المادة الثانية عشرة:

يصرف للمكلف بحصص زائدة على النصاب التعليمي المقرر في اللائحة، أو من يكلف بتعليم الكبار مكافأة مالية بمقدار (مائة ريال) عن كل حصة في جميع مراحل التعليم.

#### المادة الثالثة عشرة:

يجوز للوزارة تخفيض النصاب التعليمي المقرر بلائحة الوظائف التعليمية للمشمول باللائحة للمكلفين بمهام تربوية بما يحقق المصلحة التعليمية بما لا يقل عن ثلاث حصص.

#### المادة الرابعة عشرة:

يجوز للوزارة الإعفاء من النصاب التعليمي المقرر في لائحة الوظائف التعليمية للمشمول باللائحة في حالة تكليفه بأعمال إدارية وفقاً لما نصت عليه المادة (١٨) من اللائحة.



الفصل الخامس  
شروط وضوابط ومعايير ترقية من يكون أدائه  
متميزاً

#### المادة الخامسة عشرة:

يجوز للوزير ترقية من يشغل رتبة معلم ممارس أو معلم متقدم الى الرتبة التي تليها مباشرة استثناءً من المدة المنصوص عليها في الفقرة (أ/١) من المادة (١٠) من خلال لجنة يتم تشكيلها بقرار من الوزير على ان تتم مراعاة الشروط والضوابط والمعايير الآتية:

١- أن يكون قد حصل على نتيجة تقويم أداء وظيفي في السنتين الاخيرتين جميعها لا يقل عن (٩٥) درجة أو ما يعادلها.

٢- أن يكون حاصلاً على الرخصة المهنية اللازمة بنسبة لا تقل عن الآتي:

أ- (٨٥%) في كل اختبار (العام والتخصصي) للترقية لرتبة معلم متقدم.

ب- (٩٠%) في كل اختبار (العام والتخصصي) للترقية لرتبة معلم خبير.

وفي حال تطلب الحصول على الرخصة المهنية اختباراً واحداً فيجب أن تكون النسبة ٩٠% للترقية لرتبة معلم متقدم، و٩٥% للترقية لرتبة معلم خبير.

٣- أن يكون قد أمضي مدة لا تقل عن سنتين في الرتبة التي يشغلها

٤- أن لا يتجاوز عدد من تم ترقيتهم استثناءً في السنة المالية نسبة (١%) من عدد الموظفين المشمولين بسلم الوظائف التعليمية في الجهة.



## الفصل السادس

التكليف بأعمال بعض الوظائف الإدارية التي تتطلب  
خبرات تعليمية

صدرت أحكام هذا الفصل بموجب المادة (١٨) من لائحة الوظائف التعليمية المتضمنة أنه 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.

#### المادة السادسة عشرة:

يجوز تكليف المشمول بلائحة الوظائف التعليمية بأعمال بعض الوظائف الإدارية وفق الشروط الآتية:

- ١- أن تكون الوظائف الإدارية التي سيكلف بأعمالها تتطلب خبرات تعليمية.
- ٢- أن يكون المكلف قد حصل على نتيجة تقويم أداء وظيفي لا يقل عن (جيد جداً) في السنتين الأخيرتين أو ما يعادله.
- ٣- أن تتوفر لدى المكلف خدمة تعليمية لا تقل عن ست سنوات.

#### المادة السابعة عشرة:

ألا تزيد مدة التكليف على أربع سنوات، ويجوز تمديدها لمدة أو مدد لا تزيد على أربع سنوات أخرى بحد أقصى، يعود بعدها المكلف إلى مزاولة مهام وظيفته الأصلية، وللوزير الاستثناء من هذا الشرط.

#### المادة الثامنة عشرة:

- ١- للوزير تحديد القطاعات والوحدات الإدارية بالوزارة التي تتطلب الحاجة فيها إلى تكليف أي من شاغلي الوظائف التعليمية حسب الاحتياج لانتظام أعمالها.
- ٢- للوزير الموافقة على اعارة شاغلي الوظائف التعليمية بناء على طلب أجهزة الدولة والقطاعات المختلفة وفق ما يراه محققاً للمصلحة الوطنية دون الاخلال باحتياج المرافق التعليمية بناء على ما نصت عليه اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.

## الفصل السابع

شروط التكليف بمهمات الصحة المدرسية أو أمين  
مصادر التعلم أو المرشد الطلابي أو رائد النشاط  
وضوابطه ومدده

صدرت أحكام هذا الفصل بموجب المادة (٢٢) من لائحة الوظائف التعليمية المتضمنة أنه 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 وزارة التعليم بالاتفاق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

#### المادة التاسعة عشرة:

مع مراعاة ما ورد في المادتين (الثالثة عشرة والرابعة عشرة) من هذا الإطار؛ يجوز تكليف المشمول باللائحة بالقيام بمهام الصحة المدرسية أو أمين مصادر التعلم أو المرشد الطلابي أو رائد النشاط وفق الشروط التالية:

- ١- أن يكون حاصلًا على الدرجة الجامعية.
- ٢- أن تتوفر لديه خدمة تعليمية لا تقل عن خمس سنوات.
- ٣- أن يكون حاصلًا على نتيجة تقويم أداء وظيفي في السنتين الأخيرتين لا يقل عن (جيد جداً) أو ما يعادله.
- ٤- أن يكون حاصلًا على تأهيل أو تدريب تخصصي مناسب في مجال المهمة المكلف بها.

#### المادة العشرون:

لا تزيد مدة التكليف للقيام بمهام الصحة المدرسية أو أمين مصادر التعلم أو المرشد الطلابي أو رائد النشاط على أربع سنوات، ويجوز تمديدها لمدة أو مدد مماثلة بحسب ما تقتضيه المصلحة التعليمية.





الفصل الثامن  
قواعد معالجة حالات انتهاء الخدمة لأسباب  
غير طبيعية

صدرت أحكام هذا الفصل بموجب الفقرة (٧) من المادة (٢٩) من لائحة الوظائف التعليمية المتضمنة أنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة 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 وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

#### المادة الحادية والعشرون:

لا يمنع من صرف مكافأة نهاية الخدمة لمن يتم إنهاء خدمته من المشمولين باللائحة لسبب غير الأسباب المنصوص عليها في اللائحة، في الحالات الآتية:

١- إلغاء الوظيفة.

٢- فقد المشمول باللائحة بعد مضي مدة يحددها مجلس الوزراء.

٣- الحالات التي تظهر مستقبلاً ويتم الاتفاق عليها بين الوزارة ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.



# الفصل التاسع

## التطوير المهني

صدرت أحكام هذا الفصل بموجب الفقرات الفرعية (ج) من الفقرة (ا) من المادة (٣٣) من لائحة الوظائف التعليمية المتضمنة أن تتولى وزارة التعليم تنفيذاً لأحكام اللائحة الآتي:  
ج- تحديد أساليب التطوير المهني وتقويم الأداء المهني لشاغلي الوظائف التعليمية، وتحديد أسلوب قياسها وتحقيقها وإجراءاتها وضوابطها.

#### المادة الثانية والعشرون:

تعد أساليب وضوابط التطوير المهني التعليمي من المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي وفقاً لاختصاصاته الواردة في تنظيمه.

#### المادة الثالثة والعشرون:

تقوم وزارة التعليم بالتنسيق مع المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بتحديد إجراءات وقياس أساليب التطوير المهني وكيفية تحقيقها بما يدعم استراتيجية الوزارة وأهداف العملية التعليمية.



## الفصل العاشر

### تقويم الأداء الوظيفي

صدرت أحكام هذا الفصل بموجب الفقرة الفرعية (هـ) من الفقرة (ا) من المادة (٣٣) من لائحة الوظائف التعليمية المتضمنة أن تتولى وزارة التعليم تنفيذاً لأحكام اللائحة الآتي:  
هـ - إعداد ضوابط إدارة الأداء ونماذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية بالاتفاق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

#### المادة الرابعة والعشرون:

إدارة الأداء: هي عملية تعنى بقياس أداء الموظف من خلال أسس ومعايير ومستويات محددة مرتبطة بأهداف الجهة الحكومية.  
١- الجدارات: مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والخصائص السلوكية والفنية التي تمكن المشمول باللائحة من أداء عمله بشكل فاعل.  
٢- معيار القياس: التحديد الكيفي عن وحدة قياس ناتج الأداء.  
٣- الوزن النسبي: المقدار النسبي الذي يعبر عن أهمية الجدارة.  
٤- التقدير العام لأداء المشمول باللائحة: قيمة كمية تعبر عن المستوى الإجمالي لأداء المشمول باللائحة المرتبط بالجدارات في نهاية فترة زمنية محددة من دورة الأداء، ويتم حسابه وفق ما تحدده وزارة التعليم.  
٥- دورة الأداء: هي السنة الخاضعة لتقويم الأداء، ويكون انتهاءؤها متزامناً مع نهاية السنة الدراسية.

#### المادة الخامسة والعشرون:

تقوم الجهة الحكومية بتطبيق عملية إدارة الأداء بهدف رفع أداء موظفيها وزيادة إنتاجيتهم بشكل مستمر ويهدف ذلك بشكل أساسي إلى تحقيق الآتي:  
١. ترسيخ منهج يضمن ربط عملية قياس الأداء وتقدير الإنجازات والنتائج المتميزة.  
٢. تحسين وزيادة إنتاجية الموظف من خلال تقويم أداء ينسجم مع الأهداف الاستراتيجية التي تسعى الجهة الحكومية إلى تحقيقها.  
٣. تشجيع وتعزيز الإنجازات الفردية بما يحقق روح العمل الجماعي.  
٤. تعزيز ثقافة التعلم المستمر وزيادة فرص التطوير الاحترافي المهني للموظف.  
٥. تمكين الجهة الحكومية من تحديد وتقدير الموظفين الذين يتمتعون بمستوى أداء مرتفع وتحفيزهم بشكل مستمر.  
٦. وضع أسس واضحة لقياس مدى الإسهامات الفعلية في تحقيق وإنجاز الأهداف الاستراتيجية للجهة الحكومية.  
٧. تمكين الجهة الحكومية من تحديد الموظفين ذوي الأداء المنخفض وإعداد خطط لتطوير أدائهم.

#### المادة السادسة والعشرون:

يكون تقويم الأداء للمشمول باللائحة وفق الأحكام النظامية الواردة بهذا الإطار والنماذج والإجراءات ذات العلاقة التي تعدها وزارة التعليم.

### المادة السابعة والعشرون:

- أ- تتمثل أسس قياس أداء المشمول باللائحة في الجدارات.  
 ب- يكون معيار قياس أداء المشمول باللائحة من خلال المعيار الكيفي، ويتم اختيار المعيار المناسب حسب طبيعة عمل المشمول باللائحة الخاضع لقياس الأداء.  
 ج- تكون مستويات قياس الأداء كالآتي:

وصف التقدير	درجة التقدير	الدرجة النسبية
ممتاز	٥	١٠-٩٠
جيد جدا	٤	٨٩-٨٠
جيد	٣	٧٩-٧٠
مرض	٢	٦٩-٦٠
غير مرض	١	أقل من ٦٠

### المادة الثامنة والعشرون:

يكون تقويم أداء المشمول باللائحة المنقول من قبل رئيس الوحدة التنظيمية المنقول إليها متى أمضى مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر فيها، وفي حال لم يمض تلك المدة يكون تقويم أدائه من قبل رئيس الوحدة التنظيمية المنقول منها\*.

### المادة التاسعة والعشرون:

يكون تقويم الأداء المشمول باللائحة خلال مدة التدريب أو الدراسة أو الإعارة التي تزيد مدتها على ستة أشهر خلال دورة الأداء الواحدة في ضوء التقارير التي ترد للجهة الحكومية من جهة التدريب أو الدراسة أو الإعارة، وفي حال تعذر ورودها فيؤخذ نتيجة تقويم الأداء للعام السابق.

### المادة الثلاثون:

يكون تقويم الأداء عن المشمول باللائحة خلال الإجازات الطويلة التي تزيد على ستة أشهر خلال دورة الأداء الواحدة في ضوء عمله خلال المدة السابقة للإجازة.

### المادة الحادية والثلاثون:

يكون إعداد تقويم الأداء الوظيفي من قبل الرئيس المباشر بالاشتراك مع المشرف التربوي للعاملين في الميدان التعليمي ويكون اعتماده من قبل صاحب الصلاحية.

### المادة الثانية والثلاثون:

يجب على الرئيس المباشر عند إعداد تقويم الأداء الوظيفي للمشمول باللائحة الرجوع إلى سجل تدوين الملاحظات وتقرير الإنجاز وسجل متابعة الأداء وأي مصادر أخرى تساعد على تحقيق الدقة والموضوعية.

\* يقصد بالوحدة التنظيمية على سبيل المثال: ديوان الوزارة - إدارات التعليم - مكاتب الإشراف - وغيرها

### المادة الثالثة والثلاثون:

يحفظ تقويم الأداء المعد عن المشمول باللائحة بعد اعتماده لدى إدارة الموارد البشرية (شؤون المعلمين) وعليها تزويده بنسخة منه.

### المادة الرابعة والثلاثون:

تقوم الوحدة التنظيمية المختصة بالجهة الحكومية بإعداد خطة لتطوير المشمولين باللائحة الحاصلين على تقدير أقل من (جيد جداً) أو ما يعادله لرفع أدائهم.

### المادة الخامسة والثلاثون:

مع مراعاة ما ورد في المادة (الرابعة والثلاثين) تبليغ الوحدة التنظيمية المختصة كتابةً المشمول باللائحة الذي يحصل على تقويم أداء بتقدير "غير مرضي" بضرورة رفع مستوى أدائه، فإذا حصل على نفس التقدير في السنة الثانية تبليغه كتابة بضرورة رفع مستوى أدائه وإلا تعرض لإنهاء خدمته في حال حصل على التقدير نفسه للسنة الثالثة، فإذا حصل في السنة الثالثة على نفس التقدير تنهى خدمته.

### المادة السادسة والثلاثون:

يجوز للمشمول باللائحة أن يتظلم من نتيجة تقويم الأداء وذلك وفقاً لإجراءات التظلم الواردة في هذا الفصل خلال عشرة أيام من تاريخ تزويده بنسخة منه.

### المادة السابعة والثلاثون:

لا يجوز تعديل تقويم الأداء الوظيفي بعد اعتماده إلا بموافقة الوزير المختص أو من ينيبه بناءً على توصية مبررة من إدارة الموارد البشرية (شؤون المعلمين) بعد تنسيقها مع الرئيس المباشر للمشمول باللائحة.

### المادة الثامنة والثلاثون:

تشكل في الجهة الحكومية بقرار من الوزير المختص لجنة لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة يكون من بينهم مدير الموارد البشرية، وتكون مهمتها فحص التظلمات الخاصة بعمليات الأداء في الجهة، وتكون مداوات اللجنة سرية، وعلى اللجنة فحص التظلم المقدم لها ودراسته، ولها مناقشة المشمول باللائحة؛ والمتظلم ومعد ومعمد التقرير، على أن ترفع اللجنة توصياتها خلال مدة لا تزيد على شهر خلال مدة العام الدراسي من تاريخ تقديم التظلم لها، إلى الوزير ليقرر ما يراه ويكون قراره نهائياً.

### المادة التاسعة والثلاثون:

يتم تقويم أداء المشمول باللائحة خلال مدة التجربة مرة واحدة على الأقل لتحديد مدى صلاحيته للاستمرار في شغل الوظيفة.





# الفصل الحادي عشر

## أحكام عامة

**المادة الأربعون:**

يعمل بهذا الإطار فور نفاذ هذه اللائحة.

**المادة الحادية والأربعون:**

يتم تقييم ومراجعة هذا الإطار خلال مدة عامين من تاريخ نفاذه.



لمزيد من المعلومات، الرجاء التواصل مع

[www.hrsd.gov.sa](http://www.hrsd.gov.sa)