

عقد عمل للمعلمين والمعلمات السعوديين
(مدعوم من صندوق تنمية الموارد البشرية)

تم إبرام هذا العقد في يوم / / ١٤هـ الموافق / / ٢٠م بين كل من :
أولاً : ومركزها الرئيسي وعنوانها : ص. ب الرمز البريدي.....

هاتف..... مسجلة بالترخيص رقم..... ويمثلها في هذا العقد

طرف أول

ثانياً : الجنس ، بموجب الهوية الوطنية رقم

مصدرها تاريخها / / ١٤هـ ، عنوانه : ص ب الرمز البريدي

طرف ثاني

حيث تقدم الطرف الثاني للعمل لدى مدارس الطرف الأول مقراً بعدم ارتباطه بوظيفة أخرى حكومية أو أهلية
واتفق الطرفان وتراضيا بعد إقرارهما بأهليتهما الكاملة المعتبرة شرعاً ونظماً على التعاقد وفق ما يلي :

البند الأول : الوظيفة ومكان العمل :

أ . أن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه بوظيفة تعليمية ، وتشمل (مدير /
مديرة مدرسة (في حال كان على حساب المالك) ، وكيل / وكيلة (مساعدة) ، مشرف تربوي / مشرفة
تربوية (يتولى الإشراف على تدريس المواد الدراسية) ، معلم / معلمة (كل المواد الدراسية) ، معلم /
معلمة للتربية الخاصة ، مرشد طلابي / مرشدة طلابية ، أمين / أمينة مصادر تعلم أن يكون المرشح
حاصلاً على الدرجة الجامعية (بكالوريوس أو ماجستير) في تخصص (المكتبات و المعلومات أو
تخصص تقنيات التعليم) ، رائد نشاط (على أن يكون لديه خبرة تدريسية) ، محاضر / محاضرة مختبر
أن يكون المرشح حاصلاً على الدرجة الجامعية (بكالوريوس) في احد التخصصات التالية (كيمياء -
فيزياء - بيولوجيا - جيولوجيا) ، في مدارس الأهلية بمدينة.....
منطقة / محافظة

ب . لا يجوز للطرف الأول تكليف الطرف الثاني بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن مهام الوظيفة التعليمية
بغير موافقته الكتابية إلا في حالة الضرورة التي تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً
في السنة .

ج - لا يجوز للطرف الأول نقل الطرف الثاني من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته خارج المدينة إذا كان من شأن النقل أن يلحق بالطرف الثاني ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل .

البند الثاني : مدة العقد وفترة التجربة :

أ - أبرم هذا العقد لمدة إثنا عشر شهراً ، تبدأ من تاريخ/...../١٤هـ ، وتتجدد تلقائياً لمدة مماثلة ما لم يخطر أحد الطرفين الآخر قبل نهاية العقد برغبته بعدم التجديد قبل نهايته بثلاثين يوماً .
ب - يخضع الطرف الثاني لفترة تجربة مدتها (٩٠) يوماً ابتداءً من تاريخ بداية العقد الموضحة في الفقرة (أ) ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية ، ويكون للطرفين إنهاء هذا العقد خلال هذه المدة .

ج - لا يجوز وضع الطرف الثاني تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى الطرف الأول .
د . إذا انتهى العقد خلال فترة التجربة فإن أي من الطرفين لا يستحق تعويضاً كما لا يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة .

البند الثالث : واجبات طرفي العقد :

أ - يجب على الطرف الأول ما يلي :

- ❖ أن يعامل الطرف الثاني بالاحترام اللائق.
 - ❖ أن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامة الطرف الثاني ودينه.
 - ❖ ألا يحتجز دون سند قضائي أجر الطرف الثاني أو جزءاً منه .
 - ❖ ألا يحسم أي مبلغ من أجر الطرف الثاني إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة رقم (٩٢) من نظام العمل ، ووفقاً لأحكام المادة (٩٣) من النظام.
 - ❖ أن يعطى الطرف الثاني وبناءً على طلبه شهادة خدمة عند انتهاء خدمته لديه ، وأن يعيد للطرف الثاني جميع ما أودعه لديه وفقاً للمادة رقم (٦٤) من نظام العمل .
 - ❖ أن يحدد مادة التدريس وفقاً للتخصص في المرحلتين المتوسطة والثانوية.
 - ❖ أن يلتزم بأن لا يزيد النصاب التدريسي للطرف الثاني عن الحد الأقصى الذي تحدده وزارة التربية والتعليم.
 - ❖ عدم توقيع جزاء تأديبي على الطرف الثاني إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه بموجب محضر ، وأن يكون الجزاء وفقاً لما جاء في نظام العمل أو في لائحة تنظيم العمل.
 - ❖ أن يُطلع الطرف الثاني على لوائح تنظيم العمل لديه وفقاً للمادة رقم (١٣) من نظام العمل .
- ب - واجبات الطرف الثاني :

- ❖ أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات الطرف الأول - بما في ذلك التعليمات الصادرة من وزارة التربية والتعليم - إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف النظام أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر .
- ❖ أن يعتني بعناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة للطرف الأول الموضوعة تحت تصرفه ، أو التي تكون في عهده ، وأن يعيد إلى الطرف الأول المواد غير المستهلكة .
- ❖ أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل .
- ❖ أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الطلاب والأشخاص العاملين فيه .
- ❖ أن يخضع - وفقاً لطلب الطرف الأول - للفحوص الطبية التي يرغب الطرف الأول في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه للتحقق من خلوه من الأمراض المعدية أو السارية .
- ❖ أن يحفظ أسرار وظيفته ، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة الطرف الأول .
- ❖ أن يلتزم بمسؤولية العمل التربوي والتعليمي والإداري وما تقتضي به الأنظمة ذات العلاقة
- ❖ أن يراعي مصالح الطلاب / الطالبات ، والتعامل معهم وفقاً للأنظمة والتعليمات التربوية
- ❖ عدم الاتصال المباشر بأولياء الأمور إلا عن طريق من له الصلاحية بالمدرسة.
- ❖ الامتناع عن ممارسة الدروس الخصوصية أو العمل بها لدى جهات أخرى سواء بأجر أو بدون أجر.
- ❖ يلتزم الطرف الثاني بحضور الدورات التدريبية التي يقيمها الطرف الأول ، كما يلتزم بالخضوع للفحوصات التعليمية المقررة من وزارة التربية والتعليم.

البند الرابع : الأجر والمزايا :

يستحق الطرف الثاني الراتب والبدايات والمزايا التالية :

أ - أجر شهري ومقداره (٠٠٠٠٠) ريال ، وبدل نقل مقداره (٦٠٠) ريال ، بدلات أخرى (.....) ، تصرف في نهاية كل شهر بما في ذلك العطلة الصيفية.

ب - يتم إيداع الأجر في حساب الطرف الثاني من قبل الطرف الأول وصندوق تنمية الموارد البشرية بالنسبة للأجر مناصفة خلال فترة الدعم ، في ذلك الحساب وأن يستمر الطرف الأول بإيداع كامل الأجر من قبله بعد انتهاء فترة الدعم.

ج - يوفر الطرف الأول الرعاية الصحية للطرف الثاني، وفق الأنظمة المرعية.

د - يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية منذ بداية سريان هذا العقد ، وذلك وفقاً لما ورد في نظام التأمينات الاجتماعية.

البند الخامس : ساعات العمل والراحة الأسبوعية :

- أ - تحدد ساعات العمل اليومية للطرف الثاني بما لا تزيد عن ثمان ساعات يومياً أو ثمان وأربعون ساعة أسبوعياً. وبما لا يزيد عن ست ساعات عمل يومياً أو ستة وثلاثون ساعة أسبوعياً في شهر رمضان .
- ب - يثبت الطرف الثاني حضوره وانصرافه حسب الطريقة التي يحددها الطرف الأول لمتابعة ساعات الدوام .
- ج - في حالة تكليف الطرف الثاني بساعات عمل إضافية يستحق أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليها ما مقداره ٥٠٪ من أجره الأساسي .
- د - إذا اقتضت مصلحة العمل تكليف الطرف الثاني بالقيام ببعض الحصص الزائدة عن النصاب التدريسي الأقصى ، فإن الطرف الثاني يستحق عن كل حصة زائدة مبلغاً وقدره (٠٠٠٠) ريال.

البند السادس : الإجازات :

- أ - يتم التمتع بالإجازة السنوية خلال العطلة الصيفية بحيث لا تقل عن (٢١) يوماً وتزداد إلى ما لا يقل عن (٣٠) يوماً إذا أمضى الطرف الثاني خمس سنوات في الخدمة.
- ب - للموظف التمتع بإجازة بأجر كامل في عيدي الفطر والأضحى واليوم الوطني كما يحددها قرار وزير العمل واللائحة التنفيذية لنظام العمل .
- ج - يستحق الموظف إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :
- ❖ إجازة ما بين الفصلين التي تقررها وزارة التربية والتعليم.
 - ❖ في حالة زواجه ثلاثة أيام .
 - ❖ في حالة وفاة زوجه أو أحد فروعه أو أصوله ثلاثة أيام .
 - ❖ في حالة ولادة مولود له يوم واحد .
 - ❖ في حالة وفاة زوج المرأة العاملة تستحق إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن ١٥ يوماً من تاريخ الوفاة . ولها الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة (١١٥) يوماً ، وتعتبر خدمتها مستمرة خلالها . ويحق للطرف الأول أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .
- د - يحق للطرف الثاني الحصول على إجازة لمرة واحدة طوال خدمته لأداء فريضة الحج لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً وفقاً للمادة رقم (١١٤) من نظام العمل .
- هـ - يحق للطرف الثاني إذا ثبت مرضه بموجب تقرير طبي صادر من جهة حكومية أو جهة معتمدة لدى الطرف الأول إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى ، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء كانت هذه الإجازة

متصلة أو متقطعة (يقصد بالسنة الواحدة : السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية) ، وفي جميع الأحوال يجوز للطرف الأول التحقق من صحة التقرير الطبي المقدم من الطرف الثاني .

و - يجوز للطرف الثاني وبموافقة الطرف الأول الحصول على إجازة دون أجر يتفق الطرفان على تحديد مدتها ، ويُعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

ز - للمرأة العاملة (الطرف الثاني) إجازة وضع لمدة أربعة أسابيع قبل التاريخ المحدد للوضع ، وستة أسابيع لاحقة له . وذلك بنصف أجر إذا كانت الخدمة سنة فأكثر وبأجر كامل إذا كانت الخدمة بلغت ثلاثة سنوات فأكثر .

ح - إذا استفادت المرأة العاملة من إجازة الوضع بأجر كامل فإنها لا تستحق أجر الإجازة السنوية عن تلك السنة ، أما إذا استفادت من الإجازة بنصف الأجر فإنها تستحق نصف أجر الإجازة السنوية عن نفس السنة .

ط - لا يجوز للطرف الثاني أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا العقد أن يعمل لدى منشأة أخرى ، فإذا ثبت ذلك فللطرف الأول أن يحرم الموظف من أجره مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر .

البند السابع : نهاية الخدمة :

أ - يحق للطرف الأول فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض بشرط أن يتيح للطرف الثاني الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ ، في الحالات التالية :

❖ إذا وقع من الطرف الثاني اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

❖ إذا لم يؤد الطرف الثاني التزاماته الجوهريّة المترتبة على عقد العمل أو لم يحترم الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل الطرف الأول - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة .

❖ إذا ثبت إتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة .

❖ إذا وقع من الطرف الثاني عمداً أيّ فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بالطرف الأول على شرط أن يبلغ الطرف الأول الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

❖ إذا ثبت أن الطرف الثاني لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل .

❖ إذا كان الطرف الثاني معيناً تحت الاختبار .

- ❖ إذا تغيب الطرف الثاني دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متفرقة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من الطرف الأول للطرف الثاني بعد غيابه بعشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- ❖ إذا ثبت أن الطرف الثاني استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج و مكاسب شخصية .
- ❖ إذا ثبت أن الطرف الثاني أفشى الأسرار الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه .
- ب - يحق للطرف الثاني أن يترك العمل دون إشعار ، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها في الحالات التالية:
- ❖ إذا لم يتم الطرف الأول بالوفاء بالتزاماته التعاقدية أو النظامية الجوهرية إزاء الطرف الثاني .
- ❖ إذا ثبت أن الطرف الأول أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه .
- ❖ إذا كلفه الطرف الأول دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه ، وخلافاً لما تقرره المادة (٦٠) من نظام العمل .
- ❖ إذا وقع من الطرف الأول أو من أحد أفراد أسرته ، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف ، أو سلوك مخل بالآداب نحو الطرف الثاني أو أحد أفراد أسرته .
- ❖ إذا اتسمت معاملة الطرف الأول أو المدير المسؤول للطرف الثاني بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة .
- ❖ إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة الطرف الثاني أو صحته ، بشرط أن يكون الطرف الأول قد علم بوجوده ، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته .
- ❖ إذا كان الطرف الأول أو من يمثله قد دفع الطرف الثاني بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون الطرف الثاني في الظاهر هو الذي أنهى العقد .
- ج - يستحق الطرف الثاني عند انتهاء خدمته مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لأحكام نظام العمل .

البند الثامن : أحكام عامة :

- أ - يكون نظام العمل والقرارات واللوائح التي يصدرها وزير العمل المرجع الذي يُرجع إليه في كل ما لم يرد به نص في هذا العقد ، وكل نزاع ينشأ بخصوص تفسير هذا العقد يكون الفصل فيه لهيئة تسوية الخلافات العمالية المختصة .
- ب - يلتزم طرفي هذا العقد بضوابط وشروط الدعم الخاصة بصندوق تنمية الموارد البشرية.
- ج - يعتبر التقويم الميلادي هو وحده الذي يتخذ أساساً لجميع التواريخ التي يضمها هذا العقد.

د - يقر الطرف الثاني أن عنوانه الموضح بالعقد هو العنوان المختار ، وكل إعلام أو خطاب يرسل إليه على هذا العنوان يرتب الآثار النظامية للإبلاغ ، ويجب على الطرف الثاني إخطار صاحب العمل بأي تغيير في هذا العنوان .

البند التاسع : نسخ العقد :

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ أصلية ، نسخة لكل طرف من أطراف العقد ونسخة لصندوق تنمية الموارد البشرية ، ويحق لإدارة التربية والتعليم الإطلاع على هذا العقد .
والله الموفق ، ، ،

الطرف الأول	الطرف الثاني
الاسم :	الاسم :
التوقيع :	التوقيع :
الختم	