

المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المملكة العربية السعودية «دراسة تحليلية»

د. حمود عاطف القحطاني

أستاذ قانون الأنظمة المساعد، كلية العلوم والدراسات الإنسانية، جامعة شقراء

المستخلص:

عند تأدية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عملهم الوظيفي قد يصدر عنهم تصرفات إيجابية أو سلبية تتضمن إخلالاً بالواجبات الوظيفية أو بما هو مفروض عليهم، وبالتالي فإن ذلك قد يرتب مسؤوليتهم التأديبية، والجزاء المترتبة على ذلك. وفي ضوء تعدد أنظمة المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التدريس، تمحورت مشكلة الدراسة؛ حيث يتوجب معرفة الجهات المختصة بالمساءلة التأديبية وحدود الاختصاص بين الجهات الرقابية والمسؤولة عن المساءلة والعقاب، وبهذا تتجلى المشكلة لهذا البحث في بيان الحدود الفاصلة بين اختصاص الجهات المعنية بتأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. ولمعالجة مشكلة الدراسة؛ اتبعت الدراسة المنهج الاستقرائي التحليلي. وبينت النتائج أن التحقيق مع عضو هيئة التدريس من قبل أحد العمداء ولو لم يكن متخصصاً في الشريعة أو النظام يفتقد إلى ضمانة إجرائية في صالح المحال للتحقيق، كما أن الجامعات تتمتع بسلطة التحقيق في مجال المخالفات التأديبية مع منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس. أما إذا جرى اكتشافها المخالفة من قبل هيئة الرقابة ومكافحة الفساد أو أنها جريمة جنائية فينوط بالتحقيق للهيئة والنيابة العامة، وذلك حيث صدر بذلك الأمر الملكي رقم أ/ 277 بتاريخ 15/ 4/ 1441هـ. وبناء على هذا الأمر، تم ضم كل من هيئة الرقابة والتحقيق والمباحث الإدارية إلى الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد وتعديل اسم الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد ليصبح هيئة الرقابة ومكافحة الفساد؛ لتعني بالرقابة ومكافحة الفساد، وحماية العمل على النزاهة وتعزيز الشفافية. وجاءت توصيات الدراسة للتأكيد على النص صراحة على أن الاعتراض على القرار التأديبي الصادر من مجلس الجامعة لا يحتاج إلى تظلم سابق على رفع الدعوى؛ لاعتباره من القرارات التأديبية التي استنفدت الجهة الإدارية ولايتها بشأنها.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية التأديبية، الرقابة، مكافحة الفساد، التحقيق.

The disciplinary responsibility of faculty members in the universities of the Kingdom of Saudi Arabia

Dr. Hamood Atef AL- Qahtaney

Assistant Professor in a Law- Faculty of Science and Humanities, Shaqra University.

Abstract:

When university faculty members perform their job duties, they may emit positive or negative behaviors that include a breach of job duties or what is imposed on them, and therefore this may result in their disciplinary responsibility, and the resulting penalties, In light of the multiplicity of systems of disciplinary responsibility for faculty members, the problem of the study centered, where it is necessary to know the authorities concerned with disciplinary accountability and the limits of competence between the supervisory authorities and those responsible for accountability and punishment. To address the problem of the study, the study followed the inductive-analytical approach

The results showed that the investigation with a faculty member by one of the deans, even if he was not a specialist in Sharia or the system, lacks a procedural guarantee in favor of the subject of investigation, and it did not include provisions for appealing administrative decisions before a Board of Grievances, as well as provisions for criminal offenses, and universities have the authority The investigation in the field of disciplinary violations with its members of the teaching staff, but if the violation was discovered by the Control and Anti-Corruption Authority or it is a criminal offense, the investigation shall be entrusted to the Authority and the Public .AH 1441/15/Prosecution, until the issuance of Royal Order No. A/277 dated 4

The recommendations of the study came to emphasize the participation of a member of the judiciary in the disciplinary committee; It must also be expressly stated that objecting to the disciplinary decision issued by the University Council does not require a grievance prior to filing the case, as it is considered one of the disciplinary decisions for which the administrative authority has exhausted its jurisdiction

KeyWords: Disciplinary liability, Control and anti-corruption, Investigation

مقدمة

مما لا شك فيه أن الجامعات منارات للعلم وتقوم بدور مهم في تحقيق أهداف وطننا الغالي في بناء وطن قوي ومواطن واعٍ يتسلح بالعلم في مواجهة المستقبل، وتقوم الجامعات بمهامها واختصاصاتها المنوطة بها من خلال العاملين بها، متمثلين في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ حيث إنهم المحرك الذي من خلاله يمكن للجامعات تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، إلا أن العاملين عند تأديتهم عملهم الوظيفي قد يصدر عنهم تصرفات إيجابية أو سلبية تتضمن إخلالاً بالواجبات الوظيفية أو بما هو مفروض عليهم، وبالتالي فإن ذلك قد يربط مسؤوليتهم التأديبية، والجزاء المترتبة على ذلك.

وبنظرة تاريخية للمسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التدريس؛ فقد بدأ تنظيمها في النظام السعودي بنظام التأديب الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/7 وتاريخ 1391/2/1هـ. والذي أنشأ هيئة الرقابة والتحقيق وأرسى قواعد تأديب الموظفين، ثم نظمت بـ «لائحة منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم الصادرة بقرار مجلس التعليم العالي رقم 1417/6/4» بتاريخ 1417/8/26هـ، وصدرت مؤخرًا قرارات أسندت الاختصاص الجنائي لهيئة الرقابة والتحقيق، ثم تلاها صدور أمر ملكي ضم هيئة الرقابة والتحقيق وهيئات أخرى في هيئة جديدة سميت هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، وسحب من النيابة الاختصاص الجنائي في قضايا الفساد المالي والإداري.

الدراسات السابقة:

دراسة سلطان آل ربيع (2013) بعنوان: مسؤولية المعلم التأديبية في النظام السعودي والقانون المصري دراسة مقارنة. هدفت الدراسة إلى بيان واجبات المعلم في النظام السعودي، ومعرفة مدى انتشار سلوكيات المعلمين المخالفة للنظام السعودي، ومعرفة أسس المسؤوليات التأديبية والتأكيد على دورها في الوقاية من إخلاله بواجباته وبيان مشروعية مساءلة المعلم تأديبيًا، وأكدت الدراسة على أن كل معلم مسؤول عن نفسه وعمله ويتحمل المسؤولية التأديبية عما ارتكب من مخالفات مالية وإدارية، ويوقع عليه عقوبات منها الإنذار واللوم والخصم والحرمان من علاوة دورية واحدة والفصل والإحالة للقاعد، كما تضمن النظام الأساسي للحكم كافة الحقوق والواجبات للإنسان في الإجراءات التأديبية والجنائية.

دراسة فهد عبدالعزيز التويجري (2017) بعنوان: العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية في النظام السعودي، دراسة مقارنة. هدفت الدراسة إلى بيان المقصود بالمسؤولية والمسؤولية الجنائية مع بيان أثر الأحكام الجنائية على القرارات التأديبية وحجيتها في النظام السعودي والقانون المصري مع بيان أوجه الشبه والاختلاف بين أحكام المسؤولية التأديبية والجنائية في النظام السعودي والقانون المصري، وأكدت الدراسة على أن النظامين المصري والسعودي قد توسعا في تحديدهما لصفة الموظف العام المعني بأحكام الرشوة، وذلك بقصد إضفاء المزيد من الحماية للمصلحة العامة، كما أن الموظف العام لا يعذر بالجهل بالتعليمات أو القوانين والإجراءات التنظيمية.

دراسة حمد بن عبدالرحمن الغزي (2011) بعنوان: تأديب القضاة في نظام القضاء السعودي، دراسة تأصيلية مقارنة، وهدفت الدراسة إلى إيضاح مفهوم تأديب القضاة وبيان أحكام تأديبهم من الناحية الشرعية وموقف النظام والقانون الوضعي.

دراسة أيوب الجربوع (2014) بعنوان: نطاق العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية للعاملين في الدولة في القانون السعودي. تناولت الدراسة علاقة الدولة بالعاملين فيها في القانون السعودي ومفهوم الجريمة الجنائية

والمخالفات التأديبية والتشابه والاختلاف بين المسؤولية المترتبة على كل منهما، والتأكيد على استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية ونطاق التأثير المتبادل بين كل منهما.

دراسة محمد نصر (2013) بعنوان: المسؤولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون. بينت الدراسة المسؤولية التأديبية لمنسوبي المرافق العامة، واستعرضت جهات التحقيق وضمانات الحيدة في الجزاء، وضمانات المساءلة التأديبية وضوابط الجزاء والتظلم على القرار التأديبي والطعن القضائي. وتتميز دراستنا الحالية بأنها توضح بداية المخالفة الموجبة للمساءلة في الشريعة والنظام، كما تبين الحدود الفاصلة بين اختصاص الجهات المعنية بتأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

أهمية الدراسة:

مما لا شك أن الجامعات في المملكة العربية السعودية هي مؤسسات حكومية سواءً كان وفق مجلس التعليم أو وفق نظام الجامعات الجديد الصادر عام 1440هـ، وإن جميع من يعمل بتلك المؤسسات الحكومية هم في الأصل موظفون عموميون، وإن كانت قد صدرت اللائحة المنظمة لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، فإن إصدار تلك اللائحة لا ينفي عنهم صفة الموظفين العموميين، ولا يمنع من خطأ إخضاعهم للأنظمة واللوائح المتعلقة بالموظفين العموميين فيما لم يرد به نص لتلك اللائحة، وإن كانت هذه اللائحة قد تضمنت النص على قواعد وضوابط وإجراءات تأديبية خاصة بأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، وبهذا هل هذا الاختصاص للجامعات وهذه الضوابط تقصي غيرها من الجهات ذات الاختصاص النظامي العام؟ أم تبقى الجهات ذات الاختصاص العام دائمة وقائمة في ضبط المخالفة والتحقيق فيها وإقرار المسؤولية عنها ما لم تستخدم الجهات الأخرى (سلطة رئيس الجامعة أو عميد الكلية أو الجهة التي ترفع بالمخالفة من داخل الجامعة) حقها في التحقيق ومباشرة الدعوى التأديبية، حسب الإجراءات المنصوص عليها في اللائحة المنظمة لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم؟ وعلى ذلك، فإن الموضوع له أهمية علمية تتمثل في الآتي:

1. بيان الضوابط والإجراءات التأديبية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.
2. بيان مدى ولاية الجهات الرقابية والتأديبية صاحبة الاختصاص النظامي والولاية العامة لإجراءات التأديب مثل: الرقابة ومكافحة الفساد.
3. معرفة الجهات المعنية بتأديب أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

مشكلة الدراسة:

نظراً تعدد الأنظمة المتعلقة بالمسؤولية التأديبية عمومًا في مجال الوظيفة العامة حال وجود نظام تأديبي خاص لأعضاء هيئة التدريس؛ يتوجب معرفة الجهات المختصة بالمساءلة التأديبية وحدود الاختصاص بين الجهات الرقابية والمسؤولة عن المساءلة والعقاب، فهل إذا باشرت الجهات ذات الولاية العامة التأديب، مثل هيئة الرقابة ومكافحة الفساد سلطتها التأديبية تجاه عضو هيئة التدريس يلزم التقييد حيال ذلك بالضوابط والإجراءات المنصوص عليها في اللائحة المنظمة لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم كوجوب الإحالة من رئيس الجامعة وإسناد التحقيق بمعرفة أحد عمداء الكليات. فيما عدا عقوبة الإنذار واللوم يلزم العرض على لجنة التأديب المشكلة وفقًا لما تضمنته اللائحة، وبهذا تتجلى المشكلة لهذا البحث في تساؤل رئيس يتمثل في:

ما هي الحدود الفاصلة بين اختصاص الجهات المعنية بتأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟ كذلك ما هو أثر التحقيق على مرحلتين مع عضو هيئة التدريس على المسؤولية التأديبية، وما مدى اشتراط التظلم من القرار التأديبي الصادر من مجلس الجامعة قبل رفع دعوى الإلغاء؟ أسباب اختيار الموضوع:

ما يطرحه هذا الموضوع من إشكالية تتعلق بتنازع الاختصاص، وقلة الموضوعات التي شرحت هذه الفكرة أو تطرقت إليها.

منهج الدراسة:

المنهج الاستقرائي التحليلي لنصوص الأنظمة بالاستناد إلى المراجع العلمية وآراء الفقهاء.

الإطار العام للدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة ومنهجها، فإننا نتناول الموضوع من خلال مفهوم المسؤولية التأديبية في الشريعة والنظام السعودي، وأهداف التأديب، والعلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤوليات الأخرى، وسبب المساءلة، وهي المخالفة، مبيّنًا مفهوماً وأركانها وطبيعتها، وسلطة الإدارة في تقدير المخالفة، وحدودها، والجزاء والعقوبة المترتبة، والجهة المختصة بالمساءلة وإيقاع العقوبة، وحدود الاختصاص بين سلطة الجامعة وهيئة الرقابة والتحقيق والنيابة العامة، وذلك في أربعة مباحث على النحو الآتي:

المبحث الأول: ماهية المسؤولية التأديبية.

المبحث الثاني: واجبات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

المبحث الثالث: جهات تأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

المبحث الأول

المسؤولية التأديبية في الشريعة والنظام.

ونتناول هذا الموضوع من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مطالب وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: ماهية المسؤولية التأديبية

المسؤولية في اللغة: مشتقة من الأصل (س أ ل): سأله عن كذا وبكذا - سؤالاً ومساءلة: استخبره عنه.. والمسؤول من الرجال: المنوط به عمل تقع عليه تبعته. والمسؤولية بوجه عام: حالة الشخص الذي ارتكب أمراً يستوجب المؤاخظة، ثم إن كان مخالفاً لقواعد الأخلاق صارت المسؤولية أدبية، أو مخالفاً لقواعد القانون صارت المسؤولية قانونية، إما جنائية أو مدنية. (الفيومي، د.ت).

التأديبية لغة: «مصدر لكلمة أدب، وهي مشتقة من الأصل (أ د ب) فلائاً: راضه على محاسن الأخلاق والعادات ودعاه إلى المحامد؛ والتأديب: التهذيب، والمجازاة بالخير والشر» (أنيس ومنتصر والصالحي وأحمد، 1985، ص436).

والتأديب: هو المعاقبة على الإساءة، تقول أدبته تأديباً، إذا عاقبته على إساءته (الفيومي، د.ت).

المسؤولية التأديبية في الاصطلاح الشرعي: عند الفقهاء لها معنيان: خاص وهو الضرب والوعيد والتعنيف، وآخر يأتي بمعنى التعزير، والتأديب أشمل من التعزير (آل ربيع، 2013).

وقال ابن عابدين (1966) في مفهوم التأديب: التعزيز: تأديب دون الحد. ويقول العلامة ابن عثيمين (1422هـ) في مفهوم التأديب في الاصطلاح الشرعي: هو التقويم والتهذيب، تقول: أدبته، أي: قوّمت أخلاقه وهذّبتها. المسؤولية التأديبية في الاصطلاح النظامي: «عقوبة نظامية تملك السلطة التأديبية المختصة توقيعها على من أخل بواجبه المهني» (طبلية، 1965، ص 165).

والمسؤولية التأديبية: هي حالة الشخص الذي ارتكب فعلاً يستوجب المؤاخذة على ضرر أحدثه بغيره (محمد، 1434هـ). والتأديب في الاصطلاح النظامي: هو توقيع إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في نظام تأديب الموظفين، وذلك بمناسبة ارتكابه مخالفات مالية أو إدارية أو إدانته بإحدى القضايا (الحري، 1434هـ).

وفي نظام تأديب الموظفين بالمملكة العربية السعودية (1391هـ)، أوضحت المادة الحادية والثلاثون منه: «أنه يعاقب تأديبياً كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية، وذلك مع عدم الإخلال برفع الدعوى العامة أو دعوى التعويض» (مادة 31).

وعندما يخل الموظف بما عليه من حقوق وواجبات ملقاة على عاتقه، كان واجباً على الإدارة المسؤولة عنهم مساءلته وتوقيع الجزاء المناسب عليه، فالإخلال بواجبات الوظيفة يعدّ إذناً خطأً يؤدي إلى إثارة المسؤولية بمواجهة ما اقترفه وارتكبه الموظفون، ويطلق على هذه المسؤولية التأديبية (بطيخ، 1999).

فالمسؤولية التأديبية في نطاق الوظيفة العامة عبارة عن الرابطة القانونية التي تنشأ نتيجة إتيان الموظف ما يخل بواجبات وظيفته فعلاً أو امتناعاً عن فعل، سواء داخل إطار الوظيفة أو خارجها، وغايتها محاسبة الموظف المخالف (آل ربيع، 2013).

وقد تنعقد المسؤولية التأديبية للمعلم بتوافر ثلاثة عناصر أساسية، وهي: ثبوت ارتكاب المعلم للخطأ التأديبي. وجود جزاء يلحق بالمعلم يؤدي إلى حرمانه من مزايا معينة أو وقتاً من الزمن أو بصفة مؤقتة. قيام رابطة السبب بالمسبب بين العنصرين الأول والثاني - ضرورة ثبوت ارتكاب الخطأ ووجود الجزاء - كسند لقيام السلطة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاء المقرر نظاماً. (الفلاحي، 2005).

المطلب الثاني: أهداف التأديب في الشريعة والنظام

أهداف التأديب في الشريعة الإسلامية

بتتبع سيرة النبي ﷺ نجد أنه قد أخذ بأسلوب التأديب بين أصحابه -رضوانه الله عليهم- ويتجلى هذا الفعل منه I كما في حديث أبي حميد الساعدي -رضي الله عنه- قال: «استعمل النبي I رجلاً من الأزد يقال له ابن اللثبيّة على الصدقة، فلما قدم قال: هذا لكم وهذا أهدي لي. قال: فهلا جلس في بيت أبيه، أو بيت أمه فينظر يهدى له أم لا، والذي نفسي بيده لا يأخذ أحدٌ منه شيئاً إلا جاء به يوم القيامة يحمله على رقبتة إن كان بغيراً له رغاءً، أو بقرةً لها خوارٌ، أو شاةً تيعرُ، ثم رفع يديه حتى رأينا عفرةً إبّطيه - اللهم هل بلغت، اللهم هل بلغت ثلاثاً» (البخاري، 1423هـ).

ومن هذا تتجلى أهداف التأديب في الشريعة الإسلامية في: المصلحة العامة وحماية الفضيلة على مستوى الفرد والجماعة (أبو زهرة، د.ت).

إنذار الناس كافة عن طريق التهديد بالعقاب لكل من تسول له نفسه السير في طريق المخالفة.
علاج الظاهرة السلبية الكامنة في شخص الجاني والعمل على استئصالها (محمد، 1434هـ).

أهداف التأديب في النظام

تضمن نظام الانضباط الوظيفي (1443هـ) النص الصريح على أهداف النظام، وقد تضمنت المادة الثانية منه أن النص على هذا النظام يهدف إلى حماية الوظيفة العامة، وضمان سير المرفق العام بانتظام، وحسن أداء الموظف لعمله. كما أوضحت وزارة الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية (1435هـ) أهداف العقوبة التأديبية في ثلاثة أهداف رئيسية متمثلة في الآتي:

- حسن سير العمل بالمرفق العام أو الجهاز الحكومي.
- ضبط العمل في الوظيفة العامة وحماية أهدافها.
- ردع الموظف المخالف وزجر غيره.

وقد قرر فقهاء القانون أن المساءلة التأديبية شرعت لأجل أهداف وغايات عديدة تتمثل في الأمور التالية:
ضمان وتأكيد مبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد (الطماوي، د.ت). وعلى ذلك، فإن الغاية الأساسية في المسؤولية التأديبية هي حماية الوظيفة العامة من أجل ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد (الجربوع، 1435هـ).
تقويم وإصلاح السلوك غير السوي للموظف المخل بعمله، وتنمية روح الإخلاص في العمل.
مواجهة السلوك المنحرف المتفشي في المجال الوظيفي عن طريق تقرير إجراءات وقائية وعقابية ضد المخل بالالتزام الوظيفي (محمد، 1434هـ).

التنسيق والتقارب بين الأنشطة الفردية؛ بهدف إقامة وتحقيق نظام من العدالة والطمأنينة في الوظيفة العامة (مراد، 1998).
الضغط على إرادة العاملين حتى يمتثلوا بأوامر النظام ونواحيه.
ردع الآخرين، وذلك بجعل الجزاء عبرة لسائر الموظفين؛ لصرفهم عن تقليد المخالف (السندي، د.ت)

المطلب الثالث: مفهوم المخالفة التأديبية وأركانها وطبيعتها

عند الإخلال بالمسؤولية تنتج المخالفة التي تحدث أثرًا ينبي عليه التأديب والجزاء، ومن هذا لزم إيضاح المخالفة وأركانها وطبيعتها:

مفهوم المخالفة التأديبية:

عرفها فقهاء الشريعة الإسلامية المخالفات بشكل عام بأنها: «إتيان فعل محظور، أو ترك فعل مأمور به شرعًا مع العقاب عليه بحد، أو قصاص، أو تعزير» (أبو زهرة، د.ت، ص 46).

وأطلق القانونيون عدة تسميات للمخالفة التأديبية منها: الخطأ التأديبي، الذنب الإداري، المخالفة الإدارية (مراد، 1998).

كما عرفها البعض بأنها: «كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل، ويجافي واجبات منصبه» (الظاهر، 1426هـ، ص72).

أو هي: كل عمل يرتكبه الموظف متضمنًا للإخلال بأي من الواجبات الوظيفية المقررة نظامًا أو الإخلال بشرف الوظيفة أو كرامتها (العقوبات التأديبية، 1435هـ).

أركان المخالفة التأديبية:

أركان المخالفة التأديبية في الشريعة الإسلامية:

المخالفة بشكل عام في الشريعة الإسلامية قائمة على ثلاثة أركان أساسية، وهي:

الركن الأول: الدليل الشرعي الذي يبين المخالفة، ويحدد معالمها. ومعلوم أن الشريعة الإسلامية قائمة على الإنذار قبل العقاب والتأديب، قال تعالى: (وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّى تَبْعَثَ رَسُولًا)) (سورة الإسراء، آية: 15).
الركن الثاني: الفعل أو الامتناع المخالف لما ورد به النص، أو لما دلت عليه مقاصد الشريعة والمصالح العامة. (حسين، د.ت).

الركن الثالث: صدور الفعل أو الامتناع عن قصد، وإرادة، وتكليف. وقد جاء في الحديث قوله I: «رفع عن أمي الخطأ والنسيان» (ابن ماجه، 2007، رقم 2045)، مع مراعاة ما قد يعتري الشخص من عوارض غير اختيارية كالإكراه أو المرض أو الضرورة الملجئة. وهذه الأركان تتلاقى في الجملة مع ما ذهب إليه القانونيون، إلا أن الشريعة لا تنظر في المحظورات إلى ما يمكن فرض عقاب فيه فقط، بل إن الشريعة لها جانبها الديني بجوار جانبها القضائي.

أركان المخالفة التأديبية في النظام:

المخالفة التأديبية لها أركان مقررّة عند علماء القانون، وقد اختلفوا في تمييز هذه الأركان، وذلك نتيجة عدم إمكانية حصرها بأفعال محددة، ويمكن حصر هذه الآراء في اتجاهين رئيسيين هما:

الاتجاه الأول: يرى أصحاب هذا الاتجاه أن أركان المخالفة التأديبية ركنان. وقد اختلفوا في تحديدها، فمنهم من يرى أنهما الموظف، والذنب الإداري (الطماوي، د.ت)، ومنهم من يرى أن ركني المخالفة التأديبية هما:
الأول: الركن المادي، ويتمثل في الفعل أو الامتناع الصادر من الموظف العام (الظاهر، 1426هـ، ص 72).
الثاني: الركن المعنوي، ويتمثل في صدور الفعل أو الامتناع عن إرادة آثمة الفعل من قبل الموظف العام. ويرى أصحاب هذا الاتجاه عدم قيام هذه المسؤولية التأديبية عند انعدام حرية الاختيار، وتنتقص بأسباب الضرورة والإكراه والقوة القاهرة والحدوث المفاجئ (الطماوي، د.ت).

الاتجاه الثاني: يرى أصحاب هذا الاتجاه أن للمخالفة التأديبية ثلاثة أركان:

الأول: الموظف المنسوب إليه الخطأ.

الثاني: ركن مادي، ويتمثل في الفعل أو الامتناع الصادر من الموظف.

الثالث: ركن معنوي، ويتمثل في صدور الفعل أو الامتناع من قبل الموظف عن إرادة آثمة (الظاهر، 1426هـ).
وخلاصة لما سبق من استقراء الاتجاهات، يمكننا القول بأن للمخالفة التأديبية ثلاثة أركان، وهي:

الركن الأول: الموظف نفسه الذي هو محل الالتزام بالواجبات الوظيفية.

الركن الثاني: الخطأ التأديبي، ويتحقق بالفعل أو الامتناع الصادر من الموظف.

الركن الثالث: توافر الإرادة الآثمة لدى الموظف أثناء الفعل أو الامتناع عن الفعل.

المبحث الثاني

واجبات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

يقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس عدة واجبات متنوعة وفق القواعد العامة ووفق النصوص الواردة باللائحة

المنظمة لهم، وما يتعلق بأعمال وظيفته، ومنها ما يتعلق بواجبات الوظيفة العامة باعتبار أن عضو هيئة التدريس موظف عام، وعلى ذلك ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: الواجبات الوظيفية المتعلقة بأداء وظيفة عضو هيئة التدريس بالجامعات.

حيث صدر نظام الجامعات بتاريخ 1441/3/2هـ، وقد تضمن هذا النظام في (ثالثاً) من مواد الإصدار الآتي: يحدد مجلس شؤون الجامعات (ثلاث) جامعات -مرحلة أولى- على الأكثر ليُطبق عليها النظام بعد نفاذه، ومن ثم يُطبق على الجامعات الأخرى تدريجياً بأمر من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح من مجلس شؤون الجامعات، ويرفع المجلس إلى المقام السامي تقريراً كل (سنتين) عن نتائج تطبيق النظام، وما يتضمنه من إيجابيات أو صعوبات، أو غيرها إن وجدت. على أن يستمر تطبيق الأنظمة واللوائح المعمول بها حالياً -بما فيها نظام مجلس التعليم العالي والجامعات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / 8) بتاريخ 4 / 6 / 1414هـ- على الجامعات غير المشمولة بتطبيق النظام إلى حين شمولها به (ص 21).

وعلى ذلك فإن اللوائح السابق إقرارها من مجلس التعليم تقرر استمرار العمل بها إلى حين صدور تعديلات عليها من مجلس شؤون الجامعات (نظام الجامعات، 1441هـ).

وقد نصت عليه (مادة 38) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين، 1417هـ، من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، الصادرة بقرار مجلس التعليم العالي رقم 4/6/1417 بتاريخ 26/8/1417هـ، يجب أن يتصف عضو هيئة التدريس بالصفات التالية:

1. الأمانة والخلق القويم والالتزام بالأنظمة والتعليمات وقواعد السلوك والآداب المرعية، والترفع عما يخل بشرف الوظيفة.
2. متابعة ما يستجد في مجال تخصصه، وأن يسهم من خلال نشاطه العلمي في تطور تخصصه.
3. أن ينقل لطلابه أحدث ما توصل إليه العلم في مجال تخصصه، ويثير فيهم حب العلم والمعرفة والتفكير العلمي السليم.
4. أن يشارك بفعالية في أعمال مجلس القسم وفي غيره من المجالس واللجان التي يكون عضواً فيها على مستوى القسم والكلية والجامعة. كما يشارك بفعالية في أنشطة القسم والكلية والجامعة في خدمة المجتمع.
5. أن يتفرغ لعمله في الجامعة، ولا يجوز له العمل خارج الجامعة إلا بعد أخذ موافقة مسبقة وفق الأنظمة واللوائح. وطبقاً لما نصت عليه (مادة 41) من اللائحة المنظمة (1418هـ): «يؤدي أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم (35) ساعة عمل أسبوعياً- ويجوز رفعها إلى (40) ساعة عمل أسبوعياً بقرار من مجلس الجامعة- يقضونها في التدريس والبحث والإرشاد الأكاديمي والساعات المكتبية واللجان العلمية والأعمال الأخرى التي يكلفون بها من الجهات المختصة في الجامعة». (مادة 41).

وقد حددت اللائحة أنصبة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من الساعات التدريسية حيث نصت على: أن «يكون الحد الأعلى لأنصبة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم» (مادة 40) كما يأتي:

- الأستاذ: 10 وحدات تدريسية، الأستاذ المشارك: 12 وحدة تدريسية.
- الأستاذ المساعد: 14 وحدة تدريسية، المحاضر: 16 وحدة تدريسية، وتخفف عنه الوحدات التدريسية أثناء فترة دراسته.
- المعيد: 16 وحدة تدريسية وتخفف عنه الوحدات التدريسية أثناء فترة دراسته، مدرس اللغة العربية 18 وحدة تدريسية.
- الوحدة التدريسية هي المحاضرة النظرية الأسبوعية التي لا تقل مدتها عن (50) دقيقة، أو الدرس العملي أو الميداني الأسبوعي الذي لا تقل مدته عن (100) دقيقة، وتستمر الوحدة التدريسية فصلاً دراسياً.

وباستقراء النصوص السابقة، يمكن أن نخلص إلى أن واجبات عضو هيئة التدريس الوظيفية تتمثل في: التدريس، البحث العلمي، الإرشاد الأكاديمي، المشاركة في المجالس واللجان، الأعمال الإدارية التي يكلف بها طبقاً للأنظمة واللوائح، الوحدات التدريسية غير المنهجية، لما نصت عليه (المادة 48) من اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات.

- واجبات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالقيم والتقاليد الجامعية

من أهم ما يميز عضو هيئة التدريس بالجامعة أن الدولة حملته أمانة التعليم الجامعي والبحث العلمي من أجل المساهمة في الرقي الفكري والتقدم العلمي والمهارات وتنمية القيم والنهوض بالمجتمع في شتى مناحي الحياة (أحمد، 1998). ومن ثم يجب أن يتحلى أعضاء هيئة التدريس بجملة من القيم والتقاليد التي تجعلهم قدوة للطلاب، وتحافظ على نقاء صورتهم وحسن سمعتهم لدى كافة فئات المجتمع. وكذلك الترفع في سلوكياتهم مع بعضهم ومع غيرهم عن كل ما من شأنه أن يشوه صورتهم التي يجب أن تكون ناصعة أمام أبنائهم الطلاب وأمام غيرهم. ويدخل في هذا الإطار أيضاً تعمد الإساءة للزملاء أو تقديم الشكاوى الكيدية أو التعمد النيل من المكانة العلمية للزميل أو التقليل من أهمية ما يقوم به أو نقل ما يدور بصورة تؤدي إلى إثارة الفتن والمشاكل.

المطلب الثاني: الواجبات المتعلقة بالموظف العام باعتبار عضو هيئة التدريس موظفًا عامًا:

باعتبار أن عضو هيئة التدريس موظفًا عامًا، فإنه يلزم أن يتقيد بواجبات الموظف العام، وأن يجتنب محظورات الوظيفة العامة.

أولاً: واجبات الموظف العام:

- تضمنت اللائحة التنفيذية للموارد البشرية (1440هـ) النص على الواجبات التي يجب على الموظف العام الالتزام بها، ويجب على عضو هيئة التدريس بالجامعات الالتزام بهذه الواجبات باعتباره موظفًا عامًا، وهي كما يلي:
 - أ. الترفع عن كل ما يخل بشرف وظيفته وكرامتها سواء كان ذلك في مكان العمل أو خارجه.
 - ب. تخصيص وقت العمل لأداء واجباته الوظيفية.
 - ج. العمل على خدمة أهداف الجهة الحكومية التي يعمل بها وتحقيق غايتها، وتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه بدقة وأمانة، وفي حدود الأنظمة والتعليمات، وتحمل المسؤولية المنوطة به، واتخاذ القرارات التي تقتضيها تلك المسؤولية.
 - د. الحرص على الاطلاع والإلمام بالأنظمة واللوائح والتعليمات النافذة ذات العلاقة بعمله وتطبيقها دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال.
 - هـ. المحافظة على سلامة مكان العمل وأدواته.
 - و. المحافظة على حسن مظهره العام بما يتلاءم مع متطلبات الوظيفة والعادات والتقاليد السائدة.
 - ز- اتخاذ الإجراءات المناسبة لحماية المعلومات والوثائق والمستندات التي تحمل طابع الأهمية أو السرية أو الخصوصية التي يحصل أو يطلع عليها بسبب وظيفته، حتى بعد انتهاء مدة خدمته، ما لم يكن الكشف عنها مسموحًا صراحة بموجب النظام.
 - ح. احترام حقوق الآخرين ومصالحهم دون استثناء، والتعامل مع الجمهور باحترام ولباقة وموضوعية وحيادية

دون تمييز.

ط . التعاون مع زملائه ومشاركتهم آرائه بمهنية وموضوعية، وتقديم المساعدة لهم قدر الإمكان، لحل المشكلات التي تواجههم في مجال العمل.

ي . الإشراف على مرؤوسيه ومتابعة أعمالهم وتقييم أدائهم الوظيفي بموضوعية وحيادية، وتوجيه المقصر منهم وتقديم النصح والإرشاد لهم، والسعي إلى توفير فرص التدريب والتطوير لهم وفقاً للأنظمة والتعليمات ذات العلاقة، ونقل المعرفة والخبرات التي اكتسبها إلى مرؤوسيه وتشجيعهم للتعاون فيما بينهم.

ثانياً: المحظورات على الموظف العام:

وفق اللائحة التنفيذية للموارد البشرية، فإنه يحظر على عضو هيئة التدريس بالجامعات باعتباره موظفًا عامًا ما يأتي:

1. إساءة استعمال السلطة الوظيفية.
 2. استغلال النفوذ.
 3. قبول الرشوة أو طلبها أو ارتكاب أي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة. التزوير.
 4. الاشتغال بالتجارة.
 5. الاشتراك في تأسيس شركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو العمل فيها إلا إذا كان معينًا من الحكومة.
 6. الجمع بين وظيفته وممارسة مهنة أخرى دون الحصول على ترخيص بذلك وفقاً للنظام.
 7. عاقبة سير العمل أو الإضراب عن العمل أو التحريض عليهما.
 8. لا يعد اشتغلاً بالتجارة ما يأتي:
 - أ. بيع أو تأجير مالك العقار عقاره أو شراء العقار لا لغرض البيع، وبيع مالك المزرعة أو المزارع فيها غلتها.
 - أ. تملك الحصص والأسهم في الشركات المساهمة والشركات ذوات المسؤولية المحدودة وشركات التوصية.
 - أ. القيام بأعمال القوامة والوصاية والوكالة ولو بأجر إذا كان المشمول بالقوامة أو الوصاية أو الموكل ممن تربطهم صلة نسب أو قرابة حتى الدرجة الرابعة، ويشترط أن يكون قيامه بذلك وفق الإجراءات الشرعية.
 - أ. بيع أو استغلال الموظف إنتاجه الفني أو الفكري، ويعد من قبيل الإنتاج الفكري تقديم الرأي والاستشارات الهندسية والقانونية والمحاسبية وما شابهها، على أن لا يؤثر أو يتعارض ذلك مع أداء أعمال ومهام الوظيفية التي يشغلها.
 - أ. تحرير الشيكات والسندات والكمبيالات.
 - أ. ممارسة شاغلي الوظائف الفنية المساعدة والوظائف الحرفية لحرفهم خارج وقت الدوام الرسمي.
- وفي تقديره أن تحديد ما لا يعد من الأعمال التجارية التي تخرج عن نطاق الحظر كان يخضع لتقدير القضاء بناءً على اجتهاد فقهاء القانون؛ إلا أن إيضاح اللائحة التنفيذية للموارد البشرية لما لا يعد من الأعمال التجارية حسب الأمر وخرج به من نطاق الاجتهاد والرأي إلى نطاق النص والحصر.

ثالثًا: واجبات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بطاعة الرؤساء واستخدام الصلاحيات

الأصل أنه يجب على عضو هيئة التدريس طاعة رؤسائه، ولكن لا يصل ذلك إلى ارتكاب مخالفة نظاميه. وفيما يتعلق بحدود استخدام الصلاحيات الممنوحة لعضو هيئة التدريس، فهي مقررّة لصالح الوظيفة وليست مزية خاصة به أو امتيازًا شخصيًا، ومن ثم يتعين أن يتم استخدامها لتحقيق الغايات التي تقررت من أجلها أي من أجل تحقيق الصالح العام؛ ويعفى الموظف من المسؤولية التأديبية إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذًا لأمر صدر من رئيسه، بالرغم من تنبيهه لرئيسه بالمخالفة كتابة أو بأي من الطرق المعتبرة نظامًا (نظام الانضباط الوظيفي، 1443هـ).

رابعًا: واجبات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالمحافظة على أسرار العمل

نصت المادة (12) من نظام الخدمة المدنية بأنه «يحظر على الموظف: إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد تركه للخدمة» (الفقرة و).

وهذا ينطبق على عضو هيئة التدريس عندما يكون عضوًا في مجلس من المجالس أو لجنة من اللجان، فلا يجوز له إفشاء أسرار المناقشات والمداومات والقرارات التي تصدر منها، ويطلع عليها بحكم عضويته فيها، ولا يجوز له أي إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله، ما عدا بعض الحالات كما في الإدلاء بشهادة أمام القضاء أو الرفع للجهات الرقابية أو القيام بالدفاع عن نفسه في حالة توجيه اتهام له، ويكون ذلك في أضيق حدود إفشاء الأسرار.

خامسًا: واجبات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالشرف والنزاهة

على عضو هيئة التدريس أن يترفع عن كل ما من شأنه الإخلال بشرف الوظيفة التي يشغلها وينال من نزاهته أو يقلل من الثقة الممنوحة له، وبالجملة يجب أن يتعد عن كل فعل يناهز الشرف. وتجدر الإشارة هنا إلى أن الأفعال المزرية لشرف عضو هيئة التدريس هي الأفعال التي تؤدي إلى المساس بقيمه الأساسية كعرضه وأمانته، والتي تفصح عن تدني المستوى الخلقي لمن يقترفها (أحمد، 1998).

سادسًا: واجبات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالولاء الوظيفي والوطني

ينقسم الولاء إلى نوعين هما: النوع الأول: الولاء الوطني، وهو الشعور بالمسؤولية تجاه الوطن بجد وإخلاص من أجله وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة. والنوع الثاني: الولاء الوظيفي، ويحتم على الموظف أن يكون لديه شعور داخلي اتجاه المنظمة الإدارية التي ينتمي إليها، ويترجم هذا الإحساس والشعور بتغليب المصلحة العليا للجهة الإدارية على الأغراض والمصالح الشخصية للموظف (أحمد، 1998).

ولذلك يتحتم على أعضاء هيئة التدريس العمل بأمانة وفق ما يحقق مصلحة الجامعة التي يعملون بها.

المبحث الثالث

جهات تأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية

من خلال دراسة الأنظمة المتعلقة بمساءلة أعضاء الهيئة التدريسية في المملكة العربية السعودية؛ يتضح أن الجهات المعنية بالمساءلة هي: هيئة الرقابة والتحقيق، والنيابة العامة، واللجان المشكلة بالجامعات. لذا نتناول هذا الموضوع من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مطالب، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: سلطة الجامعة في تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

أولاً: الإحالة إلى التحقيق:

تبدأ إجراءات المساءلة التأديبية لعضو هيئة التدريس بالإحالة إلى التحقيق؛ حيث تنص المادة 83 من اللائحة المنظمة لمنسوبي الجامعات من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ومن في حكمهم (قرار مجلس الوزراء، 1417هـ) على «... مع مراعاة أحكام نظام تأديب الموظفين، إذا صدر من أحد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ما يعتقد أنه مخل بواجباته، يتولى أحد العمداء مباشرة التحقيق معه بتكليف من مدير الجامعة ويقدم للمدير تقريراً عن نتيجة التحقيق، ويجيل مدير الجامعة المحقق معه إلى لجنة التأديب إذا رأى موجباً لذلك» (ص 39).

وعلى ذلك، فإن المختص بإحالة عضو هيئة التدريس إلى التحقيق هو رئيس الجامعة. وهنا يثور تساؤل، هل يجوز أن يصدر القرار بالإحالة إلى التحقيق من غير رئيس الجامعة؟

تجدر الإشارة إلى أن هناك جانب من الفقه القانوني يرى بأن قرار الإحالة هو من قواعد التنظيم الداخلي، وليس من قواعد الاختصاص التي يترتب على مخالفتها البطلان، ويرى أن صدور قرار الإحالة من غير مختص هو أمر ممكن وجائز ما دام القرار التأديبي النهائي سيصدر من ذي اختصاص (شاهين، 1970).

إلا أنه في تقديري، ووفق ما ذهب إليه عدد من فقهاء القانون أن قرار الإحالة يتعلق باختصاص صاحب الصلاحية رئيس الجامعة، وبالتالي فإن إسناد الاختصاص له بإحالة عضو هيئة التدريس للتحقيق يعد ضماناً أساسية من ضمانات المسؤولية التأديبية لا يجوز التفويض فيها دون نص خاص يسمح بالتفويض؛ وذلك لأن التفويض في إحالة عضو هيئة التدريس لأحد رؤوسى رئيس الجامعة يعد انتقاصاً من تلك الضمانة الأساسية (الطماوي، د.ت). بعد صدور قرار بإحالة عضو هيئة التدريس إلى التحقيق، فإنه يلزم أن يتم إجراء التحقيق بمعرفة أحد العمداء، وهذا يستلزم استدعاء عضو هيئة التدريس وتبليغه بالإحالة إلى التحقيق وموعد حضور التحقيق، ولا يشترط في التبليغ أن يصاغ في شكل معين؛ حيث لم تشترط اللائحة شكلاً معيناً، بل إن التبليغ يكون صحيحاً متى ما حقق الغاية المرجوة منه، ويقع على الإدارة عبء إخطار عضو هيئة التدريس بالواقعة المسببة للإحالة إلى التحقيق وموعد ومكان التحقيق.

أما عن جزاء مخالفة الإدارة بعدم تبليغ عضو هيئة التدريس بالمخالفة المنسوبة إليه المسببة لإحالته إلى التحقيق، فإنه البطلان الذي يلحق إجراءات التحقيق والعقوبة المترتبة على ذلك، حتى وإن لم ينص النظام على ذلك باعتبار أن المواجهة هي إحدى المبادئ العامة والأساسية في المساءلة التأديبية. (المحكمة الإدارية العليا المصرية، 1975). ويرد على هذه القاعدة استثناءان؛ الأول: هو بساطة المخالفة المرتكبة التي تسوغ إغفال تبليغ الموظف بما هو منسوب إليه وبالأدلة القائمة ضده، فلا يعد الإخطار هنا إجراءً جوهرياً (بركات، 1979).

أما الاستثناء الثاني: فهو أن يكون التبليغ بمناسبة إجراء تحقيق أولي يعقبه تحقيق ثان يتم أمام المحكمة التأديبية، وإغفال التبليغ في مثل هذا التحقيق لا يلحقه البطلان؛ لإمكان تدارك هذا القصور في المحاكمة التأديبية، وهو ما يتبع في قضاء جمهورية مصر العربية عندما يحال الموظف إلى المحكمة التأديبية (عطية والفاكهي، 1986).

وعلى ذلك، واستنتاجاً مما سبق، فإنه في الحالات التي يتقرر فيها إحالة عضو هيئة التدريس إلى لجنة التأديب، والتي يلزم ومن ضمن إجراءات التحقيق مع عضو هيئة التدريس المحال إليها بعد إعلامه بالالتزامات، فإن عدم تبليغه بالالتزامات قبل إجراء التحقيق الأولي لا يترتب عليه البطلان. أما الحالات التي يتم توقيع العقوبة فيها مباشرة من

رئيس الجامعة فإن عدم التبليغ بالاتهام وأدلته يرتب البطلان للإخلال بحق الدفاع. وبعد انتهاء التحقيق يعد المحقق تقريراً عن التحقيق. ولم يرد النص في اللائحة المنظمة لمنسوبي الجامعات من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم على اشتراط شكل أو بيانات محددة، إلا أن الفقه القانوني مستقر على اشتراط توافر العناصر الآتية:

أولاً: ملخص الموضوع أو القضية: ويتضمن القضية محل التحقيق بشكل مختصر، والتي تمثل السبب في تحريك المسؤولية التأديبية للمحقق معه.

ثانياً: سير التحقيق: ويشتمل على الإجراءات التي قام بها المحقق في التحقيق كافة من وقف احتياطي، وتفتيش، ودفاع للمحقق معه، وغيرها من إجراءات التحقيق بجانبها (سلطات المحقق وحقوق الموظف).

ثالثاً: ملاحظات المحقق: وتتمثل في الرؤية أو الصورة التي تكونت لديه عن موضوع المخالفة وطبيعة فعل المحقق معه، وتقدير أدلة المخالفة، وتقدير دفاع المحقق معه وأدلته.

رابعاً: توصية المحقق: وتكون باقتراح فرض عقوبة معينة أو الإحالة إلى لجنة التأديب أو حفظ التحقيق. (عبدالهادي، 1986).

ثانياً: وقف عضو هيئة التدريس عن العمل:

تنص المادة الرابعة والثمانون من اللائحة المنظمة لمنسوبي الجامعات (1417هـ) من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم على الآتي: «لمدير الجامعة أن يصدر قراراً بإيقاف أي من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم عن العمل إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك، ولا يجوز أن تزيد مدة الإيقاف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من لجنة التأديب. ويجوز تمديد مدة الإيقاف مدة أو مدداً أخرى حسبما تقتضيه ظروف التحقيق بشرط ألا تزيد مدة الإيقاف في كل مرة عن سنة واحدة» (ص22).

كما تنص المادة الخامسة والثمانون من اللائحة المنظمة لمنسوبي الجامعات (1417هـ) من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم «يصرف للموقوف عن العمل نصف صافي مرتبه، فإذا برىء أو عوقب بغير الفصل يصرف له الباقي من راتبه، أما إذا عوقب بالفصل فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم تقرر الجهة التي أصدرت العقوبة غير ذلك» (ص22). وتتمثل شروط الوقف الاحتياطي في الآتي:

أ - وجود تحقيق: أي أن يكون هناك تحقيق جارٍ مع الموظف المخالف سواء كان هذا التحقيق إدارياً أم جنائياً.
ب - مصلحة التحقيق: وذلك في أن تتطلب مصلحة التحقيق وقف الموظف عن العمل لأسباب تمثل الحكمة من تشريع الوقف الاحتياطي (النجار، 1970).

وأما الطبيعة القانونية لقرار وقف عضو هيئة التدريس ومن في حكمه عن العمل: تحديد طبيعة قرار الوقف عن العمل بالنسبة لعضو هيئة التدريس أمرٌ مهم؛ لأن تحديد طبيعة هذا القرار يترتب عليه تحديد مدى إمكانية الطعن عليه بالإلغاء من عدمه، فيرى البعض أن هناك شكاً حول طبيعته وما إذا كان قراراً إدارياً نهائياً أم لا؟ ويضيف صاحب هذا الرأي أن قرار الوقف عن العمل بعد عرضه على مجلس التأديب أو المحكمة وتأييده يكون قد اصطبغ بصبغة غير إدارية بطبيعة الحال، ومن ثم لا يمكن التسليم بأنه ما زال قراراً إدارياً يمكن الطعن عليه بهذا الوصف بخاصة في ظل التسليم بأن ما يصدر عن مجالس التأديب هو أشبه ما يكون بالأحكام القضائية (السنوسي، 2008).

يعدُّ قرار الوقف عن العمل قراراً إدارياً بالمعنى الفني الدقيق، وأنه يكون قابلاً للطعن عليه؛ لأنه يترتب على هذا القرار إنشاء مركز قانوني جديد للشخص الذي صدر قرار بوقفه عن العمل سواء فيما يتعلق بالراتب أو فيما يتعلق

بممارسة مهام وظيفته، علاوة على الآثار المعنوية لهذا القرار (عبدالكريم، 1424هـ).

ثالثاً: المحاكمة التأديبية:

طبقاً للمادة 86 من أحكام التأديب الواردة في اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية (1417هـ)، «بأنه يبلغ مدير الجامعة عضو هيئة التدريس ومن في حكمه المحال إلى لجنة التأديب بالتهم الموجهة إليه وصورة من تقرير التحقيق بخطاب مسجل قبل موعد الجلسة المحدد للمحاكمة ب(15) يوم على الأقل» (ص 22). كما أن «لعضو هيئة التدريس المحال إلى لجنة التأديب الاطلاع على التحقيقات التي أجريت في الأيام التي يعينها المدير» (اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية، 1417هـ، مادة 87، ص 22). وبالنسبة لإجراءات المحاكمة التأديبية لعضو هيئة التدريس، فقد نصت المادة (82) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية (1417هـ): «بتكوين لجنة تأديب العضو لهيئة التدريس ومن في حكمه بقرار من رئيس الجامعة» (ص 21). وقد حددت المادة 88 من اللائحة ذاتها (1417هـ) إجراءات المحاكمة التأديبية لعضو هيئة التدريس على النحو الآتي:

تنظر لجنة التأديب في القضية المحالة إليها وفق ما يأتي:

يتولى سكرتارية اللجنة موظف يختاره رئيس اللجنة.

تعقد اللجنة اجتماعاتها بناءً على دعوة الرئيس ويبلغ المحقق معه كتابة بخط موقع بالحضور أمام اللجنة لسماع أقواله ودفاعه.

تعقد اللجنة جلساتها بحضور المحقق معه أو وكيل عنه، فإذا لم يحضر أو وكيله جاز النظر في القضية، وتتم إجراءات التحقيق والنظر في القضية بسرية.

وللجنة الحق في أن تستمع لأقوال الشهود عند الاقتضاء.

تتخذ قرارات اللجنة بالأغلبية، ولا تصح اجتماعاتها إلا إذا حضر جميع أعضائها. وترفع اللجنة قراراتها إلى رئيس الجامعة ضمن محضر مرفق به ملف القضية خلال مدة لا تتجاوز الشهرين من تاريخ إحالة المحقق معه إليها للمصادقة عليه وفي حال عدم مصادقة مدير الجامعة على قرار اللجنة، يعاد للجنة مرة أخرى فإذا بقيت اللجنة على رأيها يرفع الأمر إلى مجلس الجامعة وقراره في ذلك نهائي.

يقوم مدير الجامعة بإبلاغ قرار اللجنة فور صدوره إلى عضو هيئة التدريس ومن في حكمه بكتاب مسجل.

ويحق لعضو هيئة التدريس ومن في حكمه الطعن في القرار بخطاب يرفعه لمدير الجامعة في مدى ثلاثين يوماً على الأكثر من إبلاغه بقرار اللجنة وإلا أصبح القرار نهائياً. وفي حال وصول الطعن قبل انتهاء المدة المحددة يعيد مدير الجامعة القضية إلى لجنة التأديب للنظر فيها مرة أخرى فإذا بقيت اللجنة على رأيها يتم الرفع إلى مجلس الجامعة، ويكون قرار مجلس الجامعة نهائياً (ص 22-23).

وبهذا يتضح سلامة إجراءات التحقيق ومؤسسية الإجراءات التأديبية من حيث عقد الجلسات واستماع أقوال المحقق معه أو وكيله وصدور القرار بالأغلبية، وصلاحيه مدير الجامعة في إعادته للجنة الأخرى لربما يكون لصالح المحقق معه، وتمكين المحقق معه من الطعن أو التظلم من القرار أمام مدير الجامعة.

رابعاً: العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على عضو هيئة التدريس:

تجدر الإشارة إلى العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على عضو هيئة التدريس ومن في حكمهم، والمنصوص عليها في المادة التاسعة والثمانون من اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم (1417هـ) على العقوبات التأديبية، وهي كما يلي:

1- الإنذار. 2- اللوم. 3- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري. 4- الحرمان من علاوة دورية واحدة. 5- تأجيل الترقية مدة عام. 6- الإبعاد عن العمل الأكاديمي، والتكليف بعمل آخر لمدة خمس سنوات كحد أقصى، ولا تحسب مدة الإبعاد ضمن المدة المحسوبة للترقية. 7- الفصل. (ص23).

ويراعى في توقيع العقوبات التأديبية على عضو هيئة التدريس والتناسب والملائمة مع المخالفة المرتكبة باعتبار أن ملائمة العقوبة التأديبية من ضوابط مشروعية العقوبة التأديبية، وكذلك عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة على المخالفة نفسها أو المخالفات المرتبطة ببعضها البعض. وقد ورد النص على ذلك في الفقرة الثالثة من المادة العاشرة من نظام الانضباط الوظيفي (1443هـ).

وتنقضي الدعوى التأديبية ضد عضو هيئة التدريس أو من في حكمه طبقاً للقواعد العامة في انقضاء الدعوى التأديبية؛ لعدم نص لائحي يختص بانقضاء الدعوى التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم. (الحري، 2006).

ومن القواعد العامة الموجبة لانقضاء الدعوى التأديبية ما تقرر النص عليه في المادة الثالثة من نظام الانضباط الوظيفي (1443هـ) يسري النظام على جميع الموظفين عدا من يعملون وفقاً لأنظمة ينظم فيها الجزاء بقواعد خاصة؛ فيعاملون وفقاً لتلك القواعد، وفي حدود ما تتضمنه من أحكام. وعلى ذلك فإن نظام الانضباط الوظيفي يطبق على أعضاء هيئة التدريس فيما لم تتضمنه اللائحة المنظمة لمنسوبي الجامعات من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من نصوص؛ ومن ذلك الآتي:

ما نصت عليه العشرون من نظام الانضباط الوظيفي بأنها:

« تسقط المخالفة أو الدعوى -بحسب الحال- في الحالات الآتية:

1. الوفاة.
2. العجز الصحي الكلي الذي تتعذر معه مساءلة الموظف، المثبت بتقرير طبي من الهيئة الطبية العامة.
3. مضي سنتين من تاريخ اكتشاف وقوع المخالفة دون اتخاذ أي من إجراءات التحقيق أو المحاكمة، أو مضي سنتين من تاريخ اتخاذ آخر إجراء. وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة تجاه أحدهم يترتب عليه انقطاعها تجاه الآخرين.

ولا تقبل استقالة عضو هيئة التدريس الذي تقرر إحالته إلى التحقيق استناداً إلى ما نصت عليه من نظام الخدمة المدنية، وذلك إلى انتهاء التحقيق والمحاكمة التأديبية (نظام الخدمة المدنية، 1397هـ).

خامساً: الاعتراض أمام القضاء على القرارات التأديبية:

إن القرار الصادر من رئيس الجامعة أو لجنة التأديب أو من مجلس الجامعة والمتضمن لتوقيع عقوبة تأديبية على عضو هيئة التدريس أو من في حكمهم، هو قرار إداري لعدم وجود خلاف في أن الجامعات وجميع سلطاتها ولجانها

لا تمارس إلا أعمالاً إدارية. وتنص المادة الثالثة عشرة من نظام ديوان المظالم السعودي (1428هـ) على: «تختص المحاكم الإدارية بالفصل في الآتي: ب/ دعاوى إلغاء القرارات الإدارية النهائية التي يقدمها ذوو الشأن، متى كان مرجع الطعن عدم الاختصاص أو وجود عيب في الشكل أو عيب في السبب أو مخالفة النظم واللوائح، أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة بما في ذلك القرارات التأديبية، والقرارات التي تصدرها اللجان شبه قضائية والمجالس التأديبية، وكذلك القرارات التي تصدرها جمعيات النفع العام وما في حكمها المتصلة بنشاطاتها، ويعد في حكم القرار الإداري رفض جهة الإدارة أو امتناعها عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه طبقاً للأنظمة واللوائح» (المادة 13).

والقاعدة العامة في الطعن بالإلغاء على القرارات الإدارية هي ضرورة التظلم السابق من القرار وفق ما تنص عليه المادة الثامنة من نظام المرافعات (1435هـ) أمام ديوان المظالم المعدلة بموجب المرسوم الملكي رقم: (م / 65) وتاريخ 13/9/1436هـ، على الآتي: «4 - فيما لم يرد به نص خاص، يجب في الدعوى - المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة (الثالثة عشرة) من نظام ديوان المظالم إن لم تكن متعلقة بشؤون الخدمة المدنية - أن يسبق رفعها إلى المحكمة الإدارية التظلم إلى الجهة مصدرة القرار خلال ستين يوماً من تاريخ العلم به» (الفقرة 4).

ويثور التساؤل هنا هل يلزم عمن يرغب في الطعن بالإلغاء على القرارات التأديبية التظلم إلى الجهة الإدارية من القرار التأديبي بعد أن استنفدت ولايتها الإدارية بإصدار القرار، وبالتالي فإنه لا يكون هناك فائدة من تقديم التظلم؛ إذ إن إلزام ذوي الشأن بالتظلم وجوباً من هذه القرارات قبل إقامة الدعوى لا يحقق الغاية من التظلم؛ إذ إن هذه القرارات لا تكون قابلة للسحب بحد ذاتها؛ وبالتالي فلا سبيل لجهة الإدارة أن تراجع نفسها فيما اتخذته من قرارات، وليس أمام ذوي الشأن سوى اللجوء إلى القضاء للطعن على هذه القرارات، الأمر الذي يجعل من اشتراط التظلم الوجوبي منها إطالة لفترة التقاضي دون مسوغ سوى تحقيق شرط نظامي؛ لذا أنتهي إلى التوصية في هذا الصدد بتعديل النص النظامي ليسمح بقبول دعوى إلغاء القرارات التأديبية شكلاً دون حاجه إلى التظلم.

إلا أنه يؤخذ على هذه الصور من القرارات، وبخاصة القرارات التأديبية ومجالس التأديب بأن جهة الإدارة تكون قد استنفدت ولايتها الإدارية بإصدار القرار، وبالتالي فإنه لا يكون هناك فائدة من تقديم التظلم؛ إذ إن إلزام ذوي الشأن بالتظلم وجوباً من هذه القرارات قبل إقامة الدعوى لا يحقق الغاية من التظلم؛ إذ إن هذه القرارات لا تكون قابلة للسحب بحد ذاتها؛ وبالتالي فلا سبيل لجهة الإدارة أن تراجع نفسها فيما اتخذته من قرارات، وليس أمام ذوي الشأن سوى اللجوء إلى القضاء للطعن على هذه القرارات، الأمر الذي يجعل من اشتراط التظلم الوجوبي منها إطالة لفترة التقاضي دون مسوغ سوى تحقيق شرط نظامي؛ لذا أنتهي إلى التوصية في هذا الصدد بتعديل النص النظامي ليسمح بقبول دعوى إلغاء القرارات التأديبية شكلاً دون حاجه إلى التظلم.

المطلب الثاني: سلطة هيئة الرقابة ومكافحة الفساد في تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

في البداية تم إنشاء هيئة الرقابة، وكانت هيئة مستقلة ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء، وهي كفيلة بوظيفتين: التحقيق التأديبي، وكذلك الرقابة اللازمة للكشف عن المخالفات المالية والإدارية في الوزارات والمؤسسات المختلفة، وتشكل الهيئة من رئيس بمرتبة وزير ووكيلين أو أكثر لا تقل مرتبتهم عن المرتبة الثالثة عشرة، وعدد كاف من الأعضاء ذوي التخصص، وعدد كاف من الموظفين الإداريين والمستخدمين (نظام تأديب الموظفين، 1391هـ).

وكانت تختص هيئة الرقابة والتحقيق بالحالات التالية:

1. حالة ارتكاب الموظف المتهم جريمة جنائية. وهذا الاختصاص قد قيد بضرورة إحالة التحقيق إلى الجهة المختصة بالفصل فيه (نظام تأديب الموظفين، 1391هـ، المادتان 25-26).
2. حالة اكتشاف مخالفة الموظف بعد تركه للخدمة، وقبل مضي مدة عشر سنوات من تاريخ تركه لها لسقوطها

بذلك، فيعاقب بغرامة لا تزيد على ما يعادل ثلاثة أمثال صافي آخر راتب كان يتقاضاه أو بالحرمان من العودة للخدمة مدة لا تزيد على خمس سنوات أو بالعقوبتين معاً (نظام تأديب الموظفين، 1391هـ، المادة 33).
3. حالة المخالفات التي تكتشفها الهيئة عند ممارستها لوظيفتها الرقابية، كما لرئيس الهيئة إذا رأى ما يستوجب التحقيق أن ينتدب من يراه من المحققين لإجرائه؛ حيث إنها تختص بالآتي:

- مراقبة المخالفات المالية والإدارية
- متابعة وفحص الشكاوى حول المخالفات المالية والإدارية
- إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة مختصة.
- متابعة الدعوى التي تحال طبقاً لهذا النظام إلى هيئة التأديب (نظام تأديب الموظفين، 1391هـ، المادة 5).
- 4. إذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن المخالفة الصادر في شأنها القرار من قبل الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف تستوجب الفصل، فإن الجهة الإدارية ملزمة بأن تبلغ هيئة الرقابة والتحقيق بالقرار الصادر من الوزير بالجزء فور صدوره (نظام تأديب الموظفين، 1391هـ، المادة 39).
- 5. حالة ارتكاب الموظف مخالفة في جهة غير التي يعمل بها، لهذا يفضل إحالة الموظف المخالف إلى الهيئة لمباشرة التحقيق (نظام تأديب الموظفين، 1391، المادة 40).
- 6. حالة اشتراك أكثر من موظف في المخالفة، وكانوا عند اكتشافها تابعين لأكثر من جهة إدارية، أو كانت هناك عدة مخالفات تأديبية مرتبطة بعضها ببعض، ارتكبتها موظفون من جهات إدارية مختلفة (نظام تأديب الموظفين، 1391هـ، المادة 41).
- 7. وفيما عدا هذه الحالات المذكورة أعلاه، ترك المنظم للجهة الإدارية الحرية في أن تقر إجراء التحقيق بنفسها مع الموظف المتهم، أو إحالته إلى هيئة الرقابة والتحقيق، وهو ما نصت عليه المادة الخامسة من نظام التأديب (1391هـ).

فهيئة الرقابة والتحقيق لم تسلب الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف حق مباشرة التحقيق في المخالفة التأديبية، على أساس المركز الوظيفي للموظف أو طبيعة هذه المخالفة؛ أي إنه لا يجب سلطة الوزير المختص في مراقبة سير العمل، ومساءلة موظفيه عن تقصيرهم وإجراء التحقيق معهم (الطهراوي، 1434هـ).

وبعد صدور قرار مجلس الوزراء رقم (1) بتاريخ 3/ 1/ 1433هـ، تم نقل أغلب الاختصاصات من هيئة الرقابة والتحقيق إلى هيئة التحقيق والادعاء العام، ووفقاً لهذا القرار، تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات تمثل أهمها في الآتي:

1. يكون نقل اختصاص هيئة الرقابة والتحقيق المتعلقة بالتحقيق والادعاء العام في الجرائم الجنائية إلى هيئة التحقيق والادعاء العام (النيابة العامة حالياً) وفقاً لعدد من الترتيبات منها أن تباشر هيئة التحقيق والادعاء العام الاختصاص المنقول إليها بعد مضي ستة أشهر من تاريخ صدور القرار وذلك بالنسبة إلى الجرائم التي تقع بعد هذا التاريخ، وأن تستمر هيئة الرقابة والتحقيق في متابعة قضايا الجرائم التي وقعت قبل ذلك سواء كانت في مرحلة التحقيق أو مرحلة الادعاء والمحكمة، وذلك حتى انتهائها.
2. يكون نقل اختصاصات الجهات واللجان المتعلقة بالتحقيق والادعاء في جرائم جنائية إلى هيئة التحقيق والادعاء العام خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ صدور القرار بإعداد قائمة بأسماء الجهات واللجان

- التي تتولى التحقيق والادعاء في جرائم جنائية وإحالتها إلى هيئة الخبراء بمجلس الوزراء لدراستها وتحديد أسماء الجهات واللجان التي تتولى التحقيق والادعاء في جرائم جنائية وإحالتها إلى هيئة الخبراء بمجلس الوزراء لدراستها وتحديد أسماء الجهات واللجان التي تتولى التحقيق والادعاء في الجرائم الجنائية بشكل نهائي، ومن ثم تعيد اللجنة القائمة النهائية إلى هيئة التحقيق والادعاء العام (النيابة العامة حالياً)؛ لتقوم بالتنسيق من أجل نقل اختصاصات تلك الجهات واللجان إلى الهيئة، على أن تستكمل الهيئة مباشرة جميع الاختصاصات المنقولة إليها من تلك الجهات واللجان خلال مدة لا تتجاوز سنتين من تاريخ صدور القرار.
3. تتوقف هيئة الرقابة والتحقيق عن ممارسة أي نشاط يتعلق بالرقابة المالية، وتتوقف وزارة الخدمة المدنية عن ممارسة أي نشاط يتعلق بالمراجعة الميدانية، وذلك من تاريخ نفاذ القرار، وتتبع الإجراءات الموضحة في القرار لنقل نشاط الرقابة المالية إلى ديوان المراقبة العامة ونقل نشاط المراجعة الميدانية إلى هيئة الرقابة والتحقيق.
4. تقوم كل من هيئة التحقيق والادعاء العام (النيابة العامة حالياً)، وهيئة الرقابة والتحقيق وديوان المراقبة العامة ووزارة الخدمة المدنية خلال سنة من تاريخ صدور القرار بإعداد هياكل تنظيمية لها ولفروعها تعكس أنشطتها واختصاصاتها في ضوء لتغييرات الجديدة ورفعها للجنة العليا للتنظيم الإداري لاعتمادها.
- وبصدور قرار مجلس الوزراء رقم 165 بتاريخ 1432/5/28هـ بتنظيم الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، «وهي هيئة مستقلة ترتبط الهيئة بالملك مباشرة، وتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال التام مالياً وإدارياً بما يضمن لها مباشرة عملها بكل حياد ودون تأثير من أي جهة كانت، وليس لأحد التدخل في مجال عملها» (المادة 2).
- وكانت الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد تباشر اختصاصات مشتركة وتكميلية لاختصاصات هيئة الرقابة، ومن تلك الاختصاصات ما تضمنته المادة الثالثة من قرار مجلس الوزراء (1432هـ)، ونصه «تهدف الهيئة إلى حماية النزاهة، وتعزيز مبدأ الشفافية، ومكافحة الفساد المالي والإداري بشتى صوره ومظاهره وأساليبه، ولها في سبيل تحقيق ذلك الاختصاصات الآتية:
1. التحري عن أوجه الفساد المالي والإداري في عقود الأشغال العامة وعقود التشغيل والصيانة وغيرها من العقود، المتعلقة بالشأن العام ومصالح المواطنين في الجهات المشمولة باختصاصات الهيئة، واتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة في شأن أي عقد يتبين أنه ينطوي على فساد أو أنه أبرم أو يجري تنفيذه بالمخالفة لأحكام الأنظمة واللوائح النافذة.
 2. إحالة المخالفات والتجاوزات المتعلقة بالفساد المالي والإداري عند اكتشافها إلى الجهات الرقابية أو جهات التحقيق بحسب الأحوال، مع إبلاغ رئيس الجهة - التي يتبعها الموظف المخالف - بذلك، وللهيئة الاطلاع على مجريات التحقيق ومتابعة سير الإجراءات في هذا الشأن، ولها أن تطلب من الجهات المعنية اتخاذ التدابير الاحترازية أو التحفظية. وفقاً لما يقضي به النظام. في شأن من توافرت أدلة أو قرائن على ارتكابه أفعالاً تدخل في مفهوم الفساد. وفي جميع الأحوال، إذا رأت الهيئة أن تلك المخالفات والتجاوزات تمثل بعداً مؤسسياً لأي من الجهات المشمولة باختصاصات الهيئة؛ فعليها رفع الأمر إلى الملك لاتخاذ ما يراه» (رقم 165).
- وصدر مؤخراً الأمر الملكي رقم أ/ 277 بتاريخ 15/4/1441هـ بالموافقة على الترتيبات التنظيمية والهيكلية المتصلة بمكافحة الفساد المالي والإداري، وبناء على هذا الأمر تم ضم كل من هيئة الرقابة والتحقيق والمباحث الإدارية إلى الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، وتعديل اسم الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد ليكون «هيئة الرقابة ومكافحة

الفساد» لتعنى بالرقابة الإدارية ومكافحة الفساد المالي والإداري وحماية النزاهة وتعزيز الشفافية، كما يتم إنشاء وحدة تحقيق وادعاء جنائي في هيئة الرقابة ومكافحة الفساد وتختص بالتحقيق الجنائي في القضايا الجنائية المتعلقة بالفساد المالي والإداري والادعاء فيها، وتعمل وفقاً للأنظمة المقررة نظاماً، والتي تتعامل بها النيابة العامة، وتستمر هيئة النيابة الإدارية بالتحقيق في قضايا الفساد المالي والإداري في بعض مناطق المملكة التي لا يوجد بها فروع لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد.

واستنتاجاً مما سبق، فإن هيئة الرقابة ومكافحة الفساد تختص فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالتحقيق في المخالفات الآتية:

أولاً: المخالفات المالية والإدارية التي يتم اكتشافها من الهيئة عند ممارسة وظيفتها الرقابية:

يعد اختصاص الهيئة بالتحقيق في تلك المخالفات اختصاصاً أساسياً مرتبطاً بمباشرتها لمهامها، ولغرض تحقيق التكامل، وتتم الإحالة إلى التحقيق فيها من خلال رئيس هيئة الرقابة ومكافحة الفساد أو من يفوضه إذا ما كانت المخالفة المنسوبة إلى الموظف أو عضو هيئة التدريس قد تم اكتشافها بوساطة الهيئة (الأمر الملكي، 1441هـ، رقم 277/أ).

ثانياً: وجوب الإحالة من رئيس الجامعة إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد:

يجب إحالة عضو هيئة التدريس إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد للتحقيق معه في الحالات الآتية:

1. الموظف الذي نسب إليه ارتكاب مخالفة في جهة حكومية غير التي يعمل فيها، أو الذي نقل منها بعد ارتكابه لتلك المخالفة إلى جهة أخرى.
2. الموظفون الذين يتبعون أكثر من جهة حكومية، المنسوب إليهم ارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبط بعضها ببعض.
3. الموظف الذي انتهت خدماته قبل الانتهاء من التحقيق معه، أو قبل البدء في اتخاذ الإجراءات الإدارية ضده.
4. الموظف الذي يرتكب مخالفة أثناء عمله، ثم يتغير مركزه الوظيفي بانتقاله للعمل على نظام وظيفي آخ. (نظام الانضباط الوظيفي، 1443هـ، المادة 12).

ثالثاً: جواز الإحالة من رئيس الجامعة إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد:

لما كان رئيس الجامعة له صلاحيات الوزير المختص بالنسبة لموظفي الجهة التي يرأسها (نظام الخدمة المدنية، 1497هـ)؛ فإنه يجوز له إحالة من يرى مناسبة إحالته إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد للتحقيق معه فيما يعتقد أنه مخالفة مالية أو إدارية، وذلك بموجب ما استحدثته نظام الانضباط الوظيفي من نصوص لم تكن مقررّة في السابق؛ حيث تضمن النظام النص على «لا يحول تطبيق الأحكام الواردة في هذه المادة دون صلاحية الوزير -لأي سبب يقدره- في إحالة أي موظف إلى الهيئة» (نظام الانضباط الوظيفي، 1443هـ، المادة 10، الفقرة 4).

المطلب الثالث: حدود اختصاص الجهات المعنية بتأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية

باستقراء سلطة الجامعة في تأديب عضو هيئة التدريس، المنبثقة من «اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين (1417هـ)، من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم» الصادرة بقرار مجلس التعليم العالي رقم 1417/6/4هـ بتاريخ 1417/8/26هـ، المتوج بموافقة خادم الحرمين الشريفين ورئيس مجلس الوزراء ورئيس مجلس التعليم العالي بالتوجيه البرقي الكريم رقم 7/ب/12457 وتاريخ 1418/8/22هـ:

وطبقاً للمادة الثانية والثمانون من «اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين (1417هـ) من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم» الصادرة بقرار مجلس التعليم العالي رقم 1417/6/4 بتاريخ 1417/8/26هـ. المتوج بموافقة خادم الحرمين الشريفين ورئيس مجلس الوزراء ورئيس مجلس التعليم العالي بالتوجيه البرقي الكريم رقم 7/ب/12457 وتاريخ 1418/8/22هـ، والتي تنص على أن «تكون لجنة تأديب عضو هيئة التدريس ومن في حكمه بقرار من مدير الجامعة وذلك على النحو الآتي:

1. أحد وكلاء الجامعة رئيساً.
 2. أحد عمداء الكليات غير الذي تولى التحقيق عضواً.
 3. عضو هيئة التدريس لا تقل رتبته عن أستاذ عضواً.
 4. أحد المتخصصين في الشريعة أو الأنظمة عضواً.
- وتنشأ المسؤولية التأديبية عند إخلال عضو هيئة التدريس بما يوجب التأديب، كما أشارت له اللائحة المنظمة لعملهم. فعندما يحل أحد أعضاء هيئة التدريس بواجباته (نظام الخدمة المدنية، 197هـ) (1)، تتولى الجامعة مباشرة التحقيق معه متمثلة في أحد العمداء مباشرة التحقيق معه وبتكليف مدير الجامعة، وهو ما نصت عليه المادة (33) من اللائحة المنظمة لمنسوبي الجامعات من أعضاء هيئة التدريس السعوديين ومن في حكمهم (1417هـ)، ثم يحال إلى لجنة التأديب إذا رأى المحقق ذلك. عأأ ع

ومدير الجامعة أن يصدر قراراً بإيقاف أي من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم عن العمل إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك، ويكون الإيقاف لمدة ثلاثة أشهر، ولا تزيد إلا بقرار من لجنة التأديب، بمدة لا تزيد عن سنة واحدة (اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين، 1417هـ، المادة 84).

وتنظر لجنة التأديب في القضية المحالة إليها وتتخذ القرارات بالأغلبية، ويبلغ مدير الجامعة عضو هيئة التدريس ومن في حكمه عضو هيئة التدريس بكتاب مسجل، كما يجوز لعضو هيئة التدريس الطعن في القرار بخطاب يرفعه لمدير الجامعة خلال 30 يوماً من إبلاغه بالقرار وإلا أصبح نافذاً (اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين، 1417هـ، المادة 88).

وعند ثبوت مخالفة عضو هيئة التدريس توقع العقوبة عليه العقوبات المنصوص عليه في المادة (89) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم (1417هـ)، والمماثلة لما في المادة (32) من نظام تأديب الموظفين، بزيادة عقوبة الإبعاد عن العمل الأكاديمي، والتكليف بعمل آخر لمدة خمس سنوات كحد أقصى، ولا تحسب مدة الإبعاد ضمن المدة المحسوبة للترقية.

وقد أشارت المادة (92) من اللائحة المنظمة لعملهم على الفصل التأديبي عندما يستوجب عضو هيئة التدريس ذلك. ولرئيس الجامعة أن يوجه تنبيهاً لعضو هيئة التدريس المخالف ومن في حكمه سواء شفهيًا أو كتابيًا وللمدير الصلاحية بتوقيع الإنذار واللوم بعد التحقيق معه وسماعه أقواله ودفعه. وعلى العمداء أن يبلغوا مدير الجامعة بما يصلهم من رؤساء الأقسام وما يلاحظونه هم عن كل ما يقع من عضو هيئة التدريس ومن في حكمه من إخلال بالواجبات المطلوبة أو أي مخالفة أخرى (اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين، 1417هـ، المادة 91).

(1) واجباته المنصوص عليها في المادة 38 من اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس السعوديين الصادرة بقرار مجلس التعليم العالي رقم 1417/6/4 بتاريخ 1417/8/26هـ.

وعلى ذلك يمكن التمييز بين القرارات التأديبية النهائية، وغيرها من القرارات التأديبية التي تعلق نهائيتها على عدم الاعتراض عليها من الصادر بحقه القرار خلال المدة النظامية أو صدور قرار مجلس الجامعة. وتعد القرارات التأديبية التي يجوز لرئيس الجامعة توقيعها دون حاجه إلى الإحالة إلى لجنة التأديب «الإندار-اللوم» هي قرارات تأديبية نهائية. أما القرارات التأديبية التي تصدر من لجنة التأديب بما في ذلك القرارات الصادرة بتوقيع عقوبة الإنذار واللوم هي قرارات غير نهائية، ولا تكتسب الصفة النهائية إلا في حالتين:

الأولى: عدم اعتراض الصادر بحقه القرار خلال المدة النظامية (30) يوماً من تاريخ إعلامه بالقرار، فإنه بمضي تلك المدة يصبح القرار التأديبي نهائياً.

الثانية: صدور قرار من مجلس الجامعة بناء على بقاء اللجنة على رأيها المتظلم منه، ويكون قرار مجلس الجامعة في هذه الحالة نهائياً.

ويثور التساؤل في حال قيام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالتحقيق مع عضو هيئة التدريس؛ حيث خلا نظام الانضباط الوظيفي من النص صراحة على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية في هذه الحالة سواء كانت المحكمة التأديبية أو لجنة تأديب أعضاء هيئة التدريس.

إلا أنه وفي تقديري، أنه يلزم الإحالة إلى لجنة التأديب للنظر في الدعوى التأديبية باعتبار أنها جهة مختصة في الشأن الأكاديمي، كما أن ضمانه اللجوء إلى القضاء متحققة بالنسبة لعضو هيئة التدريس؛ حيث يجوز له الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي.

الخاتمة

تضمنت دراسة المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بيان ما عليهم من التزامات وواجبات باعتبار أنهم موظفين عموميين، فضلاً عن كونهم أعضاء هيئة تدريس تفرض عليهم هذه الوظيفة واجبات خاصة؛ لذا تقرر في النظام إجراءات خاصة تتعلق بنظر المخالفات المنسوبة إليهم وجهات التحقيق المنوط بها التحقيق فيما قد ينسب لهم من مخالفات، وقد خلص البحث إلى عدة نتائج وتوصيات أهمها:

1. أن التحقيق مع عضو هيئة التدريس من قبل أحد العمداء ولو لم يكن متخصصاً في الشريعة أو النظام يفتقد إلى ضمانه إجرائية في صالح المحال للتحقيق.
2. أن الجامعات تتمتع بسلطة التحقيق في مجال المخالفات التأديبية مع منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس.
3. أن المختص بإحالة عضو هيئة التدريس إلى التحقيق هو رئيس الجامعة، ويعد ذلك ضمانه أساسية من ضمانات المسؤولية التأديبية لا يجوز التفويض فيها دون نص خاص يسمح بالتفويض.
4. إذا ما تقرر إحالة عضو هيئة التدريس إلى التحقيق بقرار من رئيس الجامعة فإنه يلزم إخطار عضو هيئة التدريس بالواقعة المسببة للإحالة إلى التحقيق وموعد ومكان التحقيق، وأن جزاء مخالفة ذلك هو البطلان، لكن لا يترتب البطلان إذا كان هناك فرصة لتدارك ذلك الإخلال ومن ذلك إحالته إلى لجنة التأديب لتحقيق مع عضو هيئة التدريس مجدداً.
5. أن هيئة الرقابة ومكافحة الفساد تختص بالتحقيق في المخالفات والجرائم التي تنسب لأعضاء هيئة التدريس، والتي تكتشفها بمناسبة قيامها بدورها الرقابي.
6. يجوز لرئيس الجامعة وفق نظام الانضباط الوظيفي الإحالة إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد للتحقيق مع

عضو هيئة التدريس.

7. هناك حالات يجب فيها أن يحيل رئيس الجامعة عضو هيئة التدريس إلى هيئة الرقابة للتحقيق معه فيما هو منسوب إليه من مخالفات، ومن تلك الحالات الآتي:
 - أ- الموظف الذي نسب إليه ارتكاب مخالفة في جهة حكومية غير التي يعمل فيها، أو الذي نقل منها بعد ارتكابه لتلك المخالفة إلى جهة أخرى.
 - ب- الموظفون الذين يتبعون أكثر من جهة حكومية، المنسوب إليهم ارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبط بعضها ببعض.
 - ت- الموظف الذي انتهت خدماته قبل الانتهاء من التحقيق معه، أو قبل البدء في اتخاذ الإجراءات الإدارية ضده.
 - ث- الموظف الذي يرتكب مخالفة أثناء عمله، ثم يتغير مركزه الوظيفي بانتقاله للعمل على نظام وظيفي آخر.
8. يجب على عضو هيئة التدريس التقيد بالواجبات العامة المتعلقة باعتباره موظفًا عامًا، بالإضافة للواجبات الخاصة المتعلقة بالعمل بالعضو هيئة تدريس بالجامعات السعودية.
9. عدم النص النظامي على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية في حال إجراء التحقيق مع عضو هيئة التدريس بمعرفة هيئة الرقابة ومكافحة الفساد وتحديد الجهة المختصة سواء كانت المحكمة التأديبية أو لجنة تأديب أعضاء هيئة التدريس.
10. أن النظام يشترط التظلم من القرارات التأديبية قبل الطعن فيها بالإلغاء، ومن تلك القرارات التأديبية القرارات الصادرة بتوقيع العقوبة على عضو هيئة التدريس على الرغم من استنفاد الجهة الإدارية لولايتها خلال إجراءات صدور الجزاء التأديبي؛ مما يؤدي إلى إطالة فترة التقاضي.
11. أن القرارات التأديبية منها ما هو نهائي، ومنها ما هو معلق نهائيته على عدم الاعتراض عليها خلال المدة النظامية أو صدور قرار مجلس الجامعة.

التوصيات:

1. ضرورة النص على أن يتولى التحقيق مع عضو هيئة التدريس متخصص في الشريعة أو النظام.
2. تعديل النص النظامي في نظام المرافعات أمام ديوان المظالم ليسمح بقبول دعوى الإلغاء على القرارات التأديبية؛ لاعتبارها من القرارات التأديبية التي استنفدت الجهة الإدارية ولايتها بشأنها.
3. إعطاء الحق لعضو هيئة التدريس في طلب التحقيق معه بمعرفة هيئة الرقابة ومكافحة الفساد إذا ما رأى تلافياً إشكالية عدم تخصص العميد المختص بالتحقيق في مجال الشريعة أو الأنظمة.
4. ضرورة النص النظامي على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية في حال إجراء التحقيق مع عضو هيئة التدريس بمعرفة هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، وتحديد الجهة المختصة بذلك؛ لتكون لجنة تأديب أعضاء هيئة التدريس.

المراجع والمصادر

- أبو الحمد، محمد سعد. (2017). الإجراءات العملية لدعوى الإلغاء أمام ديوان المظالم. (ط1). الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد.
- أبو زهرة، محمد. (د.ت). الجريمة في الفقه الإسلامي. بيروت: مطبعة دار الفكر العربي.
- أحمد، ثروت عبد العال. (1998). إجراءات المساءلة التأديبية وضماناتها لأعضاء هيئة التدريس. مصر: دار النهضة النشر والتوزيع
- آل ربيع، سلطان بن جلعود. (1934). المسؤولية التأديبية للمعلم في النظام السعودي والقانون المصري. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض.
- الأمر الملكي رقم (أ/ 277)، بتاريخ 15 / 4 / 1441هـ بالموافقة على الترتيبات التنظيمية والهيكلية المتصلة بمكافحة الفساد المالي والإداري.
- أنيس، إبراهيم وآخرون. (1985). المعجم الوسيط. (ط2). القاهرة: مجمع اللغة العربية.
- البخاري، محمد بن إسماعيل. (1423هـ). صحيح البخاري. دمشق، بيروت: دار ابن كثير.
- بركات، عمرو فؤاد أحمد. (1979). السلطة التأديبية دراسة مقارنة. مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- بطيخ، رمضان محمد. (1999). المسؤولية التأديبية. (ط1). مصر: دار النهضة العربية.
- البناء، كمال صالح. (1970). أصول التأديب في نظام العاملين بالقطاع العام. (ط1). القاهرة: المطبعة العالمية.
- التويجري، فهد عبد العزيز. (2017). العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية في النظام السعودي، دراسة مقارنة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض.
- الجربوع، أيوب بن منصور (1435هـ). نطاق العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية للعاملين في الدولة في القانون السعودي. (ط1). الرياض: مكتبة الملك فهد.
- الحربي، عبد الرحمن بن جود الله. (د.ت). الدعوى التأديبية في نظام المرافعات أمام ديوان المظالم. مكتبة القانون والاقتصاد. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد للنشر.
- الحربي، عبد اللطيف شديد. (2006). ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دراسة تحليلية تأصيلية فقهية، مقارنة بما استقر عليه القضاء السعودي. القاهرة: دار النهضة العربية.
- حسين، عزت، (د.ت). النظرية العامة للجريمة بين الشريعة والقانون. مصر: د.ن.
- السنوسي، صبري محمد. (2008). النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات دراسة مقارنة. القاهرة: دار النهضة العربية.
- السندي، عبد الله بن راشد. (د.ت). مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية. (ط2). الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد للنشر.
- شاهين، مغاوري محمد. (1974). المساءلة التأديبية للعاملين الدنيين بالدولة. بيروت: دار الكتب.

- الضاهر، خالد خليل. (1426هـ). أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية. الرياض: معهد الإدارة العامة. طبلية، القطب محمد. (1965). العمل القضائي في القانون المقارن والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي في مصر. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الطماوي، سليمان محمد. (1403هـ). الجريمة التأديبية. بيروت: دار الفكر العربي.
- الطماوي، سليمان محمد. (1979). قضاء التأديب. بيروت: دار الفكر العربي.
- الطهراوي، هاني بن علي. (1934). القضاء الإداري السعودي المعهد العالي للقضاء. (ط1). الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ابن عابدين، محمد أمين. (1386هـ). حاشية ابن عابدين. القاهرة: مطبعة الحلبي.
- عبدالكريم، فؤاد محمد. (2003). القرارات الإدارية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية. الرياض: مركز البحوث. معهد الإدارة العامة.
- عبدالمهدي، ماهر. (1986). الشرعية الإجرائية في التأديب. (ط2). القاهرة: دار غريب للطباعة.
- العثيمين، محمد صالح. (1422هـ). الشرح المتمتع على زاد المستتقع. الرياض: دار ابن الجوزي.
- عطية، نعيم؛ والفكاهي، حسن. (1986). الموسوعة الإدارية الحديثة، مبادئ المحكمة الإدارية العليا وفتاوى الجمعية العمومية لمجلس الدولة. (ط1). الرياض: مكتبة الملك فهد.
- الفلاتي، محمد صديق أحمد. (2005). الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، دراسة تأصيلية مقارنة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض.
- الفيومي، حمد بن محمد. (770هـ). المصباح المنير. بيروت: المكتبة العلمية.
- قرار مجلس الوزراء رقم (165)، بتاريخ 1432/5/28هـ الصادر بتنظيم الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد.
- اللائحة التنفيذية للموارد البشرية الصادرة بالقرار الوزاري رقم 1550، وتاريخ 1440/6/9هـ.
- اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين، 1417هـ، من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم الصادرة بقرار مجلس التعليم العالي، بتاريخ 1417/8/26هـ.
- ابن ماجه، محمد بن يزيد القزويني. (273هـ)، سنن ابن ماجه. تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي. بيروت: دار الفكر.
- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في عشر سنوات 1955 – 1965
- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا من أول أكتوبر 1974 إلى آخر سبتمبر 1975 س(20)، القاعدة رقم (63).
- محمد، محمد نصر (1434). المسؤولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون، الرياض: (ط1). مكتبة القانون والاقتصاد.
- مراد، عبد الفتاح. (1998). المسؤولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة العامة. القاهرة: دار الكتب القانونية.
- النجار، زكي محمد، (1984). الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام. (ط1). القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (18)، وتاريخ 1443/2/8هـ.
 نظام الجامعات الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/27) وتاريخ 1441/3/2هـ بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم (183)، بتاريخ 01/03/1441 هـ.
 نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/41)، وتاريخ 1397/7/10هـ.
 نظام المرافعات أمام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3)، وتاريخ 1435/1/22هـ.
 نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/7)، وتاريخ 1391/2/1هـ، المنشور بالجريدة الرسمية (أم القرى) عدد 2365 بتاريخ 1391/2/10هـ.
 نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/78)، وتاريخ 1428/9/19هـ.
 نظام مجلس التعليم العالي والجامعات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/8)، بتاريخ 4 / 6 / 1414 هـ.
 وزارة الخدمة المدنية. (1435هـ). العقوبات التأديبية. (ط5). الرياض: الإعلام والنشر.

:Reference

- A set of legal principles decided by the Supreme Administrative Court in ten years 1955-1965
 A set of legal principles decided by the Supreme Administrative Court from the beginning of October 1974 to the end of September 1975 Q (20) Rule No. 63
 Abdel Hadi, Maher (1986). *procedural legality in disciplinary action*; Dar Al-Gharib for printing, 2nd floor.
 Abdul Karim, Fouad Muhammad Musa, (2003). *Administrative decisions and their applications in the Kingdom of Saudi Arabia*, Research Center, Institute of Public Administration, Riyadh.
 Abu Al-Hamad, Muhammad Saad, (2017). *Practical procedures for the cancellation claim before the Board of Grievances*, 1st floor, Library of Law and Economics, Riyadh.
 Abu Zahra, Muhammad, (d. T). *Crime in Islamic jurisprudence*, Arab Thought House Press.
 Ahmed, Tharwat Abdel Aal, (1995). *Disciplinary accountability procedures and guarantees for faculty members*, Assiut University Publishing and Distribution House.
 Al-Banna, Kamal Saleh (1970). *Principles of Discipline in the System of Public Sector Workers*, 1st Edition, International Press, Cairo.
 Al-Daher, Khaled Khalil, (1426). *Disciplinary provisions for employees in the Kingdom of Saudi Arabia*, Institute of Public Administration.
 Al-Falati, Muhammad Siddiq Ahmed, *Disciplinary Sanctions on the Public Employee in the System of the Kingdom of Saudi Arabia*, A Comparative Root Study, Master's Thesis, Naif Arab University for Security Sciences.
 Al-Fayoumi, Hamad bin Muhammad, Al-Misbah Al-Munir, *Book of the Alif*, Chapter Alif with the Dal.
 Al-Harbi, Abdul Latif Shadid, (2006). *Disciplinary guarantees in the public office, a jurisprudential analytical study, compared to what the Saudi judiciary has settled*, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo.
 Al-Harbi, Abdul Rahman bin Jud Allah (d. T). *Disciplinary case in the pleadings system before the Board of Grievances*, Library of Law and Economics, Riyadh.
 Al-Jerboa, Ayoub bin Mansour (1435). *The scope of the relationship between disciplinary responsibility and criminal responsibility for state employees in Saudi law*, 1st Edition.

- Al-Najjar, Zaki Muhammad, (1984). *Al-Wajeez in Disciplining Government and Public Sector Employees*, 1st Edition.
- Al-Rabi`, Sultan bin Galoud bin Sultan, (1934). *Disciplinary responsibility of the teacher in the Saudi system and Egyptian law*, Master's thesis, Riyadh.
- Al-Senussi, Sabri Muhammad, (2008). *The disciplinary system for faculty members in universities, a comparative study*, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo.
- Al-Sunaidi, Abdullah bin Rashid (d. T). *Civil Service Principles and Applications in the Kingdom of Saudi Arabia*, 2nd Edition.
- Al-Tahrawi, Hani bin Ali, (1934). *Saudi Administrative Judiciary*, Higher Judicial Institute, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Riyadh, 1st floor.
- Al-Tamawi, Suleiman Muhammad, *Disciplinary Court*; Publisher Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Tamawi, Suleiman Muhammad, *Disciplinary Crime*, Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Tuwajjri, Fahd Abdulaziz Abdullah, (2017). *The relationship between disciplinary responsibility and criminal responsibility in the Saudi system, a comparative study*, Master's thesis, Naif Arab University, Riyadh.
- Anis, Ibrahim and others, (1985). *Mediator Lexicon*, Dictionary of the Arabic Language in Cairo, 2nd Edition.
- Attia, Naim and Fakahi, Hassan, (1986). *Modern Administrative Encyclopedia*, Principles of the Supreme Administrative Court and Fatwas of the General Assembly of the State Council, Part 9, Edition 1.
- Barakat, Amr Fouad Ahmed, (1979). *Disciplinary authority a comparative study*, the publisher of the Egyptian Renaissance Library.
- Cabinet Resolution No. 165 dated 28/5/1432 AH issued to organize the National Anti-Corruption Authority.
- Disciplinary Penalties, Civil Service, (1435 AH). *Media and Publishing*, 5th Edition Hashiyat Ibn Abdeen 4/60
- Hussein, Ezzat, (d.t.). *The general theory of crime between Sharia and law*.
Ibn Uthaymeen, Al-Sharh al-Mumti' on Zad al-Mashqa', by Ibn Uthaymeen, 14/100.
- Job Discipline System issued by Royal Decree No. 18, dated 8/2/1443 AH
- Judgment group:
- Muhammad, Muhammad Nasr (1434). *Disciplinary responsibility of the public servant between Sharia and law*, Library of Law and Economics, Riyadh, 1st Edition.
- Murad, Abdel-Fattah, (d. T). *Disciplinary responsibility of judges and members of the Public Prosecution Office*.
- Royal Decree No. A/277 dated 4/15/1441 AH approving the organizational and structural arrangements related to combating financial and administrative corruption.
- Sahih Al-Bukhari, H/2597
- Shaheen, Maghawry Muhammad, (1974). *Disciplinary accountability for state civil servants*, publisher Dar Al-Kutub.
- Staff Disciplinary System issued by Royal Decree No. M7, dated 1/2/1391 AH, published in the Official Gazette (Umm Al-Qura) No. 2365 dated 10/2/1391 AH.
- Sunan Ibn Majah Muhammad ibn Yazid al-Qazwini, investigation by Muhammad Fouad Abd al-Baqi, Dar al-Fikr - Beirut - without printing number and publication date.
- Tabliah, Al-Qutb Muhammad, (1965). *Judicial work in comparative law and administrative bodies with jurisdiction in Egypt*, Cairo, Arab Thought House.
- The civil service system issued by Royal Decree No. M/41 dated 10/7/1397 AH.
- The Executive Regulations for Human Resources issued by Ministerial Resolution No. 1550

dated 9/6/1440 AH.

The regulations governing the affairs of Saudi university employees, including faculty members and the like, issued by the Higher Education Council Resolution No. 4/6/1417 dated 08/26/1417 AH.

The system of pleadings before the Board of Grievances issued by Royal Decree No. M/3 dated 22/1/1435 AH.

The system of the Board of Grievances issued by Royal Decree No. M/78 dated 9/19/1428 AH.

The system of the Council of Higher Education and Universities issued by Royal Decree No. (M/8) on 4/6/1414 AH

Universities Regulations issued pursuant to Royal Decree No. (M/27) dated 2/3/1441 AH based on Cabinet Resolution No. (183) dated 03/01/1441 AH

Watermelon, Ramadan Muhammad, (1999). *Disciplinary responsibility*, 1st floor, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Egypt.