

# سياسات جامعة تبوك في الاستدامة

## University of Tabuk Sustainability Policies

**This document was reviewed by the General Department of Legal Affairs in 2025**

Prepared By: Institutional Reputation Unit – Office of Strategy and Institutional Excellence

## الفهرس:

3	المقدمة
4	الأولى: سياسة الوصول العادل في جامعة تبوك: سياسة التعلم مدى الحياة
5	الثانية: سياسة القبول بجامعة تبوك
7	الثالثة: السياسة المؤسسية لعدم التمييز ضد المرأة
8	الرابعة: سياسات الإجازات للأمومة والأبوة
9	الخامسة: سياسة حماية المُبلّغين عن التمييز
10	السادسة: سياسة إعادة استخدام المياه في جامعة تبوك
12	السابعة: سياسة جامعة تبوك لكفاءة الطاقة والطاقة النظيفة
14	الثامنة: سياسة استثمارية مسؤولة - خالية من الصناعات الكربونية
15	التاسعة: سياسة المساواة في سلم الأجور والأجر المعيشي
17	العاشرة: سياسة جامعة تبوك لمكافحة التمييز
18	الحادية عشر: سياسة جامعة تبوك ضد العمل القسري والعبودية الحديثة والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال
19	الثاني عشر: سياسة حقوق العمال المكافئة عند الاستعانة بمصادر خارجية
20	الثالث عشر: سياسة القبول غير التمييزية
21	الرابعة عشر: سياسة التيسيرات المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في جامعة تبوك
23	الخامسة عشر: سياسة جامعة تبوك لمكافحة التحرش
24	السادسة عشر: سياسة السماح بالعمل عن بعد أو بشكل الكتروني
25	السابعة عشر: سياسة جامعة تبوك حول المحافظة على النظم الإيكولوجية البرية واستدامتها
27	الثامنة عشر: سياسة رصد وحماية الأنواع المهددة بالانقراض
28	التاسعة عشر: السياسة المتعلقة بإدماج التنوع البيولوجي المحلي في التخطيط والتطوير
29	العشرون: الحد من تأثير الأنواع الغريبة في الحرم الجامعي
30	الحادية والعشرون: سياسة تقليل النفايات البلاستيكية
31	الثانية والعشرون: سياسة جامعة تبوك لإدارة النفايات الخطرة والإدارة المستدامة للنفايات

## المقدمة

تولي جامعة تبوك اهتمامًا بالغًا بمفهوم الاستدامة بوصفه أحد المحاور الرئيسة في رؤيتها ورسالتها، وانطلاقًا من مسؤوليتها الوطنية والأكاديمية تجاه تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وقد عملت الجامعة على تطوير سياسات وممارسات شاملة تسهم في حماية البيئة، وتعزيز الكفاءة في استخدام الموارد، ودعم الابتكار والبحث العلمي في مجالات الاستدامة.

يهدف هذا الملف إلى استعراض السياسات المعتمدة في جامعة تبوك التي تجسد التزامها بالتنمية المستدامة في الجوانب البيئية، والاجتماعية، والاقتصادية، ضمن إطار مؤسسي يضمن التكامل بين التعليم والبحث وخدمة المجتمع.

## الأولى: سياسة الوصول العادل في جامعة تبوك: سياسة التعلم مدى الحياة

### Lifelong learning access policy

تضمن جامعة تبوك الامتثال لمبادئ المساواة وعدم التمييز والإنصاف في حقوق الإنسان المعتمدة في المملكة العربية السعودية. فمبدأ المساواة يشكل أحد أسس الحكم في المملكة، حيث نصت المادة (8) من النظام الأساسي للحكم على أن: "يقوم الحكم في المملكة العربية السعودية على أساس العدل، والشورى، والمساواة". كما تضمنت نصوص النظام ضمان تمتع الجميع بحقوق الإنسان دون أي تمييز (المواد: 18، 26-31، 36-40، 47).

تُلزم أنظمة المملكة جميع الجهات الحكومية بضمان إنصاف كل فرد، بغض النظر عن الدين، أو العرق، أو الجنس، أو الجنسية. وفي حال إخلال أي جهة أو ممثل لها بحقوق الأفراد، يمكن للمتضرر اللجوء إلى:

- الجهات القضائية.
- الإدارات الحكومية ذات العلاقة.
- مؤسسات حقوق الإنسان الحكومية وغير الحكومية.
- أمراء المناطق، حيث ينص نظام المناطق الصادر بالأمر الملكي رقم أ/92 وتاريخ 1412/08/27 هـ على وجوب كفالة حقوق الأفراد وحرّياتهم ضمن الحدود المقررة شرعاً ونظاماً.
- مجلس الملك ومجلس ولي العهد، حيث نصت المادة 43 من النظام الأساسي للحكم على أن "مجلس الملك ومجلس ولي العهد مفتوحان لكل مواطن ولكل من له شكوى أو مظلمة، ومن حق كل فرد مخاطبة السلطات العامة فيما يعرض له من الشؤون".

لذلك، تعترف جامعة تبوك بحقوق جميع الأفراد دون أي تمييز أو مضايقة على أساس العرق، أو اللون، أو العقيدة، أو الدين، أو الجنس، أو الأصل القومي، أو المواطنة، أو الحالة الاجتماعية، أو العمر، أو الإعاقة، أو التعبير عنها أو أي حالة محمية بالقانون. وتحظر الجامعة أي شكل من أشكال التمييز أو المضايقة في جميع أنشطتها، وتضمن الوصول العادل إلى برامجها وخدماتها وأنشطتها وأنظمتها ومرافقها، بغض النظر عن اللغة، أو العرق، أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي، أو المعتقد الفلسفي، أو الدين، أو الطائفة، أو أي سبب مشابه.

## الثانية: سياسة القبول بجامعة تبوك

### Policy for women applications and entry

تُعد جامعة تبوك، التي تأسست في عام 1427هـ / 2006م، مؤسسة تعليمية وبحثية رائدة في شمال غرب المملكة العربية السعودية. وتضم الجامعة الحرم الرئيس بمدينة تبوك وعدداً من الكليات في محافظات المنطقة (ضباء، حقل، الوجه، أملج، وتيماء). وتعكس خطتها الاستراتيجية الثالثة (2023-2027) التزامها بالتميز المستدام في التعليم والبحث وخدمة المجتمع.

الغاية من السياسة: تهدف هذه السياسة إلى تنظيم عمليات القبول للطلبة في جميع البرامج الأكاديمية بالجامعة، وضمان الشفافية والعدالة، وتوفير فرص متكافئة للتعليم العالي في ضوء الأنظمة الوطنية والمعايير المؤسسية.

نطاق التطبيق: تنطبق هذه السياسة على جميع فئات الطلبة المتقدمين للقبول في برامج البكالوريوس والدراسات العليا بالجامعة، بما في ذلك الطلبة السعوديين وغير السعوديين، وذوي الإعاقة.

#### المبادئ العامة:

1. الالتزام بالتشريعات والأنظمة المعتمدة في المملكة العربية السعودية. وللوائح في جامعة تبوك
2. الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص في إجراءات القبول.
3. دعم التنوع والمساواة بين الجنسين.
4. التقييم الأكاديمي العادل بناءً على الجدارة والاستحقاق.

#### مسؤوليات عمادة القبول والتسجيل:

- استقبال طلبات القبول وتنظيم السجلات الأكاديمية ومتابعتها.
- الإشراف على إجراءات التحويل الداخلي والخارجي.
- حفظ ملفات الطلبة وتنظيمها إلكترونياً.
- التنسيق بخصوص المنح الدراسية للطلاب غير السعوديين.
- اقتراح التقييم الجامعي.
- إصدار النتائج وترجمة الوثائق والمصادقة عليها.
- إعداد النشرات التعريفية للطلبة الجدد.
- التعاون مع الجهات الأكاديمية والإدارية لتقديم الخدمات المتكاملة.

القبول للطلبة من ذوي الإعاقة: تُقيّم طلبات المتقدمين من ذوي الإعاقة وفقاً لحالتهم الفردية، مع النظر في توفير التسهيلات اللازمة والتعديلات المناسبة لضمان شموليتهم في البيئة الأكاديمية.

#### سياسة دعم قبول المرأة:

- تحليل دوري لمعدلات تقدم وقبول الطالبات لضمان التوازن بين الجنسين.
- مراجعة الأنظمة لتوسيع فرص النساء في جميع التخصصات.
- تحفيز التحاق الطالبات بالتخصصات ذات التمثيل المنخفض.
- تمكين المرأة من خلال تطوير القدرات القيادية.
- دعم تمثيل المرأة في المناصب الإدارية واللجان.
- التعاون مع مؤسسات تُعنى بالمساواة بين الجنسين.

الإرشاد والتوجيه: توفر الجامعة معلومات واضحة ومحدثة للمتقدمين حول البرامج المتاحة ومتطلبات القبول، كما تُقدّم الدعم والإرشاد الأكاديمي لاختيار التخصصات المناسبة.

المتابعة والتقييم: تخضع هذه السياسة للمراجعة الدورية من قبل لجنة السياسات والأنظمة لضمان فعاليتها وتماسكها مع التغيرات المؤسسية والتشريعية.

## الثالثة: السياسة المؤسسية لعدم التمييز ضد المرأة Policy of Non-discrimination Against Women

تؤكد جامعة تبوك التزامها الراسخ بمبادئ العدالة، والمساواة، وعدم التمييز، وتسعى إلى توفير بيئة تعليمية وعملية آمنة وشاملة تُعزز مشاركة جميع أفراد المجتمع الجامعي دون استثناء. وفي هذا السياق، تعتمد الجامعة سياسة عدم التمييز ضد المرأة، والتي تهدف إلى ضمان تكافؤ الفرص في جميع مجالات العمل الأكاديمي، والإداري، والبحثي، والمجتمعي.

### بيان السياسة

تشمل هذه السياسة جميع الإناث في الجامعة، سواء كنّ طالبات، أو عضوات هيئة تدريس، أو موظفات، أو زائرات، وتلتزم الجامعة بما يلي:

- توفير بيئة خالية من جميع أشكال التمييز أو التحرش.
- رفض أي ممارسات قائمة على الجنس، أو العرق، أو اللون، أو الدين، أو العمر، أو الأصل القومي، أو غير ذلك.
- ضمان الوصول المتكافئ لجميع المرافق والخدمات الجامعية دون تمييز على أساس الجنس.
- تطبيق الإجراءات التأديبية النظامية بحق كل من يثبت عليه مخالفة هذه السياسة، وفقًا للوائح والأنظمة المعتمدة.

### نطاق السياسة

تسري هذه السياسة على جميع أنشطة جامعة تبوك، بما في ذلك:

- إجراءات القبول والتسجيل والمنح الدراسية.
- التعيين والترقيات الأكاديمية والإدارية.
- تطوير البرامج الأكاديمية بما يضمن شمول المرأة
- المشاركة في المشاريع البحثية والمبادرات المجتمعية.
- الاستفادة من مرافق وخدمات الجامعة كافة.

### آليات التنفيذ

تسعى جامعة تبوك إلى تطبيق هذه السياسة من خلال:

- توفير قنوات آمنة وسرية للإبلاغ عن أي حالات تمييز أو تحرش.
- تقديم برامج توعوية وتدريبية حول المساواة والتمكين
- متابعة الامتثال من خلال الجهات المختصة داخل الجامعة.
- رفع تقارير دورية لمتابعة التقدم ومعالجة أي خلل.

## الرابعة: سياسات الإجازات للأمومة والأبوة

### Maternity and Paternity Policies

انطلاقاً من التزامها بدعم بيئة عمل مرنة ومنصفة، تُولي جامعة تبوك اهتماماً خاصاً بتمكين المرأة وتعزيز مشاركتها الفاعلة في جميع مجالات العمل الأكاديمي والإداري، دون أن تشكّل الحياة الأسرية عائقاً أمام تقدمها المهني. وحرصاً منها على تهيئة بيئة مؤسسية تراعي التوازن بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية، تعتمد الجامعة سياسة واضحة لإجازات الأمومة والأبوة.

وتهدف هذه السياسة إلى تمكين الموظفات والموظفين، خاصة من لديهم مسؤوليات أسرية، من الاستفادة من الإجازات الرسمية ذات الصلة، بما في ذلك: إجازة الوضع، إجازة رعاية المولود، إجازة الرضاعة، وإجازة الأبوة، بما يتماشى مع ما ورد في اللوائح والأنظمة الوطنية ذات العلاقة.

وتلتزم جامعة تبوك بتطبيق ما ورد في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، ونظام العمل المعمول به في المملكة العربية السعودية

وفيما يلي النصوص النظامية المعتمدة كما وردت في اللائحة:

مادة (١٥١):

تستحق الموظفة إجازة وضع بكامل الراتب مدتها (سبعين) يوماً توزعها كيف تشاء، تبدأ بحد أقصى بثمانية وعشرين يوماً قبل التاريخ المرجح للوضع، ويُحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.

مادة (١٥٢):

أ- إذا رغبت الموظفة في التفرغ لرعاية مولودها فيجوز لها الحصول على فترة أو فترات إجازة أمومة مدتها (ثلاث) سنوات كحد أقصى طوال خدمتها الوظيفية بربع الراتب بعد نهاية إجازة الوضع الواردة في المادة (١٥١) من اللائحة، على أن لا يقل ما يصرف لها عن (ألف وخمسمائة) ريال شهرياً وذلك وفق الضوابط الآتية:

١. أن يكون منح هذه الإجازة للموظفة خلال الثلاث سنوات الأولى من عمر الطفل.

٢- للجهة الحكومية تأجيل منح هذه الإجازة لمدة لا تتجاوز (تسعين) يوماً من التاريخ المحدد لبدء الإجازة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ويجوز تمديد الإجازة بشرط موافقة الجهة الحكومية في نطاق حدها الأقصى المشار إليه أعلاه.

ب- إذا رغبت الموظفة الحاضنة التي تكفل طفل يتيم في إجازة لرعايته فيجوز لها الحصول على إجازة الأمومة الواردة

في الفقرة (أ) من هذه المادة وفقاً لضوابطها.

### إجازة الأبوة

مادة (153):

يستحق الموظف إجازة لمدة (ثلاثة) أيام براتب كامل في حال ولادة مولود له خلال أسبوع من تاريخ الولادة.

## الخامسة: سياسة حماية المُبلِّغين عن التمييز

### Policy on Protecting Individuals Reporting Discrimination from Educational or Employment Disadvantage

انطلاقاً من التزام جامعة تبوك بمبادئ العدالة والمساواة، تُقر الجامعة بحق جميع الأفراد في بيئة تعليمية وعملية خالية من التمييز بجميع أشكاله، سواءً القائم على الجنس، أو العرق، أو اللغة، أو الدين، أو الخلفية الاجتماعية، أو الإعاقة، أو غيرها من الأسباب التي قد تؤدي إلى الإقصاء أو عدم تكافؤ الفرص. ويأتي هذا الالتزام متوافقاً مع النظام الخاص بحماية المبلِّغين والشهود والخبراء والضحايا وفقاً للمرسوم الملكي رقم (م/148) بتاريخ 8/8/1445هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (629) بتاريخ 3/8/1445هـ.

إذ تؤكد الجامعة على أهمية تمكين منسوبيها من الإبلاغ عن أي حالات تمييز محتملة دون خوف من التعرض لأي شكل من أشكال الانتقام أو الإضرار بوضعهم الأكاديمي أو الوظيفي. ولهذا الغرض، تعتمد الجامعة إجراءات وآليات مؤسسية تكفل ما يلي:

- حماية المُبلِّغين من أي تداعيات تعليمية أو مهنية ناتجة عن تقديمهم لشكاوى تتعلق بالتمييز أو سوء السلوك المؤسسي.
- ضمان سرية المعلومات المتعلقة بهوية المُبلِّغ ومضمون الشكاوى، وإجراء التحقيقات المرتبطة بذلك بسرية تامة.
- حظر كافة أشكال الانتقام أو المضايقة ضد من يتقدمون بشكاوى أو يشاركون في إجراءات التبليغ أو التحقيق.
- حماية الخصوصية والكرامة الشخصية للمُبلِّغين ومنحهم الدعم اللازم خلال مراحل الإجراءات الرسمية.
- تطبيق نفس الضمانات على منسوبي الجامعة في حال التفاعل مع جهات خارجية أو أطراف ثالثة تقوم بتقديم خدمات أو تنفيذ أنشطة لصالح الجامعة.

تعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من التزامات الجامعة تجاه تعزيز بيئة آمنة وشاملة تحفظ كرامة جميع الأفراد، وتتماشى مع الأنظمة الوطنية ذات العلاقة وأهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف الخامس المتعلق بالمساواة بين الجنسين.

## السادسة: سياسة إعادة استخدام المياه في جامعة تبوك

### Water Reuse Policy

تلتزم جامعة تبوك باللائحة التنفيذية لنظام مياه الصرف الصحي المعالجة وإعادة استخدامها، الصادرة بموجب الفقرة (2) من المادة السادسة والسبعين من نظام المياه، بالمرسوم الملكي رقم (م/159) وتاريخ 1441/11/11هـ.

حيث تهدف سياسة إعادة استخدام المياه في جامعة تبوك إلى وضع إطار شامل لإعادة استخدام المياه المعالجة في جميع مرافق الجامعة، وتعزيز الإدارة المستدامة للمياه من خلال تقليل الاعتماد على مصادر المياه العذبة، وتشجيع ممارسات الترشيد والاستخدام الآمن والفعال للمياه المعالجة، بدءاً من المصدر وحتى نقطة الاستخدام النهائي، بما يضمن تحقيق معايير الجودة والسلامة البيئية والصحية.

### النطاق

تنطبق هذه السياسة على جميع منشآت الجامعة وبنيتها التحتية، ووحداتها التشغيلية ذات الصلة بإمدادات المياه ومعالجتها وتوزيعها وإعادة استخدامها، بما يشمل المدينة الجامعية والكليات في المحافظات التابعة.

### التعريفات

- إعادة استخدام المياه: استخدام المياه الناتجة عن معالجة مياه الصرف، أو المياه الرمادية، أو مياه الأمطار، أو غيرها من المصادر غير الصالحة للشرب، لأغراض نافعة بعد التأكد من ملاءمة جودتها للغرض المقصود.
- المياه الرمادية: المياه الناتجة عن الاستخدامات المنزلية مثل غسل اليدين والاستحمام والغسيل، باستثناء مياه المراحيض أو الأحواض المطبخية.
- الاستخدام غير الصالح للشرب: استخدام المياه المعالجة لأغراض لا تشمل الاستهلاك البشري المباشر، مثل الري، التبريد، وتنظيف المرافق.

### السياسة العامة

- تلتزم جامعة تبوك بتشجيع إعادة استخدام المياه المعالجة في كافة التطبيقات المناسبة داخل الحرم الجامعي، بهدف تقليل استهلاك المياه العذبة وتعزيز الاستدامة البيئية.
- يجب أن تفي جميع المياه المعالجة المستخدمة في مرافق الجامعة بالحد الأدنى من متطلبات الجودة، وفقاً لتقييمات المخاطر الصحية والبيئية، ووفقاً للأنظمة الوطنية ذات الصلة.
- يمكن إعادة استخدام المياه المعالجة في التطبيقات غير الصالحة للشرب التالية:
  - ري المسطحات الخضراء والزراعة.
  - إعادة استخدام المياه الرمادية في الموقع.
  - أنظمة التبريد واسترجاع مياه التكاثر من أجهزة التكييف.
  - تنظيف دورات المياه والمرافق.
  - تجميع مياه الأمطار وإعادة استخدامها أو تغذية المياه الجوفية (عند الإمكانية).
- يُنشأ نظام لإدارة المخاطر يضمن سلامة النظام ومراقبته، والامتثال للمعايير الصحية والبيئية.

### الإجراءات

- تقييم الاحتياجات المائية على مستوى الجامعة، ومدى مخاطر ندرة المياه وتأثير الإفراط في السحب من الموارد المائية.
- تحديد البدائل المتاحة لمصادر المياه التقليدية، وإعطاء الأولوية لاستخدام المياه المعالجة متى كان ذلك ممكنًا.
- تحديد المتطلبات الفنية ونوعية المعالجة اللازمة لكل نوع من الاستخدام، وفقًا للأنظمة الوطنية ومعايير الصحة والسلامة البيئية.
- وضع آليات للرصد والمراقبة الدورية لأداء أنظمة إعادة استخدام المياه وضمان التزامها.
- دمج معايير إعادة استخدام المياه في تصميم المشاريع الجديدة والتوسعات المستقبلية.

#### المسؤوليات

تتولى الإدارة العامة للشؤون الهندسية مسؤولية تخطيط وتنفيذ وتشغيل أنظمة إعادة استخدام المياه، وضمان دمج مفاهيم إعادة الاستخدام ضمن الخطط الهندسية، مع مراعاة المعايير البيئية والصحية ذات الصلة.

#### المراجعة والمتابعة

تُراجع هذه السياسة كل سنتين لضمان فعاليتها ومواءمتها مع الأنظمة والتحديات الوطنية واستراتيجية الجامعة في مجال الاستدامة.

## السابعة: سياسة جامعة تبوك لكفاءة الطاقة والطاقة النظيفة

### Energy Efficiency and Clean Energy Policy

#### الغرض:

تماشيًا مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وسعيًا إلى دعم أهداف التنمية المستدامة (SDGs)، تلتزم جامعة تبوك بتعزيز كفاءة الطاقة في جميع مرافقها من خلال تنفيذ مبادرات عملية تهدف إلى خفض استهلاك الكهرباء، وتقليل الانبعاثات الكربونية، والاعتماد على تقنيات حديثة صديقة للبيئة. وتُعد الشراكة مع الشركة الوطنية لخدمات كفاءة الطاقة "ترشيد" إحدى الركائز الأساسية في تحقيق هذا الالتزام المؤسسي نحو بيئة مستدامة.

#### النطاق:

تشمل هذه السياسة جميع المرافق والأنشطة التابعة لجامعة تبوك، وبشكل خاص:

- مباني الجامعة القائمة والجديدة.
- مرافق الخدمات (الإدارية والتعليمية والبحثية).
- أنظمة الإضاءة، التكييف، ومناولة الهواء.
- استخدام الطاقة داخل الحرم الجامعي.
- المبادرات والبرامج المرتبطة بترشيد استهلاك الطاقة.

#### الأهداف:

1. خفض استهلاك الطاقة في جميع مباني ومرافق الجامعة.
2. تحسين كفاءة الأنظمة التشغيلية (التكييف، الإضاءة، التحكم).
3. تقليل الانبعاثات الكربونية الناتجة عن استهلاك الطاقة.
4. دعم توجه الجامعة نحو الاستدامة البيئية والاقتصاد الأخضر.
5. المساهمة في تحقيق أهداف رؤية 2030 المتعلقة بكفاءة الطاقة.

#### المبادئ والسياسات العامة:

1. إدارة الطاقة في البنية التحتية (من خلال شراكة الجامعة مع "ترشيد"):

أطلقت جامعة تبوك بالشراكة مع شركة ترشيد مشروعًا استراتيجيًا يهدف إلى رفع كفاءة الطاقة في 54 مبنى جامعيًا بمساحة إجمالية تقدر بـ 238,000 متر مربع. ويعتمد المشروع على تنفيذ 12 معيارًا تقنيًا تشمل ما يلي:

- استبدال جزئي للمبردات بأخرى عالية الكفاءة وموفرة للطاقة.
- تركيب أنظمة تحكم مركزية متقدمة في وحدات التكييف ومناولة الهواء.
- استبدال أنظمة الإضاءة التقليدية بأنظمة LED موفرة للطاقة وذات أداء بيئي فعال.
- تركيب حساسات للحركة ومستشعرات ذكية للتحكم التلقائي في الإضاءة.

وقد أظهرت الدراسات الفنية أن هذا المشروع سيسهم في:

- خفض استهلاك الكهرباء بنسبة 19% سنويًا، أي من 72 مليون إلى 57 مليون كيلوواط/ساعة.
- تحقيق وفورات تعادل استهلاك أكثر من 22,000 برميل نفط مكافئ.
- تفادي انبعاث نحو 8,000 طن متري من ثاني أكسيد الكربون سنويًا، أي ما يعادل الأثر البيئي لزراعة أكثر من 136,000 شتلة سنويًا.

## 2. التوعية المجتمعية والمشاركة:

- تعزيز الوعي بين منسوبي الجامعة بأهمية كفاءة الطاقة من خلال الحملات والورش.
- تدريب العاملين على استخدام الأنظمة الذكية للتحكم في الإضاءة والتكييف.
- تشجيع الطلاب على تبني ممارسات يومية تساهم في تقليل الهدر في الطاقة.

## المسؤوليات والمتابعة:

- تُشكل لجنة للطاقة في الجامعة بقرار من رئيس الجامعة، تتولى الإشراف على تنفيذ هذه السياسة وتقييم نتائج المشروع بالشراكة مع الجهات المختصة.
- تلتزم اللجنة بإعداد تقرير سنوي يُرفع لمجلس الجامعة يوضح فيه حجم الوفورات المحققة والتحديات والمعالجات المقترحة.
- يُعاد تقييم السياسة دوريًا لتحديثها بما يتماشى مع المستجدات التقنية والمعايير الوطنية.

## الارتباطات الوطنية والدولية:

تُعزز هذه السياسة التزام الجامعة بما يلي:

- رؤية المملكة 2030، خصوصًا محور الاستدامة البيئية وكفاءة استخدام الموارد.
- برنامج كفاءة الطاقة السعودي، وأهداف الشركة الوطنية لخدمات كفاءة الطاقة "ترشيد".
- أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، خاصة الهدف السابع (طاقة نظيفة وبأسعار معقولة) والهدف الثالث عشر (العمل المناخي).

مقدمة:

تلتزم جامعة تبوك بدورها في حماية البيئة وتعزيز التنمية المستدامة، بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. وانطلاقاً من هذا الالتزام، تؤكد الجامعة أنها لا تملك حالياً أي استثمارات في الصناعات الاستخراجية كثيفة الانبعاثات الكربونية، بما في ذلك صناعات الفحم والنفط.

أهداف السياسة:

- التأكيد على خلو محفظة الجامعة الاستثمارية من الاستثمارات ذات الأثر البيئي السلبي، مثل الصناعات الكربونية.
- تعزيز الشفافية والمسؤولية في أي توجه استثماري مستقبلي.
- دعم التوجهات الوطنية والدولية نحو التمويل المستدام والاقتصاد الأخضر.
- ترسيخ ثقافة الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG) داخل منظومة الجامعة.

محاور السياسة:

- عدم الاستثمار في الصناعات الكربونية:
- تؤكد الجامعة أنها لا تملك حالياً استثمارات في شركات تعمل في استخراج أو إنتاج أو توزيع الوقود الأحفوري، وتلتزم بمراجعة محفظتها الاستثمارية سنوياً لضمان استمرار هذا التوجه.
- توجيه الاستثمارات المستقبلية نحو البدائل المستدامة:
- في حال توسعت أنشطة الجامعة الاستثمارية مستقبلاً، سيتم اعتماد معايير صارمة تضمن توجيه الاستثمارات إلى قطاعات الطاقة المتجددة، والتقنيات النظيفة، والمشاريع ذات الأثر البيئي والاجتماعي الإيجابي.
- الامتثال والحوكمة:
- تتولى الجهات المختصة داخل الجامعة مراجعة وتحديث هذه السياسة بشكل دوري، ورفع تقارير إلى الجهات العليا لضمان الامتثال والمساءلة.
- الشفافية والتواصل:
- يتم نشر هذه السياسة على الموقع الرسمي للجامعة، وتعميمها على مجتمع الجامعة، مع التأكيد على مبدأ الشفافية في جميع ما يتعلق بالاستثمار المسؤول.

الخاتمة:

من خلال هذه السياسة، تؤكد جامعة تبوك حرصها على التوافق مع المعايير البيئية العالمية، وعلى تبني نموذج مؤسسي يدعم الاستدامة والمسؤولية البيئية. كما تمثل هذه الوثيقة أساساً يمكن البناء عليه لتطوير سياسات مالية مستدامة مستقبلاً، تُسهم في دعم التوجه الوطني نحو اقتصاد أخضر وبيئة نظيفة.

## التاسعة: سياسة المساواة في سلم الأجور والأجر المعيشي Policy on Pay Scale Equity and Living Wage

تلتزم جامعة تبوك بتطبيق سياسة تضمن العدالة والشفافية في الأجور وفق الأنظمة واللوائح الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وتحدد الوزارة الحد الأدنى لاحتساب الأجر الشهري للعمال السعودية بمبلغ (4,000 ريال)، وتضمن الجامعة أن جميع منسوبيها يتقاضون رواتبهم وفق سلم الرواتب المعتمد للوظائف الأكاديمية والإدارية، بما لا يقل عن هذا الحد.

وتكفل السياسة عدم وجود أي تمييز في الأجور على أساس الجنس، أو العرق، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو أي سبب آخر غير مرتبط بطبيعة العمل والمهام الوظيفية. كما تشمل منح المزايا والحقوق المالية والإدارية المرتبطة بالوظيفة على أساس عادل ووفق ما تنص عليه اللوائح والأنظمة المعتمدة. وتؤكد الجامعة أن جميع موظفيها يخضعون لسلم رواتب موحد يضمن المساواة بين العاملين في الوظائف المماثلة، دون وجود فجوات ناتجة عن النوع الاجتماعي أو أي شكل من أشكال التمييز، وبما يحقق العدالة والإنصاف لجميع المنسوبيين.

سلم رواتب اعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون بالجامعات  
المعتمد بالأمر الكريم رقم (٤٠٩٧م ب) وتاريخ ١٤٣٢/٦/٢٥هـ اعتباراً من ١٤٣٢/٦/٢٥هـ

الدرجة السنوية	الدرجات															الوظيفة
	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
١١٥	١٢٤٦٠	١٢٠٤٥	١١٦٣٠	١١٢١٥	١٠٨٠٠	١٠٣٨٥	٩٩٧٠	٩٥٥٥	٩١٤٠	٨٧٢٥	٨٣١٠	٧٨٩٥	٧٤٨٠	٧٠٦٥	٦٦٥٠	معهد
٥١٠	١٥٩٠٥	١٥٣٩٥	١٤٨٨٥	١٤٣٧٥	١٣٨٦٥	١٣٣٥٥	١٢٨٤٥	١٢٣٣٥	١١٨٢٥	١١٣١٥	١٠٨٠٥	١٠٢٩٥	٩٧٨٥	٩٢٧٥	٨٧٦٥	محاضر
٥٧٠	٢٠٧٤٥	٢٠١٧٥	١٩٦٠٥	١٩٠٣٥	١٨٤٦٥	١٧٨٩٥	١٧٣٢٥	١٦٧٥٥	١٦١٨٥	١٥٦١٥	١٥٠٤٥	١٤٤٧٥	١٣٩٠٥	١٣٣٣٥	١٢٧٦٥	استاذ مساعد
٦٦٥	٢٥٣٩٠	٢٤٧٢٥	٢٤٠٦٠	٢٣٤٩٥	٢٢٩٣٠	٢٢٣٦٥	٢١٨٠٠	٢١٢٣٥	٢٠٦٧٠	٢٠١٠٥	١٩٥٤٠	١٨٩٧٥	١٨٤١٠	١٧٨٤٥	١٧٢٨٠	استاذ مشارك
٧٣٥	٣٠٨٧٠	٣٠١٧٥	٢٩٤٨٠	٢٨٧٨٥	٢٨٠٩٠	٢٧٣٩٥	٢٦٧٠٠	٢٦٠٠٥	٢٥٣١٠	٢٤٦١٥	٢٣٩٢٠	٢٣٢٢٥	٢٢٥٣٠	٢١٨٣٥	٢١١٤٠	استاذ



سلم رواتب الموظفين العام  
المعتمد بالأمر الكريم رقم (٤٠٩٧م ب) وتاريخ ١٤٣٢/٦/٢٥هـ اعتباراً من ١٤٣٢/٦/٢٥هـ

الدرجة السنوية	الدرجات															الوظيفة
	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
١٣٥	١٨٩٠	١٧٥٥	١٦٢٠	١٤٨٥	١٣٥٠	١٢١٥	١٠٨٠	٩٤٥	٨١٠	٦٧٥	٥٤٠	٤٠٥	٢٧٠	١٣٥	٠	١
١٦٥	٢٧٤٠	٢٥٥٥	٢٤١٠	٢٢٢٥	٢٠٤٠	١٩١٥	١٧٥٠	١٥٨٥	١٤٢٠	١٢٥٥	١٠٩٠	٩٢٥	٧٦٠	٦٠٥	٤٤٠	٢
١٩٠	٣٦٠٥	٣٤٤٥	٣٢٨٥	٣٠٣٥	٢٨٨٥	٢٧٤٥	٢٦١٥	٢٤٧٥	٢٣٣٥	٢١٩٥	٢٠٥٥	١٩١٥	١٧٧٥	١٦٣٥	١٤٩٥	٣
٢٣٠	٤٧٥٥	٤٥٢٠	٤٣٨٥	٤٢٦٠	٤١٣٥	٣٩٦٠	٣٨٠٥	٣٦٦٠	٣٥١٥	٣٣٧٠	٣٢٢٥	٣٠٨٠	٢٩٣٥	٢٧٩٠	٢٦٤٥	٤
٢٦٥	٥٨٥٥	٥٦٤٥	٥٤٢٠	٥٢٠٥	٤٩٩٠	٤٧٦٥	٤٥٦٠	٤٣٦٠	٤١٦٠	٣٩٦٠	٣٧٦٠	٣٥٦٠	٣٣٦٠	٣١٦٠	٢٩٦٠	٥
٣٠٥	٧٠٣٥	٦٨٠٥	٦٥٧٥	٦٣٤٥	٦١١٥	٥٨٨٥	٥٦٥٥	٥٤٢٥	٥١٩٥	٤٩٦٥	٤٧٣٥	٤٥٠٥	٤٢٧٥	٤٠٤٥	٣٨١٥	٦
٣٦٥	٨٤١٠	٨١٧٥	٧٩٤٠	٧٦٦٥	٧٤٤٠	٧٢١٥	٦٩٩٠	٦٧٦٥	٦٥٤٠	٦٣١٥	٦٠٩٠	٥٨٦٥	٥٦٤٠	٥٤١٥	٥١٩٠	٧
٤١٥	١٠٣٨٠	١٠١٤٥	٩٩١٠	٩٦٧٥	٩٤٤٠	٩٢٠٥	٨٩٧٠	٨٧٣٥	٨٥٠٠	٨٢٦٥	٨٠٣٠	٧٧٩٥	٧٥٦٠	٧٣٢٥	٧٠٩٠	٨
٤٧٠	١٢٨٨٥	١٢٦٥٥	١٢٤٢٥	١٢١٩٥	١١٩٦٥	١١٧٣٥	١١٥٠٥	١١٢٧٥	١١٠٤٥	١٠٨١٥	١٠٥٨٥	١٠٣٥٥	١٠١٢٥	٩٨٩٥	٩٦٦٥	٩
٥١٠	١٥٤١٥	١٥١٨٥	١٤٩٥٥	١٤٧٢٥	١٤٤٩٥	١٤٢٦٥	١٤٠٣٥	١٣٨٠٥	١٣٥٧٥	١٣٣٤٥	١٣١١٥	١٢٨٨٥	١٢٦٥٥	١٢٤٢٥	١٢١٩٥	١٠
٥٣٠		١٨٧٥٥	١٨٥٢٥	١٨٢٩٥	١٨٠٦٥	١٧٨٣٥	١٧٦٠٥	١٧٣٧٥	١٧١٤٥	١٦٩١٥	١٦٦٨٥	١٦٤٥٥	١٦٢٢٥	١٥٩٩٥	١٥٧٦٥	١١
٥٧٠			٢٠٢٧٥	١٩٧٥٥	١٩٥٢٥	١٩٢٩٥	١٩٠٦٥	١٨٨٣٥	١٨٦٠٥	١٨٣٧٥	١٨١٤٥	١٧٩١٥	١٧٦٨٥	١٧٤٥٥	١٧٢٢٥	١٢
٦٠٥				٢١٨٣٥	٢١٦٠٥	٢١٣٧٥	٢١١٤٥	٢٠٩١٥	٢٠٦٨٥	٢٠٤٥٥	٢٠٢٢٥	٢٠٠٠٥	١٩٧٧٥	١٩٥٤٥	١٩٣١٥	١٣
٧٠٠					٢٤٠١٥	٢٣٧٨٥	٢٣٥٦٥	٢٣٣٣٥	٢٣١١٥	٢٢٨٩٥	٢٢٦٧٥	٢٢٤٥٥	٢٢٢٣٥	٢٢٠١٥	٢١٧٩٥	١٤
٨١٥						٢٨٤١٠	٢٨١٨٥	٢٧٩٦٠	٢٧٧٣٥	٢٧٥١٠	٢٧٢٨٥	٢٧٠٦٠	٢٦٨٣٥	٢٦٦١٠	٢٦٣٨٥	١٥



سلم أجور الممارسين الصحيين السعوديين العاملين ضمن برامج التشغيل في المستشفيات الحكومية العامة والتخصصية والمرجعية المعتمد بالأمر الكروم رقم (٤٠٩٧)م ب) وتاريخ ١٤٣٢/٦/٢٥هـ اعتباراً من ١٤٣٢/٦/٢٥هـ

المستوى	الدرجة	الأول		الثاني		الرابع		الخامس		السادس	
		١	٢	١	٢	١	٢	١	٢	١	٢
الاسم	طب استشاري	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
	طب نائب	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
	طب مقوم	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
	مستشاري	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
	مستشاري أول	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
	مستشاري	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
الانضاميين	الانضاميين	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
	الانضاميين أول	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
	الانضاميين	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
الطب	طب	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
	طب	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
المستشارين	مستشار	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠
	مستشار	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠	١٤٣,٠٠٠

ملاحظة هامة :

- يراعى أن التدرج الألفي في السلم يُبنى على أساس أن راتب الدرجة الأولى في بداية كل مستوى يعتبر مستقلاً وليس امتداداً لما قبله
- من يصل من شاطئ فئة (طبيب استشاري) إلى نهاية الحد الأدنى من المستوى يستمر في منحه زيادة سنوية بمقدار العلاوة المحددة لذلك المستوى ويشترط تمتعاً بوفاء الشروط المحددة لمنح العلاوة وتعتبر مكافأة لا يرتب عليها تغيير في سلم الأجور



سلم رواتب المعيّنين على بند الأجور

المعتمد بالأمر الكروم رقم (٤٠٩٧)م ب) وتاريخ ١٤٣٢/٦/٢٥هـ اعتباراً من ١٤٣٢/٦/٢٥هـ

الدرجة الوظيفية	الراتب الأساسي										
	الدرجات										
	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥
أ	٤٧٥٠	٤٦٢٥	٤٥٠٠	٤٣٧٥	٤٢٥٠	٤١٢٥	٤٠٠٠	٣٨٧٥	٣٧٥٠	٣٦٢٥	٣٥٠٠
ب	٥٨٧٠	٥٧٠٥	٥٥٤٠	٥٣٧٥	٥٢١٠	٥٠٤٥	٤٨٨٠	٤٧١٥	٤٥٥٠	٤٣٨٥	٤٢٢٠
ج	٧١٥٠	٦٩٤٥	٦٧٤٠	٦٥٣٥	٦٣٣٠	٦١٢٥	٥٩٢٠	٥٧١٥	٥٥١٠	٥٣٠٥	٥١٠٠
د	٨٥٨٠	٨٣٣٥	٨٠٩٠	٧٨٤٥	٧٦٠٠	٧٣٥٥	٧١١٠	٦٨٦٥	٦٦٢٠	٦٣٧٥	٦١٣٠



ملحق رقم (١)

جدول رقم (١)

أعضاء هيئة التدريس، والمحاضرين، ومدراء الأقسام، والمعيدون

الدرجة الوظيفية	أول العمود	ثاني العمود	ثالث العمود	رابع العمود	خامس العمود
استاذ	٩١٠٠	٥٠٠	١٣٥٠٠	٩٠٠	٧٥٠٠٠
استاذ مشارك	٧٢٥٠	٤٨٠	١١٣٠٠	٩٠٠	٦٥٠٠٠
استاذ مساعد	٥٦٠٠	٤٠٠	٩٢٠٠	٩٠٠	٦٥٠٠٠
مدرس	٤١٨٠	٣٨٠	٥٥٨٠	٥٠٠	٦٥٠٠٠
معيد	٣٦٠٠	٣٤٠	٤٦٠٠	٥٠٠	٦٥٠٠٠
معيد	٣٦٠٠	٣٠٠	٤٦٠٠	٥٠٠	٦٥٠٠٠

شروط التعيين

الأسئلة المسئلة:  
يجب في هذه الوظيفة الحاصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها أو من حصل على اللقب من جامعة تعترف بها الجامعة.

الأسئلة المشارة:  
يجب في هذه الوظيفة من حصل على اللقب من جامعة تعترف بها الجامعة.

لائحة ترشيح غير السعوديين في الجامعات ١٨٤

جدول رقم (٢)

جدول رواتب الأطباء

المؤهلات	الراتب الأساسي	علاوة الخبرة	علاوة الأجر	علاوة السكن
بكالوريوس طب	٤٠٠٠	٢٠٠	٤٠٠	٧٠٠٠
بكالوريوس طب - علوم للغة	٤٠٠٠	٢٠٠	٤٠٠	٧٠٠٠
دكتوراه في تخصص	٤٠٠٠	٢٠٠	٤٠٠	٧٠٠٠
ماجستير طب أو ما يعادلها بعد دراسة سنتين على الأقل بعد	٤٠٠٠	٢٠٠	٤٠٠	٧٠٠٠
دكتوراه في الطب أو ما يعادلها بعد دراسة ثلاث سنوات على الأقل بعد البكالوريوس.	٤٠٠٠	٢٠٠	٤٠٠	٧٠٠٠

تعليمات جدول رواتب الأطباء المتشربين

أ - يحال على جدول رواتب الأطباء المتشربين الذين يتم التعاقد معهم على وظائف تخصص مهناس مثل مهنداس كهربائى أو مهنداس معمارى وما شابه ذلك.  
ب - الخبرة المستعمدة في تحديد الراتب هي التي تقضى في أعمال مهنية وتكون ذات شهادة صادرة عن جهات حكومية أو نقابات أو جمعيات مهنية معترف بها.  
ج - يستحق الراتب على أساس التزم المتعاقد بالفرغ الكامل للعمل الحكومي.  
د - يجب أن توفر لدى المتعاقد خبرة مهنية لا تقل مدتها عن سنتين وذلك فيما عدا الحالات التي يحددها تطبيق هذا الترمذ.

لائحة ترشيح غير السعوديين في الجامعات ١٨٤

جدول رقم (٤)

جدول رواتب الهندسين

المؤهلات	الراتب الأساسي	علاوة الخبرة	علاوة الأجر	علاوة السكن
بكالوريوس هندسة	٣٤٠٠	١٤٠	١٤٠	٥٥٠٠
ماجستير في الهندسة	٣٤٠٠	١٤٠	١٤٠	٥٥٠٠
دكتوراه في الهندسة	٣٤٠٠	١٤٠	١٤٠	٥٥٠٠

تعليمات جدول رواتب الهندسين

أ - يحال على جدول رواتب الهندسين المهنيين الأشخاص الذين يتم التعاقد معهم على وظائف تخصص مهناس مثل مهنداس كهربائى أو مهنداس معمارى وما شابه ذلك.  
ب - الخبرة المستعمدة في تحديد الراتب هي التي تقضى في أعمال مهنية وتكون ذات شهادة صادرة عن جهات حكومية أو نقابات أو جمعيات مهنية معترف بها.  
ج - يستحق الراتب على أساس التزم المتعاقد بالفرغ الكامل للعمل الحكومي.  
د - يجب أن توفر لدى المتعاقد خبرة مهنية لا تقل مدتها عن سنتين وذلك فيما عدا الحالات التي يحددها تطبيق هذا الترمذ.

لائحة ترشيح غير السعوديين في الجامعات ١٨٤

جدول رقم (٥)

المعلمون، ومعلموهم، والمهينون

الدرجة الوظيفية	أول العمود	ثاني العمود	ثالث العمود	رابع العمود	خامس العمود
الأستاذ	١٤٤٥٠	٣٠٠	٣٤٠٠	٣٠٠	١٥٠٠٠
الأستاذ المساعد	١٤٤٥٠	٣٠٠	٣٤٠٠	٣٠٠	١٥٠٠٠
المعلم	١٤٤٥٠	٣٠٠	٣٤٠٠	٣٠٠	١٥٠٠٠
معلم	١٤٤٥٠	٣٠٠	٣٤٠٠	٣٠٠	١٥٠٠٠

تعليمات جدول رواتب المعلمين

أ - يحال على جدول رواتب المعلمين المهنيين الأشخاص الذين يتم التعاقد معهم على وظائف تخصص مهناس مثل مهنداس كهربائى أو مهنداس معمارى وما شابه ذلك.  
ب - الخبرة المستعمدة في تحديد الراتب هي التي تقضى في أعمال مهنية وتكون ذات شهادة صادرة عن جهات حكومية أو نقابات أو جمعيات مهنية معترف بها.  
ج - يستحق الراتب على أساس التزم المتعاقد بالفرغ الكامل للعمل الحكومي.  
د - يجب أن توفر لدى المتعاقد خبرة مهنية لا تقل مدتها عن سنتين وذلك فيما عدا الحالات التي يحددها تطبيق هذا الترمذ.

لائحة ترشيح غير السعوديين في الجامعات ١٨٤

## العاشرة: سياسة جامعة تبوك لمكافحة التمييز

### Non-Discrimination and Equality Policy at the University of Tabuk

تلتزم جامعة تبوك بتعزيز العدالة والمساواة وعدم التمييز في جميع بيئات العمل والدراسة، استنادًا إلى الأنظمة الوطنية والدولية وأسس الثقافة الإسلامية.

إذ تسعى الجامعة إلى ضمان العدالة والمساواة بين جميع الموظفين، مع مراعاة اختلاف القدرات والظروف الشخصية، بحيث يحصل كل موظف على حقوقه ومزاياه دون أي مساس بها. ويشمل ذلك جميع علاقات العمل، سواء بين الموظف ورئيسه المباشر أو بين جميع الأطراف داخل الجامعة، بدون استثناء. وتتضمن مظاهر التمييز ما يلي:

- المواد المالية والمهنية: مثل الأجور، والبدلات، والترقيات، والدورات التدريبية، وتوزيع المهام المكافأة.
  - المعاملة الأخلاقية والسلوكية: أي السلوكيات التي تمس الكرامة أو المساواة بين الموظفين.
- وبناءً على مبدأ العدالة والمساواة، تضمن الجامعة أن يتمتع جميع الموظفين الذين يشغلون نفس الدرجة أو المنصب بنفس الفرص، مما يعزز المنافسة على الأداء الجيد ويرفع مستوى جودة العمل، مع ضمان حصول كل موظف على المزايا المستحقة.

الحادية عشر: سياسة جامعة تبوك ضد العمل القسري والعبودية الحديثة والاتجار بالبشر  
وعمالة الأطفال

Policy Against Forced Labour, Modern Slavery, Human Trafficking, and Child  
Labour

تلتزم جامعة تبوك التزامًا تامًا بمنع والقضاء على جميع أشكال العمل القسري، والعبودية الحديثة، والاتجار بالبشر، وعمالة الأطفال في جميع عملياتها وسلاسل التوريد التابعة لها. ويأتي هذا الالتزام اتساقًا مع نظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/40) وتاريخ 1430/7/21هـ، والذي يدعم توجه الجامعة نحو تعزيز الممارسات الأخلاقية في بيئة العمل وحماية جميع العاملين من أشكال الاستغلال المختلفة.

تضمن الجامعة أن جميع الموظفين والمقاولين والشركاء يلتزمون بالأنظمة الوطنية والمعايير الدولية ذات الصلة، مع تعزيز ممارسات أخلاقية في التوظيف والتعيين وسلوكيات مكان العمل. تنطبق هذه السياسة على جميع أعضاء مجتمع الجامعة، وتنفذ من خلال آليات رصد ومتابعة فعّالة لضمان حصول جميع العاملين على حقوقهم ومزاياهم وحمايتهم من أي شكل من أشكال الاستغلال أو التحيز. كما تقدّم جامعة تبوك برامج تدريبية وتوعوية تهدف إلى تعزيز الالتزام بهذه المبادئ في جميع الوحدات والأقسام والأنشطة.

## الثاني عشر: سياسة حقوق العمال المكافئة عند الاستعانة بمصادر خارجية

### Policy on Equivalent Rights for Outsourced Workers

تلتزم جامعة تبوك بضمان تمتع جميع العمال الذين يتم توظيفهم من خلال المقاولين أو مقدمي الخدمات الخارجيين بنفس الحقوق والحماية التي يتمتع بها الموظفون المباشرون بالجامعة. ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- الأجور العادلة وصرف الرواتب في الوقت المحدد.
- بيئة عمل آمنة وصحية.
- الوصول المتكافئ إلى المزايا وبرامج التدريب والتطوير المهني.
- الحماية من التمييز، والتحرش، والعمل القسري، والاستغلال.

تشتترط الجامعة على جميع المقاولين ومقدمي الخدمات الالتزام باللوائح الوطنية للعمل والمعايير الدولية، بالإضافة إلى سياسات التوظيف الداخلية للجامعة. كما تتم متابعة الالتزام بهذه السياسة بانتظام، مع توفير آليات للعمال الخارجيين لتقديم الشكاوى أو الإبلاغ عن الانتهاكات بسرية. تعكس هذه السياسة التزام جامعة تبوك بـ الممارسات الأخلاقية في التوظيف، وضمان أن الاستعانة بمصادر خارجية لا تؤثر على حقوق العمال أو على العدالة في بيئة العمل.

## الثالث عشر: سياسة القبول غير التمييزية Non-discriminatory admissions policy

انطلاقاً من التزامها بالعدالة والمساواة، تعتمد الجامعة سياسة قبول غير تمييزية تركز على المبادئ والالتزامات التالية:

### 1. تكافؤ الفرص

تضمن الجامعة لجميع المتقدمين فرصاً متساوية للالتحاق ببرامجها الأكاديمية دون أي تمييز قائم على: الجنس، الدين، الإعاقة، الحالة الاجتماعية أو الاقتصادية، الجنسية، الأصل العرقي، اللون، أو الخلفية الثقافية.

### 2. الجدارة الأكاديمية

يتم القبول بناءً على الجدارة العلمية والتحصيل الأكاديمي واستيفاء متطلبات وشروط القبول المحددة، مع الالتزام التام بالأنظمة والتعليمات الوطنية ذات الصلة.

### 3. الشفافية والنزاهة

تلتزم الجامعة بتطبيق إجراءات ومعايير القبول بشكل واضح وشفاف، بما يضمن المساواة بين جميع المتقدمين ويمنع أي تحيز أو معاملة تفضيلية.

### 4. تعزيز التنوع والشمول

تؤمن الجامعة بأن التنوع يمثل قيمة مضافة للبيئة الأكاديمية، وتحرص على استقطاب طلبة من خلفيات مختلفة بما يعكس ثراء المجتمع وتنوع ثقافته.

### 5. دعم الفئات الأقل حظاً

تشجع الجامعة المتقدمين من الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو الفئات الأكثر عرضة للتحديات على التقديم، وتوفر لهم برامج دعم وإرشاد مناسبة لضمان فرص متكافئة للنجاح.

### 6. التسهيلات للطلاب ذوي الإعاقة

توفر الجامعة التسهيلات والخدمات اللازمة للطلاب من ذوي الإعاقة بما يمكنهم من التقديم والالتحاق والدراسة في بيئة تعليمية مهيأة تلبي احتياجاتهم.

### 7. المراجعة المستمرة

تلتزم الجامعة بمراجعة وتطوير سياسة القبول بشكل دوري لضمان توافيقها مع أفضل الممارسات ومعايير العدالة والمساواة في التعليم العالي.

الرابعة عشر: سياسة التيسيرات المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في جامعة تبوك  
Policy on Reasonable Accommodation for Persons with Disabilities at the  
University of Tabuk

انطلاقاً من رؤية المملكة 2030 التي تؤكد على أن التعليم هو طريق التنمية المستدامة وحق أصيل لجميع فئات المجتمع دون استثناء، تعمل جامعة تبوك على تذليل الصعوبات أمام الطلبة ذوي الإعاقة، وتوفير بيئة تعليمية دامجة تضمن لهم تكافؤ الفرص وتحقيق طموحاتهم الأكاديمية والشخصية. ويأتي ذلك التزاماً بقرار مجلس الوزراء رقم (110) بتاريخ 1445/2/6هـ بشأن نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وما تضمنه من ضمان الدمج الكامل والعدالة.

مكونات السياسة

### 1. التعريفات

- الشخص ذو الإعاقة: كل من لديه قصور طويل الأمد في القدرات الجسدية، أو الذهنية، أو الحسية، أو النفسية، قد يعيقه عن المشاركة الكاملة والفعالة في المجتمع أسوة بالآخرين.
- الشخص المؤهل من ذوي الإعاقة: من يمكنه أداء مهام البرنامج الأكاديمي أو الوظيفة، مع أو بدون تسهيلات معقولة.

### 2. حظر التمييز والمضايقة

تحظر جامعة تبوك أي شكل من أشكال التمييز أو المضايقة على أساس الإعاقة أو غيرها من السمات (العمر، الجنس، الأصل، الدين، الهوية، إلخ)، وتكفل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى البرامج والخدمات الجامعية، وتوفير أماكن عمل وتعليم ملائمة لهم.

### 3. سياسة الوصول الرقمي

تلتزم الجامعة بتوفير محتوى رقمي وتعليمي متاح وفق مبادئ التصميم الشامل، وباستخدام المعايير الدولية لإتاحة الإنترنت، بما يضمن وصول الطلبة ذوي الإعاقة إلى جميع الموارد التعليمية والبحثية.

### 4. الوصول المادي (Barrier-Free Access)

تعمل الجامعة على ضمان سهولة الوصول إلى المباني والمرافق الجامعية عبر ممرات، مصاعد، دورات مياه مهيأة، مواقف سيارات خاصة، ولوحات إرشادية، بما يحقق بيئة تعليمية عادلة ودامجة.

### 5. سياسات التيسيرات المعقولة

- تقديم تيسيرات أكاديمية مثل: تهيئة قاعات الدراسة، توفير مواد بديلة (برايل، تكبير، مواد صوتية)، وترتيبات خاصة للاختبارات.
- دعم الطلبة في المشاركة بالأنشطة الرياضية والترفيهية دون تمييز.
- إشراف وحدة ذوي الإعاقة على تحديد الموارد اللازمة لكل حالة بشكل فردي، مع مراعاة تفضيلات الطالب.

### 6. الخصوصية والسرية

جميع المعلومات والسجلات الطبية أو التعليمية المتعلقة بالإعاقة تعامل بسرية تامة، ولا يطلع عليها إلا من يختص بالأمر أو من يقتضي القانون مشاركته.

### 7. الشكاوى والتظلمات وحماية المبلغين

- توفر الجامعة آليات آمنة لتقديم الشكاوى أو التظلمات المتعلقة بالتمييز أو عدم توفير التيسيرات.
- تكفل حماية سرية المشتكين ومنع أي شكل من أشكال الانتقام ضدهم.
- تلتزم بمعالجة القضايا وفق الأنظمة الوطنية واللوائح الداخلية ذات العلاقة.

#### التمويل

تخصص الجامعة موارد مالية كافية لدعم سياسات التيسير، سواء في تهيئة المباني والمرافق، أو في توفير الدعم الأكاديمي والتقني، بما يضمن استدامة الخدمات المقدمة للطلبة ذوي الإعاقة.

## الخامسة عشر: سياسة جامعة تبوك لمكافحة التحرش University of Tabuk Anti-Harassment Policy

### بيان السياسة:

تلتزم جامعة تبوك بتوفير بيئة تعليمية وعملية آمنة يسودها الاحترام المتبادل والمهنية لجميع منسوبيها من طلاب وأعضاء هيئة تدريس وموظفين. ولا تتسامح الجامعة مع أي شكل من أشكال التحرش، سواء كان لفظياً أو جسدياً أو إلكترونياً داخل الحرم الجامعي.

تستند هذه السياسة إلى نظام مكافحة جريمة التحرش الصادر بالأمر الملكي رقم (م/96) بتاريخ 16/09/1439هـ، ولائحته التنفيذية لعام 1440هـ، والتي تهدف إلى اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة وضمان المساءلة القانونية، بما يعزز بيئة تعليمية ومهنية آمنة في المملكة العربية السعودية.

### النطاق

تسري هذه السياسة على جميع منسوبي جامعة تبوك، وتشمل:

- الطلاب والطالبات
- أعضاء هيئة التدريس والباحثين
- الموظفين الإداريين
- المتعاقدين والزوار وجميع الأفراد المتواجدين في الحرم الجامعي

### الأهداف

- منع جميع أشكال التحرش والتمييز أو التخويف.
- وضع آليات واضحة للإبلاغ عن حالات التحرش والتعامل معها.
- ضمان السرية وحماية المبلغين عن حالات التحرش.
- تعزيز الوعي من خلال برامج تدريبية و تثقيفية لترسيخ قيم الاحترام والكرامة والسلوك المهني.

### آليات الإبلاغ

- يمكن رفع الشكاوى عبر قنوات آمنة ومخصصة في الجامعة.
- يتم التعامل مع البلاغات بسرية تامة وحيادية كاملة.
- تُتخذ إجراءات فورية للتحقيق ومعالجة الحالات وفقاً للأنظمة واللوائح ذات الصلة.

### التنفيذ

تُطبق الإجراءات التأديبية بحق المخالفين لهذه السياسة استناداً إلى:

- نظام مكافحة جريمة التحرش (م/96، 1439هـ)
- اللائحة التنفيذية لنظام مكافحة جريمة التحرش (1440هـ)
- لوائح الجامعة وأنظمتها التأديبية ذات الصلة

## السادسة عشر: سياسة السماح بالعمل عن بعد أو بشكل الكتروني

### Telecommuting and Remote Working Policy

تطبق جامعة تبوك سياسة العمل عن بُعد والعمل عبر التقنية لتمكين الموظفين من أداء مهامهم بمرونة ودعم استمرارية العمل، مع الالتزام التام بالأنظمة واللوائح الصادرة عن الجهات المشرفة والمشرعة في المملكة العربية السعودية. تسمح هذه السياسة للموظفين باستخدام المنصات الرقمية المعتمدة من الجامعة، مثل Zoom وMicrosoft Teams، لتنفيذ مهامهم خارج الحرم الجامعي مع الحفاظ على الإنتاجية والكفاءة. تشمل السياسة جميع الموظفين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس، وتوفر لهم الأدوات والموارد اللازمة لأداء العمل بفعالية من مواقعهم البعيدة. كما يتم توجيه الموظفين حول أفضل الممارسات للتواصل، التعاون، وإدارة المهام عن بُعد لضمان جودة العمل والالتزام بالمعايير المؤسسية واللوائح الوطنية. من خلال هذه السياسة، تؤكد الجامعة التزامها باعتماد أساليب العمل الحديثة ودعم رفاهية الموظفين وضمان استمرارية سير العمل بكفاءة، مع مراعاة جميع القوانين واللوائح الرسمية، مما يساعد الموظفين على التوازن بين واجباتهم المهنية وظروفهم الشخصية دون التأثير على أداء الجامعة.

السابعة عشر: سياسة جامعة تبوك حول المحافظة على النظم الإيكولوجية البرية واستدامتها  
University of Tabuk Policy on the Conservation and Sustainable Management of  
Terrestrial Ecosystems

بيان السياسة والإجراءات

تلتزم جامعة تبوك بنظام البيئة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/165) بتاريخ 1441/11/19هـ، واللائحة التنفيذية لحماية الكائنات الفطرية ومنتجاتها ومشتقاتها الصادرة بموجب نفس النظام. إذ تلتزم جامعة تبوك بحماية واستعادة وإدارة النظم الإيكولوجية البرية بشكل مستدام في جميع الأراضي المرتبطة بحرم الجامعة والمناطق التابعة لها، بما في ذلك مواطنها الطبيعية. وتُطبّق توصيات وممارسات التنمية المستدامة على جميع المستويات .

وفي إطار جهودها للحفاظ على حرم جامعي مسؤول وآمن وأخضر، تلتزم الجامعة بالاستراتيجية الوطنية لحفظ التنوع البيولوجي في المملكة العربية السعودية، الصادرة عن الهيئة الوطنية لحماية الحياة الفطرية وإنمائها. وتتبع الجامعة إرشادات الاستراتيجية في:

- تخطيط وتطوير البنية التحتية،
- إجراءات وممارسات الصيانة والخدمات،
- الحفاظ على التنوع البيولوجي المحلي ورصده.

كما يضمن بيان السياسة تعريف جميع الجهات المعنية بالأولويات الوطنية للحفاظ على النظام البيئي المحلي، وذلك في جميع الإجراءات والممارسات المتبعة في الجامعة والوحدات التابعة لها. وتدرك الجامعة مسؤوليتها في الحفاظ على التنوع البيولوجي، وصيانة خدمات النظام البيئي، والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة الوطنية والعالمية، بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

الأهداف

تهدف السياسة إلى:

1. حماية النظم الإيكولوجية الأصلية: صون النباتات والحيوانات المحلية في مواطنها الطبيعية.
2. استعادة المواطن المتدهورة: تنفيذ برامج التشجير وإعادة تأهيل التربة وإعادة تأهيل المواطن الطبيعية.
3. تشجيع الاستخدام المستدام: ضمان استخدام الأراضي والموارد الطبيعية بطريقة تحافظ على سلامة البيئة.
4. دمج التعليم والبحث العلمي: تضمين مبادئ إدارة النظم الإيكولوجية في المناهج الدراسية والأنشطة العملية والمشاريع البحثية.
5. تفعيل التوعية المجتمعية: عقد ورش عمل ومعارض وحملات توعية لتعزيز الممارسات البيئية المستدامة.
6. التعاون مع الجهات المعنية: المشاركة مع الجهات الحكومية والخاصة والمجتمع المدني لدعم مبادرات المحافظة والاستعادة.

## استراتيجيات التنفيذ

- الدمج الأكاديمي: إدراج مقررات وبرامج تدريب عملي حول التنوع البيولوجي، الاستدامة البيئية، وإدارة النظم الإيكولوجية في جميع برامج البكالوريوس والماجستير.
- مشاريع تطبيقية للحفاظ البيئي: تنظيم أنشطة ميدانية في المحميات الطبيعية، والمزارع، والحدائق، والبيئات الطبيعية بمشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- التوعية والمجتمع المحلي: عقد ورش عمل ومعارض وحملات للتوعية بسلوكيات السياحة البيئية والمسؤولية البيئية.
- ممارسات إدارة الحرم الجامعي المستدامة: تطبيق إجراءات إدارة الأراضي بطريقة صديقة للبيئة، والحفاظ على الغطاء النباتي المحلي، وتقليل المخلفات.
- الرصد والتقييم: إجراء تقييمات دورية لصحة النظم الإيكولوجية وإعداد تقارير لضمان التحسين المستمر.

## الإجراءات والتشغيل والتنفيذ

- دمج مبادئ الاستدامة وحفظ التنوع البيولوجي في جميع الأنشطة الأكاديمية والبحثية والتطبيقية.
- تنظيم برامج تدريبية ومبادرات ميدانية للحفاظ على مواطنها الطبيعية وإعادة تأهيلها.
- تنفيذ ممارسات إدارة الأراضي والموارد الطبيعية بشكل مستدام في الحرم الجامعي والمرافق التابعة له.
- متابعة ورصد نتائج التدابير والإجراءات لضمان التحسين المستمر.

## المسؤولية والحوكمة

تتولى الجهات المختصة بالجامعة اعتماد السياسة والإشراف على تنفيذها.

## الثامنة عشر: سياسة رصد وحماية الأنواع المهددة بالانقراض Policy on Monitoring and Protecting Endangered Species

تلتزم جامعة تبوك بنظام البيئة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/165) بتاريخ 1441/11/19هـ، واللائحة التنفيذية لحماية الكائنات الفطرية ومنتجاتها ومشتقاتها الصادرة بموجب نفس النظام. إذ تلتزم جامعة تبوك بوضع سياسة لتحديد ورصد وحماية جميع الأنواع المدرجة في القائمة الحمراء للاتحاد الدولي للحفاظ على الطبيعة (IUCN)، بالإضافة إلى الأنواع المدرجة في القوائم الوطنية لحماية الأنواع، والتي تتواجد في المواطن الطبيعية المتأثرة بأنشطة الجامعة. وتستند الجامعة في تطبيق هذه السياسة إلى إرشادات المركز الوطني لتنمية الحياة الفطرية، الجهة المسؤولة عن حماية الحياة الفطرية وتنمية المواطن الطبيعية في المملكة العربية السعودية. تهدف السياسة إلى:

1. حماية التنوع البيولوجي المحلي: الحفاظ على النباتات والحيوانات في مواطنها الطبيعية ومنع أي تأثير سلبي على الأنواع المهددة نتيجة للأنشطة الجامعية.
2. تعزيز البحث العلمي: دعم الدراسات والبحوث المتعلقة بالأنواع المهددة بالانقراض وموائلها الطبيعية.
3. التوعية المجتمعية: نشر الثقافة البيئية حول أهمية حماية الأنواع المهددة بالانقراض وأهمية التنوع البيولوجي.
4. التعاون مع الجهات المعنية: التنسيق مع المركز الوطني لتنمية الحياة الفطرية والجهات الحكومية والخاصة لضمان تنفيذ أفضل الممارسات في حماية الأنواع والمواطن الطبيعية.

### إجراءات التنفيذ:

- إجراء مسح دوري لتحديد الأنواع المهددة والمتواجدة في مناطق الجامعة.
- رصد ومتابعة حالة الأنواع المهددة في المواطن الطبيعية المتأثرة بأنشطة الجامعة.
- وضع برامج لحماية المواطن الطبيعية وإعادة تأهيل المواطن المتدهورة عند الحاجة.
- تنظيم ورش عمل ومحاضرات لتعزيز الوعي بين الطلاب والموظفين والمجتمع المحلي.
- متابعة نتائج الإجراءات والتقييم المستمر لضمان تحسين فعالية السياسة.

## التاسعة عشر: السياسة المتعلقة بإدماج التنوع البيولوجي المحلي في التخطيط والتطوير

### Integrating Local Biodiversity into Planning and Development

تلتزم جامعة تبوك بإدماج التنوع البيولوجي المحلي في جميع عمليات التخطيط والتطوير، بما في ذلك إنشاء المباني الجديدة، ومشاريع البنية التحتية، والمرافق الجامعية، تماشيًا مع نظام البيئة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/165) بتاريخ 1441/11/19هـ، واللائحة التنفيذية لحماية الكائنات الفطرية ومنتجاتها ومشتقاتها الصادرة بموجب نفس النظام.

#### الأهداف

- الحفاظ على المواطن الطبيعية والنظم الإيكولوجية المحلية أثناء تنفيذ المشاريع.
- تقليل الأثر البيئي لتطوير الحرم الجامعي على التنوع البيولوجي.
- دمج الممارسات المستدامة في تصميم وتنفيذ المشاريع لحماية النباتات والحيوانات المحلية.
- ضمان التوافق مع الاستراتيجية الوطنية لحفظ التنوع البيولوجي وأفضل الممارسات الدولية في الاستدامة البيئية.

#### إجراءات التنفيذ

- إجراء تقييمات بيئية قبل البدء بأي مشاريع إنشاء أو تطوير.
- إدماج مبادئ المحافظة على التنوع البيولوجي في تخطيط وتصميم وتنفيذ المشاريع.
- متابعة وتقييم أثر أنشطة التطوير على النظم الإيكولوجية المحلية واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الحاجة.
- تقديم برامج تدريبية وتوعوية للموظفين والمقاولين وأصحاب المصلحة المشاركين في مشاريع التطوير.

## العشرون: الحد من تأثير الأنواع الغريبة في الحرم الجامعي

### Policy on Reducing the Impact of Alien Species on Campus

تمتلك جامعة تبوك سياسة تهدف إلى الحد من تأثير الأنواع الغريبة على التنوع البيولوجي المحلي في الحرم الجامعي والمناطق الطبيعية التابعة له. وتهدف هذه السياسة إلى حماية المواطن الطبيعية، والحفاظ على النظم البيئية المحلية، وضمان استدامة التنوع البيولوجي ضمن جميع أنشطة الجامعة، متوافقة مع نظام البيئة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/165) بتاريخ 1441/11/19هـ، واللائحة التنفيذية لحماية الكائنات الفطرية ومنتجاتها ومشتقاتها الصادرة بموجب نفس النظام.

#### الأهداف

1. رصد وتقييم الأنواع الغريبة: متابعة وتحديد الأنواع الغريبة الموجودة على أراضي الجامعة وتحليل تأثيرها على النظم البيئية المحلية.
2. الوقاية والحد من الانتشار: تنفيذ إجراءات لمنع إدخال أنواع غريبة جديدة، والحد من انتشار الأنواع الغريبة الموجودة بالفعل.
3. إزالة الأنواع الضارة وإعادة التأهيل: تطوير برامج لإزالة الأنواع الغريبة الضارة، وإعادة تأهيل المواطن الطبيعية المتأثرة لضمان استعادة التوازن البيئي.
4. التثقيف والتوعية: تنظيم ورش عمل، محاضرات، وحملات توعوية للطلاب والموظفين والمجتمع المحلي حول مخاطر الأنواع الغريبة وأهمية الحفاظ على التنوع البيولوجي المحلي.
5. تعزيز البحث العلمي: دعم الدراسات والبحوث المتعلقة بتأثير الأنواع الغريبة وسبل الحد منه على التنوع البيولوجي والنظم البيئية المحلية.
6. التعاون مع الجهات الوطنية والدولية: التنسيق مع المركز الوطني لتنمية الحياة الفطرية والجهات الحكومية المختصة لضمان تبني أفضل الممارسات العالمية والمحلية في الحد من تأثير الأنواع الغريبة.

#### إجراءات التنفيذ

- إجراء مسح دوري لتحديد الأنواع الغريبة الموجودة على أراضي الجامعة.
- تقييم التأثير البيئي لكل نوع غريب على التنوع البيولوجي المحلي.
- وضع خطط عمل لإزالة الأنواع الغريبة الضارة وفق أولويات بيئية محددة.
- تطبيق إجراءات وقائية لمنع إدخال أنواع غريبة جديدة خلال جميع مشاريع الجامعة أو الأنشطة الخارجية.
- مراقبة نتائج الإجراءات بانتظام وتحديث الخطط وفق نتائج الرصد والتقييم المستمر.
- نشر تقارير دورية عن الأنواع الغريبة وإجراءات الحد منها ضمن الأنشطة الأكاديمية والمجتمعية للجامعة.

## الحادية والعشرون: سياسة تقليل النفايات البلاستيكية

### Policy on Plastic Waste Reduction

تلتزم جامعة تبوك بتعزيز ممارسات الاستدامة وتقليل بصمتها البيئية من خلال تبني سياسة تقليل النفايات البلاستيكية. تهدف هذه السياسة إلى الحد بشكل كبير من إنتاج واستخدام المواد البلاستيكية أحادية الاستخدام داخل الحرم الجامعي، وتشجيع الاستهلاك المسؤول، وتعزيز البدائل الصديقة للبيئة. تشمل أهداف السياسة ما يلي:

- التخلص من المواد البلاستيكية أحادية الاستخدام في مرافق الجامعة ومكاتبها وفعاليتها وخدمات الطعام، واستبدالها بمواد قابلة للتحلل أو إعادة الاستخدام.
- تشجيع إعادة التدوير وإعادة الاستخدام من خلال توفير حاويات مخصصة لإعادة التدوير، ونقاط فرز النفايات، وحملات توعوية.
- التعاون مع الجهات المحلية والوطنية لضمان جمع النفايات البلاستيكية وإعادة تدويرها والتخلص منها بشكل آمن.
- رفع الوعي لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين عبر ورش عمل ولوحات إرشادية وحملات توعوية للحد من استهلاك البلاستيك.
- دمج ممارسات الاستدامة في عمليات المشتريات بالجامعة، مع إعطاء الأولوية للموردين والمواد الصديقة للبيئة.

تعكس هذه السياسة التزام جامعة تبوك بالمسؤولية البيئية وانسجامها مع المبادرات الوطنية للاستدامة والجهود العالمية للحد من التلوث البلاستيكي، مع مراجعة دورية لضمان التطوير المستمر وتقليل النفايات وتعزيز بيئة جامعية نظيفة وصحية.

الثانية والعشرون: سياسة جامعة تبوك لإدارة النفايات الخطرة والإدارة المستدامة للنفايات  
University of Tabuk Policy on Hazardous Waste and Sustainable Waste  
Management

### الغرض

تهدف هذه السياسة إلى وضع الإرشادات العامة والإجراءات المستدامة الخاصة بإدارة ومعالجة جميع أنواع النفايات، بما في ذلك النفايات الخطرة، وتوضيح أفضل الممارسات في إدارة المياه وإعادة استخدامها، ومعالجة مياه الصرف الصحي، وفرز النفايات، وإعادة التدوير، والتخلص الآمن منها. تسعى الجامعة من خلال هذه السياسة إلى حماية النظم البيئية والحياة الفطرية وصحة الإنسان، مع ضمان بيئة جامعية آمنة ومستدامة.

### بيان السياسة

تلتزم جامعة تبوك بأن تكون مؤسسة خضراء ومستدامة، تعزز ثقافة المحافظة على البيئة وتدمج مبادئ التنمية المستدامة في جميع عملياتها. وفي إطار هذه الجهود، تعتمد الجامعة أحدث التقنيات والبنى التحتية المتقدمة والممارسات البيئية السليمة لإدارة المياه والنفايات، بما يتوافق مع الأنظمة البيئية السعودية والمعايير الدولية.

كما تتعاون الجامعة مع الجهات الوطنية المختصة، مثل المركز الوطني لإدارة النفايات، والمركز الوطني لتنمية الحياة الفطرية، ووزارة البيئة والمياه والزراعة لضمان تنفيذ برامج إدارة النفايات والمواد الخطرة وفق أعلى معايير السلامة والامتثال.

### هداف السياسة

تهدف السياسة إلى:

- بناء وصيانة حرم جامعي آمن وصحي وصادق للبيئة.
- ضمان معالجة وإعادة استخدام المياه العادمة وفق الإرشادات المحلية والدولية.
- تبني المعايير الوطنية والدولية في تصنيف النفايات وفرزها والتخلص منها لحماية النظم البيئية البرية والمائية.
- تقليل استخدام المواد البلاستيكية أحادية الاستخدام والمواد ذات الاستعمال لمرة واحدة.
- تعزيز ممارسات البناء المستدام، بما في ذلك تطبيق معايير المباني الخضراء
- قياس ومراقبة كميات النفايات المرسلة للمكبات وحجم المواد التي يتم إعادة تدويرها.

### أنواع النفايات المشمولة بالسياسة

تطبق هذه السياسة على جميع أنواع النفايات الناتجة عن مرافق جامعة تبوك، وتشمل:

- النفايات الصلبة العامة، بما فيها نفايات البناء والصيانة.
- النفايات الإلكترونية.
- النفايات الورقية والتغليفية.
- النفايات الخطرة (كيميائية، بيولوجية، قابلة للاشتعال، إشعاعية).
- الأثاث والمعدات القابلة لإعادة الاستخدام.
- النفايات البلاستيكية وأدوات الاستخدام الواحد.
- نفايات الطعام والكتلة الحيوية الناتجة عن الزراعة والتشجير.

- تصريف المياه ومياه الصرف الصحي.

## الأدوار والمسؤوليات

تتولى الإدارة العامة للشؤون الهندسية بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة، لتنفيذ هذه السياسة، ومن مهامها:

- وضع وتطبيق الإرشادات والإجراءات الخاصة بإدارة النفايات.
- تنسيق عمليات فرز النفايات وإعادة التدوير والمعالجة والتخلص الآمن.
- إنشاء وتطوير البنية التحتية اللازمة لجمع ومعالجة النفايات.
- التعاون مع الجهات الخارجية المختصة لإدارة النفايات الخطرة.
- تنفيذ حملات توعية وتدريب للطلاب والموظفين حول أساليب الإدارة المستدامة للنفايات.
- إعداد تقارير دورية حول حجم النفايات ونسب إعادة التدوير والتقدم المحقق.

## الإجراءات

1. إدارة المياه وإعادة استخدامها
  - إعادة استخدام مياه التكييف واستخدامها لري الحدائق والمناظر الطبيعية ولأغراض دورات المياه.
  - إعادة تدوير المياه الرمادية لإعادة استخدامها.
  - معالجة مياه الصرف الصحي: تتم معالجة ما لا يقل عن 50% من مياه الصرف الصحي باستخدام تقنيات مختلفة.
2. فرز النفايات والتخلص منها وإعادة التدوير
  - يتم فرز النفايات إلى: نفايات مخصصة للمكبات، ونفايات قابلة لإعادة التدوير، ونفايات خطرة، وأخرى قابلة لإعادة الاستخدام.
  - يتم التخلص من النفايات غير الخطرة من خلال شبكات التخلص البلدية والمزودين المعتمدين.
  - إعادة استخدام الأثاث والمعدات القديمة عبر التبرع أو إعادة التدوير.
  - معالجة نفايات الطعام والكتلة الحيوية بطرق صديقة للبيئة.
  - تفعيل برامج إعادة التدوير لتقليل النفايات البلاستيكية والورقية والمعدنية.
3. إدارة النفايات الخطرة
  - تشمل النفايات الخطرة: المواد الكيميائية والبيولوجية والمواد القابلة للاشتعال والمؤكسدات والإشعاعية.
  - يتم جمع النفايات الخطرة من المختبرات والمخازن والمرافق وتخزينها بأمان وفق معايير السلامة.
  - تتعاون الجامعة مع شركات معتمدة من الجهات الحكومية للتخلص من النفايات الخطرة.
  - تلتزم المختبرات والأقسام المنتجة لهذه النفايات بإعداد سجلات دقيقة للتوثيق واتباع بروتوكولات التخزين والعلامات التحذيرية والتخلص الآمن.
4. تقليل استخدام البلاستيك وأدوات الاستخدام الواحد
  - إصدار إرشادات لجميع منسوبي الجامعة حول خفض استهلاك البلاستيك والأدوات أحادية الاستخدام.
  - إعطاء الأولوية في المشتريات للمواد القابلة لإعادة الاستخدام والتدوير.
  - تنفيذ حملات توعية لتعزيز البدائل الصديقة للبيئة.

## 5. قياس ومتابعة كميات النفايات

- تقوم الإدارة العامة للشؤون الهندسية بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة وذلك لإجراء تقييم شهري لحجم النفايات، بما في ذلك النفايات المخصصة للمكبات والمعاد تدويرها والخطرة.
  - يتم رفع التقارير إلى الجهات المختصة لمراجعتها وتطوير استراتيجيات تقليل النفايات
- التنفيذ
- تلتزم الجامعة بالأنظمة البيئية السعودية الصادرة عن المركز الوطني لإدارة النفايات والجهات الحكومية ذات العلاقة.
  - تُعطى الأولوية لتطوير البنية التحتية لدعم الممارسات المستدامة، بما يشمل محطات إعادة التدوير، مرافق تخزين النفايات الخطرة، وأنظمة المعالجة المتقدمة.
  - تعقد برامج تدريبية وحملات توعية سنوية لمنسوبي الجامعة لتعزيز ثقافة تقليل النفايات.
- الالتزام بالتحسين المستمر
- تؤكد جامعة تبوك التزامها بتطوير ممارساتها البيئية بشكل مستمر. تتم مراجعة هذه السياسة بشكل سنوي وتحديثها وفق المتغيرات البيئية والتشريعات الوطنية