



جَمِيعَتُهُ مَحْرُفٌ بِالْمُلْكِ لِلْمُنْوَّلِ  
مُرْجَيَّةٌ مِّنَ الْمَرْكُوْلِيِّةِ الْمُنْتَهِيَّةِ  
بِرَقْمٍ (٨٠٠)

## لائحة الموارد البشرية

معتمدة من مجلس الإدارة بقرار رقم (٢٥/٢٥) تاريخ ١٤٤٦/٠٨/٠٩



## فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع
٤	المقدمة
٥	الفصل الأول: تفسير المصطلحات
٦	الفصل الثاني: التوظيف
٨	الفصل الثالث: التوظيف التطوعي
٩	الفصل الرابع: أيام وساعات العمل والراحة
١٠	الفصل الخامس: التدريب والتأهيل
١١	الفصل السادس: الرواتب والمكافآت والبدلات (سلم الرواتب)
١٣	الفصل السابع: المزايا الوظيفية (الترقيات / العمل الإضافي / الانتداب - العلاوات )
١٤	الفصل الثامن: الإجازات
١٦	الفصل التاسع: انتهاء الخدمة (مكافأة نهاية الخدمة)
١٧	الفصل العاشر: الوقاية والسلامة والرعاية الطبية
١٨	الفصل الحادي عشر: الواجبات والمحظورات
٢٠	الفصل الثاني عشر: الخدمات الاجتماعية
٢١	الفصل الثالث عشر: التظلم
٢١	الفصل الرابع عشر: المخالفات والجزاءات
٢٣	الفصل الخامس عشر: أحكام ختامية
٢٤	ملحق: جدول المخالفات والجزاءات



## المقدمة

الحمد لله والصلوة والسلام على رسول الله محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه ومن والاه:

وبعد:

فإن جمعية معرفة أنشئت لأغراض سامية وأهداف سامية خدمة للمجتمع المدني المبارك من طلبة العلم الدارسين في شتى المراحل التعليمية، ويتم تقديم مجموعة من البرامج والأنشطة التي تناسب مستوى شتى هذه الفئات الدراسية، ويقوم على هذه الجمعية كوكبة من أصحاب الكفاءات العلمية والإدارية المتخصصين.

وقد رسمت الجمعية هذه اللائحة "لائحة الموارد البشرية" كي تكون مسترشدة لها ومعينة على أداء مهامها ورسالتها على أكمل وأتم وجه دون حيف أو شطط، وقد اعتمدت هذه اللائحة.

**والله ولی التوفیق**

## الفصل الأول: تفسير المصطلحات

مادة (١): تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع الموظفين بالجمعية.

مادة (٢): يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي:

١. النظام: نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

٢. الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

٣. اللائحة: اللائحة الإدارية للجمعية.

٤. الجمعية: معرفة بالمدينة المنورة.

٥. اللائحة الأساسية: لائحة معرفة بالمدينة المنورة.

٦. الموظف: هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إشرافها مقابل راتب.

٧. المتطلع: هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إشرافها تطوعاً مقابل مكافأة رمزية أو بدونها.

٨. الراتب: هو الراتب الفعلي، والذي يشمل الراتب الأساسي مضافاً إليهسائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للموظف مقابل جهد بذله في العمل، أو التي تتقرر للموظف لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفق حكم المادة الثانية في نظام العمل.

٩. نظام العمل: يقصد به نظام العمل بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٦/٨/٢٣ هـ.

١٠. الصندوق: صندوق الجمعية.

مادة (٣): التقويم المعمول به في الجمعية هو: التقويم الهجري.

مادة (٤): تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الواردة في العقد.

مادة (٥): تطبق أحكام أنظمة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ولوائحها، ونظام العمل ولائحته، والقرارات الصادرة تنفيذاً لها كل في بابه، وقرارات مجلس إدارة الجمعية وكذلك الأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة.

مادة (٦): تُطلع الجمعية الموظف عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة، وينص على ذلك في عقد العمل.

## الفصل الثاني: التوظيف

### شروط التوظيف:

مادة (٧): يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي:

أ) أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.

ب) أن يكون حائزًا على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل.

ج) أن يكون حسن السمعة والخلق، جديراً بالأعمال المجتمعية.

د) أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.

هـ) أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.

ويجوز إعفاء طالبي العمل من شرط أو أكثر من هذه الشروط.

كما يجوز توظيف غير السعودي وفقاً للأحكام الواردة في المواد (٢٦) و (٣٢) و (٣٣) من نظام العمل، على أن يكون مصراًًا له بالعمل، ولديه إقامة سارية المفعول.

### مسوغات التوظيف:

مادة (٨): على كل من يرغب العمل لدى الجمعية تقديم الوثائق التالية:

أ) صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية.

ب) صورة من رخصة الإقامة وجواز السفر إن كان غير سعودي.

ج) صورة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.

د) شهادة طيبة تثبت لياقته الطيبة من جهة تحددها الجمعية.

هـ) ترقيتين من أهل العلم المعروفيين لدى الجمعية.

وتحفظ هذه الوثائق مع استمارة تسجيل الموظف والصورة الشخصية له في ملف الموظف بمقر الجمعية.

#### عقد العمل الرسمي:

مادة (٩): يتم التوظيف بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية، تسلم إدراهما للموظف، ونُودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية، ويتضمن العقد بياناً بطبيعة العمل ومكانه، والراتب المتفق عليه، وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين، وأية بيانات ضرورية.

مادة (١٠): يحق للجمعية إلغاء عقد الموظف الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة، وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقداً معه من الخارج.

مادة (١١): يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة الموظف الفعلية للعمل، ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازة المرضية.

#### التعاقد مع كفالة العمال أو نقل كفالة المتميزين للجمعية:

مادة (١٢): يجوز للجمعية أن تتعاقد مع أي مؤسسة لتوفير مختصين أو فنيين أو عمال للعمل لديه، ويوقع عقد مع صاحب المؤسسة وفق الإجراءات النظامية الخاصة بهذا، وتم صرف رواتب هؤلاء من قبل الجمعية بموجب العقد، ولا تتحمل الجمعية أي مصاريف أخرى.

كما يمكن تشغيل العامل غير التابع لمؤسسة بموافقة كفليه وبحسب الإجراءات النظامية، ويمكن نقل كفالة أي عامل إذا كان مناسباً للعمل في الجمعية ووفق الإجراءات النظامية.

#### فترة التجربة:

مادة (١٣): يعتبر الموظف الذي يعمل لدى الجمعية وفق عقد العمل تحت التجربة لمدة ثلاثة أشهر، ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على تحديد مدة التجربة، بشرط لا يتجاوز مجموع فترات التجربة ستة أشهر.

مادة (١٤) يجوز وضع الموظف تحت التجربة مرة أخرى بالاتفاق معه وذلك لفترة تجربة ثانية لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً.

مادة (١٥): إذا رأت الجمعية عدم صلاحية الموظف خلال فترة التجربة ل القيام بواجبات العمل المتفق عليه؛ جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار أو تعويض وفقاً للمادة (٨٠) فقرة (٦) من نظام العمل.

مادة (١٦): يصرف لكل موظف ومتطوع بطاقة عمل تتضمن الاسم ورقم الهوية وتاريخها، ويتم توقيعها من المدير التنفيذي، وتتجدد دورياً.

#### التعيين:

مادة (١٧): يتم إصدار قرار تعيين للموظف بعد مرور فترة التجربة وبناء على تقرير الأداء الوظيفي المتضمن التوصية باستمراره في العمل.

#### النقل والتكليف:

مادة (١٨): يجوز نقل الموظف من وظيفة لأخرى، أو نقله مكانياً إلى أي مرفق أو فرع تابع للجمعية في حال افتتاح فروع للجمعية، بشرط لا يكون النقل إلى خارج المدينة المنورة.

مادة (١٩): يجوز تكليف منسوبي الجمعية بعمل إضافي خارج وقت الدوام الرسمي، بمقابل مالي، ويجوز تكليفهم بأعمال ومهام أخرى غير مهام وظائفهم.

#### تقارير الأداء:

مادة (٢٠): تُعد الجمعية تقارير عن الأداء لجميع الموظفين بصفة دورية، ويشمل التقرير ما يلي:

أـ المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة والإنتاجية).

بـ سلوك الموظف ومدى تعاونه مع رؤسائه ورجالاته والمعاملين مع الجمعية.

### ج- الانضباط والانتماء للجمعية.

د- جوانب التميز لدى الموظف، ومقترنات تعزيزها.

هـ جوانب القصور لدى الموظف، ومقترنات تطويرها.

مادة (٢١): يُعد التقرير الرئيس المباشر للموظف على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية).

مادة (٢١): يقيم أداء الموظف في التقرير بأحد التقديرات الآتية: ممتاز - جيد جداً - جيد - مقبول - غير مرضي.

مادة (٢٢): يُشعر الموظف بصورة من التقرير فور اعتماده، ويحق للموظف أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

### الفصل الثالث: التوظيف التطوعي

مادة (٢٣): يحق للجمعية أن تستفيد من المتطوعين في تنفيذ أعمالها ولا يُعدون موظفين رسميين لديها.

مادة (٢٤): من حق كل متطوع حضور اجتماعات المتطوعين، وإبداء رأيه.

مادة (٢٥): يجوز بعد موافقة مجلس إدارة الجمعية؛ منح المتطوعين مكافأة مالية مقطوعة على ما يبذله، ولا تُعد راتباً أو أجرأ، وإنما مكافأة مقطوعة.

### اتفاقية العمل التطوعي (التعاوني):

مادة (٢٦): يقوم المتطوع بتبليغة استماراة طلب مشاركة في الأعمال التطوعية وتتضمن المعلومات الأساسية عنه، وتتضمن ذلك:

أ) المهارات التي يجيدها.

ب) خبرات سابقة في العمل التطوعي.

ج) المجالات التي يرغب المشارك فيها.

د) اللغات التي يجيدها.

هـ) الزمن المتاح للمشاركة.

مادة (٢٧): يتم توقيع اتفاقية عمل تطوعي مع المتطوع، وتحدد فيها الأعمال المطلوبة منه، ومدة المشاركة، وأي بيانات لازمة، ويتم التعامل معه داخلياً كالموظف فيما يتعلق بالإجراءات الدعوية والإدارية والمالية، ويعطي بطاقة عضوية تطوعية.

مادة (٢٨): يحق للجمعية إنتهاء أي اتفاقية للعمل التطوعي، دون أن يكون ملزماً بإبداء أسباب ذلك القرار.

مادة (٢٩): يجوز للجمعية أن يمنح كل متطوع لديه على إفادة بمشاركته التطوعية، تتضمن الوقت والجهد الذي قدمه، ويحق له الحصول على وثيقة خبرة في الأعمال التطوعية إذا استمر في العمل التطوعي مدة ثلاثة أشهر على الأقل.

مادة (٣٠): الجمعية غير مسؤولة نظامياً عن ارتباطات المتطوع بوظيفته الرسمية، وغير مسؤولة عن أي إخلال بالتزاماته الوظيفية أو التعاقدية أو الشخصية.

### الفصل الرابع: أيام وساعات العمل والراحة

#### أيام وساعات العمل والراحة

مادة (٣١): تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع، ويكون يوم الجمعة والسبت يوماً العطلة الأسبوعية براتب كامل لجميع الموظفين.

مادة (٣٢): يجوز عمل ورديات للموظفين لتعطية العمل في أيام العطل الرسمية عند الحاجة.

مادة (٣٣): لا تزيد ساعات العمل عن ثمان ساعات في اليوم، و يمكن جعلها على فترتين، أو فترة واحدة، أو حسب خطة البرنامج؛ وبما يناسب حال المتعاملين مع الجمعية، وفي شهر رمضان يصدر المدير التنفيذي تعليماً يوضح فيه عدد ساعات الدوام ووقت بدء وانتهاء الدوام.

مادة (٣٤): يراعى في فترات العمل أن لا يعمل الموظف أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلة والطعام - لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة، أو ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل.

مادة (٣٥): تكون ساعات عمل المتطوع بحسب ما يرد في اتفاقية العمل التطوعي معه وذلك ضمن وقت العمل، ويجوز زيادتها بموافقة المتطوع نفسه.

#### قواعد الحضور والانصراف والغياب:

مادة (٣٦): على الموظف أن يثبت حضوره وانصرافه في السجل المعد لهذا الغرض، أو بأي طريقة تراها الجمعية مستقبلاً من طرق إثبات الحضور والانصراف.

مادة (٣٧): عند تأخير الموظف يجب تقديم تبرير لتأخيره، وتحدد الجهة المختصة درجة القناعة بسبب التأخير وما يترتب عليه ؛ بعدأخذ رأي الرئيس المباشر للموظف.

مادة (٣٨): عند غياب الموظف تؤخذ إفاداته الخطية عن ذلك، ويدون غيابه في سجل مخصص لذلك. ويؤخذ رأي رئيسه المباشر، ثم تقرر الجهة المختصة الإجراء اللازم حيال الغياب ؛ إما بقبول العذر، أو عدم قبول العذر مع توجيه إنذار كتابي للموظف، أو عدم قبوله مع الحسم.

مادة (٣٩): على الموظف الامتثال لإجراءات المتابعة الإدارية.

مادة (٤٠): على المشرف على المتطوعين إثبات حضورهم للعمل وفق سجل مخصص لذلك، وإثبات غيابهم، أو تأخيرهم، أو بأي طريقة تراها الجمعية من طرق إثبات الحضور والانصراف.

مادة (٤١): لا تسرى أحكام المواد (٣٤) و (٣٥) و (٣٨) من هذه اللائحة على الحالات الآتية، على أن يصدر مدير الجمعية قراراً يحدد فيه أولئك الموظفين بأسمائهم:

- أ- الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
- ب- العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.

#### الفصل الخامس: التدريب والتأهيل

مادة (٤٢): تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل موظفيه، وإعدادهم مهنياً وفنياً بشكل دوري، حسب ما تراه الجمعية.

مادة (٤٣): يستمر صرف راتب الموظف طوال فترة التدريب أو التأهيل.

مادة (٤٤): تتحمّل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل، ويصرف للمتدرب بدل انتداب حسب اللائحة.

مادة (٤٥): يجوز للجمعية أن ينهي تدريب أو تأهيل الموظف وأن يُحمله كافة النفقات التي صُرفت عليه في سبيل ذلك، وذلك في الحالات الآتية:

أ- إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيله أنه غير جاد أو غير مواطن في حضور البرنامج.

ب- إذا قرر الموظف إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعود المحدد لذلك دون عذر مقبول.

مادة (٤٦): إذا ترك الموظف العمل بدون عذر مقبول قبل انتهاء ثلاثة أشهر من آخر برنامج تدريبي تزيد مدةه عن خمسة أيام حضره على نفقات الجمعية ؛ فعليه تسديد تلك النفقات التي تحملها الجمعية لتدريبه في ذلك البرنامج.

مادة (٤٧): تقوم الجمعية بتدريب المتطوعين الملتحقين بالعمل لديه حسب الإمكان.

## الفصل السادس: الرواتب والمكافآت والبدلات

### (سلم الرواتب والعلاوات)

المؤهل	متفرغ دوام كامل	تعاون نصف دوام	بدل العمل	بدل مخاطرة	التأمينات الاجتماعية	التأمين الطبي	العلاوة السنوية	علاوة الخدمة	ملاحظات
دكتوراه	٧٠٠٠ ريال	٣٥٠٠ ريال	٦٠٠ ريال	٪ ٧	٪ ١١ - ٩	١	١	١	١.١.٣
ماجستير	٦٠٠٠ ريال	٣٠٠٠ ريال	٦٠٠ ريال	٪ ٧	٪ ١١ - ٩	١	١	١	
دبلوم عالي	٥٠٠٠ ريال	٢٥٠٠ ريال	٥٥٠ ريال	٪ ٧	٪ ١١ - ٩	١	١	١	
جامعي	٤٠٠٠ ريال	٢٠٠٠ ريال	٥٠٠ ريال	٪ ٧	٪ ١١ - ٩	١	١	١	
ثانوي	٣٠٠٠ ريال	١٥٠٠ ريال	٣٥٠ ريال	٪ ٧	٪ ١١ - ٩	١	١	١	
متوسط فما دون	٢٠٠٠ ريال	١٠٠٠ ريال	٣٠٠ ريال	٪ ٧	٪ ١١ - ٩	١	١	١	

#### الرواتب :

مادة (٤٨): يعين الموظفون على وظائف ذات مسميات ومواصفات حسب مؤهلاتهم وخبراتهم، على سلم الرواتب المعتمد من مجلس الإدارة.

مادة (٤٩): يدفع راتب الموظف بالريال السعودي، ويتم دفعه خلال ساعات العمل الرسمية، وفي مكانه، أو يودع في حسابه البنكي وفقاً للأحكام التالية:

أ) الموظف ذو الراتب الشهري يصرف راتبه في نهاية الشهر الهجري.

ب) الموظف باليومية أو بالقطعة يصرف راتبه في نهاية الأسبوع.

ج) الموظف الذي تنتهي الجمعية خدمته، أو الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع راتبه وكافة مستحقاته خلال مدة أقصاها شهرين من تاريخه.

د) مكافأة الساعات الإضافية تدفع مع الراتب العادي للموظف نهاية الشهر.

هـ) مكافأة المتطوع وفق ما نص عليه قرار مجلس الإدارة.

مادة (٥٠): يوقع الموظف عند استلام راتبه أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال، أو الشيك، أو السجل المعد لهذا الغرض، إلا فيما يودع بشكل مباشر على حسابه البنكي.

مادة (٥١): للموظف أن يوكل من يراه لقبض راتبه أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقّع منه ومصدق عليه من قبل المدير العام أو المدير التنفيذي.

#### المكافآت :

مادة (٥٢): يجوز منح مكافآت إضافية للموظفين الذين يثبنون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة منجزات الجمعية، أو الذين يودون عملاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية، أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والإنجاز، أو الذين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر عن الجمعية أو موظفيه أو المستفيدين منه.

مادة (٥٣): تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساساً يُستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في هذه اللائحة، وكذلك توصيات مدراء الإدارات والبرامج.

مادة (٥٤): تصنف المكافآت إلى فئتين:

أولاً: المكافآت المعنوية كالآتي:

أ. خطاب ثناء وتقدير.

ب. منح مبلغ مالي حسب القدرة المالية للجمعية لا يزيد عن راتبيين.

ج. منح إجازة لا تزيد عن عشرة أيام في السنة الهجرية بكميل الراتب.

د. منح إجازة إضافية دون راتب ولا تعتبر قاطعة للخدمة.

هـ. تكريم في حفل يرعاه رئيس مجلس إدارة الجمعية، أو من يراه المجلس.

ثانياً: المكافآت المادية وتتضمن:

- العلاوات والترقيات الاستثنائية.
- مكافآت زيادة المنجزات.
- مكافآت الإبداع.
- الإكراميات الإضافية.

ج. منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر للموظف باللائحة أو عقد العمل.

ح. منح إجازة إضافية براتب.

مادة (٥٥): تمنح المكافآت بقرار من المدير العام أو المدير التنفيذي.

مادة (٥٦): يجوز بقرار من مجلس الإدارة إضافة أنواع أخرى من المكافآت الممنوحة لمنسوبي الجمعية.

مادة (٥٧): يجوز بقرار من المدير التنفيذي بعد موافقة رئيس مجلس الإدارة منح المتطلع مكافأة استثنائية نظير ما قدمه من جهد فائق، وبناء على اقتراح المشرف عليه.

### البدلات:

مادة (٥٨): توفر المنشآة السكن الائتم لعمالها. ولها أن تستعيض عن ذلك ببدل نقدي مناسب يدفع لهم مع الأجر. كما توفر وسيلة مواصلات مناسبة لعمالها من مقر سكنهم إلى مقر العمل. ولها أن تستعيض عن ذلك ببدل نقدي مناسب يدفع لهم مع الأجر.

## الفصل السابع: المزايا الوظيفية (الترقيات / العمل الإضافي / الانتداب - العلاوات)

### الترقيات:

مادة (٥٨): يجوز ترقية الموظف إلى وظيفة أعلى متى توفرت فيه الشروط التالية:

أ. وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى.

ب. توفر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.

ج. حصوله على درجة (جيد جداً) على الأقل في آخر تقرير أداء.

مادة (٥٩): إذا توفرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من موظف فإن المفاضلة للترقية تكون بحسب الآتي:

أ) تقدير الموظف في تقرير الأداء.

ب) الدورات التدريبية أو الشهادات العلمية.

ت) الأكادémie في الخدمة لدى الجمعية.

ث) الأكثر خبرة في مجال الوظيفة المرقى إليها.

مادة (٥٩): الترقية الاستثنائية:

يجوز لإدارة الجمعية منح الموظف ترقية استثنائية بعد موافقة مجلس الإدارة، وفقاً للمضوابط التي يضعها الجمعية في هذا الشأن.

### العمل الإضافي:

مادة (٦٠): يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به الموظف بعد ساعات الدوام العادلة، أو في أيام الأعياد وال العطلات الرسمية المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (٦١): يتم تكليف الموظف بالعمل الإضافي بناء على أمر كتابي تصدره الجهة المسؤولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملاها الموظف المكلف وعدد الأيام الازمة لذلك، بحيث لا تزيد عن ٢٥٪ من عدد ساعات العمل في الشهر، وبما لا يعارض المادة (١٠٦) من نظام العمل.

مادة (٦٢): تدفع الجمعية للموظف عن ساعات العمل الإضافية مكافأة إضافية وفق ما نصت عليه المادة (١٠٧) من نظام العمل، ويجب الارتباط بمبلغ العمل الإضافي قبل الموافقة على التكليف لئلا يتجاوز ميزانية البند المخصص له في موازنة الجمعية.

الانتداب:

مادة (٦٣): إذا انتدب الموظف لأداء عمل خارج مقر عمله بمسافة (٧٥) كيلو متر أو أكثر، فيصرف له بدل انتداب بحسب جدول الانتداب.

مادة (٦٤): يجوز للجمعية انتداب المتطوع لمهمة خارج مقر العمل ، بشرط ألا يحل ذلك بالتزامات المتطوع الوظيفية أو الشخصية الواجبة، ويتحمل الجمعية نفقات انتدابه أو يصرف له بدل انتداب مناسب له وللمهمة التي يؤديها.

### العلاوات.

مادة (٦٥): تكون النسبة السنوية لمنسوبي الجمعية (٥٪) من الراتب الأساسي الذي يتقادمه الموظف شهرياً بحسب نتيجة تقييم الموظف، وهي على الحو التالى:

نسبة العلاوة السنوية	درجة التقييم
٥٪ من الراتب الأساسي	٩٠-١٠٠ ممتاز
٤٪ من الراتب الأساسي	٨٠-٨٩ جيد جداً
٣٪ من الراتب الأساسي	٧٠-٧٩ جيد
لا يستحق	٦٠-٦٩

ويضاف ضابط علاوة الخدمة المتصلة: بعد أربع سنوات خدمة ٦٪ من الراتب الأساسي، وبعد ٨ سنوات خدمة ٨٪ من الراتب الأساسي، وما زاد على ١٢ سنة ١٠٪ من الراتب الأساسي، والتعاون (نصف دوام) على النصف من ذلك كله. والعقود التنفيذية لا يشملها.

أما بالنسبة للعلاوة السنوية بحسب الlanحة: ٥٪ لتقدير ممتاز - ٤٪ لتقدير جيد جداً - ٣٪ لتقدير جيد

### الفصل الثامن: الإجازات

#### الإجازة السنوية:

مادة (٦٥): يستحق الموظف عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية براتب كامل تكون مدتها (٣٠) يوماً عن كل سنة خدمة، تزداد إلى مدة لا تزيد عن ستة وثلاثين يوماً إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، ويجوز للجمعية منح الموظف جزءاً من إجازته السنوية لا تقل عن خمسة أيام ولا تزيد عن خمسة وأربعين يوماً في السنة الواحدة بموافقة المدير العام أو المدير التنفيذي.

مادة (٦٦): تحدد الجمعية مواعيد تمتع الموظفين بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة الموظف في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ذلك، وضرورة تأمين عمله فترة إجازته، ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً.

مادة (٦٧): يجوز للموظف بموافقة الجمعية تأجيل إجازته السنوية لسنوات التالية.

مادة (٦٨): يستحق الموظف راتبه عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها، وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها، بشرط ألا يزيد رصيده عن تسعين يوماً كحد أقصى، كما يستحق راتب الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، ويتخذ آخر راتب كان يتقادمه الموظف أساساً لاحتساب مقابل راتب هذه الإجازات.

#### إجازات الأعياد والمناسبات:

مادة (٦٩): للموظف الحق في إجازة براتب كامل في الأعياد بمقدار (١٠) أيام لعيد الفطر والأضحى.

#### الإجازة الخاصة:

مادة (٧٠): يحق للموظف الحصول على إجازة براتب كامل في الحالات التالية:

ثلاثة أيام عند زواجه.

يومين في حالة ولادة مولود له.

ج. ثلاثة أيام في حالة وفاة زوجة الموظف أو أحد أصوله أو فروعه، وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

#### الإجازة الاستثنائية:

مادة (٧١): يجوز للموظف بموافقة مجلس الإدارة - بعد الرفع من المدير العام أو المدير التنفيذي بالموافقة - الحصول على إجازة بدون راتب، بعده لا تزيد عن سنة لكل ثلاثة سنوات هجرية، وبعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة هذه الإجازة فيما زاد على ثمانية وعشرين يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

#### الإجازة المرضية:

مادة (٧٢): يستحق الموظف الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن مرجع طبي معتمد لدى الجمعية؛ إجازة مرضية خلال السنة الواحدة وفقاً للمادة (١١٧) من نظام العمل، وذلك على النحو التالي: الثلاثون يوماً الأولى براتب كامل.

الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الراتب.

ج. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون راتب.

مادة (٧٣): لا يسمح للموظف المريض أن يباشر عمله إلا إذا قرر المرجع الصحي المعتمد أنه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله، وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل.

#### إجازة الامتحان الدراسية:

مادة (٧٤): تمنح الجمعية الموظف الذي يتبع تدريبيه أو تحصيله العلمي إجازة براتب كامل طوال مدة الامتحان وذلك عن سنة غير معادلة، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادلة فيكون للموظف الحق في إجازة دون راتب لأداء الامتحان. وعلى الموظف أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل. ويحرم الموظف من راتب هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدي الامتحان، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

#### الإذن أثناء العمل:

المادة (٧٥): يجوز الإذن للموظف بالخروج من العمل في أثناء الدوام أو آخره، بموافقة رئيسه المباشر على أن يحدد سبب طلب الإذن، ومن حق صاحب الصلاحية تعديل الوقت، أو رفض الطلب، أو الموافقة مع الخصم أو دون الخصم.

#### الفصل التاسع: انتهاء الخدمة (مكافأة نهاية الخدمة)

مادة (٧٦): تنتهي خدمة الموظف في الحالات الآتية:

أ) انتهاء مدة العقد المحددة المدة.

ب) استقالة الموظف.

ج) فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥) و (٨٠) من نظام العمل.

د) ترك الموظف العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل.

هـ) غياب الموظف خمسة عشر يوماً متواصلة أو ثلاثة وثلاثين يوماً متفرقة لغير عذر قبله الجمعية.

و) انقطاع الموظف عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة.

ح) عجز الموظف عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.

طـ) وفاة الموظف.

ي) إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة العمل أو إقامة الموظف غير السعودي أو إبعاده عن البلاد.  
ك) بلوغ الموظف سن خمسة وستين عاماً. مالم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن.  
مادة (٧٧): في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام العمل لفسخ أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إشعار إلى الطرف الآخر يراعي ما يلي:  
أ- أن يكون الإشعار خطياً.

ب- أن يتم تسليم الإشعار في مقر العمل، ويوقع الطرف المرسل إليه الإشعار مع توضيح تاريخ الاستلام.  
ج- إذا امتنع الطرف الموجه إليه الإشعار عن الاستلام أو رفض التوقيع؛ يرسل إليه الإشعار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في العقد.

مادة (٧٨): تعاد للموظف حال إنهاء أو انتهاء خدمته وبناءً على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته، كما تعطي الجمعية للموظف شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون مقابل.

#### **المادة (٧٩) تعويض نهاية الخدمة:**

١. يمنح الموظف الذي انتهت خدماته في الجمعية والذي أكمل في العمل سنة فأكثر تعويض نهاية الخدمة.
٢. يستحق الموظف تعويض نهاية الخدمة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.
٣. يُحسب تعويض نهاية الخدمة أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، وتحسب المكافأة على أساس الأجر الأخير.

#### **الفصل العاشر: الوقاية والسلامة والرعاية الطبية**

مادة (٧٩): سعياً لحماية منسوبي الجمعية من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ الجمعية التدابير الآتية:

- أ- الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل -إن وجدت- ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها.
- ب- حظر التدخين في أماكن العمل ومقرات البرامج.
- ج- تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ.
- د- إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات الالزمة.
- هـ- توفير المياه الصالحة للشرب والاستخدام، والضيافة الالزمة التي تساعد في أداء العمل.
- ز- تدريب الموظفين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي يؤمنها الجمعية.

#### **الإسعاف الطبي:**

مادة (٨٠): تؤمن الجمعية في أماكن العمل خزانة للإسعافات الأولية، كما وضحته المادة (٢٢) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، ويعهد إلى موظف مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات الالزمة لو حدث ما يستوجب ذلك.

#### **الرعاية الطبية:**

مادة (٨١): يجب على الجمعية دفع قيمة الاشتراك عن موظفيها في إحدى جهات التأمين الطبي بحسب الدرجة التي تقرها الجمعية لكل فئة وظيفية.

#### **إصابات العمل:**

مادة (٨٢): تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع الموظفين الرسميين لديها في التأمينات الاجتماعية، ويطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

## الفصل الحادي عشر: الواجبات والمحظورات واجبات الجمعية:

مادة (٨٣): تلتزم الجمعية بما يلي:

- أ) معاملة الموظفين والمنطوقين والمعاونين بشكل لائق، والاهتمام بأحوالهم ومصالحهم، والابتعاد عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم.
- ب) أن تعطي الموظفين والمنطوقين والمعاونين الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالراتب.
- ج) أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام الأنظمة السعودية واللوائح والقرارات الصادرة من الجهات المختصة، وأن تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات الالزامية التي تطلب منها تخفيفاً لهذا الغرض.
- د) أن تدفع للموظف راتبه في الزمان والمكان الذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقتضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
- ه) إذا حضر الموظف لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمها بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى الجمعية؛ كان له الحق في راتب المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
- و) على الجمعية أو أي شخص له سلطة على الموظفين المراقبة لعدم دخول أية مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل، فمن وجدت لديه تطبق بحقه بالإضافة إلى العقوبات الشرعية؛ الجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.
- ز) أن تمنح المتطوعين والمعاونين التسهيلات الالزامية لأداء المهام الموكلة إليهم ويوفر لهم الدعم اللازم.
- ك) تأمين الرعاية الطبية للموظف ولأسرته ولوالديه.

## واجبات الموظفين:

مادة (٨٤): يلتزم الموظف بالآتي:

- أ) التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف الشرع أو نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
- ب) المحافظة على مواعيد العمل.
- ج) إجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
- د) العناية بالآلات والأدوات التي يستعملها، والمحافظة عليها وعلى جميع ممتلكات الجمعية.
- هـ) الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه، وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء المستفيدين من الجمعية والمعاملين معه في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.
- و) تقييد كل عنون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الاخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الموظفين أو المتطوعين فيه.
- ز) المحافظة على الأسرار المهنية للجمعية أو أي أسرار تصل إلى عمله بسبب أعمال وظيفته.
- حـ) الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية.
- طـ) إشعار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير.
- يـ) التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
- كـ) عدم استعمال أدوات الجمعية أو معداته في الأغراض الخاصة.

## واجبات المتطوعين والمعاونين

مادة (٨٥): يلتزم المتطوع ما يلي:

- أ) التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف الشرع أو نصوص عقد العمل التطوعي أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
- ب) المحافظة على المواعيد حسب ما تم الاتفاق عليه.
- ج) إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته ووفق نماذج العمل المعتمدة بالجمعية.
- د) العناية بالآلات والأدوات التي يستعملها والمحافظة عليها وعدم استخدامها في الأغراض الخاصة.
- هـ) الالتزام بالسيرة والسلوك الحميد والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه.
- و) المحافظة على الأسرار المهنية للجمعية أو أي أسرار تصل إلى عمله بسبب أعمال وظيفته.
- ز) الامتناع عن تشغيل الأشخاص غير المقيدين في سجلات المتطوعين بالجمعية.

### **الفصل الثاني عشر: الخدمات الاجتماعية**

مادة (٨٦): توفر الجمعية لمنسوبيها الخدمات التالية:

توفير أماكن للووضوء والصلاحة في مقرات العمل.

إعداد مكان مناسب لتناول الأطعمة والمشروبات في أوقات الراحة التي تحددها الجمعية

مادة (٨٧): في حال وفاة أحد موظفي الجمعية أو متعاونيها يصرف راتب الشهير الذي توفي فيه الموظف لورثته كاملاً مهما كانت الأيام التي عمل فيها.

مادة (٨٨): تعمل الجمعية على إعداد نظام للتوفير والإدخار – إن أمكن – و يكون اشتراك الموظف أو المتعاون أو المتطوع فيه اختيارياً، و يقوم بإجراء الترتيبات النظامية والإدارية لتنفيذ ذلك.

مادة (٨٩): تعمل الجمعية على توفير مرافق مناسبة – إن أمكن – تستخدم للغاية بأسر منسوبي الجمعية الرسميين والمتعاونين والمتطوعين.

### **الفصل الثالث عشر: التظلم**

مادة (٩٠): مع عدم الإخلال بحق الموظف في الالتجاء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة، يحق له أن يتظلم إلى المدير التنفيذي للجمعية من أي تصرف أو إجراء يتخذ في حقه و يقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال خمسة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه.

مادة (٩١): يتم إشعار الموظف بنتيجة البت في تظلمه في موعد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التظلم.

### **الفصل الرابع عشر: المخالفات والجزاءات**

مادة (٩٢): يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب الموظف فعلًا من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منها.

مادة (٩٣): الجزاءات التي يجوز تقييعها على الموظف هي:

أ) التتبّيّه: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى الموظف من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفات التي ارتكبها، و يطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقييد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته و عدم العودة لمثل ما يدر منه مستقبلاً.

ب) الإنذار: وهو خطاب يوجه من الجمعية إلى الموظف موضحاً به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت النظر إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.

ج) حسم نسبة من الراتب في حدود جزء من الراتب اليومي

د) الحسم من الراتب بما يترواح بين راتب يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.

هـ) الإيقاف عن العمل بدون راتب: وهو منع الموظف من مزاولة عمله خلال فترة معينة مع حرمته من راتبه خلال هذه الفترة على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.

و) الفصل من العمل في الجمعية مع مكافأة: وهو فصل الموظف بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

ز) الفصل من العمل في الجمعية بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل الموظف دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلًا أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل.

مادة (٩٤): كل موظف يرتكب أيًّا من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة، يعاقب بالجزاء الموضح قرير المخالفة التي ارتكبها، ويجب أن يتاسب الجزاء المفروض على الموظف مع نوع و مدى المخالفة المرتكبة من قبله.

مادة (٩٥): تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل المدير العام أو من يفوضه، ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف.

مادة (٩٦): في حالة ارتكاب الموظف المخالفة ذاتها بعد مضي ستة أشهر على ارتكابها السابق فإنه لا يعتبر عاندًا، و تعد المخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى، و إن عاد لارتكاب المخالفة للمرة الخامسة يرفع أمره للرئيس للتوجيه.

مادة (٩٧): عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.

مادة (٩٨): لا يجوز أن يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد، كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من راتب الموظف وبين أي جزاء آخر بالجسم من الراتب.

مادة (٩٩): لا توقع الجمعية أيًّا من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ الموظف كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص عن طريق الجهة المختصة.

مادة (١٠٠): مع عدم الإخلال بحكم المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع أي جزء على الموظف لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله بالجمعية أو بمسؤوليته.

مادة (١٠١): تتلزم الجمعية بإبلاغ الموظف كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها، والجزاء الذي يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، و إذا امتنع الموظف عن استلام الإشعار أو رفض التوقيع بالعلم يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته.

مادة (١٠٢): مع عدم الإخلال بحق الموظفين في الاعتراض أمام الجهة المختصة وفقاً للمادة (٧٢) من نظام العمل، يجوز للموظف أن يتظلم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (١٠٣): يخصص لكل موظف سجل جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقوع عليه ويحفظ هذا السجل في ملف خدمة الموظف.

مادة (١٠٤): لا تخل أحكام المواد السابقة بحق الجمعية في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام المادتين (٧٥ و ٨٠) من نظام العمل.

### الفصل الخامس عشر: أحكام ختامية

مادة (١٠٥): تعد الجمعية تصنيفاً للموظفين بحسب فئاتهم المهنية مسترشداً في ذلك بدليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي.

مادة (١٠٦): تتنفيذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية وفروعها بعد صدور قرار مجلس الإدارة باعتمادها، على أن تسري اعتباراً من التاريخ المعتمد في القرار.

مادة (١٠٧): يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بقرار مجلس الإدارة المشار إليه في المادة السابقة.

مادة (١٠٨): على المدير التنفيذي إصدار التعليمات وأدلة العمل المناسبة لتطبيق هذه اللائحة، وعليه الرفع إلى مجلس الإدارة ليعتمد ما يصدره من ذلك.

## ملحق: جدول المخالفات والجزاءات

### (١) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الراتب اليومي)				نوع المخالفة	م
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة		
% ٢٠	% ١٠	% ٥	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال الجمعية.	١/١
% ٥٠	% ٢٥	% ١٥	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل أعمال الجمعية.	٢/١
يوم	% ٧٥	% ٥٠	% ٢٥	التأخر عن مواعيد الحضور أكثر ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال الجمعية.	٣/١
يومان	يوم	% ٥٠	% ٣٠	التأخر عن مواعيد الحضور أكثر ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل العمل.	٤/١
ثلاثة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد عن ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل العمل.	٥/١
بالإضافة إلى حسم راتب ساعات التأخير				ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة.	٦/١
يوم	% ٢٥	% ١٠	إنذار كتابي		
بالإضافة إلى حسم راتب مدة ترك العمل				الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام.	٧/١
أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم		
بالإضافة إلى حسم راتب مدة الغياب				الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام.	٨/١
فصل مع مكافأة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان		
بالإضافة إلى حسم راتب مدة الغياب				الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام.	٩/١
فصل مع مكافأة	خمسة أيام		أربعة أيام		
بالإضافة إلى حسم راتب مدة الغياب				الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة.	١٠/١
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة خمسة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل.					
الفصل دون مكافأة أو تعويض أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل.				الغياب المنقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة.	١١/١

## ٢/ مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

الجزاء ( النسبة المحسومة هي نسبة من الراتب اليومي )					نوع المخالفة	م
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة			
يوم	% ٥٠	% ٢٥	% ١٠	التوارد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	١/٢	
% ٢٥	% ١٥	% ١٠	إنذار كتابي	الأكل في مكان غير معد لذلك أو في غير أوقات الراحة	٢/٢	
% ٢٥	% ١٥	% ١٠	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل	٣/٢	
ثلاثة أيام	يومان	يوم	% ٥٠	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	٤/٢	
فصل مع المكافأة	خمس أيام	يوم	% ٥٠	التلعب في إثبات الحضور والانصراف	٥/٢	
يومان	يوم	% ٥٠	% ٢٥	عدم إطاعة الأوامر العادلة و تعليمات العمل	٦/٢	
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	٧/٢	
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التدخين في أماكن العمل و مراافق الجمعية	٨/٢	
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يوم	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات و الأجهزة	٩/٢	
% ٥٠	% ٢٥	% ١٠	إنذار كتابي	استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن	١٠/٢	
ثلاثة أيام	يومان	يوم	% ٥٠	تدخل الموظف دون وجه حق في أي عمل ليس من اختصاصه أو لم يعهد به إليه مما يسبب ضرراً بالعمل	١١/٢	
ثلاثة أيام	يومان	يوم	% ٥٠	الإهمال في تنظيف وسائل النقل والآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	١٢/٢	
يوم	% ٥٠	% ٢٥	إنذار كتابي	عدم وضع أدوات الإصلاح و الصيانة والوازرم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل.	١٣/٢	
يومان	يوم	% ٥٠	% ٢٠	قراءة الصحف و المجلات و سائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	١٤/٢	
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يوم	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات أو تعاميم إدارة الجمعية	١٥/٢	

### ٣) مخالفات تتعلق بسلوك الموظف:

الجزاء ( النسبة المحسومة هي نسبة من الراتب اليومي )					نوع المخالفة	م
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة			
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التشاجر مع الزملاء أو الرؤساء أو إحداث مشاغبات في محل العمل.	١/٣	
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التعارض أو ادعاء الموظف كذبا أنه أصيب أثناء العمل أو بسيبه	٢/٣	
خمسة أيام	يومان	يوم	% ٥٠	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأمكنة العمل	٣/٣	
% ٥٠	% ٢٥	% ١٠	إنذار كتابي	كتابة عبارات على الجدران أو لصق إعلانات	٤/٣	
% ٥٠	% ٢٥	% ١٠	إنذار كتابي	جمع إعانات أو نقود بدون إذن	٥/٣	
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	٦/٣	
خمسة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	امتناع المختص عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة	٧/٣	

والله ولي التوفيق

معتمدة من مجلس الإدارة بقرار رقم (٢٥/٢٥) تاريخ ١٤٤٦/٠٨/٠٩

رئيس مجلس الإدارة

أ.د. أحمد بن عبد الله الغنيمان

