



المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم
بمحافظة بلقرن (تلاوة)
ترخيص رقم ٣٣٣١

تلاوة لتحفيظ القرآن ببلقرن

النظام الإداري لائحة الموارد البشرية

أنظمة ولوائح الجمعية - إصدار ١٤٤١ هـ

رؤية
2030
المملكة العربية السعودية
MINISTERS OF SAUDI ARABIA

موبايلي
mobily

STC
شركة الاتصالات السعودية

أرسل الرقم ١٥٠٣ إلى الرقم ٥٠٥١
للتبرع بـ ١٢ ريال شهرياً لجمعية تلاوة بلقرن

التبرعات ٩٣١١ ١٠٦٠ ٦٠٨٠ ٠٢٥٧ ٨٠٠٠ SA١٩

الوقف ٩٣٤٥ ١٠٦٠ ٦٠٨٠ ٠٢٥٧ ٨٠٠٠ SA١٩

التبرعات ٩٠٠٥٠٠٨ ١٠٩٠٠٥٠٠٨ ٤٢١٤٧١٠٩٠٠٥٠٠٨ SA٤٦١٠٠٠٠٠٤٢١٤٧١٠٩٠٠٥٠٠٨

٠١٧٦٣٠٢٠٨١ @qwmn333 qwmn3@gmail.com WWW.quranb.net

٠٥٥٧٧٤٧٧٤١ عسير - محافظة بلقرن - سبت العلية الشارع العام - مقابل وكالة تويوتا



مقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. أما بعد:
فقد وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لأحكام المادة (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٥١ وتاريخ
٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٤٦
وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦ هـ.

وتهدف هذه اللائحة تنظيم العلاقة بين الجمعية وعمالها بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة الطرفين وليكون كل منهما
على بينة من أمره عالماً بما له وما عليه. اللائحة منظمة في (مائة وثمان وعشرون) مادة تحت (ثمانية عشر) فصلاً.





الفهرس

| الصفحة | الموضوع | م |
|--------|--|------------------|
| ١ | مقدمة | |
| ٢ | الفهرس | |
| ٣ | أحكام عامة | الفصل الأول |
| ٥ | التوظيف | الفصل الثاني |
| ٨ | التدريب والتأهيل | الفصل الثالث |
| ١٠ | الأجور | الفصل الرابع |
| ١٢ | تقارير الأداء والعلاوات والترقيات | الفصل الخامس |
| ١٥ | الإركاب - الانتداب - المزايا والبدلات | الفصل السادس |
| ١٧ | أيام وساعات العمل والراحة | الفصل السابع |
| ٢٠ | الإجازات والاستئذان | الفصل الثامن |
| ٢٥ | الوقاية والسلامة ومستويات الإسعاف الطبي والرعاية الطبية وإصابات العمل والأمراض المهنية | الفصل التاسع |
| ٢٨ | الواجبات والمحظورات | الفصل العاشر |
| ٣١ | الخدمات الاجتماعية | الفصل الحادي عشر |
| ٣٣ | التظلم | الفصل الثاني عشر |
| ٣٥ | انتهاء الخدمة | الفصل الثالث عشر |
| ٣٧ | المكافآت | الفصل الرابع عشر |
| ٣٩ | المخالفات والجزاءات | الفصل الخامس عشر |
| ٤٣ | أحكام خاصة بتشغيل النساء | الفصل السادس عشر |
| ٤٥ | أحكام ختامية | الفصل السابع عشر |
| ٤٨ | جدول المخالفات والجزاءات | الفصل الثامن عشر |
| ٤٩ | مخالفات تتعلق بمواعيد العمل | أولاً |
| ٥٢ | مخالفات تتعلق بتنظيم العمل | ثانياً |
| ٥٤ | مخالفات تتعلق بسلوك العامل | ثالثاً |



المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم
بمحافظة بلقرن (تلاوة)
ترخيص رقم / ٢٢٢١

تلاوة لتحفيظ القرآن ببلقرن

الفصل الأول

أحكام عامة

رؤية
2030
الجمهورية العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

زين
mobily

STC

٥٠٥١

أرسل الرقم ١٥٠٣ إلى الرقم ٥٠٥١
للتبرع بـ ١٢ ريال شهرياً لجمعية تلاوة بلقرن

التبرعات ٩٣١١ ١٠٦٠ ٦٠٨٠ ٠٢٥٧ ٨٠٠٠ SA١٩

الوقف ٩٣٤٥ ١٠٦٠ ٦٠٨٠ ٠٢٥٧ ٨٠٠٠ SA١٩

التبرعات ٩٠٠٥٠٠٨ ١٠٩٠٠٥٠٠٨ ٤٢١٤٧١٠٩٠٠٥٠٠٨ SA٤٦١٠٠٠٠٠٠٤٢١٤٧١٠٩٠٠٥٠٠٨

f qwmnm3 @qw_mn3 @qwmn333 qwmn3@gmail.com WWW.quranb.net ٠١٧٦٣٠٢٠٨١

٠٥٥٧٧٤٧٧٤١

عسير - محافظة بلقرن - سبت العلية الشارع العام - مقابل وكالة تويوتا



المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم
بمحافظة بلقرن (تلاوة)
ترخيص رقم / ٢٣٣١

تلاوة التحفيظ القرآن ببلقرن

الفصل الثاني

التوظيف



أرسل الرقم ١٥٠٣ إلى الرقم ٥٠٥١
للتبرع بـ ١٢ ريال شهرياً لجمعية تلاوة بلقرن

التبرعات / ٩٣١١ ١٠٦٠ ٦٠٨٠ ٠٢٥٧ ٨٠٠٠ SA١٩
الوقف / ٩٣٤٥ ١٠٦٠ ٦٠٨٠ ٠٢٥٧ ٨٠٠٠ SA١٩
التبرعات / ٩٥٠٠٥٠٠٠ ١٠٦٠ ٦٠٨٠ ٠٢٥٧ ٨٠٠٠ SA٤٦١

عسير - محافظة بلقرن - سبت العلية الشارع العام - مقابل وكالة تويوتا ٠٥٥٧٧٤٧٧٤١



الفصل الثاني التوظيف

شروط التوظيف:

مادة (٨): يشترط لتوظيف العامل:

- (أ) : أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
 - (ب) : أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف .
 - (ج) : أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة .
 - (د) : أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية .
 - (ز) : يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٢٦) ، (٣٢) ، (٣٣) من نظام العمل وان يكون مصرحاً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي ، ولديه إقامة سارية المفعول .
- *ويجوز للجمعية إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط عدا شرط اللياقة الطبية.

مسوغات التوظيف:

مادة (٩): يجب على كل من يرغب العمل أن يقدم ما يلي:

- أ- صورة من بطاقة الهوية الوطنية أن كان سعودي الجنسية.
 - ب- صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر أن كان غير سعودي.
 - ج- صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
 - د- شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية.
- وتحفظ جميع هذه الوثائق في ملف العامل لدى الجمعية.

عقد العمل:

مادة (١٠):

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل محرر من نسختين باللغة العربية تسلم أحدهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية ويتضمن العقد بياناً بطبيعة العمل والأجر المتفق عليه وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين وأي بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

مادة (١١):

يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (١٥) يوماً من تاريخ العقد بين الطرفين إذا تم التعاقد معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان التعاقد معه من الخارج.



مادة (١٢):

يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العامل الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر وإجازة عيد الأضحى والإجازة المرضية.

مادة (١٣):

لا يعتبر العامل الذي يعمل لدى الجمعية وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة ما لم ينص ذلك في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة، وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة بشرط ألا تتجاوز مئة وثمانون يوماً، ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد. واستثناء من ذلك يجوز باتفاق طرفي العقد (كتابة) إخضاع العامل لفترة تجربة أخرى بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على انتهاء علاقة العامل بصاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر وإذا انتهى العقد خلال فترة التجربة فإن أياً من الطرفين لا يستحق تعويضاً كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك ولا يعطى تثبيت راتب للبنك إلا بعد تجاوز فترة التجربة.

مادة (١٤):

إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار وفقاً للمادة (٨٠) فقرة (٦) من نظام العمل بشرط أن تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

مادة (١٥):

لا يجوز للجمعية تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز (٣٠) يوماً في السنة وأن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي.

مادة (١٦):

لا يجوز نقل العامل من مقر عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن هذا النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

مادة (١٧):

يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتعتهم ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.



الفصل الثالث

التدريب والتأهيل



الفصل الرابع

الأجور





الفصل الرابع

الأجور

مادة (٢٣):

يوظف العامل على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل العامل على الأجر المنفق عليه في عقد العمل.

مادة (٢٤):

تدفع أجور العاملين بالعملة الرسمية للبلاد ويتم دفعها خلال ساعات العمل الرسمية وفي مكان عمله أو تودع في حسابه البنكي وفقاً للأحكام التالية:

(أ) العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر.

(ب) العامل باليومية يصرف أجره في نهاية الأسبوع.

(ج) العامل الذي تنهي الجمعية خدمته، يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

(د) العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته في مدة لا تزيد عن أسبوعين من تاريخ ترك العمل.

(هـ) أجور الساعات الإضافية تدفع مع بداية كل شهر مالم يتم دفعها مع أجر العمل العادي.

مادة (٢٥):

إذا صادف يوم دفع الأجور يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق.

مادة (٢٦):

يوقع العامل عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض.

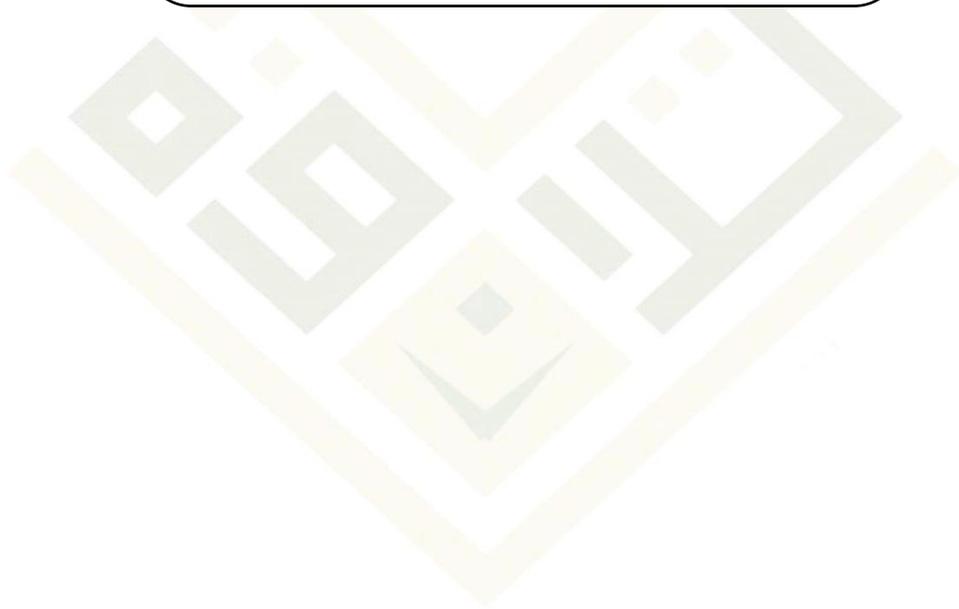
مادة (٢٧):

للعامل أن يوكل من يراه ليقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل المدير التنفيذي للجمعية.



الفصل الخامس

تقارير الأداء والعلاوات والترقيات





الترقيات:

مادة (٣٤):

يكون العامل مستحقاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توافرت أو اكتملت فيه الشروط التالية:

(أ) وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى.

(ب) وجود مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.

(ج) حصوله على درجة جيد في آخر تقرير دوري.

مادة (٣٥):

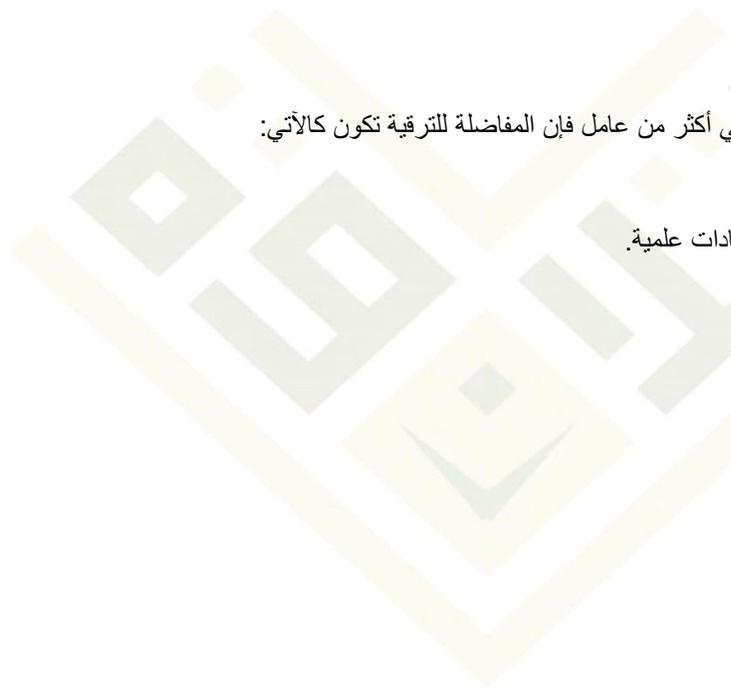
إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية تكون كالآتي:

(أ) الحاصل على تقدير أعلى.

(ب) الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية.

(ج) الأقدمية.

(د) الأكبر سناً.





الفصل السادس

الإرکاب – الانتداب المزايا والبدلات



الفصل السادس

الإرهاب - الانتداب - المزايا والبدلات

مادة (٣٦): الإرهاب:

يحدد الالتزام بمصروفات إرهاب العامل أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:

- (أ) عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو الذي استقدم منه العامل إلى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- (ب) عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة إلى المكان الذي استقدم منه أو الذي تم فيه التعاقد وذلك في نطاق أحكام المادة (٤٠) من نظام

العمل فقرة (١).

- (ج) عند تمتع العامل بإجازته السنوية على أن يكون الإرهاب وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل أو حسب اللائحة التنظيمية للجمعية.
- (د) لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة تؤدي إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي.

مادة (٣٧): الانتداب:

إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالآتي:

- (أ) تؤمن له وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه وبالعكس ما لم يتم صرف مقابل وسيلة النقل بموافقة العامل.
- (ب) يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يتكبدها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية، وتحدد قيمة بدل الانتداب حسب درجة العامل وفقاً للفئات والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن.

| بدل الانتداب | | المستوى الوظيفي |
|--------------|-------|----------------------------------|
| داخلي | خارجي | |
| | | الإدارة العليا |
| | | مستوى الإدارات |
| | | مستوى الأقسام |
| | | مستوى الوحدات |
| | | مستوى الوظائف التنفيذية والخدمية |

مادة (٣٨):

تحدد النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

مادة (٣٩):

تدفع الجمعية بدل نقل نقدي لبعض فئة عمالها وذلك حسب المتفق عليه في عقد العمل.



الفصل السابع

أيام وساعات العمل والراحة



الفصل السابع

أيام وساعات العمل والراحة

مادة (٤٠):

تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع، بحيث يكون يومي الجمعة والسبت راحة أسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ويجوز للجمعية إبلاغ مكتب العمل المختص أن تستبدل بهذين اليومين أحد أيام الأسبوع مع تمكين العاملين من أداء واجباتهم الدينية في أوقاتها، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

مادة (٤١):

تكون ساعات العمل (وفقاً لما يقرره مجلس الإدارة) لجميع العاملين ويكون تنظيم العمل في الجمعية وفقاً لما ورد في المواد (٩٨) (٩٩) (١٠٠) من نظام العمل.

مادة (٤٢):

يكون حضور العاملين إلى مكان العمل وانصرافهم منه في المواعيد المحددة في الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من مواقع العمل، ويجب أن تتضمن هذه الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائها، وإذا كان العمل يتم عن طريق المناوبات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة.

مادة (٤٣):

يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل، وألا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثني عشرة ساعة في اليوم الواحد. كما يراعى عدم دخول الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل.

قواعد الحضور والانصراف والتفتيش:

مادة (٤٤):

يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك.

مادة (٤٥):

على العامل أن يثبت حضوره وانصرافه في السجل أو الجهاز المعد لهذا الغرض.

مادة (٤٦):

على العامل الامتثال للتفتيش متى طلب منه ذلك.



الفصل الثامن

الإجازات

الإجازات السنوية:

مادة (٥١):

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية باجر كامل لا تقل مدتها عن (٣٠) يوماً، ولا يحق للعامل التمتع بها إلا بعد مضي (٩٠) يوماً من تاريخ مباشرته عمله، ويجوز للجمعية منح العامل جزءاً من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل.

مادة (٥٢):

يجوز الاتفاق في عقد العمل على إجازة سنوية تزيد على ما ورد في المادة السابقة.

مادة (٥٣):

تحدد الجمعية مواعيد تمتع العاملين بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد موعد إجازته كلما أمكن ذلك ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً على أن يكون توزيع الإجازات خلال العام الواحد (١٥) يوم متفرقة وما زاد عن ذلك تكون متصلة على ألا تقل ٥ أيام فقط.

مادة (٥٤):

لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل ويجب أن يتمتع بها في سنة استحقاقها ويجوز له بموافقة الجمعية تأجيل إجازته السنوية أو أيام منها للسنة التالية فقط.

مادة (٥٥):

يوقع العامل عند قيامه بالإجازة إقراراً يوضح فيه تاريخ بدء الإجازة وعنوان المكان الذي يقضي فيه إجازته.

مادة (٥٦):

تدفع الجمعية للعامل أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند القيام بها وفق آخر اجر يتقاضاه.

مادة (٥٧):

يستحق العامل أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجر الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل، ويتخذ آخر أجر كان يتقاضاه العامل أساساً لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازات.



إجازات الأعياد والمناسبات:

مادة (٥٨):

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية:

(أ) أحد عشر يوماً بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم الرابع والعشرون من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.

(ب) اثنا عشر يوماً بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من اليوم الرابع من شهر ذي الحجة.

(ج) يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان)، وإذا صادف هذا اليوم يوم الراحة الأسبوعية أو ضمن إجازة أحد العيدين وجب على الجمعية تعويض العامل بيوم آخر أو بأجر إضافي أيهما أراد العامل.

(د) إذا صادف أحد أيام هذه الإجازات يوم الراحة الأسبوعية تمدد الإجازة ليوم آخر.

الإجازة الخاصة:

مادة (٥٩):

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

(أ) خمسة أيام عند زواجه.

(ب) ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود.

(ج) خمسة أيام في حالة وفاة زوجته أو أحد أصوله أو فروعه.

(د) أربعة أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة.

وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

الإجازة الاستثنائية:

مادة (٦٠):

يجوز للعامل بموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على ثلاثين يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

الإجازة المرضية:

مادة (٦١):

يستحق العامل الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن مرجع طبي معتمد إجازة مرضية خلال السنة الواحدة وفقاً للمادة (١١٧) من نظام العمل، وذلك على النحو التالي:



(أ) الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل.

(ب) الستون يوماً التالية ثلاثة أرباع الأجر.

(ج) الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر.

مادة (٦٢):

لا يسمح للعامل المريض بمباشرة عمله إلا إذا قرر المرجع الطبي المعتمد أنه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر من مخالطة زملائه في العمل.

إجازة الحج:

مادة (٦٣):

تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها (٧) أيام بالإضافة إلى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته. وللجمعية حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل لديها.

إجازة الامتحان الدراسية:

مادة (٦٤):

يجوز للجمعية أن تمنح العامل السعودي الذي يتابع تدريبه أو تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الامتحان وذلك عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر، وللجمعية أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان. وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل. ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

أحكام عامة في الإجازات:

مادة (٦٥):

لا يجوز للعامل أن يعمل لدى أي جهة أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المنصوص عليها في هذا الفصل سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر، فإذا ثبت أن العامل خالف ذلك يكون للجمعية الحق في حرمانه من أجره عن مدة الإجازة أو أن يسترد منه ما دفعته له لقاء ذلك.

الاستئذان:

مادة (٦٦):

الاستئذان لا يتجاوز تسع ساعات شهرياً بمعدل ثلاث استئذانات في الشهر ولا يتجاوز الاستئذان الواحد ثلاث ساعات، وفي حال تأخر العامل ساعة بعد الاستئذان يتم احتساب عليه غياب يوم كامل.



تلاوة لتحفيظ القرآن ببلقرن

مادة (٦٧):

الاستئذان ليس حق مكتسب، وإنما للظروف الطارئة، ولا يقبل إلا للحاجة التي لا يمكن قضائها إلا في وقت الدوام الرسمي أو المرض.

مادة (٦٨):

لا مانع من احتساب الاستئذان من الساعة السابعة صباحاً على ألا يتجاوز ٤ ساعات من بداية الدوام وإلا يسجل غياب على العامل.

مادة (٦٩):

على العامل تعبئة نموذج الاستئذان وتوقيعه من رئيسته المباشر ورئيس القسم قبل الشروع بالاستئذان، وفي حال تمتع رئيس القسم بإجازة يتم اعتمادها من قبل المكلف بخطاب رسمي من المدير التنفيذي.

مادة (٧٠):

في حال رفع مهمة عمل يجب إرفاق خطاب تكليف المهمة معتمد من المدير القسم.

مادة (٧١):

لا يقبل تقديم أي استئذان أو مهمة بعد أكثر من يومين عمل من تاريخه، ولا يقبل الاستئذان مرتين في اليوم الواحد.

مادة (٧٢):

تحتسب تأخرات العامل الشهرية من ضمن مجموع تسع ساعات، وفي حال التأخرات الزائدة عن تسع ساعات تحسم من راتب العامل ويلفت نظره.

مادة (٧٣):

في حال عدم استئذان العامل ولم يحضر لأكثر من أربع ساعات يحتسب غياب عليه يوم كامل.



الفصل التاسع

الوقاية والسلامة ومستويات الإسعاف الطبي والرعاية الطبية وإصابات العمل والأمراض المهنية



الفصل التاسع

الوقاية والسلامة ومستويات الإسعاف ا طبي والرعاية الطبية وإصابات العمل والأمراض المهنية

الوقاية والسلامة:

مادة (٧٤):

سعيًا لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ التدابير التالية:

- الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم إتباعها.
- حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها.
- تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ.
- إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.
- توفير المياه الصالحة للشرب والاعتسال.
- توفير دورات المياه الكافية بالمستوى الصحي المطلوب.
- تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.

مادة (٧٥):

تعين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالآتي:

- تنمية الوعي الوقائي لدى العاملين.
- التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة.
- معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الواقية والكفيلة بتلافي تكرارها.
- مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة.

مستويات الإسعاف الطبي:

مادة (٧٦):

تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً خزانه للإسعافات الطبية تحتوي على كميات من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك مما أشارت له المادة (١٤٢) من نظام العمل، ويعهد إلى عامل مدرب على الإسعافات الأولية بإجراء الإسعافات اللازمة للمصابين.



مادة (٧٧):

تعهد الجمعية في كل مكان يتواجد فيه أكثر من خمسين عاملاً غرفة للإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل، وتعهد إلى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات اللازمة للعاملين تحت إشراف طبيب.

الرعاية الطبية:

مادة (٧٨):

تعهد الجمعية لطبيب أو أكثر لفحص عمالها المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية المصدق عليها في نظام التأمينات الاجتماعية فحصاً شاملاً مرة كل سنة على الأقل.

مادة (٧٩):

توفر الجمعية لعمالها العناية الصحية والوقائية والعلاجية وفقاً للمستويات التي يقرها الجمعية.

مادة (٨٠):

يستثنى من العلاج النظارات الطبية وتركيب الأسنان والأطراف الصناعية والعمليات التجميلية وما في حكمها.

إصابات العمل والأمراض المهنية:

مادة (٨١):

على العامل الذي يصاب بإصابة عمل أو مرض مهني أن يبلغ رئيسه المباشر أو الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة متى استدعت حالته ذلك.

مادة (٨٢):

على الطبيب المختص بعلاج العمال أن يبادر إلى إبلاغ الإدارة عن أية ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني أو وبائي في صفوف العمال.

مادة (٨٣):

تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية.

مادة (٨٤):

يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.



الفصل العاشر

الواجبات والمحظورات



الفصل العاشر

الواجبات والمحظورات

واجبات الجمعية:

مادة (٨٥):

تلتزم الجمعية بما يلي:

- معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
- أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.
- أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتنقيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض.
- أن تدفع للعمال أجرته في الزمان والمكان الذي يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
- إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه 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 أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
- على الجمعية أو وكيلها أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم 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.

واجبات العمال:

مادة (٨٦):

يلتزم العامل بالآتي:

- التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
- المحافظة على مواعيد العمل.
- انجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
- العناية بالألات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية.



- هـ) الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء عملاء الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.
- و) تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه.
- ز) المحافظة على أسرار العمل المهنية والتجارية والإدارية للجمعية التي تصل إلى علمه بسبب أعمال وظيفته.
- ح) الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية.
- ط) إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير.
- ي) التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
- ك) عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمالة الجمعية وعمالها.
- ل) عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة.





الفصل الحادي عشر

الخدمات الاجتماعية

الفصل الحادي عشر

الخدمات الاجتماعية

مادة (٨٧):

تعد الجمعية مكاناً لإقامة الصلاة في أوقاتها في كل موقع عمل.

مادة (٨٨):

يتم صرف أجر الشهر الذي توفي فيه العامل لورثته كاملاً.



الفصل الثاني عشر

التظلم

الفصل الثاني عشر

التظلم

مادة (٨٦):

يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف أو إجراء يتخذ في حقه ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضار العامل من تقديم تظلمه.

مادة (٨٧):

يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في موعد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديمه التظلم.



مادة (٩٣):

تعاد للعامل حال انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته كما تعطي الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل.

الفصل الرابع عشر

المكافآت

الفصل الرابع عشر

المكافآت

مادة (٩٤):

تمنح المكافآت للعمال الذين يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤديون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصاتهم أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية أو الذين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر بحق الجمعية أو عمالها.

مادة (٩٥):

تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه لائحة تنظيم العمل أساساً يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (٩٦):

تصنف المكافآت إلى فئتين:

أولاً: المكافآت المعنوية كالآتي:

(أ) كتاب الشناء والتقدير.

(ب) منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة.

ثانياً: المكافآت المادية وتتضمن:

(أ) العلاوات والترقيات الاستثنائية.



تلاوة لتحفيظ القرآن ببلقرن

(ب) مكافآت الإنتاج.

(ج) الإكراميات الإضافية.

(د) مكافآت الاختراع.

(هـ) منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل.

(و) منح إجازة إضافية بأجر.

مادة (٩٧):

تمنح المكافآت بقرار من صاحب الصلاحية أو من ينيبه في ذلك.





الفصل الخامس عشر

المخالفات والجزاءات

الفصل الخامس عشر

المخالفات والجزاءات

مادة (٩٨):

يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب العامل فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منها.

مادة (٩٩):

الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل هي:

- (أ) التنبيه: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى العامل من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها العامل ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقيد بالأصول المتبعة في أداء الواجب الوظيفي وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلاً.
- (ب) الإنذار: وهو كتاب توجيه الجمعية إلى العامل موضحاً به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة الاستمرار بالمخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.
- (ج) حسم نسبة من الأجر اليومي: وهو حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي.
- (د) الحسم نسبة من الراتب الشهري: وهو الحسم من الأجر فيما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.
- (هـ) الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
- (و) الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها.



(ز) الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
(ح) الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلاً أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل.

مادة (١٠٠):

كل عامل يرتكب أيًا من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في الفصل الثامن عشر من هذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.

مادة (١٠١):

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل المدير التنفيذي في الجمعية أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف.

مادة (١٠٢):

في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

مادة (١٠٣):

عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.

مادة (١٠٤):

لا يجوز أن يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من اجر العامل وبين أي جزاء آخر بالحسم من الأجر.

مادة (١٠٥):

لا توقع الجمعية أيًا من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.

مادة (١٠٦):

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بالعمل أو بالجمعية أو بمديرها المسئول.

مادة (١٠٧):

تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلاثين يوماً على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.



مادة (١٠٨):

لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً.

مادة (١٠٩):

تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض له في حال تكرار المخالفة وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار أو رفض التوقيع بالعلم يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته.

مادة (١١٠):

مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام اللجنة المختصة وفقاً لنص المادة (٧٢) من نظام العمل، يجوز للعامل أن يتظلم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في هذه لائحة تنظيم العمل.

مادة (١١١):

يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل.

مادة (١١٢):

تقيد الغرامات الموقعة على العامل في سجل خاص وفق أحكام المادة (٧٣) من نظام العمل وتعرض حصيلتها كل سنة على وزارة العمل لتقرير كيفية التصرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال الجمعية.

مادة (١١٣):

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



الفصل السادس عشر

أحكام خاصة بتشغيل النساء

الفصل السادس عشر

أحكام خاصة بتشغيل النساء

مادة (١١٤):

تتحمل الجمعية مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة.

مادة (١١٥):

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، تبدأ بعد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ويحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.

مادة (١١٦):

للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

مادة (١١٧):

على العاملة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة.

مادة (١١٨):

تراعي الجمعية في تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف العاملة ما أمكن ذلك، وعلى العاملة التقيد بالجدول المنظم لذلك.

مادة (١١٩):

تعد الجمعية أماكن لراحة العاملات بمعزل عن الرجال، وعلى النساء العاملات ضرورة الاحتشام في الملابس والمظهر والتقيد بالعادات والتقاليد المرعية في البلاد.

مادة (١٢٠):

لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق وغيرها.



الفصل السابع عشر

أحكام ختامية

الفصل السابع عشر

أحكام ختامية

مادة (١٢١):

تعد الجمعية تصنيفاً للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي.

مادة (١٢٢):

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على أن تسري في حق العاملين اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

مادة (١٢٣):

يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار إليه في المادة السابقة.

مادة (١٢٤):

تتحمل الجمعية رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدها وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين للعامل (المكفول رسمياً) كما تتحمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليها.

مادة (١٢٥):

يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.

مادة (١٢٦):

تلتزم الجمعية بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة. ويعفى صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.



مادة (١٢٧):

لا يجوز للجمعية إنهاء خدمة العامل بسبب المرض، قبل استنفاد المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية.

مادة (١٢٨):

إذا انتهت علاقة العمل فإن الجمعية تدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته، تحسب على أساس أجر (نصف شهر) عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر (شهر) عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر أساساً لحساب المكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.





الفصل الثامن عشر

جدول المخالفات والجزاءات

الفصل الثامن عشر

جدول المخالفات والجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

| م | نوع المخالفة | الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | | |
|-------|---|---|----------|----------|----------|
| | | أول مرة | ثاني مرة | ثالث مرة | رابع مرة |
| ١ / ١ | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | ٥% | ١٠% | ٢٠% | |
| ٢ / ١ | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | ١٥% | ٢٥% | ٥٠% | |
| ٣ / ١ | التأخر عن موعد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | ١٠% | ٢٥% | ٥٠% | |
| ٤ / ١ | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | ٢٥% | ٥٠% | ٧٥% | يوم كامل |
| ٥ / ١ | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل موظفين آخرين | ٢٥% | ٥٠% | ٧٥% | يوم كامل |



تلاوة لتحفيظ القرآن ببلقرن

| الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | | | نوع المخالفة | م |
|---|------------|------------|-------------------|--|--------|
| أول مرة | ثاني مرة | ثالث مرة | رابع مرة | | |
| إذار كتابي | يوم | يومان | ثلاثة أيام | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | ٧ / ١ |
| بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر | | | | | |
| إذار كتابي | ١٠ % | ٢٥ % | يوم | ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن مسبق أو عذر مقبول. | ٨ / ١ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل | | | | | |
| ١٠ % | ٢٥ % | ٥٠ % | يوم | ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة | ٩ / ١ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل | | | | | |
| إذار كتابي | ١٠ % | ٢٥ % | يوم | البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر | ١٠ / ١ |
| يوم | يومان | ثلاثة أيام | أربعة أيام | الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام | ١١ / ١ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | | |
| يومان | ثلاثة أيام | أربعة أيام | الفصل مع المكافأة | الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام | ١٢ / ١ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | | |

| الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | | | نوع المخالفة | م |
|---|----------|-------------------|----------|---|--------|
| أول مرة | ثاني مرة | ثالث مرة | رابع مرة | | |
| أربعة أيام | خمس أيام | الفصل مع المكافأة | رابع مرة | الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام | ١٣ / ١ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | | |
| الفصل دون الخدمة دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إذار كتابي بعد الغياب مدة خمسة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل | | | | الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرة أيام متصلة | ١٤ / ١ |
| الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن تسبقه إذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل | | | | الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة | ١٥ / ١ |



ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

| م | نوع المخالفة | الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | |
|--------|--|---|------------|-----------|
| | | أول مرة | ثاني مرة | ثالث مرة |
| ١ / ٢ | التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام | %١٠ | %٢٥ | %٥٠ |
| ٢ / ٢ | استقبال زائرين من غير عمال الجمعية في أماكن العمل دون إذن من الإدارة | إنذار كتابي | %١٠ | %١٥ |
| ٣ / ٢ | الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة | إنذار كتابي | %١٠ | %١٥ |
| ٤ / ٢ | النوم أثناء العمل | إنذار كتابي | %١٠ | %٢٥ |
| ٥ / ٢ | النوم في حالات تستدعي يقظة مستمرة | %٥٠ | يوم كامل | يومان |
| ٦ / ٢ | التسكع أو وجود العامل في غير محله أثناء ساعات العمل | %١٠ | %٢٥ | %٥٠ |
| ٧ / ٢ | التلاعب في اثبات الحضور والانصراف | %٢٥ | %٥٠ | يوم |
| ٨ / ٢ | عدم اطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر | %٢٥ | %٥٠ | يوم |
| ٩ / ٢ | التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام |
| ١٠ / ٢ | التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والجمعية | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام |
| ١١ / ٢ | الاهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام |
| ١٢ / ٢ | استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن | إنذار كتابي | %١٠ | %٢٥ |



تلاوة لتحفيظ القرآن ببلقرن

| م | نوع المخالفة | الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | | |
|--------|--|---|------------|-----------|-----------------|
| | | أول مرة | ثاني مرة | ثالث مرة | رابع مرة |
| ١٣ / ٢ | تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه | %٥٠ | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| ١٤ / ٢ | الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك | انذار كتابي | %١٠ | %١٥ | %٢٥ |
| ١٥ / ٢ | الاهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أم عدم التبليغ عن ما بها من خلل | %٥٠ | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| ١٦ / ٢ | عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل | انذار كتابي | %٢٥ | %٥٠ | يوم |
| ١٧ / ٢ | قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة | %٢٠ | %٥٠ | يوم | يومان |
| ١٨ / ٢ | تمزيق أو اتلاف اعلانات أو بلاغات إدارة الجمعية | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل من المكافأة |



ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

| الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | | | نوع المخالفة | م |
|---|------------|------------|-----------------|---|-------|
| أول مرة | ثاني مرة | ثالث مرة | رابع مرة | | |
| يوم | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل | ١ / ٣ |
| يوم | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | التمارض أو إدعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه | ٢ / ٣ |
| يوم | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الجمعية أو رفض إتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج | ٣ / ٣ |
| %٥٠ | يوم | يومان | خمسة أيام | مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بإمكانة العمل | ٤ / ٣ |
| إنذار كتابي | %١٠ | %٢٥ | %٥٠ | كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات | ٥ / ٣ |
| %٢٥ | %٥٠ | يوم | يومان | رفض التفتيش عند الانصراف | ٦ / ٣ |
| إنذار كتابي | %١٠ | %٢٥ | %٥٠ | جمع إعانات أو نقود بدون إذن | ٧ / ٣ |
| يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل مع المكافأة | عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول | ٨ / ٣ |



تلاوة لتحفيظ القرآن ببلقرن

نموذج اعتماد (مجلس الإدارة)

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله ، وبعد:

فقد اطلع مجلس إدارة الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في محافظة بلقرن في اجتماعه رقم (١٥/١٨)

يوم الأحد الموافق ٢٤/٣/١٤٤٠هـ على لائحة الموارد البشرية بالجمعية وتم اقرارها واعتمادها والعمل بموجبها

ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية وفق الصيغة المرفقة بالاعتماد.

أعضاء مجلس الإدارة

| تسلسل | الاسم | مركزه في المجلس | التوقيع |
|-------|-----------------------|-----------------|---------|
| ١ | عبدالرحمن خفيف العوي | الرئيس | |
| ٢ | علي عاين محمد الحاربي | نائب الرئيس | |
| ٣ | سدرنا صرطاع العوي | المسؤول المالي | |
| ٤ | محمد علي عون العوي | عضو | |
| ٥ | عتمان علي عتمان العوي | عضو | |
| ٦ | عبد ظيفر ال سعد | عضو | |
| ٧ | سعد بن ضيفر العوي | عضو | |
| ٨ | محمد عبد الخالق العوي | عضو | |
| ٩ | | | |
| ١٠ | | | |
| ١١ | | | |
| ١٢ | | | |
| ١٣ | | | |

سلم رواتب موظفي الجمعية

| ملحوظات | البدلات | | | | | التكليف بها | الحد الأعلى | العلاوة % | الأساس | الفترات | المرتبة | الوظيفة |
|---------|---------|-------|----------|-------|-----|-------------|-------------|-----------|--------|---------|---------|------------|
| | سكن | تذاكر | إجازة | سيارة | نقل | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 700 | 3500 | 100 | 2000 | 1 | الثالثة | محاسب |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 0 | 0 | 1000 | 6125 | 175 | 3500 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 200 | 1750 | 50 | 1000 | 1 | الأولى | سكرتير |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 0 | 0 | 300 | 2625 | 75 | 1500 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 300 | 2100 | 60 | 1200 | 1 | الثانية | |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 0 | 0 | 500 | 2975 | 85 | 1700 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 400 | 2625 | 75 | 1500 | 1 | الثالثة | |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 0 | 0 | 600 | 3500 | 100 | 2000 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 600 | 1050 | 30 | 600 | 1 | - | عامل بوفيه |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 0 | 0 | 1000 | 2625 | 75 | 1500 | 2 | | |

المرتبة الأولى = أقل من ثانوية أو بدون خبرات المرتبة الثانية = شهادة الثانوية أو خبرة خارجية أقل من ٣ سنوات

المحاسب : شهادة محاسبة أو مايعادلها المرتبة الثالثة = شهادة أعلى من ثانوية أو خبرة ٣ سنوات فأكثر
 المقيمین شرط عمله للفترتين (ص + م) فقط بند بدل التذاكر + بدل افايزة + بدل السكن مخصص للموظفين

سلم رواتب موظفي الجمعية / المواطنين

| ملحوظات | بدلات السفر للمسافات | | إذا السيارة ملكه الخاص | ميدان | التكليف بها | الحد الأعلى | العلاوة % | الأساس | الفترات | المرتبة | الوظيفة |
|---------|-----------------------------------|------------------|------------------------|-------|-------------|-------------|-----------|--------|---------|---------|---------|
| | تذاكر + إعاشة وسكن لمدة يومين فقط | | | | | | | | | | |
| | | | 150 | 250 | 300 | 2625 | 75 | 1500 | 1 | الأولى | معقب |
| | سكن وإعاشة ٥٠٠ ريال | حسب قيمة التذكرة | 300 | 500 | 500 | 3500 | 100 | 2000 | 2 | | |
| | | | 150 | 250 | 300 | 3500 | 100 | 2000 | 1 | الثانية | |
| | سكن وإعاشة ٥٠٠ ريال | حسب قيمة التذكرة | 300 | 500 | 500 | 5250 | 150 | 3000 | 2 | | |

المرتبة الأولى = أقل من ثانوية أو بدون خبرات المرتبة الثانية = شهادة الثانوية أو خبرة خارجية لاتقل عن ٣ سنوات

في حال اكثر من يومين يحدد بقرار من رئيس الجمعية أو من ينوب عنه

سلم رواتب موظفي الجمعية

| ملحوظات | البدلات | | | | | التكليف بها | الحد الأعلى | العلاوة % | الأساس | الفترات | المرتبة | الوظيفة |
|-------------------------|---------|-------|-----------|------------------------|-------|-------------|-------------|-----------|--------|---------|---------|---------|
| | سكن | تذاكر | إجازة شهر | إذا السيارة ملكه الخاص | ميدان | | | | | | | |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 300 | 500 | 500 | 1750 | 50 | 1000 | 1 | الثانية | مشرف |
| متفرع على كفالة الجمعية | 6000 | 1500 | راتب شهر | 300 | 500 | 500 | 2100 | 60 | 1200 | 2 | | |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 300 | 500 | 500 | 2100 | 60 | 1200 | 1 | الثالثة | /مختبر |
| متفرع على كفالة الجمعية | 6000 | 1500 | راتب شهر | 300 | 500 | 500 | 2450 | 70 | 1400 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 500 | 500 | 1750 | 50 | 1000 | 1 | الثانية | مشرفة/ |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 500 | 500 | 2100 | 60 | 1200 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 500 | 500 | 2100 | 60 | 1200 | 1 | الثالثة | مختبرة |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 500 | 500 | 2450 | 70 | 1400 | 2 | | |

المرتبة الثانية = شهادة الثانوية أو خبرة خارجية أقل من ٣ سنوات

المرتبة الأولى = لا تنطبق على المشرفين والمختبرين

المرتبة الثالثة = شهادة أعلى من ثانوية أو خبرة ٣ سنوات فأكثر

سلم رواتب موظفي الجمعية / الدورات التي لا يقل دوامها عن (٥ ساعات في اليوم)

| ملحوظات | البدلات | | | | | | | التكليف بها | الحد الأعلى | العلاوة %٥ | الأساس | المرتبة | الوظيفة |
|---------|---------|-------|-------|----------------------------------|--------------------------------|------------------------|-----|-------------|-------------|------------|--------|---------|--------------|
| | سكن | تذاكر | إجازة | نانية أ من ١٠ كم الى ١٥ كم | نانية ب من ٦ كم الى ٩ كم | نانية ج اقل من ٥ كم | نقل | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 3850 | 110 | 2200 | الثانية | مدير / مديرة |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 4375 | 125 | 2500 | الثالثة | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 3500 | 100 | 2000 | الثانية | مساعد مدير / |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 4025 | 115 | 2300 | الثالثة | مساعدة مديرة |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 3500 | 100 | 2000 | الثانية | مشرف / مشرفة |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 3675 | 105 | 2100 | الثالثة | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 2100 | 60 | 1200 | الثانية | معلم / معلمة |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 2800 | 80 | 1600 | الثالثة | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 2275 | 65 | 1300 | الثانية | سكرتير / |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 3500 | 100 | 2000 | الثالثة | سكرتيرة |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 1750 | 50 | 1000 | - | حاضنة |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 1750 | 50 | 1000 | - | حارس / حارسة |

المرتبة الثانية = شهادة الثانوية أو خبرة خارجية أقل من ٣ سنوات

المرتبة الأولى = لا تنطبق على وظائف معلم ومعلمة

المرتبة الثالثة = شهادة أعلى من ثانوية أو خبرة ٣ سنوات

سلم رواتب موظفي الجمعية

| ملحوظات | البدلات | | | | | | التكليف بها | الحد الأعلى | العلاوة % | الأساس | الفترات | الوظيفة |
|---------|---------|-------|----------|-------------|------------------------|-------|-------------|-------------|-----------|--------|---------|---------|
| | سكن | تذاكر | إجازة | بدل اتصالات | إذا السيارة ملكه الخاص | ميدان | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 150 | 250 | 300 | 3500 | 100 | 2000 | 1 | مهندس |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 100 | 300 | 500 | 500 | 7000 | 200 | 4000 | 2 | مشاريع |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 150 | 250 | 300 | 2625 | 75 | 1500 | 1 | متابع |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 100 | 300 | 500 | 500 | 4375 | 125 | 2500 | 2 | حسابات |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 150 | 250 | 300 | 1750 | 50 | 1000 | 1 | متابع |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 100 | 300 | 500 | 500 | 3500 | 100 | 2000 | 2 | مشاريع |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 250 | 300 | 1750 | 50 | 1000 | 1 | عامل |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 0 | 0 | 500 | 500 | 3500 | 100 | 2000 | 2 | مشاريع |

بند بدل التذاكر + بدل اجازة + بدل السكن مخصص للموظفين المقيمين شرط عمله للفترتين (ص + م) فقط

دوام المشاريع من السبت الى الخميس لا تشملهم اجازات المدارس

المهندس : شهادة هندسة (معمارية أو إنشائية - أو مايعادلها مع بيان بالخبرات)

متابع الحسابات : شهادة محاسبة أو مايعادلها

سلم رواتب موظفي الجمعية

| ملحوظات | البدلات | | | لكل كيلو زيادة عن ٥ كم الاولى ٢٠ ريال | اذا السيارة من السائق | التكليف بها | الحد الأعلى | العلاوة %٥ | الأساس | حمولة السيارة | الوظيفة |
|---------|---------|-------|-------|---|-----------------------------|----------------|----------------|---------------|--------|------------------|---------|
| | سكن | تذاكر | إجازة | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | | 500 | 300 | 1750 | 50 | 1000 | 5راكب | سائق |
| | 0 | 0 | 0 | | 600 | 500 | 2625 | 75 | 1500 | 14راكب | |
| | 0 | 0 | 0 | | 700 | 700 | 3500 | 100 | 2000 | 27راكب | |
| | 0 | 0 | 0 | | 800 | 1000 | 4375 | 125 | 2500 | 34راكب | |

الحد الأعلى للمسافة الزائدة عن (٥ كم) هي (٢٠ كم) فقط

| | |
|---------------------|------------------|
| مثال راتب فقط | مثال مع السيارة |
| عدد الكيوات المستحق | عدد الكيوالمستحق |
| 1000 | 20 |
| 1500 | 20 |
| 2000 | 20 |
| 2500 | 20 |

سلم رواتب موظفي الجمعية

| ملحوظات | البدلات | | | | | | | التكليف بها | الحد الأعلى | العلاوة % | الأساس | الفترات | المرتبة | الوظيفة |
|---------|---------|-------|----------|----------------------------------|--------------------------------|------------------------|-----|-------------|-------------|-----------|--------|---------|---------|------------------------|
| | سكن | تذاكر | إجازة | نانية أ من ١٠ كم الى ١٥ كم | نانية ب من ٦ كم الى ٩ كم | نانية ج اقل من ٥ كم | نقل | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 4725 | 135 | 2700 | 1 | الثانية | معلم/معلمة سعودي |
| | 6000 | 0 | راتب شهر | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 5250 | 150 | 3000 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 5250 | 150 | 3000 | 1 | الثالثة | مسجل بالتأمينات |
| | 6000 | 0 | راتب شهر | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 5775 | 165 | 3300 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 3500 | 100 | 2000 | 1 | الثانية | معلم/معلمة سعودي |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 4025 | 115 | 2300 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 4375 | 125 | 2500 | 1 | الثالثة | غير مسجل بالتأمينات |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 500 | 4900 | 140 | 2800 | 2 | | |

المرتبة الثانية = شهادة الثانوية او خبرة خارجيه اقل من ٣ سنوات على أن لا يقل حفظه عن (١٠) أجزاء (وفي حالة عدم حفظها يطلب منه حفظ ثلاثة (٣) أجزاء سنويا ولا يستحق العلاوة حتى يحقق حفظ (١٠) أجزاء

المرتبة الأولى = لا تنطبق على وظائف معلم ومعلمة
المرتبة الثالثة = شهادة أعلى من ثانوية أو خبرة ٣ سنوات فأكثر على أن لا يقل حفظه عن (١٥) جزء وفي حال عدم حفظه يطبق عليه ما يطبق على المرتبة الثانية

| سلم رواتب موظفي الجمعية | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---------|-------|----------|-------|-----|-------------|-------------|-----------|--------|---------|---------|---------------------------|
| ملحوظات | البدلات | | | | | التكليف بها | الحد الأعلى | العلاوة % | الأساس | الفترات | المرتبة | الوظيفة |
| | سكن | تذاكر | إجازة | سيارة | نقل | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 400 | 2275 | 65 | 1300 | 1 | الثانية | مدير/مديرة |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 0 | 0 | 600 | 3150 | 90 | 1800 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 | 2625 | 75 | 1500 | 1 | الثالثة | |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 0 | 0 | 700 | 3500 | 100 | 2000 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 300 | 2100 | 60 | 1200 | 1 | الثانية | مساعد مدير / مساعدة مديرة |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 0 | 0 | 500 | 2450 | 70 | 1400 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 400 | 2450 | 70 | 1400 | 1 | الثالثة | |
| | 6000 | 1500 | راتب شهر | 0 | 0 | 600 | 2800 | 80 | 1600 | 2 | | |

المرتبة الأولى = لا ينطبق على المدير أو مساعد المدير المرتبة الثانية = شهادة الثانوية أو خبرة خارجية أقل من ٣ سنوات

المرتبة الثالثة = شهادة أعلى من ثانوية أو خبرة ٣ سنوات فأكثر

بند بدل التذاكر + بدل اجازة + بدل السكن مخصص للموظفين المقيمين شرط عمله للفترتين (ص + م)
في حالة وجود وظيفة لم ترد في اللائحة فإن الراتب يحدد بقرار مجلس الإدارة

سلم رواتب موظفي الجمعية

| ملحوظات | البدلات | | | | | | | التكليف بها | الحد الأعلى | العلوة % | الأساس | الفترات | المرتبة | الوظيفة |
|---------|---------|-------|----------|---------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----|-------------|-------------|----------|--------|---------|---------|------------|
| | سكن | تذاكر | إجازة | نأية أ من ١٠ كم إلى ١٥ كم | نأية ب من ٦ كم إلى ٩ كم | نأية ج اقل من ٥ كم | نقل | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 300 | 1400 | 40 | 800 | 1 | الثانية | معلم |
| | 0 | 1500 | راتب شهر | 300 | 200 | 100 | 0 | 300 | 1750 | 50 | 1000 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 300 | 1750 | 50 | 1000 | 1 | الثالثة | |
| | 0 | 1500 | راتب شهر | 300 | 200 | 100 | 0 | 300 | 2625 | 75 | 1500 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 | 0 | 500 | 1 | بدون | مساعد معلم |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 300 | 1225 | 35 | 700 | 1 | الثانية | معلمة |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 300 | 1750 | 50 | 1000 | 2 | | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 300 | 1575 | 45 | 900 | 1 | الثالثة | |
| | 0 | 0 | 0 | 300 | 200 | 100 | 0 | 300 | 2450 | 70 | 1400 | 2 | | |

المرتبة الثانية = شهادة الثانوية أو خبرة خارجية أقل من ٣ سنوات

المرتبة الأولى = لا تنطبق على وظائف معلم ومعلمة

المرتبة الثالثة = شهادة أعلى من ثانوية أو خبرة ٣ سنوات فأكثر