



جمعية الهدى والحكمة

تأسست عام ١٤٤٤هـ | ترخيص رقم: ٥٢٠٩

لائحة الموارد البشرية



مقدمة:

وضعت هذه اللائحة تنفيذ الحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ والمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ.

بيانات المنشأة

اسم المنشأة: جمعية الهدى والحكمة

المركز الرئيسي: المدينة المنورة

عدد العاملين: ٣

عامل النشاط: إداري وتقني وأشرافي.

العنوان: حي شوران شارع صخرين حرب بن امية

رقم المبنى: ٢٧٥٢ , الرقم الفرعي: ٩٠٧٨

الرمز البريدي: ٤٢٣٨٦

هاتف: ٠١٤٨٤٠٣٦١٧

بريد إلكتروني: info@alhuda-alhikma.sa



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



الباب الأول

التعريفات والأحكام العامة

الفصل الأول: التعريفات

المادة (١)

يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة الدلالات المبينة قرين كل منها على النحو التالي:

١-١- المملكة: المملكة العربية السعودية

١-٢- المنطقة: منطقة المدينة المنورة

١-٣- الجمعية : جمعية الهدى والحكمة

١-٤- مجلس الإدارة: مجلس إدارة جمعية الهدى والحكمة في المدينة المنورة

١-٥- المديرية التنفيذية : مديرية جمعية الهدى والحكمة.

١-٦- اللائحة : لائحة الموارد البشرية وتنظيم العمل بجمعية الهدى والحكمة.

١-٧- الموظف: كل شخص يشغل وظيفة من وظائف الجمعية ذكرها كان أو أنثى

بموجب عقد عمل معتمد

١-٨- الوظيفة : عمل أو مجموعة من الأعمال أو الواجبات والمسؤوليات والمهام

والاختصاصات التي تسند للموظف وتكون معتمدة في خطط وموازنة الجمعية



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



٩-١- المؤهلات: الشهادات العلمية والخبرات العملية والصفات الشخصية والمهارات والقدرات والمعارف التي تتطلبها وظائف الجمعية سواء المدة في الهيكل الوظيفي أو في الدليل التنظيمي

١٠-١- عقد عمل: وهو عقد مبرم بين الجمعية والموظف لمدة محددة أو غير محددة يتعهد الموظف بموجبه أن يعمل تحت إدارة الجمعية أو إشرافها مقابل أجر وفق لما يتضمنه من شروط

١١-١- الراتب (الأجر الأساسي): وهو ما خصص للموظف من مبالغ نقدية حسب مراتبها الوظيفية في سلم الرواتب مرفق (١) مضافا إليه العلاوات الدورية تصرف لشاغليها كأجر أساسي مقابل عمله في الجمعية بموجب عقد عمل ولا يدخل في الراتب ما يخصص للموظف أو الموظف من بدلات ومكافآت وتعويضات ونحوها.

١٢-١- الأجر الفعلي: هو ما يتقاضاه الموظف شهريا بصفة ثابتة ومستمرة من رواتب وبدلات ثابتة تصرف للموظف بصفة مستمرة ولا يدخل في الأجر ما قد يصرف للموظف بصفة استثنائية أو محدودة أو طارئة أو في أحوال خاصة ولا تخضع لقواعد تسمح بضبطها كدخل شهري ثابت ومستمر للموظف

١٣-١- السنة: يقصد بها السنة الميلادية.

١٤-١- الشهر: يقصد به الشهر الميلادي، ويعتبر الشهر ثلاثين يوما لغرض احتساب أجزاء الشهر





١٥-١- نظام العمل: نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م /) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي (م / ٢٤) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٢ هـ والمعدل بالمرسوم الملكي (م / ١٣٤) وتاريخ ١٤٤٠ / ١١ / ٢٧ هـ ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ١/٧ / ١٤٤٢ هـ

١- اللائحة التنفيذية : اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بتاريخ ١٤٤٠ / ٤ / ١١ هـ.



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



- أحكام عامة

المادة (١)

يقصد بلفظ الجمعية أينما ورد في هذه اللائحة: الجمعية صاحبة العلاقة
يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه
الجمعية وتحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيدا عن نظارتها.

المادة (٢)

التقويم المعمول به في الجمعية هو: التقويم الميلادي

المادة (٣)

١. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة، والفروع التابعة لها.
لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكمل
لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
تطلع الجمعية العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد
العمل.

المادة (٤)

يجوز للجمعية إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها العمال حقوقا
أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.
للمجموعة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطا، وأحكاما إضافية بما لا ينتقص من
حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات





الصادرة تنفيذا له؛ ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذا له؛ يعتبر باطلا ولا يعتد به.

التوظيف

المادة (٥)

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات، ومواصفات معينة؛ ويراعى عند التوظيف في الجمعية ما يلي:

١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
٢. أن يكون حائزا على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للتوظيف من قبل المنشأة.

أن يجتاز بنجاح ما قد تقررته الجمعية من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.

أن يكون لائقا طبيا بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة. هـ. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقا للشروط، والأحكام الواردة في المواد: (السادسة والعشرون، الثانية والثلاثون، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل





عقد العمل

المادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقا للنموذج الموحد المعد من الوزارة، تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي المتفق عليه، وأية امتيازات أخرى يتفق عليها، وما إذا كان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها، وتاريخ مباشرة العمل، وأية بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية: على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

المادة (٧)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل: يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال سبعة أيام عمل من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة، أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد تم خارج المملكة.

المادة (٨)

لا يجوز للجمعية نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.





للجمعية في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن تتحمل الجمعية تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

الإرهاب

المادة (٩)

يتحدد الالتزام بمصروفات إرهاب العامل، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:

- ١- عند بداية التعاقد ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
٢. عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
٣. عند انتهاء خدمة العامل، طبقا لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل.
- ٤- لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة ، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع ، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري ، أو حكم قضائي.

المادة (١٠)

يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله، ومن يعولهم شرعا ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإرهاب مع نفقات نقل أمتعتهم: ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.





التدريب والتأهيل

المادة (١١)

تتحمل الجمعية في حال قيامها بتأهيل، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف في حال كان هدف التدريب تخصصي وتحتاجة الجمعية إذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير الدائرة المكانية للجمعية تؤمن تذاكر السفر في الذهاب، والعودة بالدرجة التي تحددها المنشأة، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل، ومسكن، وتنقلات داخلية، أو تصرف للعامل بدلا عنها، وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل، والتدريب.

المادة (١٢)

١. يجوز للجمعية أن تنهي عقد التأهيل، أو التدريب من غير العاملين، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.

للمتدرب، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين، أو وليه، أو وصيه الحق في إنهاء التدريب، أو التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.

وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل.





وللجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل. أن يعمل لديها مدة تتفق وحاجتها لوجود المتدرب .

وللجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المدة المماثلة أو بعضها.

المادة (١٣)

أولاً: يجوز للجمعية أن تشترط على الخاضع للتدريب، أو التأهيل من العاملين لديها - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل - أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل، إذا كان عقد العمل غير محددة المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب.

ثانياً: يجوز للجمعية أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:

١. إذا قرر العامل إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.

٢. إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل .





٣. إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

ثالثاً: يجوز للجمعية إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في

المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه الجمعية بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

الأجور

المادة (١٤)

مع مراعاة أي إجراءات، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور: تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها، وتودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة.

المادة (١٥)

تدفع أجور الساعات الإضافية المستحقة للعامل في نهاية الشهر الذي تم فيه التكليف.

المادة (١٦)

إذا وافق يوم دفع الأجور يوم الراحة الأسبوعية، أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق ما لم يكن سبب التأخير خارج عن إرادة المنشأة.





تقارير الأداء

المادة (١٧)

تصدر الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك؛ على أن تتضمن العناصر التالية:

١. المقدرة على العمل، ودرجة إتقانه (الكفاءة).
٢. سلوك العامل، ومدى تعاونه مع رؤسائه، وزملائه، وعملاء الجمعية.
٣. المواظبة.

المادة (١٨)

يقيم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة؛ على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات.

المادة (١٩)

يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل، على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية)، ويخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده، ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.





المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



العلاوات

المادة (٢٠)

١. يجوز للجمعية منح العاملين علاوات سنوية، يتم تحديد نسبتها بناء على ضوء المركز المالي للجمعية
٢. يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى ممتاز في النموذج الذي تضعه المنشأة، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.
٣. يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



الترقّيات

المادة (٢١)

تضع الجمعية سلماً وظيفياً لوظائفها تحدّد فيه عدد، ومسميات الوظائف. وفقاً لما جاء في دليل التصنيف، والتوصيف المهني السعودي. ودرجة كل وظيفة، وشروط شغلها، وبداية أجرها فيه، ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى؛ متى توفرت الشروط التالية:

١. وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى.
٢. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
٣. حصوله على ممتاز في آخر تقرير دوري.
٤. عدم وجود الأكثر أهلية منه.
٥. موافقة صاحب الصلاحية.
٦. ألا يكون قد حسم عليه مرتب خمسة عشر يوماً خلال العام الأخير من الخدمة سواء كانت مجتمعة أم متفرقة.
٧. يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المادة (٢٢)

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

١. ترشيح صاحب الصلاحية.
٢. الحاصل على تقدير أعلى.
٣. الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر.
٤. الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة.
٥. الأقدمية في العمل بالمنشأة مع بقية الشروط.

الانتداب

المادة (٢٣)

إذا تم انتداب العامل الأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم الجمعية بما يلي:

١. تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقة أوفيق الطرفان على خلاف ذلك.
 ٢. يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له المنشأة.
 ٣. قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب؛ وفقا للفتات، والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته؛ وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.





المزايا والبدلات

المادة (٢٤)

تؤمن الجمعية لعمالها السكن المناسب، وكذلك وسيلة النقل إذا نص على ذلك في عقد العمل، ويجوز النص في عقد العمل على أن تدفع الجمعية للعامل بدل سكن، وبدل نقل نقدي.

أيام وساعات العمل

المادة (٢٥)

يكون عدد أيام العمل ٦ أيام في الأسبوع، ويكون يومي الجمعة والسبت راحة أسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للجمعية - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن تستبدل بهذين اليوميين لبعض عمالها أي من أيام الأسبوع، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

تكون ساعات العمل (ثمانية) ساعات عمل يوميا تخفض إلى (ستة) ساعات يوميا في شهر رمضان للعمال المسلمين.





العمل الإضافي

المادة (٢٦)

في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو إلكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل، وعدد الأيام اللازمة لذلك؛ وفق ما نصت عليه المادة السادسة بعد المائة من نظام العمل .

٢. تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجر الساعة مضافا إليه (٥٠ %) من أجره الأساسي.

التفتيش الإداري

المادة (٢٧)

يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم، وانصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك، وعلى العمال الامتثال للتفتيش (التفتيش الإداري) متى طلب منهم ذلك.

المادة (٢٨)

يجوز للجمعية أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره، وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض.





المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



الإجازات

المادة (٢٩)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل مدتها واحد وعشرون يوماً، تزداد إلى مدة ثلاثون يوماً، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، وللعامل بعد موافقة الجمعية الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل؛ ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

المادة (٣٠)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد، والمناسبات؛ وفق ما يلي:

١. أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
 ٢. أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
 ٣. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان).
- وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها.
- أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المادة (٣١)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

١. خمسة أيام عند زواجه.
٢. ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
٣. خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل، أو أحد أصوله، أو فروعه.
٤. أربعة أشهر، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة؛ ولها الحق في تمديدتها دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.
٥. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة وللجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

المادة (٣٢)

يستحق العامل - الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب المنشأة، أو مرجع طبي معتمد لديها - إجازات مرضية خلال السنة الواحدة، والتي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية؛ سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، وذلك على النحو التالي:

- الثلاثون يوماً الأولى، بأجر كامل.
- الستون يوماً التالية، بثلاثة أرباع الأجر.
- الثلاثون يوماً التي تلي ذلك، بدون أجر. وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية.





المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



الرعاية الطبية

المادة (٣٣)

تقوم بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية: وفقا لما يقرره نظامها.

بيئة العمل

المادة (٣٤)

أ. ضوابط عامة

١. لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو من أي جهة أخرى.
٢. ٢. يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.
٣. على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه تبعد مسافة مناسبة.
٤. في حالات بيئة العمل المكتبية على صاحب العمل توفير غرفة ذات خصوصية المكاتب العاملات.
٥. تعد حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية، وتهيئة بيئة العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على المنشأة.
٦. على صاحب العمل توفير مقاعد للعاملات في الأماكن التي يعملن بها.
٧. في المنشآت النسائية المغلقة يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



٨. في المنشآت الرجالية المخصصة للرجال يجب ان يكون فيها العاملين من الرجال فقط.

٩. يجب على الجمعية توفير نظام أمني وفي حال كانت الجمعية تستقبل الجمهور يجب تعيين حراسة أمنية.

ب. ضوابط عمل المرأة في المنشآت النسائية فقط

١. يجب وضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح أن الجمعية خاص بالنساء وممنوع دخول الرجال.

٢. يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.

٣. يجب أن توفر الجمعية حراسة أمنية أو نظام أمني مالم يوفرها صاحب المركز التجاري في حال وجود الجمعية في مركز تجاري في حال تم وضع نظام أمني يجب على صاحب الجمعية وضع لوحة إرشادية أن الجمعية خاضعة للمراقبة الأمنية.

مادة (٣٥)

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، بحيث تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع؛ ويحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى المنشأة، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لوضعها.



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



وفي حالة إنجاب طفل مريض، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة؛ فللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع؛ ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

المادة (٣٦)

يحق للمرأة العاملة في الجمعية عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة، أو فترات استراحة، لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، وذلك لمدة أربعة، و عشرين شهرا من تاريخ الوضع، ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر، ويجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابة بوقت فترة، أو فترات تلك الاستراحة، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل، وتحدد فترة، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.





المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



الخدمات الاجتماعية

المادة (٣٧)

تلتزم الجمعية بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

١. إعداد مكان لأداء الصلاة.
٢. إعداد مكان لتناول الطعام.
٣. توفير الجمعية المتطلبات، والخدمات، والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الإعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (٣٨)

١. يجوز للجمعية إلزام كل، أو بعض العاملين بارتداء زي موحد، وفي كل الأحوال يراعى في أي زي بالنسبة للرجال ملائمته للذوق العام، وبالنسبة للنساء أن يكون محتشما، وفضفاضا، وغير شفاف.
٢. على جميع العاملين بالجمعية الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
٣. يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى الجمعية أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة.



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



٤. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيحاءية، أو باتخاذ أي موقف يחדش الحياء، أو ينال من الكرامة، أو السمعة، أو الحرية، أو يقصد منه استدراج، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة؛ حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح، وذلك عند التواصل المباشر، أو بأي وسيلة تواصل أخرى، وللجمعية أن تتخذ كل الترتيبات، والإجراءات الضرورية، واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك.

المادة (٣٩)

١. يعتبر من قبيل الإيذاء، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية، أو السلبية، وجميع أشكال الاستغلال، أو الابتزاز، أو الإغراء، أو التهديد؛ سواء أكانت جسدية، أو نفسية، أو جنسية؛ والتي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على العامل، أو من قبل العامل على صاحب العمل، أو من قبل عامل على آخر، أو على أي شخص موجود في مكان العمل، وتعتبر المساعدة، والتستر على ذلك في حكم الإيذاء.

٢. يعتبر من قبيل الإيذاء المقصود في الفقرة السابقة، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول، أو الكتابة، أو الإشارة، أو الإيحاء، أو الرسم، أو باستخدام الهاتف، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك.



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



المادة (٤٠)

١. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق لها التقدم بشكواه للجمعية خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء، التقدم ببلاغ للجمعية بذلك: أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب المنشأة، أو من أعلى سلطة فيها؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.
٢. على الجمعية عند تقديم شكوى، أو بلاغ، تشكيل لجنة بقرار من المسؤول المختص، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء، والاطلاع على الأدلة، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى، أو البلاغ.

المادة (٤١)

١. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف، والشهود، وتدون كل ما يجري في محاضر؛ توقع من الأطراف، والشهود على أقوالهم، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة.
٢. اللجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين، والاستماع إلى أقواله، وعلى من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية.
٣. يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة الجمعية بالتفريق بين الشاكي، والمشكوفي حقه أثناء فترة التحقيق.



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



٤. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة: توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي.
٥. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام: لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.
٦. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ: إذا تبين لها أن الشكوى، أو البلاغ كيدي.
٧. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل الجمعية على المعتدي، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.
٨. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتدي، من توقيع الجمعية جزاء تأديبيا عليه

المخالفات والجزاءات

المادة (٤٢)

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكها العامل، وتستوجب أيًا من الجزاءات التالية:

١. الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضحا به نوع المخالفة التي ارتكها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة إلى مثلها مستقبلا.
٢. غرامة مالية: وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجريوم، وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



٣. الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على ألا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
٤. الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
٥. الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل بناء على سبب مشروع: لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
٦. الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض: لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل. ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع، ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة (٤٣)

كل عامل يرتكب أيًا من المخالفات الواردة في جداول المخالفات، والجزاءات - الملحق بهذه اللائحة - يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها.

المادة (٤٤)

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة، من قبل (صاحب الصلاحية بالمنشأة، أو من يفوضه؛ ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزاء أخف.



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المادة (٤٥)

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوما على سبق ارتكابها، فإنه لا يعتبر عائدا، وتعد مخالفة، وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

المادة (٤٦)

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

المادة (٤٧)

لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد، كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، ولا أن يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاء للغرامات التي توقع عليه.

المادة (٤٨)

لا توقع الجمعية أي من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجريوم واحد، إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.

المادة (٤٩)

لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية أو بمديرها المسؤول، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من نظام العمل.





المادة (٥٠)

لا يجوز مساءلة العامل تأديبيا عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوما من تاريخ علم الجمعية بمرتكبها، دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

المادة (٥١)

لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل، إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوما مالم تكن المخالفة لم تعلم بها الجمعية أو كانت قيد التحقيق.

المادة (٥٢)

تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جزاءات، ونوعها، ومقدارها، والجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار، أرفض التوقيع بالعلم، أو كان غائبا؛ يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل، أو المعتمد لدى الجمعية؛ ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

المادة (٥٣)

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





المادة (٥٤)

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص: وفق أحكام المادة الثالثة والسبعون) من نظام العمل، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل اللجنة العمالية في المنشأة: وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

التظلم

المادة (٥٥)

مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء إلى الجهات الإدارية، أو القضائية المختصة، أو الهيئات؛ يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف، أو إجراء، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها، ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف، أو الإجراء المتظلم منه، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه، ويخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم.

أحكام ختامية

المادة (٥٦)

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها: على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.





المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



جداول 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 | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين . | إنذار كتابي | ٥% | ١٠% | ٢٠% |
| ٢ | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين . | إنذار كتابي | ١٥% | ٢٥% | ٥٠% |
| ٣ | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة الغاية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | ١٠% | ١٥% | ٢٥% | ٥٠% |



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



| | | | | | |
|---|---|-------------|-----|-------|------------|
| ٤ | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة الغاية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين . | %٢٥ | %٥٠ | %٧٥ | يوم |
| ٥ | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة الغاية (٦٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين . | %٢٥ | %٥٠ | %٧٥ | يوم |
| ٦ | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة يوم الغاية (٦٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين . | %٣٠ | %٥٠ | يوم | يومان |
| | بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخر | | | | |
| ٧ | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن ، أو عذر مقبول : سواء ترتب ، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين . | إنذار كتابي | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| | بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر | | | | |





| | | | | | |
|------------------------------------|-----|-----|-------------|---|----|
| يوم | %٢٥ | %١٠ | إنذار كتابي | ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (١٥) دقيقة . | ٨ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل | | | | | |
| يوم | %٥٠ | %٢٥ | %١٠ | ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما يتجاوز (١٥) دقيقة . | ٩ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل | | | | | |
| يوم | %٢٥ | %١٠ | إنذار كتابي | البقاء في أماكن العمل ، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق | ١٠ |





المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



| | | | | | |
|--|--|--------------|------------|---|----|
| الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة | أربعة أيام | ثلاثة أيام | يومان | الغياب دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول لمدة يوم ، خلال السنة العقدية الواحدة . | ١١ |
| الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة | أربعة أيام | ثلاثة أيام | يومان | الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من يومين إلى سنة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة . | ١٢ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | | |
| فصل من الخدمة مع المكافأة : إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (٣٠) يوم | الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة | خمسة أيام | أربعة أيام | الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة . | ١٣ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | | |



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



| | | | | |
|--|--|-----------|--|----|
| فصل من الخدمة طبقا للمادة (الثمانون) من نظام العمل | الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة ، مع توجيه إنذار بالفصل طبقا للمادة (الثمانون) من نظام | خمسة أيام | الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من أحد عشريوما إلى أربعة عشريوما ، خلال السنة العقدية الواحدة | ١٤ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | |
| الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل | | | الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوما متصلة ، خلال السنة العقدية الواحدة . | |
| الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوما ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل | | | الغياب المتقطع دون سبب مشروع مددا تزيد في مجموعها على ثلاثين يوما خلال السنة العقدية الواحدة . | |



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



ثانيا : مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

| م | نوع المخالفة | الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | | |
|---|--|--|----------|----------|------------|
| | | أول مرة | ثاني مرة | ثالث مرة | رابع مرة |
| ١ | التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام . | ١٠ % | ٢٥ % | ٥٠ % | يوم |
| ٢ | استقبال زائرين في غير أمور عمل الجمعية في أماكن العمل ، دون إذن من الإدارة | إنذار كتابي | ١٠ % | ١٥ % | ٢٥ % |
| ٣ | استعمال آلات ، ومعدات ، وأدوات الجمعية: لأغراض خاصة ، دون إذن . | إنذار كتابي | ١٠ % | ٢٥ % | ٥٠ % |
| ٤ | تدخل العامل ، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه . | ٥٠ % | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| ٥ | الخروج ، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك. | إنذار كتابي | ١٠ % | ١٥ % | ٢٥ % |





| | | | | | |
|----|---|-------------|-------------|-----------|-----------------|
| ٦ | الإهمال في تنظيف الآلات ، وصيانتها ، أو عدم العناية بها ، أو عدم التبليغ عما بها من خلل . | ٥٠ % | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| ٧ | عدم وضع أدوات الإصلاح ، والصيانة ، واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها ، بعد الانتهاء من العمل . | ٢٥ % | إنذار كتابي | ٥٠ % | يوم |
| ٨ | تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة المنشأة. | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل مع المكافأة |
| ٩ | الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثال : (سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات ، الخ) . | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل مع المكافأة |
| ١٠ | الأكل في مكان العمل ، أو غير المكان المعد له ، أو في غير أوقات الراحة. | إنذار كتابي | ١٠ % | ١٥ % | ٢٥ % |





| | | | | | |
|----|--|-------------|-----|-------|------------|
| ١١ | النوم أثناء العمل . | إنذار كتابي | %١٠ | %٢٥ | %٥٠ |
| ١٢ | النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة . | %٥٠ | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| ١٣ | التسكع ، أو وجود العامل في غير مكان عمله ، أثناء ساعات العمل . | %١٠ | %٢٥ | %٥٠ | يوم |

| | | | | | |
|----|--|-----|-------|---|----------------------------|
| ١٤ | التلاعب في إثبات الحضور، والانصراف . | يوم | يومان | الحرمان من الترقيات أو العلاوات المرة واحدة | فصل من الخدمة معاً لمكافأة |
| ١٥ | عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل ، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل ، والمعلقة في مكان ظاهر . | %٢٥ | %٥٠ | يوم | يومان |





ثالثا : مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

| م | نوع المخالفة | الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | | |
|---|---|--|----------|------------|-----------|
| | | أول مرة | ثاني مرة | ثالث مرة | رابع مرة |
| ١ | التشاجر مع الزملاء ، أو مع الغير ، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل . | يوم | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام |
| ٢ | التمارض ، أو ادعاء العامل كذبا أنه أصيب أثناء العمل ، أو بسببه . | يوم | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام |
| ٣ | الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الجمعية ، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج . | يوم | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام |
| ٤ | مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأماكن العمل . | ٥٠ % | يوم | يومان | خمسة أيام |
| ٥ | الكتابة على جدران الجمعية ، أو لصق إعلانات عليها. | إنذار كتابي | ١٠ % | ٢٥ % | ٥٠ % |





| | | | | | |
|----|--|-------------|------------|-----------|---------------------------|
| ٦ | رفض التفتيش الإداري عند الانصراف . | ٢٥ % | ٥٠ % | يوم | يومان |
| ٧ | عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول . | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل من الخدمة مع المكافأة |
| ٨ | الامتناع عن ارتداء الملابس ، والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة . | إنذار كتابي | يوم | يومان | خمسة أيام |
| ٩ | تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل . | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل من الخدمة مع المكافأة |
| ١٠ | الإيحاء للآخرين بما يחדش الحياء قوة ، أو فعلا . | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل من الخدمة مع المكافأة |
| ١١ | الاعتداء على زملاء العمل بالقول ، أو الإشارة ، أو باستعمال وسائل الاتصال الإلكترونية بالشتم ، أو التحقير . | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل من الخدمة مع المكافأة |





| | | | | | |
|----|--|--|--|---|--|
| ١٢ | | | | الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل ، أو على غيرهم بطريقة إباحية. | فصل بدون مكافأة أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون) |
| ١٣ | | | | الاعتداء الجسدي ، أو القولي ، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الإلكترونية على صاحب العمل ، أو المدير المسئول، أو أحد الرؤساء أثناء العمل ، أو بسببه . | فصل بدون مكافأة ، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون) |
| ١٤ | | | | تقديم بلاغ ، أو شكوى كيدية . | فصل من الخدمة مع المكافأة |
| ١٥ | | | | عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور. | فصل من الخدمة مع المكافأة |





سلم الرواتب لموظفات جمعية الهدى والحكمة مع العلم أنه يدخل فيها التأمينات الاجتماعية وذلك في وصول المسير للحد الأدنى من الرواتب التي يشملها التأمين.

| المستوى الأول | | | | | | | | | | هو المستوى الخاص بالموظفين الحاصلين على الشهادة الابتدائية وتختلف رواتبهم على حسب الدرجات حيث: |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---|
| الدرجة الأولى | الدرجة الثانية | الدرجة الثالثة | الدرجة الرابعة | الدرجة الخامسة | الدرجة السادسة | الدرجة السابعة | الدرجة الثامنة | الدرجة التاسعة | الدرجة العاشرة | العلوة |
| ١٠٠٠ | ١٠٥٠ | ١١٠٠ | ١١٥٠ | ١٢٠٠ | ١٢٥٠ | ١٣٠٠ | ١٣٥٠ | ١٤٠٠ | ١٤٥٠ | ٥٠ |
| المستوى الثاني | | | | | | | | | | هو مستوى الحاصلين على الشهادة المتوسطة ورواتبهم بالريال السعودي طبقاً لدرجاتهم الوظيفية: |
| الدرجة الأولى | الدرجة الثانية | الدرجة الثالثة | الدرجة الرابعة | الدرجة الخامسة | الدرجة السادسة | الدرجة السابعة | الدرجة الثامنة | الدرجة التاسعة | الدرجة العاشرة | العلوة |
| ١٥٠٠ | ١٦٠٠ | ١٧٠٠ | ١٨٠٠ | ١٩٠٠ | ٢٠٠٠ | ٢١٠٠ | ٢٢٠٠ | ٢٣٠٠ | ٢٤٠٠ | ١٠٠ |
| المستوى الثالث | | | | | | | | | | هو المستوى الذي يخص رواتب للموظفين الحاصلين على الشهادة الثانوية وتنقسم درجاته إلى: |
| الدرجة الأولى | الدرجة الثانية | الدرجة الثالثة | الدرجة الرابعة | الدرجة الخامسة | الدرجة السادسة | الدرجة السابعة | الدرجة الثامنة | الدرجة التاسعة | الدرجة العاشرة | العلوة |
| ٢٠٠٠ | ٢١٥٠ | ٢٣٠٠ | ٢٤٥٠ | ٢٦٠٠ | ٢٧٥٠ | ٢٩٠٠ | ٣٠٥٠ | ٣٢٠٠ | ٢٤٥٠ | ١٥٠ |
| المستوى الرابع | | | | | | | | | | يشمل المستوى الرابع مرتبات الحاصلين على شهادة الدبلوم، ويضم العديد من المميزات المقدمة وتكون الرواتب كالتالي: |
| الدرجة الأولى | الدرجة الثانية | الدرجة الثالثة | الدرجة الرابعة | الدرجة الخامسة | الدرجة السادسة | الدرجة السابعة | الدرجة الثامنة | الدرجة التاسعة | الدرجة العاشرة | العلوة |
| ٢٥٠٠ | ٢٧٠٠ | ٢٩٠٠ | ٣١٠٠ | ٣٣٠٠ | ٣٥٠٠ | ٣٧٠٠ | ٣٩٠٠ | ٤١٠٠ | ٤٣٠٠ | ٢٠٠ |





المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa



المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



| المستوى الخامس | | | | | | | | | | في إطار التعرف على سلم رواتب موظفي الجمعيات الخيرية، فالمستوى الخامس يخص رواتب الموظفين الحاصلين على شهادة البكالوريوس وهي كالتالي: |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---|
| الدرجة الأولى | الدرجة الثانية | الدرجة الثالثة | الدرجة الرابعة | الدرجة الخامسة | الدرجة السادسة | الدرجة السابعة | الدرجة الثامنة | الدرجة التاسعة | الدرجة العاشرة | الدرجة العالوة |
| ٣٠٠٠ | ٣٢٥٠ | ٣٥٠٠ | ٣٧٥٠ | ٤٠٠٠ | ٤٢٥٠ | ٤٥٠٠ | ٤٧٥٠ | ٥٠٠٠ | ٥٢٥٠ | ٢٥٠ |
| المستوى السادس | | | | | | | | | | يخص المستوى السادس رواتب لموظفين الحاصلين على دبلوم ما بعد البكالوريوس |
| الدرجة الأولى | الدرجة الثانية | الدرجة الثالثة | الدرجة الرابعة | الدرجة الخامسة | الدرجة السادسة | الدرجة السابعة | الدرجة الثامنة | الدرجة التاسعة | الدرجة العاشرة | الدرجة العالوة |
| ٣٥٠٠ | ٣٨٠٠ | ٤١٠٠ | ٤٤٠٠ | ٤٧٠٠ | ٥٠٠٠ | ٥٣٠٠ | ٥٦٠٠ | ٥٩٠٠ | ٦٢٠٠ | ٣٠٠ |
| المستوى السابع | | | | | | | | | | يختص ذلك المستوى بموظفي درجة الماجستير وتتفاوت درجاتهم وفقاً لـ: |
| الدرجة الأولى | الدرجة الثانية | الدرجة الثالثة | الدرجة الرابعة | الدرجة الخامسة | الدرجة السادسة | الدرجة السابعة | الدرجة الثامنة | الدرجة التاسعة | الدرجة العاشرة | الدرجة العالوة |
| ٤٠٠٠ | ٤٣٥٠ | ٤٧٠٠ | ٥٠٥٠ | ٥٤٠٠ | ٥٧٥٠ | ٦١٠٠ | ٦٤٥٠ | ٦٨٠٠ | ٧١٥٠ | ٣٥٠ |
| المستوى الثامن | | | | | | | | | | يخص المستوى السادس رواتب لموظفين الحاصلين على دبلوم ما بعد البكالوريوس |
| الدرجة الأولى | الدرجة الثانية | الدرجة الثالثة | الدرجة الرابعة | الدرجة الخامسة | الدرجة السادسة | الدرجة السابعة | الدرجة الثامنة | الدرجة التاسعة | الدرجة العاشرة | الدرجة العالوة |
| ٤٥٠٠ | ٤٩٠٠ | ٥٣٠٠ | ٥٧٠٠ | ٦١٠٠ | ٦٥٠٠ | ٦٩٠٠ | ٧٣٠٠ | ٧٧٠٠ | ٨١٠٠ | ٤٠٠ |



alhudahk_sa



+966508494201



info@alhuda-alhikma.sa