



جمعية خبرات التعليم  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليم  
رقم الترخيص ٥٤٤

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

## لائحة تنظيم العمل والموارد البشرية لجمعية خبرات التعليم

### مقدمة

أعدت هذه اللائحة لتنظيم العلاقة بين جمعية خبرات التعليم ومنسوبيها من الموظفين والمتعاقدين، استناداً إلى أحكام نظام العمل السعودي، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية، ولوائحه التنفيذية، والقرارات والتعليمات الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وتعتبر هذه اللائحة جزءاً متمماً لعقود العمل المبرمة مع منسوبي الجمعية، وتلتزم الجمعية بتطبيقها بما لا يتعارض مع الأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية.

### الباب الأول: أحكام عامة

#### المادة (١)

يقصد بلفظ الجمعية أينما ورد في هذه اللائحة: جمعية خبرات التعليم  
يقصد بلفظ الموظف أينما ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه الجمعية وتحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها.

#### المادة (٢)

التقويم المعمول به في الجمعية هو: التقويم الميلادي

#### المادة (٣)

١. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع الموظفين بالجمعية، والفروع التابعة لها.  
لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للموظفين، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.  
تطلع الجمعية الموظف على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.



#### المادة (٤)

يجوز للجمعية إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها الموظفين حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.

للجمعية الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً، وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق الموظفين المكتسبة بموجب نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً 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 تنفيذاً له؛ يعتبر باطلاً ولا يعتد به.

الباب الثاني: التوظيف

#### المادة (٥)

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

١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.

٢. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل الجمعية.

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

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

هـ. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط، والأحكام الواردة في المواد: (السادسة

والعشرون، الثانية والثلاثون، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل.



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤٤

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

## الباب الثالث عقد العمل

### المادة (6)

يتم توظيف الموظف بموجب عقد عمل يُحرَّر من نسختين باللغة العربية، وفقاً للنموذج الموحد المعدّ من الوزارة، تُسلّم إحداهما للموظف وتودّع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية، بحيث يتضمن العقد:

اسم صاحب العمل

واسم الموظف

وجنسيته

وعنوانه الأصلي

وعنوانه المختار

ونوع العمل ومكانه

الأجر الأساسي المتفق عليه، وأي امتيازات أخرى يُتفق عليها

مدة العقد (محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين)

مدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها

تاريخ مباشرة العمل، وأي بيانات ضرورية أخرى.

ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية، على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

## المادة (7)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل:

يحق للجمعية إلغاء عقد الموظف 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 الموظف 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 يوماً في السنة تكليف الموظف بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن تتحمل الجمعية تكاليف انتقال الموظف وإقامته خلال تلك المدة.

## الباب الرابع: الإركاب

## المادة (٩)

يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب الموظف، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:

١- عند بداية التعاقد ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.

٢. عند تمتع الموظف بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.

٣. عند انتهاء خدمة الموظف، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل.

٤- لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة الموظف 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.



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

## المادة (١٠)

يستحق الموظف 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 الإركاب مع نفقات نقل أمتعتهم: ما لم يكن النقل بناء على رغبة الموظف.

## الباب الخامس: التدريب والتأهيل

### المادة (١١)

تتحمل الجمعية في حال قيامها بتأهيل، أو تدريب الموظفين السعوديين كافة التكاليف، وإذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير الدائرة المكانية للجمعية تؤمن تذاكر السفر في الذهاب، والعودة بالدرجة التي تحددها الجمعية، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل، ومسكن، وتنقلات داخلية، أو تصرف للموظفين بدلا عنها، وتستمر في صرف أجر الموظف طوال فترة التأهيل، والتدريب.

### المادة (١٢)

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

يحق للمتدرب، أو الخاضع للتأهيل 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.

للجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير الموظفين لديه - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل. أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل.



للجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المماثلة أو بعضها.

### المادة (١٣)

أولاً: يجوز للجمعية أن تشترط على الخاضع للتدريب، أو التأهيل من الموظفين لديها - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل - أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له الموظف، 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 الموظف، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملها الجمعية أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:

١. إذا قرر الموظف إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
٢. إذا تم فسخ عقد عمل الموظف وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
٣. إذا استقال الموظف من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

ثالثاً: يجوز للجمعية إلزام الموظف بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها إذا استقال الموظف 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.



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

## الباب السادس: الأجور

### المادة (14)

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

### المادة (15)

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

### المادة (16)

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

## الباب السابع: تقارير الأداء

### المادة (١٧)

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

١. المقدرة على العمل، ودرجة إتقانه (الكفاءة).

٢. سلوك الموظف، ومدى تعاونه مع رؤسائه، وزملائه، وعملاء الجمعية.

٣. المواظبة.

### المادة (١٨)

يقيم أداء الموظف في التقرير بالتقديرات التي تحددها الجمعية: على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات.



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

## المادة (١٩)

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

## الباب الثامن: العلاوات

### المادة (٢٠)

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

## الباب التاسع: الترقيات

### المادة (٢١)

تضع الجمعية سلما وظيفيا لوظائفها تحدد فيه عدد، ومسميات الوظائف. وفقا لما جاء في دليل التصنيف، والتوصيف المهني السعودي. ودرجة كل وظيفة، وشروط شغلها، وبداية أجرها فيه، ويكون الموظف مؤهلا للترقية إلى وظيفة أعلى؛ متى توفرت الشروط التالية:

وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى.

توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.

حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري.



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

موافقة صاحب الصلاحية.

يجوز لإدارة الجمعية منح الموظف ترقية استثنائية؛ وفقا للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

### المادة (٢٢)

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

ترشيح صاحب الصلاحية.

الحاصل على تقدير أعلى.

الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر.

الأكثر خبرة عملية بمجال عمل الجمعية.

الأقدمية في العمل بالجمعية.

### الباب العاشر: الانتداب

### المادة (٢٣)

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

تؤمن للموظفين وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقتهم.

يصرف للموظفين مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له الجمعية.

قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة الموظف.

ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب؛ وفقا للفتاى، والضوابط التي تضعها الجمعية

في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة الموظف لمقر عمله إلى وقت

عودته؛ وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

## الباب الحادي عشر: المزايا والبدلات

### المادة (٢٤)

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

## الباب الثاني عشر: أيام وساعات العمل

### المادة (25)

يكون عدد أيام العمل ٦ أيام في الأسبوع، ويكون (يوم / أيام) الجمعة الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع الموظفين، ويجوز للجمعية - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم 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 للموظفين المسلمين.

## الباب الثالث عشر: العمل الإضافي

### المادة (26)

١. في حال تكليف الموظف بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسئولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها الموظف، وعدد الأيام اللازمة لذلك؛ وفق ما نصت عليه المادة السادسة بعد المائة) من نظام العمل.
٢. تدفع الجمعية للموظفين عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجر الساعة مضافا إليه (٥٠%) من أجره الأساسي.



## الباب الرابع عشر: التفتيش الإداري

### المادة (٢٧)

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

### المادة (٢٨)

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

## الباب الخامس عشر: الإجازات

### المادة (٢٩)

يستحق الموظف 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، وللموظف 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)

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

أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.

أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.

يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان).

وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض الموظف عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها.



جمعية خبرات التعليم  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليم  
رقم الترخيص ٥٤٤

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعرض الموظف عنه.

### المادة (٣١)

يحق للموظف الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

خمسة أيام عند زواجه.

ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.

خمسة أيام في حالة وفاة زوجة الموظف، أو أحد أصوله، أو فروعته.

أربعة أشهر، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج الموظفة المسلمة؛ ولها الحق في تمديدتها دون أجر إن كانت حاملا حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.

خمسة عشر يوما في حالة وفاة زوج الموظفة غير المسلمة وللجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

### المادة (٣٢)

يستحق الموظف - الذي يثبت مرضه بموجب شهادة طبية معتمدة إجازات مرضية خلال السنة الواحدة، والتي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية؛ سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، وذلك على النحو التالي:

الثلاثون يوما الأولى، بأجر كامل.

الستون يوما التالية، بثلاثة أرباع الأجر.

الثلاثون يوما التي تلي ذلك، بدون أجر. وللموظفين الحق في وصل إجازته السنوية بالمرض.



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

## الباب السادس عشر: الرعاية الطبية

### المادة (٣٣)

تلتزم الجمعية بالتأمين الصحي على جميع موظفيها؛ وفقا لما يقرره نظام التأمين الصحي التعاوني، ولائحته التنفيذية، كما تقوم بالاشتراك عن جميع الموظفين في فرع الأخطار المهنية لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية؛ وفقا لما يقرره نظامها.

## الباب السابع عشر: بيئة العمل

### المادة (٣٤)

#### أ. ضوابط عامة

لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو من أي جهة أخرى.

يمنع أي تمييز في الأجور بين الموظفين والموظفات عن العمل ذي القيمة المتساوية.

على صاحب العمل توفير مكان مخصص للموظفات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه تبعد مسافة مناسبة.

في حالات بيئة العمل المكتبية على صاحب العمل توفير غرفة ذات خصوصية المكاتب للموظفات.

تعد حماية الموظفين والموظفات من الأخطار المهنية، وتهيئة بيئة العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على الجمعية

على صاحب العمل توفير مقاعد للموظفات في الأماكن التي يعملن بها.

في الجمعيات النسائية المغلقة يجب أن يكون الموظفات من النساء فقط.

في الجمعيات الرجالية المخصصة للرجال يجب ان يكون فيها الموظفين من الرجال فقط .

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



## ب. ضوابط عمل المرأة في المنشآت النسائية فقط

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

- يجب أن يكون الموظفين من النساء فقط.

- 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 (35)

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

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

### المادة (36)

يحق للمرأة الموظفة 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 الموظفين، و تحسب هذه الفترة، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، وذلك لمدة أربعة، و عشرين شهرا من تاريخ الوضع، ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر، و يجب على المرأة الموظفة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابة بوقت فترة، أو فترات تلك الاستراحة، و ما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل، و تحدد فترة، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.



## الباب الثامن عشر: الخدمات الاجتماعية

### المادة (٣٧)

تلتزم الجمعية بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

إعداد مكان لأداء الصلاة.

إعداد مكان لتناول الطعام.

توفر الجمعية المتطلبات، والخدمات، والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

## الباب التاسع عشر: ضوابط سلوكيات العمل

### المادة (٣٨)

يجوز للجمعية إلزام كل، أو بعض الموظفين بارتداء زي موحد، وفي كل الأحوال يراعى في أي زي بالنسبة للرجال ملائمة للذوق العام، وبالنسبة للنساء أن يكون محتشما، وفضفاضا، وغير شفاف.

على جميع الموظفين بالجمعية الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المراعية في التعامل مع الآخرين.

يمنع على جميع الموظفين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى الجمعية أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل الجمعية.

على جميع الموظفين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء، 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 الموظفين بذلك.



### المادة (٣٩)

يعتبر من قبيل الايذاء، 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 الموظف، أو من قبل الموظف على صاحب العمل، أو من قبل عامل على آخر، أو على أي شخص موجود فيمكان العمل، وتعتبر المساعدة، والتستر على ذلك في حكم الإيذاء.

يعتبر من قبيل الايذاء 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

### المادة (٤٠)

مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق له 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 الجمعية، أو من أعلى سلطة فيها؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.

على الجمعية عند تقديم شكوى، أو بلاغ، تشكيل لجنة بقرار من المسئول 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)

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. اللجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من الموظفين، والاستماع إلى أقواله، وعلى من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية.



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة الجمعية بالتفريق بين الشاكي، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.

في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة: توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي.

إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.

في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ: إذا تبين لها أن الشكوى، أو البلاغ كيدي.

لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل الجمعية على المعتدي، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.

لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتدي، من توقيع الجمعية جزاء تأديبيا عليه

## الباب العشرون: المخالفات والجزاءات

### المادة (٤٢)

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكها الموظف، وتستوجب أيا من الجزاءات التالية:

الإذار الكتابي: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى الموظف موضحا به نوع المخالفة التي ارتكها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة إلى مثلها مستقبلا.

الغرامة المالية: وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم، وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.

الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع الموظف من مزاولة عمله خلال فترة معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على ألا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.

الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.



الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل الموظف بناء على سبب مشروع: لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل الموظف دون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض: لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل. ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على الموظف مع نوع، ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

#### المادة (43)

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

#### المادة (44)

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

#### المادة (45)

في حال ارتكاب الموظف ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوماً على سبق ارتكابها، فإنه لا يعتبر عائداً، وتعد مخالفة، وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

#### المادة (46)

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

#### المادة (47)

لا يجوز أن يوقع على الموظف عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد، كما لا يجوز أن يوقع على الموظف 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 (48)

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

### المادة (49)

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

### المادة (50)

لا يجوز مساءلة الموظف 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 (51)

لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على الموظف، إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوما.

### المادة (52)

تلتزم الجمعية بإبلاغ الموظف كتابة بما أوقع عليه من جزاءات، ونوعها، ومقدارها، والجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، وإذا امتنع الموظف عن استلام الإخطار، أو رفض 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 (53)

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



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

## المادة (54)

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 الجمعية: وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

## الباب الحادي والعشرون: التظلم

### المادة (٥٥)

عدم الإخلال بحق الموظف في اللجوء إلى الجهات الإدارية، أو القضائية المختصة، أو الهيئات؛ يحق للموظف التظلم 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 الموظف من تقديم تظلمه، ويخطر الموظف بنتيجة البت في تظلمه، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم.

## الباب الثاني والعشرون: أحكام ختامية

### المادة (٥٦)

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



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



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

الرقم : .....  
التاريخ : .....  
المرفقات : .....

١١	الغياب دون إذن كتابي، أو عذر مقبول لمدة يوم، خلال السنة العقدية الواحدة.	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرة واحدة
١٢	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة.	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرة واحدة
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١٣	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة.	أربعة أيام	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة: إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (٣٠) يوم
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١٤	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً، خلال السنة العقدية الواحدة	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرة واحدة، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام	فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	-----
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١٥	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة، خلال السنة العقدية الواحدة.	الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل			
١٦	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مددا تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة.	الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل			



## 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 للموظفين 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 الموظف، 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.	إنذار كتابي	%٢٥	%٥٠	يوم
٨	تمزيق، أو إتلاف إعلانات، أو بلاغات إدارة الجمعية.	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 الموظف في غير مكان عمله، أثناء ساعات العمل.	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم



جمعية خبرات التعليم  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤١٤

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

١٤	التلاعب في إثبات الحضور، والانصراف.	يوم	يومان	الحرمان من الترقية أو العلاوات المرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة
١٥	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل، والمعلقة في مكان ظاهر.	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
١٦	التحريض على مخالفة الأوامر، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع المكافأة
١٧	التدخين في الأماكن المحظورة، و المعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال، والجمعية.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع المكافأة
١٨	الإهمال، 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	فصل من الخدمة مع المكافأة

الرقم : .....  
التاريخ : .....  
المرفقات : .....



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

### ثالثا: مخالفات تتعلق بسلوك الموظف:

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 الموظف 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 وللسلامة.	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 يهدش 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 الالكترونية بالشتيم، 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 الالكترونية 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.	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع المكافأة	-----
١٥	عدم الامتنال لطلب لجنة التحقيق بالحضور.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع المكافأة



## الأجور والرواتب :

### سلم الرواتب

الدرجة / المرتبة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	العلاوة	بدل النقل	خارج الدوام
1	1587	1719	1851	1983	2115	2247	2379	2511	2643	2775	132	200	
2	1984	2151	2318	2485	2652	2819	2986	3153	3320	3487	167	250	
3	2381	2582	2783	2984	3185	3386	3587	3788	3989	4190	201	300	100
4	2645	2875	3105	3335	3565	3795	4025	4255	4485	4715	230	350	
5	3968	4233	4498	4763	5028	5293	5558	5823	6088	6353	265	400	

• الانتداب خارج المنطقة 500 للجميع + تذاكر السفر.

• بدل طبيعة عمل – (لمن يعمل ليلاً أو يستدعى في أي وقت كان 100 ريال كل ثلاث ساعات).

### ملاحظات

- 1- السلم الوظيفي قابل لزيادة خمس درجات بموافقة مجلس الإدارة إذا رأى المصلحة في ذلك.
- 2- يمنح الموظف العلاوة كاملة إذا حصل على تقدير ممتاز.
- 3- يمنح الموظف 60% من العلاوة إذا حصل على تقدير جيد جداً.
- 4- لا يمنح الموظف العلاوة إذا حصل على تقدير جيد ويعطى فرصة لتحسين وضعه في العام القادم فإذا خرج بنفسه من دائرة تقدير جيد إلى دائرتي الجيد جداً والامتياز فيعطى العلاوة حسب التفصيل في 2,3 وإذا لم يرتقي إلى الأحسن فلإدارة الجمعية الحق في إعفائه من العمل.
- 5- يعفى الموظف من عمله إذا حصل على تقدير غير مرضي.

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :



جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤٤

6- يعدل السلم الوظيفي زيادة أو نقصاً في المرتبات حسب المتغيرات والأحداث والظروف الاقتصادية.

التقدير	ممتاز (90 – 100)	جيد جداً (80 – 90)	جيد (70 – 80)	مرضي (60 – 70)	غير مرضي (أقل من 60)





جمعية خبرات التعليمية  
EDUCATION EXPERIENCE ASSOCIATION

المملكة العربية السعودية  
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي  
جمعية خبرات التعليمية  
رقم الترخيص ٥٤١٤هـ

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

## اعتماد اللائحة

تم اعتماد اللائحة من مجلس إدارة خبرات التعليمية في تاريخ 2024/7/14م

م	الاسم	المنصب	التوقيع
١	فواز محمد محمد حكمي	رئيس المجلس	
٢	عبدالله أبو بكر سلطان حكمي	نائب الرئيس	
٣	جابر أبو شملة حمد حكمي	عضو مجلس إدارة	
٤	عبدالعزیز إبراهيم يحيى حكمي	عضو مجلس إدارة	
٥	محمد إبراهيم عقيل حكمي	عضو مجلس إدارة	

