



جمعية البر والخدمات الاجتماعية بمراكز صفينه

تحت اشراف المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي برقم (٨١١)

لائحة الموارد البشرية

تحديث 2023م



المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلوة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، فإيماناً من إدارة الجمعية بأهمية تنظيم العلاقة بينها وبين موظفيها ووضوح ما للموظف من حقوق وما عليه من واجبات بما يضمن سير العمل على أكمل وجه، تم وضع هذا

النظام "نظام الموارد البشرية"

والله ولي التوفيق ،



المادة (١)

يسمى هذا النظام **(نظام الموارد البشرية)**.

المادة (٢)

وضعت أحكام هذا النظام واعتمدت بناءً على نظام العمل في المملكة العربية السعودية.

المادة (٣)

يهدف هذا النظام إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية وموظفيها بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة الطرفين ولن يكون الموظف على اطلاع بما له وما عليه من حقوق وواجبات.

المادة (٤)

تسري أحكام هذا النظام على جميع العاملين بالجمعية سواء كانوا موظفين على الدوام الكامل أم الدوام الجزئي.

المادة (٥)

يعتبر هذا النظام متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للموظف الواردة في العقد.

المادة (٦)

لإدارة الجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذا النظام كلما دعت الحاجة إلى ذلك، ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس الإدارة.

المادة (٧)

اطلع الموظف عند توقيع العقد على أحكام هذا النظام، ولا تتحمل الجمعية أيّة مسؤولية نتيجة لإهمال الموظف أو تقصيره في فهم ومعرفته لهذا النظام.

المادة (٨)

تحسب المدة والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام، أو عقود العمل بالتقسيط الميلادي.

المادة (٩)



يصدر المدير التنفيذي القرارات والتعاميم لهذا النظام بما لا يتعارض مع أحکامه.

المادة (١٠)

اللغة العربية هي اللغة المعتمدة والرسمية والواجب استعمالها بالنسبة لجميع العقود والسجلات والملفات والبيانات المتداولة وغيرها مما هو منصوص عليه في أحکام هذا النظام أو في أي قرار إداري يصدر تنظيمًا لأحکام هذا النظام وفي حال استعمال الجمعية لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد دوماً.

المادة (١١)

يتم الرجوع إلى نظام العمل في المملكة العربية السعودية فيما لم يرد فيه نصفي هذا النظام.
الاستقطاب والتوظيف:

المادة (١٢)

تعلن إدارة الجمعية عن الوظائف الشاغرة التي تحتاجها بشكل دوري عند الحاجة في الموقع الإلكتروني ووسائل الإعلان المختلفة.

المادة (١٣)

يمنح الموظف المعين بالجمعية الأولوية للترشح الداخلي لأية وظيفة شاغرة على أن يخضع في هذه الحالةنفس الإجراءات المطبقة في عملية اختيار الموظفين الجدد .

المادة (١٤)

يعنى طالب الوظيفة نموذج التوظيف الخاص بالجمعية عن طريق الموقع الإلكتروني أو بالحضور المقر الجمعية إذا طلب ذلك، ويرفق معه مسوغات التعيين وهي كالتالي:

أ. شهادة المؤهل الدراسي.

ب. شهادات الدورات التدريبية.

ت. شهادة بالخبرات السابقة.

ث. صور شمسية حديثة.



ج. السيرة الذاتية.

ح. صورة بطاقة الهوية الوطنية لل سعوديين.

خ. صورة جواز السفر والإقامة لغير السعوديين.

المادة (١٥)

يتم تقديم طلبات التوظيف مباشرةً أو عن طريق الموقع الإلكتروني إلى إدارة الشؤون الإدارية والمالية لدراستها وشغل الوظائف المطلوبة حسب الاحتياج.

المادة (١٦)

تقوم لجنة التوظيف بإجراء مقابلة شخصية مع طالب الوظيفة لمعرفة إمكاناته ومهاراته ومدى مناسبيه للعمل ثم ترفع توصيات اللجنة إلى المدير التنفيذي لاعتمادها والاعتناد برسالتة جوال ممن لم يتم قبول طلبه ، أو لم يتم اختياره للوظيفة.

المادة (١٧)

يحال طالب وظيفة الدوام الرسمي بعد قبوله المبدئي إلى الكشف الطبي لمعرفة مدى أهليته الصحية للعمل .

المادة (١٨)

يُوقع عقد بين الجمعية وطالب الوظيفة، ويتم فيه تحديد مسمى الوظيفة ومقدار راتبها الموظف الدوام الرسمي لل سعوديين وغير السعوديين والدوام الجزئي لل سعوديين وغير السعوديين.

المادة (١٩)

يعين طالب الوظيفة على الوظيفة الشاغرة التي تم الإعلان عنها حسب حاجة الجمعية ، والوصف الوظيفي، وتوصية لجنة التوظيف، استناداً إلى مؤهلاته وقدراته وخبراته الوظيفية، ويتم إصدار تعين معتمد من إدارة الجمعية.

المادة (٢٠)

يشترط فيمن يعين في الجمعية ما يلي:



١. أن يكون حسن السيرة والسلوك.

٢. لا يقل عمره عن ١٨ سنة.

٣. أن يكون حاصلاً على المؤهلات العلمية والعملية الالازمة لشغل الوظيفة.

٤. اجتياز الاختبار والمقابلة المتعلقين بالوظيفة.

٥. أن يكون لائقاً طبياً.

٦. لا يكون قد تم فصله في السنة الأخيرة من الخدمة بسبب إجراءات تأديبية تتعلق بالعمل أو بحكم قضائي في جنائية مخلة بالشرف أو الأمانة.

المادة (٢١)

يقوم قسم الموارد البشرية بتوضيح نظام الموارد البشرية بالجمعية للموظف الجديد وعرض نموذج التعليمات والتنبيهات العامة معه واعطائه لمحة مختصرة عن الهيكل التنظيمي وأهداف الجمعية ونشاطاتها، كما يسلم بحلاقة الوصف الوظيفي للتوقيع عليه.

المادة (٢٢)

يقوم قسم الموارد البشرية بفتح ملف للموظف الجديد يشمل جميع ما يتعلق به من أوراق رسمية.

المادة (٢٣)

تقوم الإدارة المعين بها الموظف برفع مباشرته إلى إدارة الشؤون الإدارية والمالية.

المادة (٢٤)

إذا ثبتت الجمعية في أي وقت أن التوظيف تم نتيجة لانتهاك الموظف شخصية غير صحيحة، أو نتيجة تقديمها بيانات أو مستندات غير صحيحة، أو مزورة، فيتحقق للجمعية فسخ العقد دون حاجة لأي إشعار سابق، ودون مكافأة أو تعويض، وللجمعية الحق في اتخاذ الإجراء القانوني المناسب حياله.

أنواع العقود:

المادة (٢٥)

يتم شغل الوظائف في المكتب وفقاً لأنواع التوظيف التالية :

١. توظيف بدءاً من رسمي.

٢. توظيف بدءاً من جزئي.

موضوع عقد العمل:

١ - مدة هذا العقد سنة ميلادية، تبدأ من بداية عقد الموظف وتنتهي بعد سنة عمل من بداية العقد ، ويجدد تلقائياً ما لم يتقدم أحد الطرفين بخلاف ذلك.

٢ - خضع الموظف لفترة تجربة لمدة (٩٠) تسعين يوماً تبدأ تاريخ مباشرته للعمل.



٣- يجوز للجمعية والموظفي تجديد فترة التجربة ثلاثة أشهر أخرى بعد موافقة الطرفين وقبل انتهاء الفترة الأولى بـ (١٥) خمسة عشر يوماً، ويجوز للطرف بأنهاء العقد خلال هذه الفترة دون إنذار.

سلم الرواتب :

البدلات		الراتب الأساسي												الوظائف	المراقب	المستوى الإداري
بدل نقل	علاوة سنوية	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١					
٢٠٠	١١٠	٢٣٣٠	٢٢٢٠	٢١١٠	٢٠٠٠	١٩٩٠	١٨٨٠	١٧٧٠	١٦٦٠	١٥٥٠	١٤٤٠	عمال	المرتبة الأولى	المستخدمون	الوظائف التنفيذية	
٢٥٠	١١٠	٢٢١٠	٢١٠٠	٢٩٩٠	٢٨٨٠	٢٧٧٠	٢٦٦٠	٢٥٥٠	٢٤٤٠	٢٣٣٠	٢٢٠	السائقين	المرتبة الثانية			
٢٥٠	١٥٠	٤٤٥٠	٤٣٠٠	٤١٥٠	٤٠٠٠	٣٨٥٠	٣٧٠٠	٣٥٠٠	٣٤٠٠	٣٢٥٠	٣١٠٠	مساعد اداري	المرتبة الثالثة	الادارات العليا	الادارات العليا	
٢٥٠	١٥٠	٤٨٥٠	٤٧٠٠	٤٥٥٠	٤٤٠٠	٤٢٥٠	٤١٠٠	٣٩٥٠	٣٨٠٠	٣٦٥٠	٣٥٠٠	مصمم	المرتبة الرابعة			
٣٠٠	٢٢٠	٦٤٨٠	٦١٦٠	٥٩٤٠	٥٧٢٠	٥٥٠٠	٥٠٨٠	٤٨٦٠	٤٦٤٠	٤٤٢٠	٤٢٠٠	سحكيتير-باحث مستشار-محاسب	المرتبة الخامسة	الادارات العليا	الادارات العليا	
٣٠٠	٢٢٠	٦٧٨٠	٦٥٦٠	٦٣٤٠	٦١٢٠	٥٩٠٠	٥٦٨٠	٥٤٦٠	٥٢٤٠	٥٠٢٠	٤٨٠٠	اخصائي مشرف	المرتبة السادسة			
٣٥٠	٢٢٠	٧٤٨٠	٧٢٦٠	٧٠٤٠	٦٨٢٠	٦٦٠٠	٦٣٨٠	٦١٦٠	٥٩٤٠	٥٧٢٠	٥٥٠٠	مدير ادارة	المرتبة السابعة	الادارات العليا	الادارات العليا	
٤٠٠	٢٢٠	٨١٤٠	٧٩٢٠	٧٧٠٠	٧٤٨٠	٧٢٦٠	٧٠٤٠	٦٨٦٠	٦٦٤٠	٦٤٢٠	٦٢٠٠	المدير التنفيذي	المرتبة الثامنة			

• التعين على المرتبة والدرجة يتم بقرار مجلس الادارة

• الترقية الى درجة أخرى لا يتم إلا بقرار مجلس الادارة

استحقاق الراتب:

ترفع الجمعية للموظف الرسمي شهرية راتبة الأساسي حسب العقد .



تقويم الأداء:

تقوم الجمعية بنهاية العام الميلادي بتبين نموذج تقويم الأداء لجميع الموظفين العاملين بها دون استثناء ، على أن يطلع مدير الإدارة الموظف على تقويم أدائه الوظيفي ويناقشه في نقاط القوة والضعف، ويؤخذ توقيع الموظف عليه بالقلم.

أحكام خاصة بالموظف غير السعودي:

المادة (٢٦)

يستحق الموظف الرسمي المسجل على كفالته الجمعية تذكرة سفر على الدرجة السياحية لاستقدامه من بلده.

المادة (٢٧)

إذا اقتضت حاجة العمل بالجمعية نقل كفالته أحد المقيمين للجمعية فتحمل الجمعية كامل تكاليف نقل الكفالات ، أما في حالة رغبة أحد الموظفين في الانتقال من الجمعية إلى كفيل آخر فيتم نقله عند عدم الحاجة إليه بعد موافقة الإدارة، ويلزمه حضار خطاب رسمي من الجهة التي يرغب في الانتقال إليها .

المادة (٢٨)

تحمل الجمعية تكاليف إصدار وتجديـد رخص الإقامة والعمل وتأشيرات الخروج والعودة لموظف الدوام الكامل غير السعودي .

شهادة تعريف :

المادة (٢٩)

يحق للموظف طلب شهادة تعريف بالراتب أو شهادة خبرة تفيد أنه ما زال على رأس العمل لتقديمها للجهات الرسمية وغيرها.

مبادئ السلوك الوظيفي:



علاقات العمل :

المادة (٣٠)

على الإدارات تعزيز بيئة عمل صحية وأمنة يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المؤسسية والفردية على حد سواء بحيث تتميز بالمواصفات التالية:

١. أن تقدر الاختلافات الفردية والتنوع الثقافي لموظفيها.
٢. أن توفر فرصاً متكافئة لتطوير الأداء.
٣. أن تشرك الموظفين بالإسهام في تقديم الاقتراحات المتعلقة بتطوير الأهداف وتحسين الأداء.
٤. أن تكون آمنة وعادلة ومنصفة وتلبي الاحتياجات الأساسية للموظف.
٥. أن تكون خالية من المضايقات والتمييز غير المبرر.
٦. أن تكون محفزة للموظف لتقديم وتحقيق الأفكار الإبداعية والمبتكرة.

سياسة المظهر العام :

المادة (٣١)

يعين على الموظفين كافة خلال ساعات العمل الرسمي الظهور بمظهر رسمي لائق ومحترم وارتداء ملابس تتلاءم ومتطلبات عملهم.

المسؤولية الشخصية:

المادة (٣٢)

يجب على الموظف الالتزام بمعايير السلوك الوظيفي القويم ، وعليه بشكل خاص الالتزام بما يلي:

١. مراعاة أحكام الأنظمة واللوائح والقرارات والتعليمات المتعلقة بأداء المهام الرسمية.
٢. التصرف بأسلوب يعزز ويحافظ على سمعة الجمعية.
٣. أداء واجباته الوظيفية بكل عناء ومهنية ونزاهة.



٤. السعي نحو تحقيق أعلى المعايير الأخلاقية، وليس فقط الحد الأدنى لتلبية المتطلبات النظامية والإجرائية.

٥. معاملة الزملاء بكل لباقه، واحترام حقوقهم وواجباتهم .

٦. تقديم خدمات ذات جودة متميزة للمستفيدين، واعتماد أسلوب مهني يتسم بالود وروح المساعدة عند التعامل مع الجمهور، والتعاون مع الزملاء عند الحاجة.

٧. تجنب الإهدار أو الاستخدام المفرط لموارد الجمعية.

٨. أن يخضع لفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناء للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.

٩. أن يحفظ الأسرار والمعلومات المهنية المتعلقة بالعمل والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصالحة الجمعية، ويعتبر توقيعه على هذا العقد إقراره منه بـألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء الأسرار نهائياً.

١٠- يلتزم الموظف في جميع الأوقات بالأنظمة والأعراف والعادات والآداب المرعية في المملكة العربية السعودية، وكذلك بالقواعد واللوائح والتعليمات المنصوص عليها في أنظمة الطرف الأول، ويتحمل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة.

العمل الإضافي

المادة (٣٣)

يشترط للعمل الإضافي موافقة إدارة الجمعية وصدود قرار إداري بذلك، ويتم احتساب ساعات عمل بعد اعتمادها من مدير إدارته، وتصرف له مع الراتب، أما موظف الدوام الجزئي فتحسب الساعات الإضافية ساعتين ماعدا ساعات شهر رمضان المبارك فتحسب الساعتين بساعة ونصف.

أحكام عامة في العمل الإضافي:

المادة (٣٤) .

١. ألا تكون المهام المستهدفة إنجازها كعمل إضافي من الممكن إنجازها وقت الدوام الرسمي أو ناتجة عن إهمال الموظف أو تقصيره.



٥. أن تكون حاجة العمل أو طبيعته تقتضي تكليف الموظف بالعمل الإضافي.

٦. ألا تزيد قيمة بدل العمل الإضافي في الشهر للموظف عن (٥٠٪) من راتبه الأساسي.

٧. لا يتم الجمع بين بدل العمل الإضافي وأية بدلات أو مكافآت أخرى، تمنح للموظف لذات السبب.

٨. رفع كشف بأسماء الموظفين المطلوب تكليفهم بالعمل الإضافي لاعتماده قبل بدء العمل الإضافي.

الالتزام بالحضور والانصراف:

المادة (٣٥)

١. يجب على الموظف الالتزام بالحضور لمقر عمله في الوقت المحدد والانصراف منه في الوقت المحدد كما يجب عليه القيام بالمهام الموكلة إليه خلال أوقات العمل الرسمي المنصوص عليها في هذا النظام.

٢. يحق للموظف الاستئذان لجزء من اليوم قبل بداية الدوام الرسمي أو إثنائها إن كان قد حضر وبasher عمله وذلك من رئيسه المباشر أو للخروج لأداء عمل خاص به بعد تعبئة نموذج الاستئذان، وفي حال تجاوزت ساعات الاستئذان (٠) ساعات شهريّة يتم خصم ساعات الزيادة من الراتب الإجمالي لموظفي الدوام الكامل ، أما موظفو الدوام الجزئي فتخصم ساعات التأخير بصفة شهرية.

٣. في حال لم يتمكن الموظف من الحضور إلى عمله فعليه أن يقوم بإبلاغ رئيسة المباشر بذلك ، كما يقوم بتعبئته نموذج إشعار غياب، ويتم اعتماده من مدير إدارته لاحقاً وحالته لقسم الموارد البشرية، ويتم خصم ذلك اليوم من رصيد إجراته الإلزامية أو الاعتيادية ، وفي حال استنفادها يخضع مرتب يوم واحد عن كل يوم غياب مع عدم احتساب هذا الغياب من أيام الغياب التي تستوجب العقوبة .

٤. يعتبر انقطاع الموظف عن عمله سبباً موجباً لاتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه، فإذا تخلف عن الحضور لعمله دون إذن مسبق أو عذر مقبول يقوم رئيسة المباشر بتعبئته نموذج إشعار غياب واعتماده من مدير إدارته وحالته لقسم الموارد البشرية، كما أنه بالإضافة إلى اتخاذ الإجراءات التأديبية



بحقه وفقاً للأحكام هذا النظام يخصه من مرتبه الإجمالي الشهري ما يعادل عدد الأيام التي تغيب فيها عن العمل.

٥. يتم إنهاء خدمة الموظف في حال انقطاعه عن العمل دون إذن مسبق أو عذر مقبول خلال السنة الواحدة لمدة تزيد عن (١٥) يوماً متصلة أو (٣٠) يوماً متقطعة على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بعد انتهاء نصف المدة، وفي حال إبداء الموظف لأي عذر خلال مهلة لا تزيد عن (٣٠) يوماً من انتهاء خدمته، يتم إحالته إلى لجنة التحقيق للتحقق من صحة هذا العذر وجديته واتخاذ القرار المناسب بحقه حسب المادة (٨٠) الفقرة (٧) من نظام العمل.

استخدام المركبات الرسمية:

المادة (٣٦)

١. عدم السماح لأي موظف بقيادة أية مركبة ما لم يحمل رخصة قياده ملائمة لقيادة وفق متطلبات الجهات المعنية في المملكة، وتحمل الجمعية تكاليف إصدار وتجديـد رخص القيادة لمن يتطلب عمله قيادة المركبات.

٢. يجب على الموظف عند استخدامه لأية مركبة توخي الحيطة والحذر واتباع إرشادات ومعايير التشغيل والسلامة المعتمدة، كما يجب عليه إعلام رئيسه المباشر أو الجهة المعنية عن أي حادث أو عـلـل أو خـلـل فـي أي مـن هـذـه المـرـكـبـات.

٣. على الموظف عند استلامه لأية مركبة التوقيع على أنموذج استلام عهدة مركبة إقراراً منه بمسؤوليته عنها خلال فترة الاستخدام

٤. يتم اتخاذ إجراءات تأديبية تجاه كل موظف فيما إذا استخدم لأية مركبة استخداماً غير ملائم أو غير آمن أو يشوبه الإهمال أو التحرّب.

٥. يتحمل الموظف تسديد مبالغ المخالفات المرورية عند حدوثها بسبب إهماله أو تقصيره في اتباع التعليمات المرورية، وفي حال قامت الجمعية بسدادها فإنها تخصم من راتبـة الشـهـرـيـ.



٦. يتم تسجيل المركبة باسم المستخدم الفعلي لها على النظام الإلكتروني في موقع وزارة الداخلية متى دعت الحاجة لذلك.

ملكية الجمعية:

المادة (٣٧)

١. يتحمل الموظف مسؤولية المحافظة على جميع الممتلكات والممواد والمعلومات الخاصة بالجمعية التي تصرف له أو التي تكون بحوزته أو تحت عهده، وعليه الامتناع عن استخدامها بشكل شخصي دون موافقة مسبقة من الجهة المعنية.

٢. في حال تسبب الموظف بأي ضرر مقصود أو عن إهمال وقصير لأية ممتلكات خاصة بالجمعية، فإنه يحق للجمعية خصم المبلغ اللازم من راتب الموظف لصلاح ذلك الضرر على ألا يزيد الخصم عن أجر (٥) أيام في كل شهر.

٣. يحق للجمعية إذا اقتضت الحاجة أن تخصم من راتب الموظف ومستحقاته تكاليف أيّة مواد المتم إعادتها أو إتلافها للجمعية عند طلبها، كما يكون لها الحق لها باتخاذ ما تراه مناسباً لاستعادة ممتلكاتها أو حمايتها.

٤. يجب على الموظف عند انتهاء خدماته من الجمعية إعادة كافة الممتلكات الخاصة بها المسجلة عهدة عليه بحوزته، والحصول على شهادة إخلاء طرف قبل التسليم النهائي لمستحقات نهاية الخدمة.

بدل انتداب:

المادة (٣٨)

عند تكليف الموظف بمهمة عمل أو حضور برنامج تدريبي ولم تتكفل الجهة المستضيفة بمصاريف سكنه واعاشته وكان مقر المهمة يبعد مسافة تزيد عن (١٥٠) كيلو متراً عن صفيته فإنه يصدر له قرار انتداب بتوصية من مدير إدارته واعتماده من إدارة الجمعية.

المادة (٣٩) يصرف مبلغ (٣٠٠) ريال لليوم الواحد في حال استخدام الموظف سيارته الخاصة في الانتداب شامله بدل سكن ومواصلات وبدل انتداب. ٢. يصرف مبلغ (٣٠٠) لليوم الواحد في حال



استخدام الموظف لسيارة العمل شاملة بدل سكن وبدل انتداب. ٣. لا يتم انتداب الموظف لأكثر من (٦٠) يوما في السنة سواء أكانت متصلة أم متفرقة.

استقدام أسرة الموظف:

المادة (٤٠)

يتم السماح باستقدام أسرة الموظف غير السعودي على بند الدوام الكامل بعد استيفاء الشروط التالية: ١. لا يقل راتبه الأساسي عن (٣٠٠) ريال. ٢. لا يقل تقرير الأداء الوظيفي له عن (٩٠٪) في آخر سنة وظيفية. ٣. موافقة إدارة الجمعية على طلب الاستقدام. لا يترتب على استقدام أسرة الموظف أية مسؤوليات أو التزامات مالية تتحملها الجمعية بما في ذلك بدل السكن والتأمين الحالي لأسرة الموظف.

المادة (٤١) يحق لإدارة الجمعية منح زيادة استثنائية في راتب الموظف الكفاءة بما لا يزيد عن آخر زيادة سنوية حصل عليها كما يحق لها منحه مكافأة مقلوبة لا تزيد عن نصف راتب شهر في السنة الواحدة حسب توصية مدير إدارته كتشجيع له على أدائه المتميز.

توكيل استلام المستحقات المالية:

المادة (٤٢) يحق للموظف توكيل من يراه مناسبا لاستلام مكافآته او مستحقاته المالية عند عدم تمكنه من الحضور لاستلامها بوكالته شرعية من المحكمة.

ساعات العمل والاجازات:

المادة (٤٣)

١. تكون ساعات العمل اليومية بمعدل (٨) ثمان ساعات على فترتين صباحية ومسائية ولمدة خمسة أيام عمل أسبوعيا أو بحسب ظروف ومتطلبات العمل في الجمعية.

٢. الجمعة والسبت هما يوما الراحة الأسبوعية للموظف بأجر كامل مع الأخذ في الاعتبار ما تضمنته الفقرة رقم (١) من المادة الثانية أعلاه.

٣. يستحق الموظف عن كل عام إجازة سنوية لمدة (٣٠) ثلثين يوما بأجر كامل، على أن يتمتع



الموظف بإجازته في سنة استحقاقها، وللجمعية أن تحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل (١٥) خمسة عشر يوم اضطراري .

٤. يحق للموظف بعد موافقة إدارة الجمعية أن يؤجل إجازته السنوية أو أيامها منها إلى السنة التالية، ولإدارة الجمعية حق تأجيل إجازة الموظف بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل لمدة لا تزيد عن (٩٠) يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة الموظف كتابة ، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

٥. للموظف الحق في إجازة بأجر كامل في عيد الفطر لمدة (٨) أيام، وعيد الأضحى لمدة (١٠) أيام واحد ليوم الوطني للمملكة العربية السعودية.

٦. للموظف الحق في حال ثبوت مرضه إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوم التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواءً أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، ويقصد بالسنة الواحدة، السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.

٧. للموظف الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له، وخمسة أيام في حالة زواجه أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه "لا قدر الله" كما يحق للجمعية أن تطلب الوثائق المؤيدة لحالات المشار إليها.

٨. للموظفة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، تبدأ بحد أقصى بأربعين أسبوعاً قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بناء على شهادة طبية مصدقة من جهة صحيحة.

٩. يحق للموظفة عندما تعود إلى مزاولتها عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ فترة أو فترات للاستراحة بقصد إرضاع مولودها لا تزيد في مجموعها عن الساعتين في اليوم الواحد، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية.



١٠. يحق للموظفة في حالة وفاة زوجها " لا قدر الله " إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة.
١١. يحق لإدارة الجمعية استدعاء الموظف من إجازته المرخص له بها والعودة إلى العمل قبل انتهاء مدتها إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك ، وفي هذه الحالة تعاد المدة المتبقية من الإجازة إلى رصيد إجازته.
١٢. يحق للموظف بعد بدء إجازته وفي حالة خاصة بعد موافقة إدارة الجمعية طلب قطع الإجازة والعودة إلى العمل على أن تعاد المدة المتبقية من الإجازة إلى رصيد إجازته.

إجازة الحج :

المادة (٤٤)

يمنح موظف الدوام الكامل إجازة لأداء فريضة الحج براتب لمدة عشرة (١٠) أيام تبدأ من اليوم السادس من شهر ذي الحجة لأداء مناسك الحج كل خمس سنوات.

إجازة الامتحانات:

المادة (٤٥)

يمنح موظف الدوام الكامل إجازة للأيام الفعلية للامتحانات براتب الجمعية على أن يحضر ما يثبت أدائه الامتحانات كامل، وذلك بعد موافقة إدارة الإجازة الاستثنائية:

المادة (٤٦)

يمنح موظف الدوام الكامل إجازة استثنائية عند وجود ظروف تستدعي ذلك في حالة عدم وجود رصيد من الإجازة الاعتيادية أو عدم كفاية الرصيد ، وتكون بدون راتب، ولا يتم صرف تذاكر سفر، كما لا تتحسب مدة الإجازة من خدمته فيما زاد على (٢٠) يوماً كما يتحمل الموظف أجر اشتراك التأمينات الاجتماعيات عن تلك المدة، ويشترط لذلك موافقة الجمعية.



أحكام عامة في الإجازات:

المادة (٤٧)

١. لا يحق للموظف أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا النظام أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا ثبت أن الموظف خالف ذلك فيحق للجمعية أن تحرم الموظف من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما سبق أن أخذه من الجمعية.

٢. يلتزم الموظف بالحضور لمقر عمله فور انتهاء إجازته والقيام بمهام الموكلة إليه.

٣. إذا تخلف الموظف عن الحضور لمقر عمله بعد انتهاء إجازته دون إذن مسبق أو عذر مقبول فإنه وبالإضافة إلى اتخاذ الاجراءات التأديبية بحقه يخصم من راتبه الأساسي الشهري ما يعادل عدد الأيام التي يتغيب فيها عن العمل.

المادة (٤٨)

لا يحق للموظف الحصول على إجازة اعتيادية إلا بعد انقضاء (١١) شهراً من بداية عقده.

المادة (٤٩)

يعين على الموظف عند عودته من أية إجازة ماعدا الإجازات الرسمية تحرير خطاب مباشرته للعمل بعد الإجازة.

تذاكر السفر:

المادة (٥٠)

.. يستحق موظف الدوام الكامل غير السعودي قيمة تذكرة سفر على الدرجة السياحية ذهاباً وعوده على رحلة مباشرة أو غير مباشرة إلى بلده أو أقرب مطار إليه، وتحسب هذه القيمة على أساس أقل سعر معلن عنه من شركات الطيران أو الوكالات السياحية في وقت نهاية عقده وليس سفره، وذلك بعد نهاية سنتين وظيفيتين من عقده من ضمنها إجازته السنوية، ولا يدخل فيها الإجازات الاستثنائية، وفي حالة اقتضت حاجة العمل بقاء الموظف أو عند عدم رغبته في السفر يتم إعطاؤه قيمة التذكرة كاملة.



٥. يستحق الموظف مبلغاً مقداره (٣٠) ريال قيمة المواصلات من سكنه إلى المطار والعكس في بلده.

المادة (٥١)

يمنح موظف الدوام الكامل غير السعودي تذكرة سنوية على الدرجة السياحية كمكافأة لمن تنطبق عليه شروط استقدام أسرته ولا يرغب في استقدامها، ولا يعوض عنها عند رغبته في السفر.

المادة (٥٢)

تلتزم الجمعية بتدريب وتطوير مواردها البشرية للتنمية وتعزيز قدراتهم بما يخدم أهدافها وأحتياجاتها.

المادة (٥٣)

يستمر صرف أجر الموظف طيلة فترة التدريب أو التأهيل، وعند عقد البرنامج التدريبي خارج صفينه يتم صرف مستحقات انتداب له.

المادة (٥٤)

يحق لإدارة الجمعية أن تنهي تدريب الموظف وأن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك، وذلك في الحالات الآتية:

١. إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيله أنه غير جاد في ذلك.
٢. إذا قرر الموظف إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مقبول.

الوقاية والسلامة:

المادة (٥٥)

من منطلق حرص الجمعية على موظفيها من الأخطار والحوادث في مقر العمل تتخذ الجمعية التدابير التالية:

١. الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها
٢. حظر التدخين بشكل نهائي.



٣. تأمين أجهزة الإطفاء الحريق وكاشطات للدخان وتحديد منافذ للنجاة في حالة الطوارئ.
 ٤. إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة كاملة مع توفير المطهرات.
 ٥. توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال.
 ٦. توفير دورات مياه بالمستوى الصحي المطلوب.
 ٧. تنمية الوعي الوقائي للموظفين
 ٨. التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة.
- معاينه الحوادث وتسجيلها واعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها.
٩. تأمين خزانة اسعافات أولية تحوي كميات كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات.
 ١٠. إلزام المنظمين لأي برنامج جماهيري بتعريف بمنافذ النجاة واليه والإخلاء قبل بدء العمل.

المخالفات والجزاءات

السياسة العامة:

المادة (٥٦)

١. تلتزم الجمعية بإجراءات تأدبية عادلة موحدة تتسم بالحياد الفوري للحد من السلوكات غير المرضية في بيئة العمل.
٢. كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام أو لا يلتزم بأخلاقيات المهنة أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازء تأدبيا.
٣. لا يعني الموظف من الجزاء التأديبي إلا إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذا لأمر صدر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر.
٤. لا يحق توقيع أي جزاء تأديبي على الموظف إلا بعد اجراء تحقيق خطيب معه تسعم فيه أقواله ودفاعه.



الجزاءات التأديبية:

المادة (٥٧)

١. الجزاءات التأديبية التي تحق للجمعية توقيعها على الموظف حسب المادة (٦٦) من نظام العمل وفقاً لما يلي:
 - أ. الإنذار.
 - ب. الغرامات.
 - ت. الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمده لا تزيد على سنة.
 - ث. الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر.
 - ج. الفصل من العمل.
 - ح. تأجيل الترقية مدة لا تزيد عن سنة، في حال العمل بها.
٢. لا يعتد بتدريج الجزاءات المنصوص عليها في هذه المادة، ويكون الإدارة الجمعية صلاحية اتخاذ الجزاء المناسب على الموظف حسب حجم وخطورة المخالفة التي ارتكبها.

المادة (٥٨)

يتم معاقبة الموظف إذا بدرت منه أية مخالفة تتعلق بالسلوك أو تنظيم العمل حسب الجدول التالي:

الجزاء					نوع المخالفة	#
المرة الرابعة	المرة الثالثة	المرة الثانية	المرة الأولى			
				فصل بدون مكافأة أو تعويض ارتكاب أمور تؤثر على أمن الدولة واستقرارها أو انتقاص ولاة الأمر والعلماء وترويج الأفكار الهدامة والإشاعات المفترضة .	١	



		تقديمه بيانات أو مستندات غير صحيحة أو مزورة عند التوظيف.	٢
	فصل بدون مكافأة أو تعويض	جمع إعانات أو تبرعات أو نقود بدون إذن.	٣
	فصل بدون مكافأة أو تعويض	اذا تكرر من الموظف فعل يستوجب الانذار النهائي	٤
	فصل بدون مكافأة أو تعويض	الغياب بدون عذر لمدة (١٥) يوما متصلة او (٣٠) يوما متقطعة في السنة الوظيفية الواحدة	٥
	فصل مع المكافأة	اذا صدر بحق الموظف (٥) إنذارات في السنة الوظيفية الواحدة.	٦
	فصل بدون مكافأة أو تعويض	الغياب بدون عذر لمدة (٥) أيام متصلة او (١٥) يوماً متقطعة خلال السنة الوظيفية الواحدة	٧
	فصل مع المكافأة	استغلال واستخدام الوظيفة أو اسم الجمعية لتحقيق أغراض شخصية	٨

٩	القيام بأعمال خاصة وقت الدوام الرسمي بدون إذن إذار مع خصم (٣ أيام) إذار مع خصم (٥ أيام)				
١٠	التسبب في تلف أو ضياع أجهزة أو معدات تخص الجمعية بسبب الإهمال إذار مع دفع (٥٠٪) من القيمة				
١١	إذار نهائي	إذار مع خصم ثلاثة أيام	إذار مع خصم يوم	لفت نظر كتابي	تكرار التغيب عن الدوام بحيث يتجاوز (٣٠٪) من ساعات الدوام المقررة في العقد (خاص بموظف الدوام الجزئي) .
١٢	إذار مع خصم ٥ أيام	إذار مع خصم ثلاثة أيام	إذار مع خصم يوم	إذار	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في مكان العمل .
١٣	إذار مع خصم ٥ أيام	إذار مع خصم ثلاثة أيام	إذار مع خصم يوم	إذار	إثارة المشاكل وتحريض الغير عليها
١٤	إذار مع خصم ٥ أيام	إذار مع خصم ثلاثة أيام	إذار مع خصم يوم	إذار	اللطف بالفاظ نابية أو اساءة الادب مع رؤسائه او زملائه في الجمعية .



١٥	التعليمات التقصير في أداء العمل ، أو عدم تنفيذ إنذار مع خصم ٥ أيام	إنذار مع خصم ٣ أيام	إنذار مع خصم ٣ أيام	إنذار مع خصم يوم	إنذار	الخروج عن آداب الشريعة الإسلامية أو تواجده في أماكن مشبوهة أو ممنوعة نظاماً تسيء لسمعة العمل .
١٦	إنذار مع خصم ٥ أيام	إنذار مع خصم يوم	إنذار مع خصم يوم	إنذار	لفت نظر كتابي	التبسبب في تلف أحد أو ضياع مستندات تخص العمل أو استعمالها لأغراض خاصة دون إذن
١٧	إنذار مع خصم ٣ أيام	إنذار مع خصم يوم	إنذار	لفت نظر كتابي	إساءة استخدام أجهزة ومعدات الجمعية بسبب الإهمال	١٨
١٩	إنذار مع خصم يومين	إنذار مع خصم يوم	إنذار	لفت نظر كتابي	تكرار الخروج أثناء الدوام الرسمي بدون استئذان	٢٠
٢٠	إنذار مع خصم يومين	إنذار مع خصم يوم	إنذار	لفت نظر كتابي	رفض العمل خلال الإجازات الأسبوعية أو الانتداب عند التكليف الرسمي بذلك .	

٢١	التأخير في تسليم المبالغ المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة.	إنذار مع خصم يومين	إنذار مع خصم يوم	إنذار	لفت نظر كتابي
٢٢	التدخل دون وجه حق في أي عمل ليس من اختصاصه أو لم يعهد به إليه من الإدارة .	إنذار مع خصم يومين	إنذار مع خصم يوم	إنذار	لفت نظر كتابي
٢٣	التوارد في مكان العمل في غير أوقات الدوام الرسمي دون تكليف رسمي أو دون مبرر أو موافقة الإدارة .	إنذار مع خصم يومين	إنذار مع خصم يوم	إنذار	لفت نظر كتابي
٢٤	النون أو الغفوة أثناء وقت الدوام الرسمي	إنذار مع خصم يوم	إنذار	لفت نظر كتابي	لفت نظر شفوي
٢٥	تناول وجبات الطعام في مكان العمل أثناء الدوام الرسمي بشكل فردي أو جماعي .	إنذار مع خصم يوم	إنذار	لفت نظر كتابي	لفت نظر شفوي
٢٦	التدخين في الجمعية .	إنذار مع خصم يوم	إنذار	لفت نظر كتابي	لفت نظر شفوي

٢٧	مخالفة التعليمات الصحية وأنظمة السلامة المتعلقة بمكان العمل .	لفت نظر كتابي	لفت نظر كتابي	إنذار مع خصم يوم		
٢٨	قراءة الصحف والمجلات وسائل المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة وتصفح المواقع الإلكترونية غير ذات الصلة بالعمل وواجباته	لفت نظر كتابي	لفت نظر كتابي	إنذار مع خصم يوم		
٢٩	تكرار المخالفات المرورية على الموظف .	لفت نظر كتابي	إنذار	إنذار مع خصم يوم	إنذار	إنذار
٣٠	الغياب دون تقديم إجازة رسمية	لفت نظر كتابي	إنذار	إنذار مع خصم يومين	إنذار مع خصم ثلاثة أيام	



المادة (٥٩) .

وفي حالة تكرار الموظف للمخالفة لأكثر من (٤) مرات يتم تكرار الجزاء حسب المرة الرابعة في الجدول أعلاه .

٢. في حالة قيام الموظف بمخالفة لم ينص عليها هذا النظام تقوم إدارة الجمعية بتقدير الجزاء المناسب لتلك المخالفة.

التحقيق:

المادة (٦٠)

يتم التحقيق مع الموظف إذا صدر منه ما يوجب ذلك، ويسجل في محضر كتابي، بحيث تتم الكتابة من إدارة الجمعية أو إدارة الموظف إلى مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية لطلب التحقيق مع الموظف مع إيضاح نوع المخالفة المطلوب التحقيق فيها.

١. تقوم لجنة التحقيق برفع نتائج التحقيق والتوصيات إلى إدارة الجمعية لاعتمادها.
٢. يتم تطبيق العقوبة على الموظف بعد اعتمادها من إدارة الجمعية.

التظلم والشكوى:

المادة (٦١)

يحق للموظف رفع تظلمه إلى إدارة الجمعية عند شعوره بالظلم من أي طرف آخر في العمل بما فيها إدارته على أن يتم توضيح سبب التظلم وشرح مبرراته بوضوح، على أن تقوم إدارة الجمعية بالرد على تظلمه خلال مدة أقصاها أسبوعان من تاريخ تظلمه.

المادة (٦٢)

١. يحق للموظف أن يتقدم لإدارة الجمعية بتظلم خلي يتعلق بتقرير تقويم أدائه السنوي وكذلك التظلم من



القرارات الصادرة بفرض الجزاءات التأديبية بحقه.

٥. يحق للموظف أن يتقدم لإدارة الجمعية بأية شكوى تتعلق بالعمل، ومنها الإساءة الجسدية، الكلام البذيء، ترويج وإطلاق الإشاعات، الاستخاف بالموظفي وبآرائه، المضايقات اللفظية أو الكتابية ونحوها.

المادة (٦٣)

تنتهي خدمة الموظف بالجمعية في الحالات التالية:

١. الاستقالة.
٢. عدم القدرة الصحية على أداء العمل.
٣. الاستغناء عن خدماته لعدم الكفاءة الوظيفية.
٤. الفصل من الخدمة بقرار تأديبي.
٥. عدم تجديد عقد الموظف لعدم الحاجة إلى خدماته.
٦. الانقطاع عن العمل دون عذر مقبول لمدة تزيد عن (١٥) يوماً متصلة أو (٣٠) يوماً متقطعة خلال السنة.
٧. التقاعد .
٨. الوفاة.
٩. ما سبق ذكره في هذه المواد وله علاقة بإنهاء خدمة الموظف.

المادة (٦٤)

عند رغبة الموظف في الاستقالة من العمل قبل انتهاء عقده يجب عليه أن يقدم استقالته كتابية مع مهلة تحددها بما لا تتجاوز (٩٠) يوماً من تاريخ توقيته عن العمل، ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بالقرار الصادر بقبول استقالته.

المادة (٦٥)



تجرى مقابلة شخصية مع كل موظف يستقيل من عمله أو يتقدم بطلب عدم تجديد عقدة مع الجمعية ، وذلك بهدف جمع بيانات عن نقاط الضعف المحتملة في أنظمة العمل المتبعة بالجمعية، والعمل على الاستفادة من هذه البيانات لتحسين السياسات أو الممارسات أو الأنظمة أو العمليات في المستقبل والمحافظة على الكوادر البشرية وتعزيز ولائهم.

المادة (٦٦)

يتم إحالة الموظف على التقاعد وصرف جميع مستحقاته نظاماً عند بلوغه (٦٠) سنة هجرية ولادارة الجمعية الحق في التمديد بعقد سنوي للموظف على ألا يتجاوز عمره (٦٨) سنة هجرية حسب المادة (٧٤) الفقرة (٤) من نظام العمل.

المادة (٦٧)

في حالة وفاة الموظف على بند الدوام الكامل يصرف لورثته جميع مستحقاته وراتب الشهر الذي توفي فيه كاملاً، كما تتحمل الجمعية جميع نفقات دفن الموظف غير السعودي في المملكة أو نقل جثمانه وأفراد أسرته إلى بلده.

تصفيية الحقوق:

المادة (٦٨)

١. يصرف للموظف على بند الدوام الكامل جميع مستحقاته إذا أمضى سنتين وظيفيتين من ضمنها إجازته السنوية ولا تدخل فيها الإجازات الاستثنائية.
٢. نصف راتب عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وراتب شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتحذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحق المكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل (حسب المادة ٨٤ من نظام العمل).
٣. راتب عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها ، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها ، كما يستحق راتب الإجازة عن السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.



٤. في حالة الاستقالة يستحق ثلث المكافأة بعد خدمته لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد

عن خمس سنوات، ويستحق ثلاثة إذا زادت مدة خدمته عن خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر (حسب المادة ٨٥ من نظام العمل).

٥. تذكرة سفر ذهاب فقط لغير السعوديين على الدرجة السياحية حسب السعر وقت سفره للموظف وزوجته وأثنين من أولاده إذا قضى سنتين وظيفيتين

٦. مبلغ مقطوع مقداره (٣٠) ريال قيمة المواصلات من سكنه إلى المطار والعكس في بلدده.

٧. في حال إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل.

إخلاء الطرف

(المادة ٦٩)

يمنح الموظف إخلاء طرف بعد تسليميه لجميع العهد التي في حورته والتأكد من تصفيته جميع حساباته المالية (قروض، إيجار سكن، أقساط) سواء لدى الجمعية أو لدى أيّة جهات أخرى.

شهادة خدمة

(المادة ٧٠)

يحق للموظف طلب شهادة خدمة يوضح فيها تاريخ التحاقه بالجمعية وتاريخ انتهاء علاقته بها ومهنته ومقدار الراتب الأخير.

أحكام ختامية

(المادة ٧١)

تم مراجعة وتحديث هذا النظام بشكل سنوي، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك بموجب فريق عمل يتم تشكيله من إدارة الجمعية.

(المادة ٧٢)



يوضع هذا النظام على الموقع الإلكتروني للجمعية، ويعمم بذلك على جميع الموظفين للاطلاع عليه.

اعتماد مجلس إدارة الجمعية للائحة في محضر اجتماع رقم (٧٦) بتاريخ ٢٠٢٣/٠٤/٠١ م في دورته

الثانية ، وتحل هذه اللائحة محل جميع لوائح الموارد البشرية الموضوعة سابقاً

#	الاسم	المنصب	التوقيع
١	هادي عايض العارضي	رئيس مجلس الإدارة	
٢	حسين محمد المطيري	نائب رئيس مجلس الإدارة	
٣	محمد هليل المطيري	المشرف المالي	
٤	ناصر سعود المطيري	عضو مجلس الإدارة	
٥	باسم عبد الرحمن المطيري	عضو مجلس الإدارة	
٦	عبد الله بدير المطيري	عضو مجلس الإدارة	
٧	مرزوق غانم المطيري	عضو مجلس الإدارة	

