



# اللائحة التنظيمية للموارد البشرية

الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بالمندق

إعداد

تمكين للدراسات والإستشارات

٢٠٢٤٤٣ / ٢١٢١م



# اللائحة التنظيمية للمؤسسة

## مقدمة

حمدًا لله وصلاةً على رسول الله وعلى آله وصحبة ومن والاه ثم أما بعد.

مما لا يدع مجالاً للشك فإن أي كيان أو جهاز يعتمد من أجل المحافظة عليه وتطوирه أن يحتوي على تنظيم إداري جيد يستجيب لمتطلبات النشاط الذي يقوم به. فذلك يعتبر حجر الأساس نظراً لأن تجميع الجهود وتوحيدها يتطلب الكثير من التعاون والإدراك مع ضرورة التنسيق والتسلسل حتى يمكن الوصول إلى أفضل النتائج ويتم تحقيق الأهداف.

وحيث إن إدارة الجمعية تتطلع بأخلاص وتفان إلى رفع مستوى الأداء داخل الجمعية لكي تقدم في مصاف الجمعيات الكبرى المحلية يجب أن تحوي نظاماً داخلياً تتحول به ومن خلاله إلى نظام مؤسسي لا يعتمد على الاجتهادات الفردية بحيث يتمكن جميع العاملين داخل الجمعية و الذين يتطلعون قبل أي شيء لإضافة أعمالهم الخيرية لميزان حسناتهم من خلال أداء واجباتهم الوظيفية على أحسن وجه وبشكل يساعد على اختصار الوقت والجهد، وذلك لأن يتفهم كل من هم واجباته ومسؤولياته وبالتالي تسير الإجراءات داخل الجمعية بطرق واضحة ومبسطة حتى يمكن للمؤسسين في الإدارة التنفيذية أن يعطوا المزيد من وقتهم وجهدهم للتخطيط والتطوير والمتابعة والتوجيه وانطلاقاً من هذه القناعة التي توفرت لدى كافة أعضاء الإدارة وعزمهم على الرقي بمستوى الجمعية وتطوير أدائها وخدماتها التي تقدم لفئات معينة جرى إعداد هذه اللائحة التنظيمية الداخلية التي يؤمن بعمل أن تضع نظاماً محكماً لجميع الأعمال والعلاقات الداخلية وتنظم سير العمل وتعمل على تطويره.



الصفحات	المحتويات	
٢	المقدمة والتأسيس ( الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بالمندق )	
٦	النبذة التعريفية	
٨	تعريفات عامة	بـ بـ بـ
٨	أولاً: الهدف من الدليل	
٩-٨	ثانياً: تعريفات عامة	بـ بـ بـ
١٠	الحقوق والواجبات	
١٠	أولاً: واجبات الجمعية وحقوق الموظف	
١١	ثانياً: واجبات الموظف	
١٢	ثالثاً: الأعمال المحظورة على الموظف	

١٣	علاقة قواعد العمل	
١٣	أولاً: مواعيد العمل وضوابطه	
١٤	ثانياً: قواعد الحضور والانصراف	
١٥	ثالثاً: الأجر	
١٦	رابعاً: العمل الإضافي	
١٨	خامساً: التكليف الوظيفي والتعامل مع لوحة الإعلانات	
١٨	سادساً: الانتداب ورحلات العمل	
٢٠	سابعاً: المزايا العينية والبدلات النقدية	
٢١	ثامناً: انتهاء الخدمة وإنهايتها وضوابطها	
٢٢	تاسعاً: مكافأة نهاية الخدمة وضوابطها	
٢٧	عاشرأً: المكافآت	
٣١	الحادي عشر : لجنة التأديب والظلم وضوابطه	
٣٥	الإجازات	
٣٥	أولاً: الإجازة السنوية وضوابطها	
٣٦	ثانياً: إجازة الأعياد والمناسبات	
٣٧	ثالثاً: الإجازة الخاصة	
٣٧	رابعاً: الإجازة الاضطرارية	
٣٩	خامساً: الإجازة المرضية وإجازة الحج	
٣٩	سادساً: إجازة الامتحان الدراسية	
٣٩	سابعاً: الإيقاف من قبل السلطات الحكومية	
٤٠	ثامناً: العودة من الإجازة	

٤٢	الباب الخامس : الوقاية والرعاية
٤٣	أولاً: الوقاية والسلامة
٤٤	ثانياً: الرعاية الطبي
٤٥	ثالثاً/ إصابات العمل وأمراض المهنة
٤٦	ثالثاً: الرعاية والخدمات الاجتماعية
٤٧	رابعاً: أحكام خاصة بتشغيل النساء
٤٨	الباب السادس : تنظيم طبيعة العمل
٤٩	أولاً: ملف الموظف
٥٠	ثانياً: حفظ الوثائق الرسمية
٥١	ثالثاً: الاستعلام عن موظف سابق
٥٢	رابعاً: التوظيف
٥٣	خامساً: عقد العمل
٥٤	سادساً: تقارير الأداء
٥٥	سابعاً: الترقيات والعلاوات
٥٦	ثامناً: التدريب والتأهيل
٥٧	تاسعاً: تقييم الأداء
٥٨	عاشرأً/ سلم الرواتب
٥٩	الباب السابع : ملحق الجزاءات
٦٠	الباب الثامن: أحكام ختامية

٩٩

## نبذة تعرٍفية عن الجمعية

الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة المندق

اسم المنشأة

مجاہد بن صالح الکناني

المسؤول

محافظة المندق

المركز الرئيسي

عدد مراكز الاشراف 2 / عدد الدور و المجمعات 32

الدور والمراكز

92

مجموع عدد العاملين

89

عدد السعوديين بينهم

مدينة الباحة - محافظة المندق

العنوان

تعلیم کتاب الله تعالى

النشاط

<https://www.diaaquran.org>

الموقع الالكتروني

”



## النشأة والتأسيس

تقع جمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم في محافظة المندق وهي جمعية خيرية أهلية تحت إشراف ( وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ) بالالمملكة العربية السعودية وقد صدرت الموافقة على تأسيسها بتاريخ: 1415/14/08 هي مسجلة برقم ( 3560 ) والمؤسسين لها ( 9 ) أعضاء.

## منطقة خدمات الجمعية:

خدم الجمعية محافظة ( المندق ) والقرى والمراکز التابعة لها، وتحظى الجمعية مساحة ( 650 ) كم<sup>2</sup> وتضم أكثر من ( 125 ) قرية وهجرة وحدودها الإدارية (محافظة بني حسن جنوباً ومحافظة القرى شرقاً ومحافظة مكة المكرمة شمالاً) لها حيث يبلغ تعداد سكانها أكثر من ( 33.319 ) نسمة إحصاء عام 2014 م.



# الباب الأول : تعريفات عامة

## أولاً/ الهدف من الدليل

مادة (1):

تهدف هذه اللائحة إلى تنظيم العمل بالجمعية وتنظيم العلاقات بين الجمعية وبين العاملين بها بما يحقق مصلحة كافية للأطراف ليكون الكل على بينة من أمره عارفاً متفهماً لالتزاماته وواجباته حيث يصدر مجلس الإدارة قراراً باعتمادها وتنفيذها وتسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية ماعدا الأشخاص الذين يتعاقدون مع الجمعية بصفتهم مستشارين أو خبراء أو لأعمال عارضه لمدة محدودة أو لغرض محدد أو لدوام جزئي.

## ثانياً: تعريفات عامة

مادة (2): يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة

أمام كل منها على النحو التالي :

- أ. الجمعية : الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة المندق.
- ب. مجلس الإدارة: مجلس إدارة الجمعية.
- ج. الوزارة : وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- د. اللائحة : اللائحة التنظيمية الداخلية الخاصة بالجمعية.
- ه. الموظف : هو كل شخص يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر ولو كان بغير دأب من نظرها.

و. الأجر: هو الأجر الفعلي والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفقاً لحكم المادة الثانية من نظام العمل.

ز. النظام: يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/46 وتاريخ 1436/6/5هـ.

**مادة (3):** التقويم المعمول به في الجمعية هو: التقويم الميلادي في التعاملات الـاليـة والإدارية.

**مادة (4):** تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل في ما لا يتعارض مع الأحكام وـالشروط الأفضل للموظف الواردة في العقد.

**مادة (5):** تطبق أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/46 وتاريخ 1436/6/5هـ ولائحته التنفيذية و القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة، ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/33 وتاريخ 1421/9/3هـ، ولائحة الجمعيات و المؤسسات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (61) وتاريخ 1437/2/19هـ.

**مادة (6):** للجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس الإدارة وبما لا يخالف الأنظـمة المعمول بها في البلد.

**مادة (7):** تطاع الجمعية الموظف عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عـدة العـمل.





# الباب الثاني: الحقوق والواجبات

## واجبات الجمعية وحقوق الموظف

#### مادة(8): تلتزم الجمعية بما يلي

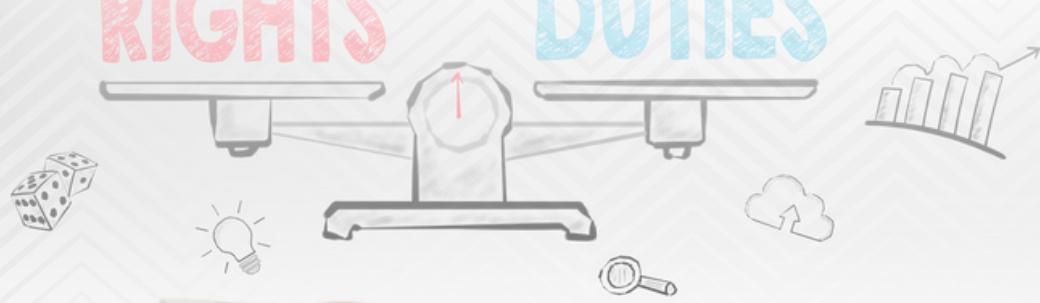
1. معاملة موظفيها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
  2. أن تعطي الموظفين الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.
  3. أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن تعطي السلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض.
  4. أن تدفع للموظف أجرته في الزمان (نهاية كل شهر ميلادي) والمكان الذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقتضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
  5. إذا حضر الموظف لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمها بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
  6. على الجمعية أو وكيلها أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول أية مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل، فمن وجدت لديه تطبق بحقه العقوبات الشرعية والجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.
  7. تلتزم الجمعية بجميع حقوق الموظف المنصوص عليه في العمل.
  8. تلتزم الجمعية بمنح الموظفين الحقوق المستحقة لهم والمنصوص عليها في اللائحة.
  9. الجمعية مسؤولة عن توفير متطلبات الصحة والسلامة للموظفين أثناء العمل حسب معايير الصحة والسلامة المطلوبة.

## واجبات الموظف

### مادة (9) واجبات الموظف :

1. مراعاة الأخلاق الإسلامية والعادات والتقاليد في تصرفاته مع من تربطه بهم علاقة عمل .
2. التعاون مع زملائه في أداء الواجبات الازمة لضمان سير العمل .
3. المحافظة على صحة وسلامة نفسه وزملائه الموظفين .
4. عدم مناقشة أي معلومات سرية خاصة بالجمعية مع الآخرين سواءً كانوا من داخل الجمعية أو خارجها ، إلا في الحالات التي تستدعيها طبيعة إنجاز العمل .
5. مراعاة أحكام هذه اللائحة والقرارات الصادرة من الجمعية تنفيذًا لها .
6. على الموظف أن يحافظ على سمعة الجمعية وأن يتتجنب أي تصرف يؤثر بصورة سلبية عليها.
7. التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
8. إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
9. إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثـر مـن تـاريـخ حدـوث التـغـيـير.
10. العناية بالآلات وبالأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية .
11. الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء عملاء الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.
12. تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه.

## RIGHTS DUTIES



## الأعمال المحظورة على الموظف

#### مادة ( 10 ) الأعمال المحظورة على الموظف :



## الباب الثالث: علاقات قواعد العمل

”

### أولاًً / مواعيد العمل وضوابطه

مادة(11) مواعيد العمل :

1. تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع من الأحد إلى الخميس ويكون يوم الجمعة والسبت هو يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال.
2. أربعون ساعة أسبوعياً بمعدل ثمان ساعات يومياً على مدار السنة لمن يملكون بداعم كامل مع الجمعية.
3. يحق للجمعية بعد قرار من مجلس الإدارة توزيع العمل على فترة واحدة أو فترتين حسب ما تراه مناسباً وذلك على النحو التالي :

الفترتين		الفترة الواحدة	الفترة الواحدة
الوردية الثانية ( الفترة المسائية )	الوردية الأولى ( الفترة الصباحية )		
4-8	9-1	صباحاً	من 9
		عصراً	إلى 5

الفترتين ( خاص بالعاملين في الميدان / معلمين ومعلمات ومسرفيين )	الفترة الواحدة	الفترة الواحدة
الوردية الثانية ( الفترة المسائية )	الوردية الأولى ( الفترة الصباحية )	صباحاً
		من
		عصرأً
		إلى

ويجوز تعديل التوقيت بالتقديم والتأخير في فصول السنة وفقاً لما تراه الإدارة في مصلحة العمل  
4. يجوز للجمعية أن تستبدل بهذا اليوم ببعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع ، في حال الاحتياج  
وعليها أن تمكّنهم منا لقيام بواجباتهم الدينية ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل  
نقيدي إلا في الإضافي فقط

5. يعطى جميع الموظفين الوقت الكافي لأداء الصلوات المفروضة بما لا يقل عن 20 دقيقة ولا  
يزيد عن 30 دقيقة لكل صلاة وتكون الصلاة في أقرب مسجد للجمعية .

6. تكون ساعات العمل في رمضان بمعدل ( 6 ) ست ساعات يومياً ويمكن توزيعها على فترتين  
حسب المصلحة للعمل .

**مادة(12):** يكون حضور العمال إلى أماكن العمل وانصرافهم منها في المواعيد المحددة وفق  
الجداول التي يتعين إعلانها بوضوحها في أماكن بارزة من موقع العمل ، ويجب أن تتضمن هذه  
الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائها ، وإذا كان العمل يتم عن طريق مناوبات وجب بيان  
موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة .

**مادة(13):** يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة أن لا يعمل العامل أكثر من خمس  
ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلوة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو  
ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل وعلى أن لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى  
عشرة ساعة في اليوم الواحد .

## ثانياً/ قواعد الحضور و الانصراف

**مادة ( 14 ) :** يلتزم الموظف بالتقيد بساعات العمل الرسمية ويتوخى عليه إخطار مديره  
المباشر أو من ينوب عنه في حال الغياب أو التأخر عن العمل لأي سبب كان .

**مادة(15):** على العامل أن يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميكانيكية أو السجل المعد  
لهذا الغرض .

**مادة ( 16 ) :** للموظف حق الاستئذان لمدة 5 خمس ساعات خلال الشهر وما زاد على  
ذلك يخصم من الإجازة الإضطرارية كل 8 ساعات تعادل يوم واحد .

**مادة (17) :** لا يجوز للموظف مغادرة مقر عمله أثناء ساعات العمل الرسمية دون موافقة مسبقة من رئيسه المباشر أو من ينوب عنه.

**مادة (18) :** في حال تكررت مخالفات الموظف فيما يخص التقييد بمواعيد العمل ، فإن الجمعية الحق الكامل في تنفيذ أي إجراءات نظامية بحسب ما هو موضح في اللائحة (لائحة المخالفات و الجزاءات المرفقة بهذه اللائحة).

**مادة (19) :** لا يسمح للموظف البقاء في الجمعية خارج ساعات العمل الرسمية إلا في حال الضرورة وبعد موافقة المسئول المباشر أو من ينوب عنه.

**مادة (20) :** على العامل الامتنال للتفتيش متى طلب منه ذلك.

## ثالثاً/ الأجر ور



**مادة (21) :** يعين الموظف على المستوى والدرجة المناسبة لمؤهلاته حسب سلم الرواتب الموضح في هذه اللائحة ويحصل العامل على الأجر المتفق عليه في عقد العمل .

**مادة (22) :** تدفع أجور الموظفين بالعملة الرسمية للبلاد ويتم دفعها خلال ساعات العمل الرسمية وفي مكانه أو تودع في حسابه البنكي وفقاً للأحكام التالية :

1. الموظف ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر .
2. الموظف باليومية أو بالإنجاز يصرف أجره في نهاية الأسبوع .
3. الموظف الذي تنهي الجمعية خدمته يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال أسبوع وفقاً للمادة (88) من قانون العمل .
4. الموظف الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل .

**مادة(23):** إذا صادف يوم الدفع يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق .

**مادة(24) :** يوقع العامل عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض ما لم يكن التسليم الكترونياً .

**مادة(25) :** للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل مدير الجمعية .

## رابعاً/ العمل الإضافي

**مادة(26):** يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به الموظف بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد وال العطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة ، ويعد التكليف من قبل الجمعية من مقتضيات العمل وتحدد اللائحة الضوابط والإجراءات المنظمة لذلك .

**مادة (27) :** يراعى قبل التكليف بالعمل الإضافي ما يلي :

أ. عدم التمكن من إنجاز العمل أثناء الدوام الرسمي .

ب. لا تكون الحاجة للعمل الإضافي نتيجة لقصور أو إهمال من الموظف .

**مادة(28):** تكليف الموظف بالعمل الإضافي بناء على أمر كتابي يصدره المدير التنفيذي يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العامل المكلف بحيث لا تزيد عدد ساعات العمل الإضافي عن 3 ساعات في أيام العمل العادية و 6 ساعات أيام العطل الرسمية وعدد الأيام الازمة لذلك . وتسلم للموظف صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية .

**مادة(29):**

1. تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرًا إضافياً .

2. يحسب ساعات العمل الإضافي لليوم الواحد وفقاً لما يلي :

• الراتب الشهري  $\div 30 =$  الأجر اليومي  $\div 8 =$  أجر الساعة  $\times 1.5 \times$  عدد الساعات = الإضافي ( في أيام الدوام ) .

• الراتب الشهري  $\div 30 =$  الأجر اليومي  $\div 8 =$  أجر الساعة  $\times 2 \times$  عدد الساعات = الإضافي ( في أيام الإجازات ) .

**مادة (30): لاتسري أحكام المادتين (29) ، (33) من هذه اللائحة على الحالات الآتية :**

1. الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.
2. الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
3. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
4. العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.
5. العاملون الذي تنص عقودهم على العمل في الأجزاء أو بالورديات.

**مادة (31) ضوابط العمل الإضافي :**

1. تصرف مستحقات الموظف للعمل الإضافي مع راتب الشهر.
2. الحد الأقصى لساعات العمل الإضافي (24) ساعة خلال الشهر ويجوز الاستثناء بموافقة المدير التنفيذي.
3. يتم اعتماد ساعات العمل الإضافي من قبل المدير التنفيذي بعد تعبئة النموذج المعتمد لذلك.
4. يكون التكليف للموظف للقيام بالعمل الإضافي بناءً على الصالحيات والمهام.
5. لا يجوز للموظف أن يعتمد لنفسه ساعات الدوام الإضافي أيا كانت وظيفته.

**مادة (32) أحكام عامة :**

1. لا يجب على الموظف الخاضع لبدل العمل القيام بأي مهمة في حال كان خارج المحافظة أو المدينة.
2. تعويض الموظف المستحق وفق اللائحة المعتمدة في الجمعية.
3. يتم احتساب ساعتين عمل إضافي على الأقل لأي موظف يستدعي للعمل.

## خامساً/ التكليف الوظيفي والتعامل مع لوحة الإعلانات

### مادة (33) ضوابط التكليف والتدوير الوظيفي :

لا يحق للجمعية نقل الموظف إلى وظيفة أقل من وظيفته السابقة درجةً أو أجراً.

### مادة (34) ضوابط التعامل مع لوحة الإعلانات :

1. يجب نشر أي مذكرات أو إعلانات أو قرارات صادرة من قبل الجمعية على لوحة الإعلانات

2. لا يحق للموظف نشر أي وثائق أو بيانات شخصية على لوحة الإعلانات إلا إذا تمت الموافقة عليها مسبقاً وتم تحديد تاريخ إزالتها من قبل صاحب الصلاحية.

## سادساً/ الانتداب ورحلات العمل

مادة (35): الحد الأعلى للانتداب في السنة (20) يوماً للموظف ويحق للرئيس أو المدير الاستثناء عند الضرورة وبما لا يزيد عن (10) أيام إضافية.

مادة (36): إذا انتدب الموظف لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالتالي:

الانتداب الخارجي	الانتداب الداخلي	بدلات الانتداب	المسمى الوظيفي	م
٣..	لا يوجد		السائقين والحراس	١
٣..	لا يوجد		الموظفين الإداريين	٢
٣..	لا يوجد		مدراء الأقسام الإدارية	٣
٣..	لا يوجد		المدير التنفيذي / العام	٤

1. تؤمن له وسيلة النقل الازمة (حسب اللائحة) من مقر انتدابه وللموظف الحق في التعويض عن التذكرة في حال استخدم وسيلة أخرى.

2. درجة الطيران المستحقة للموظف خلال الانتداب ورحلات العمل الداخلية أو الخارجية ( درجة الضيافة ) .

- أ. تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية .
- ب. يحسب الانتداب الداخلي بعد مسافة 100 كم من مقر عمله.
- ج. يحتسب الانتداب الخارجي بعد مسافة 300 كم ويضاف له يومين إلى مدة الانتداب الرئيسية .
- د. لا تتحسب ساعات عمل إضافية للمنتدب مهما كانت الأسباب والظروف .
- ه. عند تأخر المنتدب لأي سبب كان خارج عن قدرته أو لم يكن سببا فيه تتحسب المدة ضمن الانتداب .
- و. عند انتداب الموظف لمهمتين يفصل بينهما يوم واحد ولا يمكنه الرجوع إلى مقر العمل تتحسب المدة الفاصلة كانتداب .
- ز. الاعتماد والانتهاء من أداء المهمة يتم اعتماده من الرئيس أو المدير التنفيذي .
- ح. تقدم الإثباتات المالية للمنتدب في مدة أقصاها ثلاثة أيام تبدأ من أول يوم دوام له بعد الانتداب وتدفع له المستحقات في مدة أقصاها شهر من تاريخ التقديم .

**مادة (38) :** يستحق الموظف المنتدب علاوة على ما ذكر في المادة ( 38 ) من هذه اللائحة بعد إحضار ما يثبت ما يلي :

- أ. مدفوعات تأشيرات الدخول إلى البلد المنتدب ومصاريف مكاتب الخدمات التي تقوم بذلك .
- ب. رسوم التسجيل للملتقيات والدورات والمؤتمرات أن وجدت .



## سابعاً/ المزايا العينية و البدلات النقدية

مادة(39): المزايا العينية هي :

- تأمينات اجتماعية للتقاعد.

مادة (40):

البدلات النقدية هي:

أ- بدل سكن بمعدل 3 رواتب للمتزوج وراتب شهرين للعزاب اذا رأت الجمعية ذلك .

ب - يؤمن للمتعاقد حسب نص العقد معه تذاكر السفر الجوي الآتية:

1- من موطنه إلى المملكة في بداية مدة العقد أما إذا كان مقينا بالمملكة ونقلت كفالته محليا فتمنح له تذاكر السفر إلى موطن بعد مرور عامين من تاريخ تعيينه إذا رغب في السفر.

2- يستحق المتعاقد المنصوص في عقده على أنه عقد متزوج تذاكر السفر الجوي المشار إليها من المملكة إلى موطنه ذهاباً وإياباً حسبما ينص عليه عقد العمل مع الموظف في حدود ثلاثة تذاكر للمتعاقد وزوجته وأحد أولاده على الدرجة السياحية وتصرف نقداً.

3- اذا كان عقد العمل ينص على ان الموظف غير متزوج واستقدم الموظف اسرته فإن الجمعية غير ملزمة بدفع أي تكاليف مالية .

## ثامناً/ انتهاء الخدمة وإنعاؤها وضوابطها

مادة(42): تنتهي خدمة الموظف في الحالات الآتية :

- أ. انتهاء مدة العقد المحدد المدة .
- ب. استقالة العامل طوعاً من عمله في الجمعية .
- ج. فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين(74),(80) من نظام العمل .
- د. ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (81) من نظام العمل .
- ه. انقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة أو مدةً تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.
- و. عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
- ز. وفاة العامل.
- ح. إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة الموظف غير السعودي أو عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد.
- ط. بلوغ العاملين (60) سنة بالنسبة للعمال (55) سنة للعاملات ما لم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذا السن .
- ي. حصول الموظف على تقدير بدرجة (غير مرضي) في تقريرين متتاليين أو في ثلاثة تقارير غير متصلة حسب تقويم الأداء خلال خمس سنوات .
- ك. إذا ارتكب الموظف إحدى المخالفات المذكورة في اللائحة والتي يحق فيها للجمعية إنتهاء خدماته .

## ضوابط إنتهاء الخدمة

- مادة(42): في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعى ما يلي :
- أ. أن يكون الإخطار خطياً.
  - ب. تقديم الإشعار قبل ثلاثة أيام من تاريخ إنتهاء / انتهاء الخدمة الفعلية.
  - ج. أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام.

د. إذا امتنع الطرف الموجه إليه الإخطار عن الاستلام أو رفض التوقيع يرسل إليه الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه.

هـ. إذا تعذر على أي من الطرفين تقديم الإشعار في الوقت المحدد فيجب على الطرف المعنى تعويض الطرف الآخر عن فترة الإشعار ويكون مقدار التعويض على أساس آخر راتب ويحق للطرف الآخر الإعفاء من التعويض.

**مادة (43):** تعادل لموظف حال إنهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته.

**مادة (44):** تعطي الجمعية للموظف شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (64) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل.

## تاسعاً: مكافأة نهاية الخدمة وضوابطها

1. يستحق جميع موظفي الجمعية مكافأة نهاية الخدمة حسب المادة (84) من نظام العمل.

2. يحرم الموظف من مكافأة نهاية الخدمة في حال فسخ عقده لارتكاب أيٍ من المخالفات المذكورة في المادة (80) من نظام العمل.

3. يتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة حسب مدة خدمة الموظف في الجمعية.

4. يتم احتساب أي جزء في السنة في مكافأة نهاية الخدمة خلال احتساب فترة خدمة الموظف بالجمعية.

**مادة (45):** يستحق الموظف كامل مكافأة نهاية الخدمة في الحالات الآتية:

1. انتهاء خدمة الموظف حسب عقد التوقيع الموقع معه والمحدد المدة.

2. انقطاع الموظف عن العمل لأسباب قاهرة خارجة عن إرادته.

3. إنهاء خدمة الموظف لأي سبب غير وارد بالمادة (80) من قانون العمل.

**مادة (46):** تتحسب مكافأة نهاية الخدمة بناء على آخر راتب استناداً إلى المادة (84) من نظام العمل على النحو الآتي:

مكافأة نهاية الخدمة	عدد سنوات الخدمة
راتب نصف شهر عن كل عام ميلادي	من سنة إلى خمس سنوات
راتب شهر عن كل عام ميلادي	أكثر من خمس سنوات

**مادة ( 47 ) : مكافأة نهاية الخدمة في حال استقالة الموظف :**  
 عند استقالة أي موظف خاضع لعقد العمل، وتقدم بإشعار مسبق بالاستقالة من العمل قبل ( 30 ) يوم على الأقل من انتهاء خدمته، يتم احتساب مكافأة نهاية خدمته استناداً إلى المادة (85) من قانون العمل على النحو التالي :

مكافأة نهاية الخدمة	عدد سنوات الخدمة
لا يستحق	أقل من سنتين
ثلث مبلغ مكافأة نهاية الخدمة	من سنتين إلى خمس سنوات
ثلثا مبلغ مكافأة نهاية الخدمة	من خمس إلى عشر سنوات
كامل مبلغ مكافأة نهاية الخدمة.	أكثر من عشر سنوات

### ضوابط مكافأة نهاية الخدمة

1. يعتمد الأجر الأخير للموظف في حساب مكافأة نهاية الخدمة شاملاً الراتب الأساسي .
2. يتم دفع مكافأة نهاية الخدمة بعد توقيع الموظف على إشعار التسوية النهائية .
3. يجب احتساب رصيد الإجازة المستحقة للموظف عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة .
4. يتولى الموظف المستقيل بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة إكمال إجراءات انتهاء الخدمة
5. يجب على الإدارة المعنية الرجوع إلى المراجع الداخلي عند إعداد كتاب إنتهاء الخدمة للتأكد من الالتزام ببنود ومتطلبات النظام .
6. إذا استقال الموظف ، يجب على مديره المباشر التشاور مع الرئيس والمدير التنفيذي لاتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة وفقاً لجدول المهام والصلاحيات .
7. في حال قبول طلب الاستقالة ، يحدد المدير التنفيذي تاريخ آخر يوم عمل للموظف شاملة فترة الإشعار وله حق الإعفاء منها .
8. على الموظف أن يستمر في عمله حتى التاريخ الذي تحدده الجهة المختصة في الجمعية موعداً لبدء سريان الاستقالة .
9. لا يجوز قبول استقالة الموظف المحال إلى التحقيق أو الموقوف عن العمل حتى يبت في أمره .

## مادة (48) إنهاء الخدمة بالفصل التأديبي :

تنتهي خدمة الموظف بالفصل تأديبياً من خلال فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض عند ارتكابه إحدى المخالفات الآتية والواردة بالمادة (80) :

- إذا وقع من الموظف اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .
- إذا لم يؤد الموظف التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات المعلنة عنها في مكان ظاهر والخاصة بسلامة العمل والموظفيين رغم إنذاره كتابياً .
- إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة .
- إذا وقع من الموظف عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن تبلغ الإدارة الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .
- إذا ثبت أن الموظف لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل .
- إذا كان الموظف المعين تحت الاختبار .
- إذا تغيب الموظف دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من إدارة الشئون الإدارية بالجمعية للموظف بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية .
- إذا ثبت أن الموظف استغل مركزه الوظيفي بطريقه غير مشروعه للحصول على نتائج ومكاسب شخصية .
- إذا ثبت أن الموظف أفشى الأسرار الخاصة بالعمل الذي يقوم به أو أطلع عليه بحكم عمله

## مادة (49) ضوابط إنهاء الخدمة :

- لا يستحق الموظف الذي تنتهي خدمته بسبب عدم الصلاحية في فترة التجربة أو بسبب الفصل التأديبي مكافأة نهاية الخدمة .
- يجب على الموظفين الذين تنتهي خدماتهم في الجمعية تسليم ما بعهدهم من آلات أو معدات أو أدوات أو أجهزة تابعة للجمعية .
- تنتهي خدمة الموظف بوفاته، ويصرف راتبه كاملاً لورثته عن الشهر الذي توفي فيه، كما يصرف له الراتب المستحق عن مدة الإجازة العادلة المستحقة حتى تاريخ وفاته بالإضافة إلى المبالغ المحددة في نهاية الخدمة .
- يحق للرئيس أو المدير التنفيذي استثناء بعض الموظفين وتمديد فترة الخدمة لهم لفترة محددة، بناء على حاجة الجمعية لخدمات الموظفين الذين بلغوا سن التقاعد .

## مادة ( 50 ) حالات إنهاء الخدمة لأسباب طارئة :

مع مراعاة المادتين ( 75 ) ( 80 ) من نظام العمل ، فإن خدمة الموظف تنتهي بالجمعية لأحد الأسباب الآتية :

1. ترك الموظف العمل في الحالات الواردة في المادة ( 81 ) من نظام العمل .
2. انقطاع الموظف عن العمل بسبب المرض لمدة تزيد عن مدة الإجازة المرضية المسموح بها بموجب المادة ( 82 ) من نظام العمل .
3. إلغاء السلطات الحكومية رخصة أو إقامة الموظف غير السعودي أو عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد .
4. استحالة تنفيذ العقد .
5. التصفية والإغلاق النهائي للجمعية .

## مادة ( 51 ) الإقالة والاستقالة :

1. للموظف إن يقدم استقالته من وظيفته شرط أن تكون بخطاب مؤرخ وموارد من مديره المباشر وصورة إلى إدارة الموارد البشرية وتتضمن السبب وتاريخ الاستقالة ، ويجب البت فيها خلال أسبوع من تاريخ تقديمها و إلا اعتبرت الاستقالة مقبولة .
2. يستثنى من المادة السابقة ، إذا كانت الاستقالة معلقة بشرط أو مقتربة بقيد ، وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة الموظف إلا بتضمين قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه .
3. يجوز خلال مدة طلب الاستقالة تأجيل قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخبار الموظف بذلك على أن لا تزيد مدة التأجيل على شهر في حال قبول الإستقالة بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوما كإشعار .

## مادة (52) أحكام عامة :

1. تمنح شهادة خدمة للموظف المنتهية خدمته بالجمعية بعد تسديد كل المستحقات المتعلقة به وتسليمها شهادة براءة الذمة موقعة وتوضح شهادة الخدمة آخر منصب وظيفي شغله الموظف والمدة التي قضتها بالجمعية .
2. يتم اعتماد تاريخ الميلاد المذكور في جواز السفر بالنسبة لغير السعوديين وفي بطاقة الأحوال المدنية للسعوديين عند التعين ولا يعتد بتعديل تاريخ ميلاد الموظف فيما بعد لا تكبيراً ولا تصغيراً للأغراض الوظيفية .
3. للجمعية الحق في إخطار أي طرف آخر بإنهاء خدمات الموظف ، ويمكن أن يكون الإخطار مباشرةً أو من خلال الإعلان في الوسائل المناسبة .
4. في حال رغبة الموظف غير السعودي بقبول عرض وظيفي من جهة أخرى ، يمكن للجمعية الموافقة على نقل كفالة الموظف ، أو إصدار شهادة ممانعة تفيد بعدم ممانعة الجمعية في نقل كفالة الموظف .
5. يتم الموافقة على نقل كفالة الموظف وفقاً لجدول الصالحيات والمهام ، ولا تتحمل الجمعية أي تكاليف مالية .
6. تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيحاً بقرار من الجهة الطبية المختصة سواء كان ذلك راجعاً إلى وجود عجز كلي عن أداء العمل الأصلي أو عجز جزئي مستديم متى ثبت عدم وجود أي عمل آخر يمكنه القيام به .
7. في جميع الأحوال لا يجوز إنهاء خدمات الموظف لعدم اللياقة للخدمة صحيحاً قبل نفاد إجازاته المرضية والاعتراضية مالم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار .
8. يتم صرف مكافأة نهاية الخدمة للموظف خلال أسبوع على الأكثري في حال إنهاء التعاقد من قبل الجمعية ، وفي حال استقالة الموظف يتم صرفها خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين من آخر يوم عمل وفقاً للمادة ( 88 ) من نظام العمل .
9. عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة لا يدخل في ذلك الأجر ( العمولات والنسب أو المكافآت أو المنح ) أو ما شابه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع للموظف .

## عاشرًا/ المكافآت



مادة(53): تمنح المكافآت للعمال الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءةً بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤدون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادلة وضمن حدود اختصاصاتهم أو الذي ي ستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة و الطاقة الإنتاجية أو الذين يقومون بدء خطر أو دفع ضرر بحق الجمعية أو عمالها.

مادة(54): تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساساً يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في تلك اللائحة.

مادة(55): تصنف المكافآت إلى فئتين :

### أولاً: المكافآت المعنوية كالتالي:

- الاعتراف بجهود العاملين ومن الأمثلة ) شهادة الثناء و التقدير للاعتراف بعمل معين أو خدمة جديرة بالتقدير، أو سمة تقديرية، مكافأة أصحاب الاقتراحات التي تطور العمل (.
- إشراك العاملين في تحديد الأهداف وزيادة دورهم وتفاعلهم مع الجمعية.
- مكافأة مدة الخدمة: هي مكافأة تمنح للموظفين ذوي الخدمات الطويلة، والذين يرجع لهم الفضل في تطوير عمل الجمعية أو الذين يمثلون القدرة والنشاط والجدية للآخرين، وتشكل هذه المكافأة مثلاً درع وجائزة عينية لخدمة عشر سنوات وهي تمنح في حفل رسمي.
- المدح: وهي تقديم المدح والثناء للأفراد عند قيامهم بأداء الأعمال الصّحيحة السّليمة
- توفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي للموظفين.

### ثانياً: المكافآت المادية و تتضمن:

- العلاوة السنوية.
- العلاوات والترقيات الاستثنائية.
- مكافآت الإنتاج.

4. مكافأة نوعية العمل: وهي درجة في المستوى تمنح اعترافاً بالأداء ذي النوعية العالية، وهو يجاوز الأداء المقرر للوظيفة من حيث نوعية وكمية العمل والمعرفة الفنية وتحتاج هذه المكافأة بالإضافة إلى العلاوة السنوية ويجب أن يقضي الموظف داخل المؤسسة 12 شهراً منذ بداية عمله وهي الفترة المطلوبة لاستحقاق هذه المكافأة بجانب التمييز في العمل.

5. منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل.

**مادة (56):** تمنح المكافآت بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من ينوبه في ذلك.

**مادة (57):** يمنح المدير التنفيذي أو من يخوله مكافأة للموظف المتميز في عمله وبناءً على توصيات المدير المباشر لكل موظف.

**مادة (58):** يجوز للإدارة التنفيذية وبعد موافقة مجلس الإدارة على الإيقاف المؤقت أو الدائم للمكافآت لأي سبب كان.

## الجزاءات

**مادة (59):** يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب الموظف فعلًا من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة و الذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منها.

**مادة (60):** الجزاءات التي يجوز توقعها على الموظف هي:

أ\_ التنبية: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى الموظف من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقييد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلاً.

ب\_ الإنذار: وهو خطاب توجهه الجمعية إلى الموظف موضح به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.

ج - حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي.

د\_ الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى وفقاً للمادة (70).

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



وـ الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها.

يـ الفصل من الخدمة مع المكافأة : وهو فصل الموظف بسبب مشروع لارتكابه المخالفات مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

عـ الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل الموظف دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلًا أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (80) من نظام العمل.

غـ يكون جزاء حسم الغياب من الراتب الأساسي وتحسب الحسميات وفقاً لمعادلات التالية:

1. حسم أيام الراتب الأساسي  $30 / \text{عدد الأيام} = \text{إجمالي أجر} \times \text{عدد أيام الجزاء المقررة} = \text{إجمالي مبلغ الأيام المحسومة.}$

2. حسم ساعات:  $(\text{الراتب الأساسي اليومي} \div 8 = \text{أجر الساعة الواحدة} \times \text{عدد الساعات المحسومة}) = \text{إجمالي أجر الساعات المحسومة.}$

3. إذا غاب الموظف آخر يوم في دوام الأسبوع (الخميس) وأول يوم في دوام الأسبوع (الأحد) تحسب أيام الإجازة الرسمية (الجمعة والسبت) غياب أيضًا.

**مادة (61):** كل موظف يرتكب أيًّا من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في هذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح في المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على الموظف مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.

**مادة (62):** تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل المدير التنفيذي ويستثنى من ذلك عقوبة الفصل.

**مادة (63):** في حالة ارتكاب الموظف ذات المخالفات ذات المخالفة بعد مضي ستة أشهر من ارتكابها فإنه لا يعتبر عائدًا وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى وفقاً للمادة (68) من نظام العمل.

**مادة (64):** عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفي بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في اللائحة.

**مادة (65):** لا يجوز أن يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من أجر الموظف وبين أي جزاء آخر بالجسم من الأجر.

**مادة (66):** لا توقع الجمعية أيًّا من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ الموظف كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.

**مادة(67):** مع عدم الإخلال بحكم المادة (80) من نظام العمل 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.

**مادة(68):** تسقط المساءلة التأديبية للموظف بعد مضي ثلاثة أيام على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

**مادة(69):** لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوتها أكثر من ثلاثة أيام.

**مادة(70):** تلتزم الجمعية بإبلاغ الموظف كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعه أو مقدارها والجزاء الذي يتعرض له في حالة تكرار المخالفة وإذا امتنع الموظف عن استلام الإخطار أو رفض التوقيع بالعلم يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته.

**مادة(71):** مع عدم الإخلال بحق الموظف في الاعتراض أمام الهيئة المختصة وفق النص المادة (72) من نظام العمل ، يجوز للموظف أن يتظلم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

**مادة(72):** يخص كل موظف صحيفة جزاءات يدون فيه أنواع المخالفات التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقعاً عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة الموظف.

**مادة(73):** لا تخل أحكام المواد السابقة بحق الجمعية في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام المادتين(75),(80) من نظام العمل .

## الحادي عشر / لجنة التأديب والتظلم وضوابطه

### مادة ( 74 ) لجنة التأديب :

1. يكلف مجلس الإدارة لجنة لتأديب المخالفين في كل فترة من فتراته.
2. تتالف اللجنة من رئيس وعضوين أصليين وعضو احتياطي.
3. للرئيس إن يعفي مؤقتاً أحد أعضاء لجنة التأديب إذا تبين أن له صلة بالموظفي المحال إلى التحقيق، حفاظاً على العلاقات الشخصية وسلامة الإجراءات الجزائية.
4. تفصل لجنة التأديب في القضية المعروضة عليها خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين، وترسل إلى الرئيس محضراً متضمناً توصية بالعقوبة المناسبة.
5. يصدر الرئيس أو المدير التنفيذي القرارات الإدارية الخاصة بتوصيات اللجنة في مدة أقصاها أسبوع من تاريخ استلام التوصية من اللجنة التأديبية.

### مادة ( 75 ) تصنيف العقوبات والجزاءات :

يتم تصنيف العقوبات والجزاءات التي يمكن تطبيقها على الموظف إلى النوعين الآتيين :

#### • الإنذارات :

- أ. الإنذار الأول : في حال قيام الموظف للمرة الأولى بوحد أو أكثر من المخالفات المذكورة في جدول المخالفات، فيمكن إصدار إنذار خطي له من قبل مدير الإدارة يوضح فيه المخالفة ويشرح كيفية تصحيحها.
- ب. الإنذار الثاني : في حال قيام الموظف للمرة الثانية بوحدة أو أكثر من المخالفات المشار إليها في الفترة السابقة، يمكن إصدار إنذار خطي ثانٍ له من قبل مدير الإدارة يوضح فيه المخالفة، وكيف بإمكانه تصحيح سلوكه، ويتم التأكيد فيه على مدى خطورة تكرار المخالفة وانتهاك أنظمة الجمعية.
- ج. الإنذار النهائي : في حال قيام الموظف للمرة الثالثة بوحدة أو أكثر من المخالفات المشار إليها في لائحة المخالفات، أو في حال قيامه للمرة الأولى بوحد أو أكثر من المخالفات الجسيمة المذكورة في جدول المخالفات، يمكن إصدار إنذار نهائي خطي يوضح موقع من الرئيس أو المدير التنفيذي يوضح فيه آخر مخالفة قام بها، ويلخص فيه مخالفاته السابقة.

(إن وجدت)، ويشرح فيه كيف بالإمكان تصحيح سلوكه، ويعاد التأكيد على مدى خطورة تكرار انتهاك أنظمة الجمعية، ويتم إنذاره من أن القيام بأي مخالفة أخرى سيؤدي إلى إنهاء خدمته من العمل.

#### • إناء الخدمة :

- أ. إنهاء الخدمة بعد إنذار مسبق : في حال قيام الموظف للمرة الرابعة بواحد أو أكثر من المخالفات المذكورة في جدول المخالفات ، فسيكون الموظف معرضًا لإنهاء خدمته ، ودفع بدل شهر الإنذار بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة .
- ب. إنهاء الخدمة بدون إنذار : في حال قيام الموظف بواحدة من المخالفات الجسيمة المذكورة في جدول المخالفات بشكل صريح يعود بضرر خطير على الجمعية أو موظفيها ، فسيكون الموظف معرضًا لإنهاء خدمته بشكل فوري ، ويتم دفع بدل شهر الإنذار بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة .
- ج. إنهاء الخدمة بدون تعويض مكافأة نهاية الخدمة : في حال قيام الموظف بإحدى المخالفات الجسيمة المذكورة في جدول المخالفات مع مراعاة المادة (80) من نظام العمل يمكن إنهاء خدمته من دون أن يدفع له بدل عن شهر الإنذار ، ولا يتم تعويضه عن مكافأة نهاية الخدمة ، مع إعطاء الموظف فرصة للإدلاء بأسباب اعتراضه على قرار إنهاء خدمته .

### مادة ( 76 ) : أحكام عامة

1. المفوضون في الجمعية من مجلس الإدارة هم الوحيدين الذين يحق لهم فرض العقوبات وفقاً لجدول الصلاحيات والمهام .
2. في جميع الحالات ، يعطى الموظف حق الاعتراض أمام الجهات القضائية أو الحكومية المختصة وذلك وفقاً لنظام العمل .
3. في حال وجد أن الموظف لم يقم بتكرار نفس المخالفة سواء في سلوكه أو أدائه العملي خلال الستة أشهر التالية ، فسيتم اعتبار المخالفة التالية له على أنها مخالفته الأولى .
4. يجوز للموظف الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية أن يتقدم بطلب كتابي بإزالة العقوبة التأديبية وذلك إذا انقضت سنة على تاريخ إيقاع العقوبة ، بشرط عدم ارتكاب أي مخالفة أخرى ، ويتم محو العقوبة التأديبية بقرار من الرئيس أو المدير التنفيذي .
5. يعد لكل موظف سجل جزاءات يرفق بملف خدمته يدون فيه نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الذي وقع عليه .

## التظلم وضوابطه

### مادة ( 77 ) التظلم :

- 1/ يجب على الموظف الشروع بتقديم شكواه الخاصة إلى مديره المباشر كتابياً.
- 2/ يناقش المدير المباشر الشكوى مع الموظف المتظلم بعد التحري عنها.
- 3/ يرد المدير المباشر على الموظف المتظلم فيما يخص الشكوى كتابياً خلال خمسة أيام عمل.
- 4/ إذا لم يتم حل التظلم بالشكل المرضي للموظف عند مستوى المدير المباشر، يحق للموظف اللجوء إلى المدير التنفيذي مباشراً.
- 5/ يكون المدير التنفيذي لجنة دائمة لدراسة شكاوى الموظفين وتسمى لجنة حقوق الموظفين.
- 6/ يجب على لجنة حقوق الموظفين إعلام الطرف الآخر (التظلم ضده) بالتظلم القائم من الموظف ومناقشته فيه.
- 7/ إذا كانت الشكوى ضد أحد أعضاء اللجنة فيجوز لرئيس اللجنة استثناؤه من حضور اجتماعات اللجنة أثناء مناقشة التظلم ضده.

## ضوابط التظلم

1. يجب أن يبت في التظلم المقدم من الموظف خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تسليمه للجنة.
2. يجب على اللجنة إخطار الموظف كتابياً بقرارها.
3. يعد قرار اللجنة نهائياً ويحفظ في ملفاتها الخاصة.
4. يتولى أحد أعضاء اللجنة متابعة تنفيذ قراراتها ويشعر اللجنة بذلك كتابياً.
5. تكون أعمال اللجنة ومداولاتها سرية وتحفظ في ملفات سرية خاصة لدى أحد الأعضاء.
6. إذا لم يتم حل التظلم بشكل نهائي داخل الجمعية أو لم يكن الموظف راضياً عن القرار النهائي، فيحق للموظف تقديم شكوى التظلم إلى الجهات المسئولة بموجب نظام العمل.
7. المدير التنفيذي أو من يمثله هو المسئول عن متابعة وحل التظلم مع الجهات المسئولة.
8. لا يجوز معاملة الموظف الذي قام بالتظلم معاملة غير منصفة كونه قام بالتظلم.
9. يسمح للموظف بأخذ وقت مستقطع من واجباته الاعتيادية ليقوم بالتظلم بدون أي حسم من راتبه.

## مادة (78) أحكام عامة :

- 1/ للموظف الحق في التظلم من أي قرار يتخذ في حقه .
- 2/ يجب تقديم التظلم خلال (10) أيام من تاريخ وقوع القرار وأي اعتراض بعد تلك الفترة يعتبر لاغياً.
- 3/ إذا كان الموظف في إجازة رسمية أو مهمة عمل فيحق له تقديم التظلم خلال (10) أيام من تاريخ عودته .
- 4/ يجب الالتزام بالسلسل الإداري عند تقديم التظلم .
- 5/ يحق للجمعية عند الضرورة اتخاذ الإجراءات الرسمية بحق الموظف لتسوية الخلاف القائم بينهما .
- 6/ لا تشمل هذه السياسات القضايا الشخصية بين الموظفين .

# Grievance Procedures

## الباب الرابع : الإجازات

### الإجازة السنوية:

#### مادة(79):

يستحق الموظف عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرون يوم كامل وتزيد إلى مدة لا تقل عن 30 ثلاثة يوماً بعد

مضي خمس سنوات على خدمته على أن لا يقل كل طلب عن خمسة أيام (مادة 109 من نظام العمل). ويجوز للجمعية منح الموظف جزءاً من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من العمل في السنة في العمل.

#### مادة (80): يجوز الاتفاق في عقد العمل على إجازة سنوية تزيد على ما ورد في المادة السابقة.

مادة(81): تحدد الجمعية مواعيد تمتع الموظفين بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة الموظف في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ذلك، ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً.

مادة(82): لا يجوز للموظف أن يتنازل عن إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل ويجب أن يتمتع بها في سنة استحقاقه أو يجوز له بموافقة الجمعية تأجيل إجازته السنوية أو أيام منها للسنة التالية فقط.

مادة (83) : تستحق الإجازة الأولى للموظف بعد مرور (12) شهر عمل فعلي ويكون الشهر

الثالث عشر هو شهر الإجازة، وتستحق الإجازة الثانية بعد (11) شهراً ويجب على الموظف تقديم طلب الإجازة قبل شهرين على الأقل، ويحق للموظف تجزئة إجازته بعد موافقة الإدارة على ذلك وبما لا يخل بمصلحة العمل.

**مادة (84):** يوقع الموظف عند قيامه بالإجازة إقراراً يوضح فيه تاريخ بدء الإجازة وانتهائها وعنوان المكان الذي يقضي فيه إجازته ورقم هاتفه.

**مادة (85):** يجب على الجمعية أن تدفع للموظف أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند القيام بها وفق آخر أجر يتقاضاه.

**ماد (86):** يستحق الموظف أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجر الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، ويتحذ آخر أجر كان يتلقاه العامل أساساً لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازات.

## إجازات الأعياد والمناسبات

**مادة (87):** للموظف الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية:

1. خمسة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم 29 من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
2. خمسة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
3. تعويض يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة. (وإذا صادف هذا اليوم يوم الراحة الأسبوعية أو ضمن إجازة أحد العيددين وجب على صاحب العمل تعويض العاملين يوم إجازة قبل الإجازة أو بعدها مباشرة بحيث تكون متصلة).
4. إذا صادف أحد أيام إجازة أحد العيددين يوم الراحة الأسبوعية تمدد الإجازة يوماً آخر قبل الإجازة أو بعدها.

## الإجازة الخاصة

**مادة(88) :** يحق للموظف الحصول على إجازة بأجر كامل لا تقبل التأجيل والترحيل وفق المادة ( 113- 160 ) من قانون العمل في الحالات التالية :

1. خمسة أيام عند زواجه.
2. ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
3. خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل أو أحد أصوله أو فروعه .
4. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة الغير مسلمة وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.
5. أربعة أشهر وعشرين أيام للمرأة المسلمة التي يتوفى زوجها ولها الحق في تمديد الإجازة بدون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

## الإجازة الاضطرارية

**مادة(89) :**

1. يمنح الموظف إجازة اضطرارية لمدة 3 ثلاثة أيام خلال العام ويمكن تجزئتها حسب ظروفه.
2. يجوز للموظف بموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

## الإجازات المرضية

**مادة(90) :** يستحق الموظف الذي يثبت مرضه من مرجع طبي معتمد لدى الجمعية إجازة مرضية خلال السنة الواحدة وفقاً للمادة ( 117 ) من نظام العمل ، وذلك على النحو التالي:

- أ. الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل.
  - ب. الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الأجر.
  - ج. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر.
- ويجب عليه أن يخطر الإدارة التابع لها عن مرضه بأي وسيلة من وسائل التواصل خلال 24 ساعة من تخلفه عن العمل .

مادة (91): لا يسمح للموظف المريض أن يباشر عمله إلا إذا قرر المرجع الصحي المعتمد أنه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل.

## مادة (92) ضوابط الإجازات المرضية

1. يحتسب اليوم الذي يحال فيه الموظف إلى الطبيب أو المستشفى والأيام التي تستغرقها الفحوص الطبية التي تجري له من أيام الإجازة المرضية التي رأت الجهة الطبية المعتمدة ذلك.
2. لا يتم تعويض الموظف عن الإجازة المرضية إذا أصيب بوعكة صحية خلال فترة إجازته السنوية ، إلا إذا استدعي المرض تنويم الموظف بالمستشفى ، وفي هذه الحالة يجب على الموظف إشعار مديره المباشر بحالته الصحية ، كما يتوجب على الموظف عند عودته إلى العمل أن يقدم التقارير الطبية والوثائق المساعدة للجمعية من أجل اعتماد الإجازة المرضية .
3. إذا ثبت للجمعية مرض الموظف وتنويمه في المستشفى ، فإنه يجب على الجمعية أن تمدد إجازته السنوية بمقدار عدد الأيام التي أقامها في المستشفى ، أو أن يتم ادخارها له بعد اعتمادها من الجمعية .
4. في حالة مطالبة الموظف إعتماد إجازة مرضية وقعت خلال فترة الإجازة السنوية وتعذر توفير الإثباتات الطبية اللازمة خلال (7) أيام من عودته من الإجازة ، فسوف تعد تلك الفترة كإجازة سنوية أو إجازة غير مدفوعة الراتب بعد موافقة صاحب الصلاحية .
5. يجوز للموظف أن يؤجل إجازته السنوية المعتمدة سلفاً إذا منح إجازة مرضية قبل بدء الإجازة السنوية .
6. إذا رغب الموظف المريض قطع إجازته المرضية والعودة إلى عمله ، عليه أن يتقدم بطلب كتابي إلى مديره المباشر .
7. تحتسب إجازة الراحة الأسبوعية ضمن الإجازة المرضية إذا تخللتها .
8. لا يتم احتساب الإجازات الرسمية (الأعياد والمناسبات) من ضمن فترة الإجازات المرضية حال تداخلها .
9. تحتسب فترة الإجازة المرضية ضمن مكافأة نهاية الخدمة للموظف .

## إجازة الحج

**مادة (93):** تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها 7 أيام بالإضافة إلى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته وللجمعية حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها.

## إجازة الامتحان الدراسية

**مادة (94):** تمنح الجمعية العامل السعودي الذي يتبع تدريبيه أو تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الامتحان الفطلي والنهاي فقط وذلك عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان إن لم يكن له رصيد في الإجازة، وللجمعية أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان. وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل. ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

## الإيقاف من قبل السلطات الحكومية

### مادة (95) الإيقاف من قبل السلطات الحكومية :

- أن تستمر الجمعية بدفع 50 % فقط من الأجر للموظف حتى يتم الفصل في قضيته على ألا تزيد مدة الإيقاف أو الحجز على مائه وثمانين يوماً.
- وإذا زادت المدة عن مائه وثمانين يوماً فلا تلتزم الجمعية بالدفع عن المدة الزائدة، فإذا قضى ببراءته أو حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما نسب إليه أو لعدم صحته تلتزم الجمعية برد ما حسم من الأجر للموظف أما إذا قضى بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له.

## العودة من الإجازة

### مادة (96) ضوابط العودة من الإجازة :

- يعتبر الموظف الذي لا يباشر عمله بعد انقضاء مدة إجازته السنوية متغيباً من العمل دون إذن أو عذر مقبول، إلا إذا كان غيابه لظروف قاهره تقتضي بها الجمعية، بشرط أن يقوم الموظف بإشعار الجمعية بذلك فور وقوع ذلك الظرف ومن ثم طلب تمديد الإجازة من خلال إجراءات العمل المتبعة وعند المباشرة يجب على الموظف تقديم المستندات المؤيدة لطلبه في حال طلب مرجعه الإداري ذلك.
- يجب اعتماد أي عودة متأخرة من إجازات الموظفين وفق لجدول الصالحيات والمهام.
- يتعرض الموظف للإجراءات النظامية إذا لم يلتزم بالإجراءات السابقة وتقديم المسوغات المقبولة في حالة تأخره عن العودة للعمل.
- إذا تأخر الموظف عن العودة من الإجازة السنوية للعمل ولم يبلغ الجمعية بأسباب تأخره يتم اتخاذ الإجراءات الآتية:
  - إرسال إنذار كتابي للموظف بعد مرور (5) أيام من تاريخ عودته المتوقعة للعمل ويبلغ بضرورة حضوره للعمل خلال (10) أيام
  - ذالى لم يحضر الموظف في اليوم الحادى عشر (11) من تاريخ إبلاغه (تاريخ إرسال الإنذار) يسقط اسمه من كشوف الرواتب ويتم فصله من دون مكافأة نهاية الخدمة.
- إذا عاد الموظف متأخراً عن موعد عودته من إجازته السنوية للعمل ولم يكن قد أبلغ الجمعية بتأخره وكانت الأسباب التي قدمها بعد عودته مقبولة، وللجمعية الحق في أن تتحسب الأيام التي تأخرها ك أيام غياب من دون إذن وبدون راتب أما إذا كانت الأسباب التي قدمها الموظف غير مقبولة، فللجمعية الحق في تطبيق الإجراءات الواردة في اللائحة بما يخص الانقطاع عن العمل بسبب غير مشروع.
- في حال عودة الموظف مبكراً من إجازته قبل الوقت المحدد يحق للموظف إضافة الأيام المتبقية من الإجازة لرصيده من الإجازات، وذلك بعد الحصول على الموافقة الالزامية وفقاً لجدول الصالحيات والمهام.
- يقوم المدير المباشر للموظف بتبليغه نموذج العودة من الإجازة فور عودة الموظف من الإجازة ومن ثم اعتمادها.

## مادة (٩٧) أحكام عامة :

- ١/ لا تحسب الإجازات الرسمية إذا كانت خلال الإجازات السنوية مثل إجازة عيد الفطر والأضحى وإجازة اليوم الوطني ضمن الإجازات السنوية للموظف.
- ٢/ في بعض الحالات الطارئة قد يطلب من الموظف قطع إجازته السنوية والعودة إلى العمل. ويعتمد إجراء الاستدعاء وفقاً لجدول الصالحيات والمهام.
- ٣/ يعوض الموظف المستدعى من إجازته عن جميع التكاليف التي تحملها مثل تكاليف السفر وأي مصاريف أخرى إضافية تحملها الموظف اثر هذا الإجراء ويجب على الموظف تقديم المستندات المؤيدة لذلك.
- ٤/ يحق للموظف المستدعى ترحيل المدة المتبقية من إجازته أو استئناف إجازته بعد إنهاء مهامته بحيث يعوض الموظف عن تذاكر السفر إلى مقر إجازته إذا كان يقضيها خارج منطقة العمل.
- ٥/ لا يجوز للموظف أن يعمل باجر أثناء إجازته السنوية وفي حال مخالفة الموظف لهذا الشرط فإنه يحق للجمعية حسم اجر المدة التي عمل فيها.
- ٦/ لا يجوز تعويض الموظف مادياً عن الإجازة السنوية وهو على رأس العمل وعليه استنفاذها.
- ٧/ تحتسب مدة السجن التي لا تستوجب الفصل من الإجازة السنوية إذا طلب الموظف ذلك.
- ٨/ يمكن للموظف أن يطلب تمديد إجازتها لسنوية لأيام تحسن من رصيد إجازته، أو أن تحسب فترة التمديد إجازة دون راتب في حال استنفاذ رصيد إجازته السنوية وفي الحالتين لابد من موافقة صاحب الصالحة.
- ٩/ لا يحق للجمعية إنهاء خدمات الموظف خلال فترة إجازته ، كما لا يجوز للموظف أن يترك خدمة الجمعية خلال إجازته أو بعد عودته منها مباشرة بدون تقديم إخطار كتابي مسبق.
- ١٠/ لا تكون الإجازة نافذة إلا بصدور قرار من صاحب الصالحة.
- ١١/ يجوز للموظف ربط أي إجازة أخرى مع الإجازة السنوية.
- ١٢/ لا يستحق الموظف إجازة أو علاوة سنوية عن المدة التالية:
  - أ- مدة الإجازة الاستثنائية بدون اجر والتي تزيد عن (٢٠) يوما.
  - ت- مدة سجن الموظف تنفيذاً لحكم صادر ضده ما لم تحتسب كإجازة سنوية.
- ١٣/ يجب على إدارة الموارد البشرية إصدار تعليم عن مواعيد الإجازات الرسمية قبل حلولها بأسبوع على الأقل.
- ١٤/ يجب على مديرى الإدارات تنسيق الإجازات السنوية لموظفيهم بما يمكنهم من الاستمتاع بحقهم النظمي مع المحافظة مع مقتضيات العمل .
- ١٥/ يجب على صاحب الصالحة تنسيق إجازات المديرين ومساعديهم بما يمكنهم من الاستمتاع بحقهم النظمي مع المحافظة مع مقتضيات العمل .
- ١٦/ يحق للجمعية أن تطالب الموظف بتقديم الوثائق الثبوتية الازمة للإجازات التي تحتاج إلى إثبات ذلك..



”

## الوقاية والسلامة:

**مادة (98):** سعياً لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ الجمعية التدابير الآتية :

أ. الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها و التعليمات اللازم إتباعها.

ب. حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها.

ج. تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ.

د. إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.

ه. توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال.

و. توفير دورات المياه بالمستوى الصحي المطلوب.

ز. تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.

- مادة (99): تعين الجمعية في كل موقع العمل مسؤولاً يختص بالآتي :
- أ. تنمية الوعي الوقائي لدى العمال.
  - ب. التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية و السلامة.
  - ج. معاينة الحوادث وتسجيلها و إعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها.
  - د. مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية و السلامة.



### الرعاية الطبية :

مادة (100) : يمنح الموظف الوافد تأمين طبي مع أفراد عائلته حسب المادة ( 52 - 142 -

143 - 144 - 145 ) من نظام العمل.

### مادة ( 101 ) الرعاية والعلاج الطبي :

1. تؤمن الجمعية في مقر العمل خزانة للإسعافات الطبية تحتوى على كمية كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك مما أشارت إليه المادة، ( 143 ) من نظام العمل ويعهد إلى موظف مدرب أو أكثر بـ إجراء الإسعافات الـ لازمة للعمال المصابين.
2. تلتزم الجمعية بتقديم الرعاية الصحية للموظفين حسب طبيعة العمل .

### إصابات العمل وأمراض المعنية

مادة (102): على الموظف الذي يصاب بإصابة عمل أو بمرض مهني أن يبلغ رئيسه المباشر أو الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة متى استدعت حالته ذلك.

**مادة (103) :** يجب على كل مسئول أن يبلغ الجهة المختصة في الجمعية عن حدوث أي إصابة وما تم اتخاذه من إسعافات طبية نحو المصاب والوقت الذي استغرقه ذلك، كما تخضع جميع الحوادث للتحقيق والتحليل للوصول إلى أسباب الإصابة والإجراءات المتخذة لتلقيها مستقبلاً.

**مادة (104) :** تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية.

**مادة (105) :** يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

## الرعاية والخدمات الاجتماعية

**مادة (106) الرعاية والخدمات الاجتماعية :**

تخصص الجمعية مكاناً لتناولات العاملة المفروضة في موقع العمل إذا لم يوجد مسجد قريب .  
2- إذا تعرض أحد موظفي الجمعية للإيقاف من السلطات الحكومية لقيامه بأعمال تابعة للجمعية فإن الجمعية تتولى متابعة قضيته وتوكل محام عند اللزوم مع تحمل كافة مصاريفه وأتعابه.

**مادة (107) :** الجمعية لها الحق في تقديم أي هدايا لموظفيها تقديراً لهم على جهودهم المبذولة خلال العام.

**مادة (108) :** وفاة الموظف وهو على رأس العمل :  
إذا توفي الموظف وهو على رأس العمل فإن الجمعية تتخذ الإجراءات الآتية :  
1 - صرف راتب الوفاة كاملاً أياً كان تاريخ وقوع الوفاة .  
2 - يحتسب شهر الوفاة من مدة الخدمة أياً كان تاريخ وقوع الوفاة .

**مادة (109) نقل جثمان المتوفى ونقل عائلته :**

1 / تتكفل الجمعية بمصاريف نقل جثمان الموظف المتوفى إذا كان سيدفن خارج المنطقة، أو المملكة، أو دفن في المملكة بعد موافقة أهله إذا لم تكن الوفاة بإصابة عمل، وفي حال كون الوفاة بسبب إصابة عمل تتكفل التأمينات الاجتماعية بمصاريف النقل والدفن .  
2 / تتكفل الجمعية بقيمة نقل أفراد عائلة الموظف المتوفى المعتمدين إذا كانوا سيعيشون خارج المنطقة أو خارج المملكة .

## أحكام خاصة بتشغيل النساء

**مادة (110):** تتحمل الجمعية مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة بحسب المادة (153) من نظام العمل.

**مادة (111):** للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها ، والأسابيع الستة التالية للوضع ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ولا تقبل شهادات أطباء خارجيين ، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لولادتها.

**مادة (112):** يكون الأجر الذي يدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع كالتالي :

1. العاملة التي أمضت أقل من سنة في خدمة المنشأة لها الحق في إجازة وضع بدون أجر.
2. العاملة التي أمضت سنة فأكثر في خدمة المنشأة لها الحق في إجازة وضع بنصف الأجر.
3. العاملة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بأجر كامل.

4. لا يحق للموظفة الحصول على أي رواتب خلال إجازتها السنوية في حال حصلت على الراتب كاملاً خلال فترة إجازة الوضع لنفس السنة ، وفي حال حصول الموظفة على إجازة وضع بنصف راتب ، يحق لها الحصول على نصف الراتب خلال فترة إجازتها السنوية لنفس السنة .

5. يحق للجمعية دمج الإجازة السنوية مع إجازة الوضع في فترة واحدة .

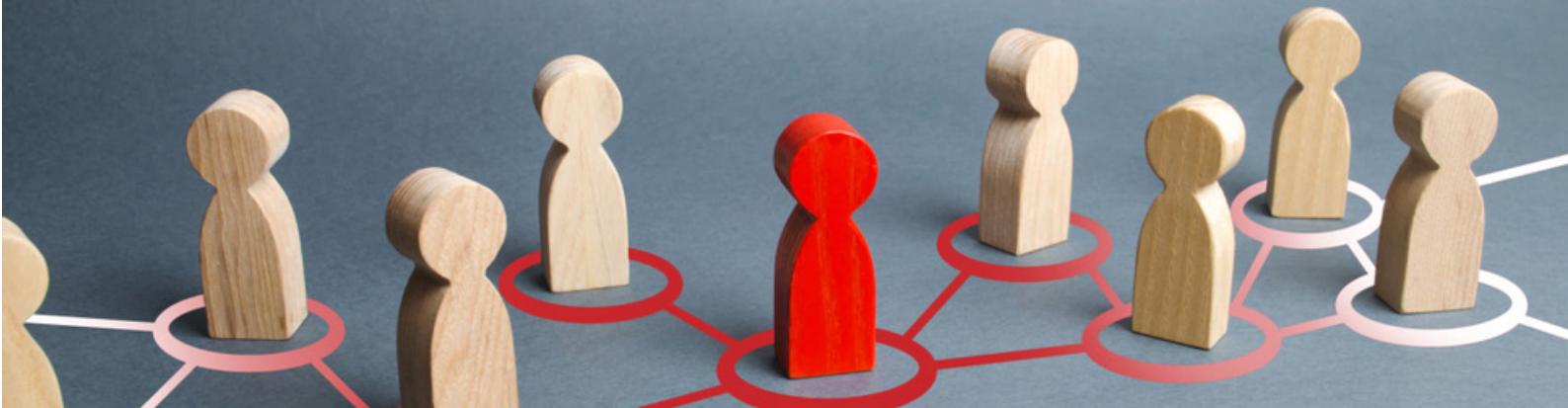
**مادة (113):** على العاملة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليه او تقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة.

**مادة (114):** تراعي الجمعية في تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف العاملة ما أمكن ذلك وعلى العاملة التقيد بالجدول المنظم لذلك.

**مادة (115):** تعد الجمعية أماكن لراحة العاملات بمotel عن الرجال وعلى النساء العاملات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقييد بالعادات والتقاليد المرعية في البلاد.

**مادة رقم (116):** يحق للموظفة عند عودتها من إجازة الوضع الحصول على فترات راحة يومية لا تزيد عن ساعة بقصد إرضاع مولودها بدون حسم ذلك من راتبها ، بالإضافة إلى فترات الراحة الممنوحة لعموم الموظفين .

**مادة (117):** لا يجوز في أي حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق وغيرها.



## الباب السادس: تنظيم طبيعة العمل

### ملف الموظف

#### مادة (118) ملف الموظف :

1. يجب على إدارة شئون الموظفين إعداد ملف خاص لكل موظف .
2. يجب أن يحتوى ملف كل موظف على الوثائق والسجلات الآتية :
  - ا- نموذج طلب التوظيف
  - ب- بياناته الشخصية مثل : الاسم الكامل و الجنسية و تاريخ ميلاده و حالته الإجتماعية و محل إقامته في المملكة و خارجها .
  - ث - عقد العمل الأصلي الموقع عليه من الطرفين بالإضافة إلى أي تعديلات أو ملحقات للعقد
  - ج - بده مباشرة العمل ونوع عمله وأجره وما يطرأ عليه من تعديلات .
  - ح- الوصف الوظيفي الموقع عليه من الموظف .
  - د- صورة من شهادات الخبرة .
- ذ - صور لجميع الوثائق الثبوتية (بطاقة الهوية الوطنية وبطاقة العائلة لل سعوديين ) ، (جواز السفر؛ بطاقة الإقامة ، وتصريح العمل لغير السعوديين ) وأفراد أسرهم والمقيمين معهم ... الخ )
- ر- التقارير والفحوصات الطبية الأصلية كجزء من متطلبات التوظيف لدى الجمعية والتي تحتوى على تقارير نتيجة الفحص الطبي المطلوب للتوظيف .

ز-تقارير: الإجازات المرضية، نماذج جميع إجازات الموظف، إصابات العمل وأمراض المهنـة التي يمكن أن تصيبه، الترقـيات، العـلـاـوـات، نـماـذـجـ تـقـيـيـمـ الأـدـاءـ السـنـوـيـ موقعـهـ منـ المـوـظـفـ لـكـلـ سـنـهـ فيـ الجـمـعـيـةـ.

س- صورة عن المكافآت أو الجزاءـاتـ الخـاصـةـ بـالـمـوـظـفـ.

ش- سجل بالكافـالـاتـ أوـ الضـمـانـاتـ التيـ قـدـمـتـهـ الجـمـعـيـةـ لـأـيـ جـهـةـ أـخـرـىـ نـيـاـبـةـ عنـ المـوـظـفـ.

3. تعتبر ملفات الموظفين سرية ويجب الحفاظ عليها من قبل إدارة الشؤون الإدارية.

4. تلتزم الجمعية بعدم الكشف عن أي معلومات تخص الموظف لـأـيـ شـخـصـ منـ خـارـجـ الجـمـعـيـةـ دونـ موـافـقـةـ خـطـيـهـ منـ قـبـلـ المـوـظـفـ إـلـاـ فيـ حـالـ طـلـبـ هـذـهـ المـعـلـومـاتـ لـجـهـاتـ أـمـنـيـهـ أوـ قـانـونـيـهـ، ماـ يـحـقـ لـلـجـمـعـيـةـ إـجـابـةـ عنـ أيـ اـسـتـفـسـارـاتـ تـرـدـ إـلـيـهـاـ منـ قـبـلـ جـهـاتـ التـحـقـ بـهـاـ المـوـظـفـ بـعـدـ اـنـتـهـاءـ خـدـمـتـهـ فـيـ الجـمـعـيـةـ.

**مادة ( 119 ) :** إذا ثبت أن التعيين قد تم بناء على تقديم بياناً تغير صحيحة أو مستندأً تغير صحيحة أو مزورة أو مرتبط بعقد مع جهة أخرى أو تأخر خمسة عشر يوماً عن التاريخ المحدد لهـلـ مـبـاـشـرـةـ عـمـلـهـ أـعـتـبـرـ عـقـدـهـ مـنـ سـوـخـاـ تـلـقـائـاـ دـوـنـ الـحـاجـةـ لـأـيـ إـخـطـارـ وـدـوـنـ مـكـافـأـةـ أوـ تـعـوـيـضـ وـذـلـكـ دـوـنـ إـخـلـالـ بـمـاـ يـكـوـنـ عـلـيـهـ عـلـىـ أـنـ تـتـاحـ الفـرـصـةـ لـلـمـوـظـفـ لـكـيـ يـبـدـيـ أـسـبـابـ مـعـ اـرـضـتـهـ لـلـفـسـخـ.

**مادة ( 120 ) ضوابط حفظ ملف موظف وتحديثه :**

1. يجب على إدارة الموارد البشرية تحديث ملفات وسجلات الموظفين والمحافظة عليها بشكل دقيق طوال فترة عمل الموظف بالجمعية.

2. لا يحق للموظف مراجعة ملفه أو سجلاته إلا بإذن من مديره المباشر، وبحضور مسئول من إدارة الشؤون الإدارية.

3. لا يحق لـأـيـ موـظـفـ اـسـتـرـجـاعـ أوـ تـعـدـيلـ أوـ اـئـلـافـ أـيـ وـثـائـقـ أوـ بـيـانـاتـ مـوـجـودـةـ فـيـ مـلـفـهـ لـدـىـ الجـمـعـيـةـ.

## حفظ الوثائق الرسمية

**مادة ( 121 ) حفظ الوثائق الرسمية للموظف والتعامل معها ( بعد موافقة الموظف ) :**

1. يحفظ جواز سفر الموظف غير السعودي لدى إدارة الموارد البشرية طوال فترة عمل الموظف لدى الجمعية.

2. يستلم الموظف جواز سفره عند تسليمه رخصة الإقامة لإدارة الموارد البشرية وذلك في الحالات الآتية :

- ا / عند سفر الموظف لقضاء إجازة معتمدة أو للقيام بمهمة عمل خارج المملكة .
- ب / في حال ضرورة إرفاق جواز السفر لاستكمال إجراءات رسمية تخص الموظف لدى الجهات الرسمية .
- ت - عند مغادرة المملكة نهائيا .

3. في حال نقل كفالة الموظف لمكان عمل آخر يجب تسليم جواز السفر ورخصة الإقامة وتصريح العمل لمكان العمل الجديد بصفته الكفيل الجديد طبقا للنظام .

4. للجمعية الحق في حفظ ملف الموظف السابق لمدة خمس سنوات بعد انتهاء خدمته

## الاستعلام عن موظف سابق

### مادة (122) : ضوابط الاستعلام عن موظف سابق :

1. على أي جهة خارجية ترغب في الحصول على معلومات عن موظف سابق أثناء فترة عمله لدى الجمعية إرسال طلب خطي للمدير التنفيذي .

2. يتوجب الحصول على موافقة خطية من قبل الموظف السابق لتخويل الجمعية بإعطاء معلومات أو بيانات لأى جهة أخرى ما عدا الجهات الأمنية والقانونية تضمن هذه الموافقة الخطية نوع المعلومات التي يسمح بالكشف عنها .

3. في حالة موافقة الموظف خطياً بالكشف عن معلوماته أو البيانات الخاصة به، بهذا تخلى الجمعية مسؤوليتها من أي قرارات تقوم الجهة الأخرى المستعملة لهذه البيانات باتخاذها بناء على المعلومات التي قدمها أو أعطتها الجمعية .

4. يجب أن تقتصر المعلومات أو البيانات التي يتم تقديمها عن الموظف للجهات الأخرى على الآتي :

أ- بداية ونهاية عمل الموظف لدى الجمعية

ب- المناصب التي شغلها .

ت-تقييم الأداء الوظيفي.

ث- آخر راتب حصل عليه الموظف لدى الجمعية .

## التوظيف

### شروط التوظيف:

وفقاً للهيكل التنظيمي للجمعية الذي يحدد إداراتها الرئيسية تقوم إدارة الجمعية بشغل الوظائف الخالية في الهيكل حسب إمكاناتها وطبق الميزانية الوظائف التي يعتمدها مجلس إداراتها سنوياً وللجمعية أن تتوسع في هيكلتها حسب الخطة الاستراتيجية وبما يتطابق مع ما تقتضيه الظروف والمتطلبات.

#### رئيس الجهاز الإداري :

مدير الجمعية هو رئيس جهاز العاملين بالجمعية ويختص برعاية شؤونهم واقتراح ترقيتهم ومنحهم العلاوات السنوية بموجب الموازنة المعتمدة في إطار اللائحة والهيكل التنظيمي.

#### التفويض في السلطات:

يحوز لمجلس الإدارة و مدير الجمعية تفويض بعض الاختصاصات المخولة لهم بموجب هذه اللائحة لأي من المسؤولين، كما لا يجوز لأي من رؤساء الأقسام أن يفوض في بعض اختصاصاتهم نيليه في المستوى مباشرة إلا بعد الحصول على موافقة ذوي الاختصاص (المستوى الإداري الأعلى له) ولا يجوز التفويض في ما هو مفوض في هو يكون قرار التفويض كتابة ويحدد فيه موضوع التفويض ومواده.

#### مادة (123): يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي :

- أ. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
- ب. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف.
- ج. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
- د. أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية .
- هـ. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (26),(32),(33) من نظام العمل وأن يكون مصراًً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي ، ولديه إقامة سارية المفعول .
- و. يجوز للجمعية إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط.

## مسوغات التوظيف:

**مادة (124):** يختص المجلس بالتوظيف في الوظائف القيادية والإشرافية و يختص مدير إدارة الجمعية بالتعيين في باقي الوظائف الشاغرة بالهيكل التنظيمي و المعتمد من قبل المجلس وفقاً للميزانية المعتمدة لاحتياجات العمل الفعلية و بالشروط و الخبرة المطلوبة لكل وظيفة بعد عرضه على مجلس الإدارة .

يراعى عند التوظيف الاعتبارات الآتية:

1. الحصول على المستويات الممتازة من حيث الخبرة و الكفاءة و الخلق .
2. أولوية التوظيف للسعوديين .
3. عند شغور إحدى الوظائف تعطى الأولوية لترقية أحد العاملين بالجمعية لشغل هذه الوظيفة .

## الشروط العامة للتوظيف :-

1. أن يكون حسن السيرة ولم يسبق الحكم عليه في جريمة تمس الشرف ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
2. أن لا يقل سنه عن سبعة عشر عاماً أو حسب شروط الوظيفة .
3. أن يكون مستوفياً الشروط الوظيفية المرشح لها من حيث المؤهلات و الخبرة و العمر .
4. أن يكون لائقاً طبياً بتقرير من المستشفى .

5. أن يجتاز بنجاح الاختبارات و المقابلات الشخصية ويتم التوظيف حسب الأعلى في نقاط المفاضلة والتي تحسب كالتالي:

- المؤهل / ثانوية 5 / دبلوم 10 / بكالوريوس 15 / ماجستير 20 / دكتوراه 25 )
  - الخبرة السنوية بنقطتين وبحد أقصى 20 نقاط .
  - الدورة في نفس المجال كل ساعتين تدريبية بنقطة وبحد أعلى 15 نقاط .
  - المقابلة 40 نقطة
6. استيفاء كافة مسوغات التوظيف والتي هي كالتالي .

## على طالب التعيين أن يقدم المستندات التالية :

1. صورة من البطاقة الشخصية مع الأصل للمطابقة إن كان سعودي الجنسية أو صورة جواز السفر وصورة الإقامة ورخصة عمل سارية المفعول إن كان وافداً مع مراعاة التعليمات الصادرة في هذا الشأن.
2. شهادة لأعلى مؤهل علمي أو صورة مصدقة منها.
3. شهادة بالخبرة السابقة أو صورة مصدقة منها.
4. 4 صور شمسية مقاس  $4 \times 6$
5. شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من المستشفى الذي تحدده الجمعية .
6. جميع الشهادات.
7. صور لبطاقة العائلة للمتزوج .
8. استماراة البيانات .

## عقد العمل:

**مادة (125):** يتم توظيف الموظف بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية , تسلم إداههما للموظف وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية ويتضمن العقد بياناً بطبيعة العمل والأجر المتفق عليه وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين وأية بيانات ضرورية,

وينص في العقد على اعتبار أن التعيين خاضعاً لاحكام هذه اللائحة وتعديلاتها ونظام العمل والعمال والقرارات الصادرة تنفيذاً لهما , ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً ويحرر لكل من يعين في الجمعية عقد عمل من نسختين باللغة العربية ويوقع رئيس مجلس الإدارة أو مدير الجمعية باسم الطرف الأول والموظف باسم الطرف الثاني, و تسلم نسخة للموظف وتحفظ الثانية بملف خدمته.

**مادة (126):** يحق للجمعية إلغاء عقد الموظف الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال 15 يوماً من تاريخ العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقداً معه من الخارج.

**مادة (127):** يعتبر عقد العمل سارياً ومنتج الجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العامل الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازة المرضية.

**مادة (128):** لا يعتبر الموظف الذي يعمل لدى الجمعية وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة، وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة بشرط ألا تتجاوز تسعين يوماً، ويجوز وضع الموظف تحت التجربة مرة أخرى لدى المنشأة بالاتفاق مع الموظف وذلك لفترة تجربة ثانية لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر وفق حكم المادتين (53) و (54) من نظام العمل.

**مادة (129):** إذا لم تثبت صلاحية الموظف خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار أو تعويض وفقاً للمادة (80) فقرة (6) من نظام العمل بشرط أن تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

**مادة (130):** لا يجوز للجمعية تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة وعلى أن تتخذ الإجراءات الالزامية في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير سعودي.

**مادة (131) النقل:** لا يجوز نقل الموظف من مقر عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن هذا النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسماً أو لم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

**مادة (132):** يستحق الموظف المنقول نفقات نقله ومن يعوله شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتعتهم ما لم يكن النقل بناء على رغبة الموظف.

**مادة (133):** يتم التعاقد لبعض الوظائف على أساس شهري أو عمل جزئي، وذلك بناء على توصيات الإدارة المعنية وبموافقة صاحب الصلاحية.

**مادة (134):** تكون مدة العقد للموظفين (سنة واحدة) أما بالنسبة للعمالة فتكون مدة العقد (سنتان).

## تقارير الأداء :

**مادة (135):** تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية لجميع الموظفين ويرفع عن كل موظف تقرير أداء في موعد غایته شهرين قبل نهاية السنة التعاقدية حسب نموذج تقرير تقييم الأداء الوظيفي والمتضمن للعناصر التالية :

1. المقدرة على العمل ودرجة إتقانه ( الكفاءة ).
2. سلوك الموظف ومدى تعاونه مع رؤسائه و زملائه وعملاء الجمعية .
3. المواطبة.

**مادة (136):** يُعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على أن يعتمد من مدير الإدارة، وعند تعيين أي موظف يرفع تقرير أداء عنه خلال شهرين من تعيينه.

**مادة (137):** يقيم أداء الموظف في التقرير بأحد التقديرات الآتية: (ممتر- جيد جداً - جيد - غير مرضي )

**مادة (138):** يخطر الموظف بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للموظف أن يتظلم من التقرير وفق القواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

## العلاوات:

**مادة (139):** يمنح الموظف العلاوة السنوية بناءً على تقارير الأداء الوظيفي وحسب النموذج المعتمد .

**المادة (140):** تعتبر تقارير الأداء أساس التقدير لنسبة العلاوة السنوية التي تمنح للموظف بناء على الراتب الأساسي وكما يلي:

- تقدير ممتاز للعلاوة السنوية ( 5% ).
- تقدير جيد جداً للعلاوة السنوية ( 4% ).
- تقدير جيد للعلاوة السنوية ( 2% ).
- تقدير مقبول للعلاوة السنوية ( 1% ).

**المادة ( 141 ) :** يحق للإدارة منح العلاوات أو منعها بناء على المقدرات المالية للجمعية .

### مادة(142):

1. يكون الموظف مؤهلاً لاستحقاق العلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على درجة جيد على الأقل بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة .
2. يجوز للإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التالية : -
  - رفع مدير الإدارة بمنح الموظف علاوة استثنائية .
  - إذا قدم الموظف أعمال استثنائية و جهد بارز للجمعية أضاف من خلاله للعمل شيئاً جديداً، كان يتوصل إلى طريقة جديدة للاداء توفر بعض الوقت أو الجهد، أو تبسيط الإجراءات، و تختصر خطوات العمل أو تتمكن من تحقيق اقتصاد في التكاليف، أو تقدم للإدارة اقتراحاتٍ نافعة، أو زيادة موارد الجمعية المالية .
  - موافقة مجلس الإدارة على منح العلاوة الاستثنائية.

### الترقيات :

- مادة(143):** يكون الموظف مستحقاً للترقية إلى وظيفة أعلى بقرار من مجلس الإدارة متى توافرت فيه الشروط التالية :
- أ. وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى أو وظيفة جديدة .
  - ب. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها أو يكون قد قدم أداءً يستطيع من خلاله شغل الوظيفة .
  - ج. موافقة مجلس الإدارة على منح الترقية الاستثنائية .

**مادة ( 144 ) :** يعدل الراتب للموظف الذي تمت ترقيته وفقاً للسلم الخاص بالرواتب ويمنح مزايا الوظيفة الجديدة من تاريخ الترقية .

## ثامناً/ التدريب والتأهيل

### مادة(145):

- أ/ تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل موظفيها السعوديين وإعدادهم مهنياً للحلول محل غير السعوديين ، ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعدل هذا الغرض.
- ب/ تقوم الجمعية و حسب توفر الإمكانيات بوضع برنامج لتدريب موظفيها لرفع مستوى كفاءتهم الوظيفية على أن يكون ذلك حسب الاحتياج وأولوية الاستحقاق .

مادة(146): يتم تدريب وتأهيل العمال السعوديين تدريباً وتأهيلياً وفنياً وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم حسب اقتراح مدير الإدارة و موافقة المجلس على الدورات المقترحة.

مادة(147) : يستمر صرف أجر الموظف طوال فترة التدريب أو التأهيل و يلتزم الموظف الذي تم تدريبيه لمدة 3 أشهر بالعمل بالجمعية لمدة عام كامل و عند عدم إكمال المدة في حسم من حقوق الموظف ما صرف له أثناء الدورة.

مادة(148): تتحمل الجمعية تكاليف التدريب و التأهيل و تؤمن تذاكر السفر في الذهاب و العودة و الانتداب.

مادة(149): يجوز للجمعية أن تنهي تدريب أو تأهيل الموظف و أن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك ، وذلك في الحالات الآتية :

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

## تقييم الأداء

### مادة (150) مراحل عملية تقييم الأداء :

تلزم الجمعية بالقيام بعملية تقييم الأداء من المراحل الآتية :

1. تحديد المهام الوظيفية لتقييم الأداء : تكون هذه المرحلة من عملية تحديد المهام الوظيفية الخاصة بتقييم الأداء للموظف وكيفية قياسها وتكون عادة في بداية السنة وبما يتجاوز الشهر الأول فيها ومعتمدة على الوصف والتحليل الوظيفي للوظيفة.
2. تقييم الأداء المستمر : وتمثل عملية تقييم الأداء المستمر في عقد اجتماعات قصيرة رسمية وغير رسمية بين المدير وموظفة والتي بها تتم مقارنة أداء الموظف مع الأداء المتوقع منه.
3. تقييم الأداء : (عند بداية السنة) : يتمثل تقييم الأداء بالتقييم النهائي لأداء الموظف بالمقارنة مع المهام الوظيفية المطلوب من الموظف القيام بها ، وعوامل التقييم وتحديد نتيجة التقييم الكلية ، ويجب أن تراجع النتائج والموافقة عليها من قبل كل من المدير وموظفة .

### مادة (151) ضوابط مراحل تقييم الأداء :

#### المرحلة الأولى: تحديد المهام الوظيفية لتقييم الأداء :

- ا - يتوجب على مدير الإدارة تحديد المهام الوظيفية المطلوبة من الموظف القيام بها والأوزان النسبية لتلك المهام ، وفقا لتقدير المتطلبات الوظيفية ومسؤولياتها ، والقدرات والمهارات المطلوبة من الموظف تحقيقها .
- ب - يقوم مدير الإدارة بمناقشة وشرح المهام الوظيفية ومكونات الأداء الوظيفي ، والقدرات والمقاييس والأوزان النسبية لموظفة .
- ت - يجب أن يتم من 5 إلى 8 مهام وظيفية رئيسية لكل وظيفة، ويعتمد ذلك على المستوى الوظيفي للوظيفة .

#### المرحلة الثانية: تقييم الأداء المستمر :

- أ- يجب على المدير المباشر مراجعة أداء الموظف خلال التقييم ، وتقييم طرق أداء وقياس أداء الموظف وعوامل التقييم المتفق عليها خلال مرحلة تحديد المهام الوظيفية لتقدير الأداء .
- ب- يجب أن يتم عقد اجتماعات قصيرة منتظمة مع الموظف لتقدير أداءه بشكل مستمر.

- أ. يجب أن تهدف عملية تقييم الأداء المستمر إلى :
- مقارنة مباشرة بين الأداء الفعلي والمطلوب .
  - تحديد الفجوات والتحسينات المطلوبة في أداء الموظف وفي الكفاءات المطلوبة لشاغل الوظيفة.
  - مناقشة وتعديل نشاطات العمل وأولوياته لضمان تحقيق المراد من التقييم .
- أ. يجب أن تشمل عملية تقييم الأداء غير المستمر على الآتي :
- 1\_ توجيه الأداء .
  - 2\_ مراقبة الأداء.
  - 3\_ الإشراف والإرشاد .
  - 4\_ تقديم واستقبال الآراء وأخذ الإرشادات .
  - 5\_ تعديل توقعات الأداء .

## المرحلة الثالثة تقييم الأداء :

- تلتزم الجمعية بالتأكد من أن كل موظف يحصل على نتيجة تقييم أداءه في الوقت المحدد.
- يجب أن يقود تقييم الأداء إلى تحديد الفجوات في المهارات والكفاءات.
- يخطر الموظف بصورة من تقييم الأداء فور اعتماده ويحق للموظف أن يتظلم من التقرير وفقا لقواعد التظلم المنصوص عليها في اللائحة .
- يجب أن يوقع المدير وموظفيه على نموذج تقييم الأداء.
- على كل إدارة وموظفي في الجمعية تقديم المقترنات لتعزيز فعالية وعدالة نظام تقييم الأداء ، والتأكد من توافقه المستمر مع أهداف الجمعية الإستراتيجية .
- يجب أن تتم مراجعة وتطوير ومراقبة نظام تقييم الأداء من قبل الجمعية للتأكد من تحقيق متطلبات وأهداف الجمعية وخطط عملها .

## مادة ( 154 ) طرق تقييم الأداء :

أن نظام تقييم الأداء الخاص بالجمعية يقوم على أساس التقييم عن طرق المهام الوظيفية وهي ، المعرفة ، المهارات ، والقدرات والسلوكيات الضرورية ، والمتطلبات الأساسية للقيام بالعمل بشكل فعال ، ويتم تقييم المهارات وقدرات الموظف بشكل واضح من خلال تقييم مستوى القدرات والمهارات لدى الموظف عند قيامه بمهام ومسؤوليات الوظيفة

## مادة (155) أحكام عامة :

- 1/ يتم تقييم أداء الموظف بالجمعية بشكل ربع سنوي ( كل ثلاثة أشهر ) ويتم تجميع نتائج التقييم في نهاية السنة المالية واخذ متوسطهما لتحديد تقييم الموظف السنوي .
- 2/ يشمل نظام تقييم الأداء جميع الموظفين بالجمعية
- 3/ يتم تقييم الأداء رسمياً مرة كل سنة عند بداية السنة المالية وبمدة لا تتجاوز شهراً واحداً .
- 4/ يجب إجراء عملية تقييم الأداء بأسلوب صريح وعادل ، ويجب أن تعتبر عملية تقييم الأداء على أنها تجربة ايجابية لكل من الموظف ومقيم الأداء .
- 5/ يجب أن يتم التركيز على تطوير الأداء ، وكل مراجعة للأداء يجب أن تسجل نشاطات التطوير وتحقيقها خلال السنة المقبلة .
- 6/ يجب أن يكون الموظف قد قضى في الخدمة ستة أشهر على الأقل حتى يكون مؤهلاً لعملية تقييم الأداء .
- 7/ في حال عمل الموظف تحت إشراف أكثر من مدير مباشر يتم توحيد الإفادة من مصادر متعددة ، كما يتم تقييم الأداء كنسبة وفقاً للفترة التي أمضها الموظف تحت إشراف كل مدير .
- 8/ إذا أوقف الموظف بسبب أمني عن عمله لأمر شخصي وكانت مدة إيقافه تزيد عن ستة أشهر يؤجل تقييم أدائه لحين إنهاء الإيقاف فإذا انتهى الإيقاف بعدم صدور حكم شرعي عليه يتم تقييم أدائه بما تبقى من السنة .
- 9/ إذا أوقف الموظف بسبب خاص بالجمعية فلا يؤجل تقييم أدائه .
- 10/ يعرض أمر الموظف الذي قيم أدائه بدرجة متوسط لستين مترتبتين على صاحب الصلاحية لمحاسبته والنظر في نقله لوظيفة في نفس مستوى الوظيفي تكون أكثر ملائمة له فإذا تم تقديره بتقرير تالي بمرتبة ضعيف أو متوسطة أنهيت خدمته .
1. يتم إنهاء خدمة الموظف ( بجميع المستويات الإدارية ) الذي يحصل على تقييم أداء بدرجة ضعيف خلال سنتين متتاليتين .

## عاشرًا / سلم الرواتب

### سلم الرواتب للسعوديين وغير السعوديين :

بدل الادارة		بدل الاشراف		الراتب الأساسي				التصنيف	البند					
الوافدين	السعوديين	الوافدين	السعوديين	الوافدين	السعوديين	الوافدين	السعوديين							
				حد أعلى	حد أدنى	حد أعلى	حد أدنى							
							الدرجة العمالية							
							المتوسطة والثانوية							
							الدبلوم							
				١٢٠٠		٤٠٠		بكالوريوس						
							ماجستير							
							دكتوراه							
		١٢٠٠		١٠٠		معلم حلقة (قارئ)								
		١٥٠٠		١٢٠٠		معلم حلقة حافظ								
		1700		1500		معلم حلقة مجاز								
		2000		1300		مدير / مشرف (مجمع / دار / مدرسة)								

## تعليمات

- 1/ تعيين الموظف على سلم الرواتب ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى وبعرض من مدير الجمعية وبقرار من مجلس الإدارة بناء على خبراته ومؤهلاته العلمية .
- 2/ يجوز لمدير الإدارة إعطاء الموظف علاوة سنوية 10% في احد السنوات عندما يقدم أعمال ملموسة وجهد بارز للجمعية بعد موافقة مجلس الإدارة .
- 3/ الترقية من بند لبند حسب الشواغر ونقط المفاضلة بين الموظفين إذا كان هناك أكثر من منافس مستحق للترقية.
- 4/ الموظف الذي يعمل بنظام جزئي يتحسب له راتب بعدد الساعات على أساس يومي 8 ساعات وبناء على مؤهلاته وسلم الرواتب المعتمد في هذه اللائحة .



## الباب السابع: ملحق الجراءات

## جدول المخالفات

## مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

الجزاء				نوع المخالفة	م
المرة الرابعة	المرة الثالثة	المرة الثانية	المرة الأولى		
٪.٢٠	٪.١٠	٪.٥	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ٥ دقائق دون إذن أو عذر مقبول ولم يترتب على ذلك تأخير الآخرين ،	١٦١
٪.٥	٪.٢٥	٪.١٥	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ٥ دقائق دون إذن أو عذر مقبول وترتب على ذلك تعطيل الآخرين .	٢٦١
٪.٥	٪.٢٥	٪.١٥	٪.١٠	التأخر عن الحضور للعمل أكثر من ٥ دقائق لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول ولم يترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين	٣٦١
يوم	٪.٧٥	٪.٥٠	٪.٢٥	التأخر عن الحضور للعمل أكثر من ٥ دقائق لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول وترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين	٤٦١
يومان	يوم	٪.٣٠	٪.١٥	التأخر عن الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول ولم يترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين	٥٦١
يومان	يوم	٪.٥٠	٪.٣٠	التأخر عن الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول وترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين	٦٦١
خصم ثلاثة أيام	خصم يومان	خصم يوم	إنذار كتابي	التأخر عن الحضور للعمل مدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سو ترتب او لم يترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين	٧٦١
يوم	٪.٢٥	٪.١٠	إنذار كتابي	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر بما يتجاوز ٥ دقائق	٨٦١
بالإضافة لجسم اجر مدة ترك العمل					
يوم	٪.٥٠	٪.٢٥	٪.١٠	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر بما يتجاوز ٥ دقائق	٩٦١
يوم	٪.٢٥	٪.١٠	إنذار كتابي	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل بدون مبرر.	١٠٦١

أربعه أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	الغياب دون إذن أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	١١
بالإضافة لجسم أجرة مدة الغياب					
فصل مع المكافأة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الغياب دون إذن مكتوب أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	١٢
إضافة إلى حسم مدة الغياب					
فصل مع المكافأة	خمسه أيام	أربعه أيام	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعه إلى عشره أيام		١٣
بالإضافة لجسم مدة الغياب					
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابة بعد الغياب مدة خمس أيام في نطاق حكم المادة ٨٠ من النظام				الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على ١٥ يوم متصلة	١٤
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشره أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من النظام				الغياب المنقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على ٣٠ يوما في السنة الواحدة	١٥

## مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

(النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
المرة الرابعة	المرة الثالثة	المرة الثانية	المرة الأولى		
يوم	% ٥٠	% ٢٠	% ١٠	التوارد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	٢/١
% ٢٥	% ١٥	% ١٠	إنذار كتابي	استقبال الزائرين في أماكن العمل دون إذن من الإدارة .	٢/٢
% ٢٥	% ١٥	% ١٠	إنذار كتابي	الأكل في مكان غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة .	٢/٣
% ٢٥	% ١٥	% ١٠	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل	٢/٤
% ٢٥	% ١٥	% ١٠	إنذار كتابي	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	٢/٥
يومان	يوم	% ٥٠	% ٢٥	التلعب في إثبات الحضور والانصراف .	٢/٦
يومان	يوم	% ٥٠	% ٢٥	عدم إطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلن عنها في مكان ظاهر	٢/٧
فصل مع المكافأة	خمسه أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخاصة بالعمل	٢/٨
فصل مع المكافأة	خمسه أيام	ثلاثة أيام	يومان	التدخين في أحد مراافق الجمعية .	٢/٩
% ٥٠	% ١٥	% ١٠	إنذار كتابي	استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن .	٢/١٠
فصل مع المكافأة	خمسه أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال أو التهاون في العمل الذي ينشأ عليه ضرر في صحة الموظفين أو سلامتهم أو في الأدوات أو في الأجهزة	٢/١١

٣ أيام	يومان	يوم	٪ ٥٠	تدخل الموظف دون وجه حق في أي عمل ليس من اختصاصه أو لم يعهد به إليه.	٢/١٢
٪ ٢٥	٪ ١٥	٪ ١٠	إنذار كتابي	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص له	٢/١٣
يوم	٪ ٥٠	٪ ٢٥	إنذار كتابي	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل.	٢/١٤
يوم	٪ ٥٠	٪ ٢٥	إنذار كتابي	عدم وضع الآلات للإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها	٢/١٥
يومان	يوم	٪ ٥٠	إنذار كتابي	قراءة الصحف والمجلات والمطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضي من واجبات الوظيفة.	٢/١٦
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	يومان	يوم	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات الإدارة	٢/١٧
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	يومان	إنذار كتابي	استخدام الجوال لأغراض شخصية ينتج عنها تقصير في العمل	٢/١٨

## مخالفات تتعلق بسلوك الموظف:

(النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
المرة الرابعة	المرة الثالثة	المرة الثانية	المرة الأولى		
خمسه أيام	ثلاث أيام	يومان	يوم	التشاجر مع الزملاء أو إحداث تشاغب في محل العمل	٣/١
خمسه أيام	ثلاث أيام	يومان	يوم	التمارض أو ادعاء الموظف كذبا انه أصيب أثناء العمل بسببه	٣/٢
خمسه أيام	يومان	يوم	٪ ٥.	مخالفة التعليمات الصحية المعلنة عنها	٣/٣
٪ ٥.	٪ ٢٥	٪ ١٠.	إنذار كتابي	كتابة عبارة عن الجدران أو لصق إعلان	٣/٤
٪ ٥.	٪ ٢٥	٪ ١٠.	إنذار كتابي	جمع إعانات أو نقود دون إذن	٣/٥
فصل مع المكافأة	خمسه أيام	ثلاث أيام	يومان	عدم تسليم النقود المحصلة لصالح الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	٣/٦
فصل مع المكافأة	خمسه أيام	ثلاث أيام	إنذار كتابي	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة	٣/٧
( فصل دون مكافأة أو تعويض أو إنذار )				إفشاء الأسرار الخاصة بالجمعية	٣/٨
( فصل دون مكافأة أو تعويض او إنذار )				حت الموظفين الآخرين على الشغب أو منعهم من القيام بالأعمال الموكلة إليهم	٣/٩
( فصل دون مكافأة أو تعويض أو إنذار )				الإقدام على عمل مخل بالأمانة والشرف	٣/١٠
(فصل دون مكافأة أو تعويض أو إنذار) مع إبلاغ الجهات المختصة إذا تسب في ضرر جسيم				تزوير تواقيع الآخرين	٣/١١

٣/١٢	قبول نقود أو هدايا أو إِي منفعة من شخص بسبب العمل	(فصل دون مكافأة أو تعويض أو إنذار) مع إبلاغ الجهات المختصة إذا تسب في ضرر جسيم.
٣/١٣	دخول أي مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل	(فصل دون مكافأة أو تعويض أو إنذار) مع إبلاغ الجهات المختصة

# PROVISION

## الباب الثامن: أحكام ختامية

مادة (154): يطبق الوصف الوظيفي والهيكل التنظيمي الخاص بالجمعية.

مادة (155): تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إعتماد صدورها وموافقة مجلس الإدارة.

مادة (156): يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ اعتمادها.

مادة (157): المؤهلات والخصائص العلمية والمهنية وطريقة تصنيف الوظائف:

1. الوظائف المؤقتة) رمضان- الأعياد الموسمية- الاحتفالات- المراكز الصيفية ( تخضع هذه الوظائف لحاجة العمل الضرورية بعد تحديد الحاجة لها من قبل مدير الجمعية و اعتمادها من رئيس مجلس الإدارة و تصرف المكافأة مقطوعة حسب الاتفاق في العقد المؤقت.

2. وظائف المستخدمين (مندوبين - معقبين - مساعد فني- كهربائي - سباك - نجار- سائق - مراسل- حارس- عامل (يعين عليها حملة الشهادة المتوسطة أو الشهادة الابتدائية + خبرة في مجال العمل + دورات تخصية).

3. الوظائف الفنية والإدارية ) وظائف إدارية( .الثانوية العامة + خبرات).

4. الوظائف الفنية والإدارية (المشرفين ورؤساء أقسام ( .الدبلوم.

5. الوظائف القيادية والإشرافية ) مدير الإدارة ومدراء الإدارات و الفروع ونوابهم ومن في حكمهم(الشهادة الجامعية + خبرات في مجال العمل) حسب خبرته , ويكون التعيين وتحديد عقودهم وصلاحياتهم ومستحقاتهم بقرار من مجلس الإدارة أو من يخوله من لجان حول هذا الأمر.

6. حملة شهادة الماجستير و الدكتوراه لا يتم التعاقد معهم إلا عند الحاجة الضرورية وتتوفر الوظيفة الشاغرة وعندما يكون رصيد الجمعية المالي يتحمل النفقات الخاصة بذلك وقرار من مجلس الإدارة.

7. وظائف المستشارين والقيادات العليا (حملة شهادات الماجستير و الدكتوراه) يتم تعينهم عند الحاجة الضرورية لهم وعندما يكون دخل الجمعية ورصيدها المالي يتحمل ذلك.

**مادة(158):** يجوز تعديل هذه اللائحة بقرار من مجلس الإدارة بناءً على اقتراح مدير الجمعية أو إذا رأى المجلس ذلك.

## ملحق الأجر للمعلمين والمعلمات ( الشئون التعليمية )

### مادة ( 159 ) : أحكام عامة .

- يحق لمجلس الإدارة زيادة راتب عن الحد الأعلى بقرار خاص يعينه نظراً لمصلحة العمل .
- في ما لا يرد فيه نصاً واضحاً في اللائحة فيتم الرجوع إلى مجلس الإدارة لإصدار قرار بذلك .
- اذا رأى المجلس التنفيذي ان مصلحة الجمعية معاملة المعلمين المتعاقدين غير السعوديين بالمعلمين الغير سعوديين المكافولين في الجمعية فلا مانع بشرط اصدار قرار محدداً للبداية والنهاية .
- الفصل الدراسي يبدأ من تاريخ بدء الدراسة في التعليم العام إلى قبل امتحانات التعليم العام بأسبوع واحد للفصل الأول وينتهي الفصل الثاني بانتهاء البرامج الصيفية .
- التدريس في فترة الاجازة يكون الراتب فيه مقطوعاً يحدد بقرار من المجلس التنفيذي .
- عدد الإداريين لكل مجموعة من ٨٠ طالب . إداري واحد كل مائة إداري .
- عدد المشرفين المقيمين في المجمع كل مشرف واحد .
- تتحسب رواتب مركز الاتقان عام دراسي كامل ( الإداريات - المعلمات - المستخدمات - المقصف ) .
- يعطى بدل النقل للقطاع النسائي لمن بعُد مكان سكناها عن العمل اثنين كيلو فأكثر ما عدد معلمات التلقين .
- المعلم الذي يعمل في أكثر من حلقة يزداد له في الحلقة الإضافية ٧٠٪ عن الحلقة الأساسية .
- المكافآت الموضحة في الجدول أدناه تُصرف لفطليين دراسيين إلا من تم استثناؤه في هذه اللائحة .

## مكافئات ورواتب ( الشؤون التعليمية )

الوظائف التعليمية ( الادارية )				الوظائف التعليمية ( التخصصية )					
آخر	حد أعلى	حد ادنى	التصنيف	ال Benson	آخر	حد أعلى	حد ادنى	التصنيف	ال Benson
			مشرفي المجمعات القرانية	١				المعلم الوافد	١
			ادريي المجمعات	٢		١٣٠٠	١...	المعلم السعودي	٢
			مشرف تعليمي في المجمع	٣		١٣٠٠	١...	معلم التلقين السعودي	٣
			مشرفه فصول تلقين	٤		١٣٠٠	١...	معلم التلقين الوافد	٤
			مديرة مركز الاتقان	٥		١٣٠٠	١...	معلمة حلقة	٥
			مديرات الدور	٦		١٣٠٠	١...	معلمة التلقين	٦
			اداريات القسم	٧				معلمة مركز الاتقان	٧
			اداريات الدور	٨				مستخدم	٨

## مكافئات ( الفئة العمالية )

آخر	المكافأة				التصنيف	ال Benson
حد أعلى	حد ادنى	حد أعلى	حد ادنى			
لا يوجد	لا يوجد				مستخدمة في الدور	١
لا يوجد	لا يوجد				مستخدمة في دار الاتقان	٢
لا يوجد	لا يوجد				المقصف في الدور	٣
لا يوجد	لا يوجد				المقصف في دار الاتقان	٤

## المراجع التي تم الاستفادة منها في إعداد هذه اللائحة

1. لائحة النظام الأساسي لـ (الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة المندق).
2. اللائحة التنظيمية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية المصادق عليه بالمرسوم الملكي (م/8) تاريخ 1437/2/19 م.
3. قانون العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/46) بتاريخ 1436/5/6 هـ.
4. تعديل قانون العمل الصادر بالقرار الوزاري الصادر بتاريخ : 1439/4/27 هـ.
5. وثيقة الضمان الصحي التعاوني المعتمدة بموجب القرار الوزاري رقم (ر/3/18) وتاريخ 1439/5/12 هـ.
6. نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/33 وتاريخ 1421/9/3 هـ.



@ d i a a q u r a n



0 5 5 9 8 1 6 1 1 0



0 5 4 2 1 8 2 9 0 3



0 1 7 7 5 1 1 9 7 2

العنوان

منطقة الباحة - محافظة المندق