

SEELAH
FOR FAMILY DEVELOPMENT WORK



جمعية صلة
للعمل العائلي التنموي

لائحة الموارد البشرية

لجمعية صلة للعمل العائلي التنموي

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة الأولى:

يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

١. **الجمعية:** يقصد بها جمعية صلة للعمل العائلي التنموي
٢. **اللائحة:** لائحة الموارد البشرية للجمعية
٣. **مجلس الإدارة:** يقصد به مجلس إدارة الجمعية وهو الجهة المخولة للإشراف على أعمال الجمعية من قبل أعضاء الجمعية العمومية كما أنه الجهة المانحة لكافة الصلاحيات المالية والإدارية والقانونية.
٤. **رئيس مجلس الإدارة:** يقصد به رئيس مجلس إدارة الجمعية المنتخب بواسطة مجلس الإدارة.
٥. **المدير التنفيذي:** وهو المدير المعين من قبل مجلس الإدارة بموافقة الوزارة لإدارة أعمال الجمعية وتنفيذ السياسات والخطط الاستراتيجية، والتشغيلية.
٦. **الموارد البشرية:** هو القسم المسؤول عن كافة العمليات الخاصة بشؤون الموظفين في الجمعية ويتبع إدارة الشؤون المالية والإدارية حسب الهيكل المعتمد.
٧. **الموظف:** هو كل من يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها، مقابل أجر، أياً كانت التسمية الوظيفية التي تطلق عليه.
٨. **الأجر:** هو كل ما يعطى للموظف مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع هذا الأجر، وذلك وفقاً لما نصت عليه أحكام الفصل الأول من الباب السادس من نظام العمل.
٩. **نظام العمل:** يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥هـ وتاريخ ١٤٢٦/٧/٢٣هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٢٤هـ وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٥هـ وتاريخ ١٤٤٢/١/٠٧هـ.
١٠. **صاحب الصلاحية:** هو الجهة أو الشخص المفوض من مجلس الإدارة بصلاحية معينه حسب لائحة الصلاحيات المالية والإدارية المعتمدة في الجمعية.

المادة الثانية:

تهدف هذه اللائحة إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية والعاملين فيها بما يحقق المصلحة العامة ومصصلحة الطرفين (العامل والجمعية) وتحدد من خلالها الحقوق والواجبات للجميع.

المادة الثالثة:

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين في الجمعية.

المادة الرابعة:

تُطلع الجمعية الموظف عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل، ولا تتحمل الجمعية مسؤولية التقصير أو الإهمال من قبل الموظف في قراءة أو فهم محتويات هذه اللائحة.

المادة الخامسة:

تم إعداد هذه اللائحة وفق المرجعيات التالية:

١. نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥هـ وتاريخ ١٤٢٦/٧/٢٣هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٢٤هـ وتاريخ ١٤٤٣/٥/١٢هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٥هـ وتاريخ ١٤٤٢/١/٧هـ.. ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة...
٢. أفضل الممارسات والتطبيقات لدى المؤسسات العاملة في المملكة العربية السعودية.

المادة السادسة:

تعتبر السياسات الواردة في هذه اللائحة مكملّة لأحكام نظام العمل في المملكة العربية السعودية ومكملة أيضاً لكافة القرارات والقوانين في كل ما لم يرد في شأنه نص في هذه اللائحة، وفي حالة وجود أي اختلاف بين أحكام هذه اللائحة وأحكام القوانين السارية، فإنه يطبق النص الأفضل للموظف.

المادة السابعة:

اللغة العربية هي اللغة الرسمية والمعتمدة في جميع العقود والسجلات والملفات والنماذج المعتمدة والمستخدمة داخل الجمعية، وفي حال تم استخدام لغة أخرى بجانب اللغة العربية فإن اللغة العربية هي اللغة المعتمدة.

المادة الثامنة:

تعتمد هذه اللائحة من قبل مجلس الأمناء، ولا يجوز تعديل أو تغيير أي مادة أو فقرة فيها إلا بموجب قرار صادر عن المجلس أو من يفوضه بذلك، وفي حالة صدور أي تعديلات، ينبغي تعميمها على كل من يهمه الأمر قبل بدء سريانها بشهر على الأقل.

المادة التاسعة:

يسري العمل بهذه اللائحة اعتباراً من تاريخ اعتمادها.

المادة العاشرة:

تتكون السنة المالية المعتمدة للجمعية من اثني عشر شهراً ميلادياً، وتبدأ في الأول من شهر يناير وتنتهي بنهاية شهر ديسمبر.

المادة الحادية عشر:

تلتزم الجمعية تجاه موظفيها بمعاملتهم وفق الضوابط والقواعد التالية:

١. معاملة الموظفين المعاملة اللائقة والتي تبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم.
٢. الامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم أو جنسياتهم.
٣. دفع أجور ومستحقات الموظفين لديها والمحددة في عقود العمل الموقعة معهم، حسب الأنظمة والسياسات المنظمة لها، في نهاية كل شهر.
٤. تأمين المزايا العينية الأخرى التي تكفلها لهم الأنظمة الداخلية للجمعية ونظام العمل.
٥. إعطاء الموظفين الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في نظام العمل.
٦. الامتناع عن تشغيل موظفيها بالسخرة، وعدم احتجاز أي جزء من أجورهم دون سند قانوني.

٧. دفع أجر الموظف إذا لم يتمكن من أداء عمله بسبب يعود للجمعية.
٨. توفير الوسائل اللازمة للمحافظة على صحة وسلامة الموظفين في أماكن العمل، وتوفير الإسعافات والرعاية الطبية اللازمة.
٩. استخراج رخص العمل والإقامة النظامية وخلافها لموظفيها غير السعوديين لتأمين إقاماتهم النظامية في المملكة العربية السعودية وفق الأنظمة المرعية في المملكة.

المادة الثانية عشر:

يجب على الموظف الالتزام بالضوابط والقواعد التالية:

١. الترفع عن كل ما يخل بالشرف والأمانة سواء كان ذلك في مكان العمل أو خارجه.
٢. مراعاة الأدب واللياقة في تصرفاته مع زملاءه في الوظيفة والمراجعين.
٣. تخصيص وقت الوظيفة للقيام بمهام وواجبات وظيفته
٤. اتباع وتنفيذ أوامر وتعليمات رؤسائه بأمانة ودقة ضمن النظم واللوائح الصادرة عنه
٥. الحفاظ على المعدات والأجهزة والآلات والعدد الخاصة بالجمعية، وعدم استخدامها في غير أعمال الجمعية.
٦. استعمال المعدات والأجهزة والآلات والعدد الخاصة بالجمعية بشكل سليم وعدم التسبب بأية أضرار قد تنتج عن سوء الاستخدام أو الإهمال.
٧. تقديم العون والمساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان الوظيفة أو الأشخاص دون أن يشترط أجراً إضافياً لذلك.
٨. يجب على الموظف أن يتجنب بشكل خاص ما يلي:
 - أ- إساءة استعمال السلطة الممنوحة له من قبل الجمعية.
 - ب- استغلال نفوذه والتدخل في عمل الآخرين خارج الصلاحية الممنوحة له.
 - ج- قبول الهدايا والإكراميات أو الرشوة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
 - د- إفشاء أسرار الوظيفة للغير حتى بعد تركه وظيفته.
 - هـ- الجمع بين وظيفته في الجمعية وأية وظيفة أخرى.
 - و- استغلال مروءته لتأدية خدمات شخصية خاصة.
 - ز- أن يحتفظ لنفسه بمستندات ووثائق الوظيفة أو صور منها.
 - ح- كما يحظر على الموظف القيام بالأعمال التالية:
 - أن يستخدم العنف أو التهديد ضد أي موظف آخر لإجباره على قضاء أمر غير مشروع، أو لحمله على عدم القيام بعمل من الأعمال المكلف بها.
 - تقديم تقارير غير حقيقية عن عمله بغرض تحقيق مكاسب شخصية.
 - الانقطاع عن العمل بدون إذن مسبق أو التأخر عن العودة إلى العمل بعد انتهاء مدة الإجازة المصرح له بها.
 - الدخول إلى أي مكتب في الجمعية غير مكتبه إلا بحضور الموظف شاغل المكتب فقط
 - قراءة الجرائد والمجلات وتناول الطعام أو النوم خلال ساعات العمل.
 - الحضور إلى مكان العمل خارج أوقات الدوام، ما لم يكن لديه تصريح خطي بذلك.
 - نقل مستندات أو سجلات خاصة بالجمعية للآخرين دون إذن من صاحب الصلاحية.
 - استخدام القرطاسية والأوراق والمطبوعات والأجهزة والأدوات لأغراض خاصة أو لغير الأغراض المخصصة لها.

- ط. الاطلاع على المستندات والأوراق والسجلات التي ليست من شأنه واختصاصه.
- ي. نقل أي معلومات عن معاملات أو سياسات الجمعية للجهات الخارجية أياً كان نوعها.
- ك. توزيع منشورات أو جمع توقيعات داخل الجمعية إلا بعد الحصول على إذن كتابي مسبق من صاحب الصلاحية في الجمعية.
- ل. جمع أي أموال داخل الجمعية لمصلحة أي شخص أو هيئة إلا بعد الحصول على إذن كتابي مسبق من صاحب الصلاحية في الجمعية.
- م. الإدلاء بأي تصريح أو بيان من أي نوع كان عن أعمال وظيفته أو عن الجمعية أو موظفيها عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر والإعلام إلا بإذن كتابي من صاحب الصلاحية في الجمعية.
- ن. التدخل في المناقشات الدينية أو السياسية خلال الدوام الرسمي أو في مكان الجمعية.
- س. التصرف بطريقة تسيء إلى التقاليد والأعراف المرعية في المملكة.

الفصل الثاني: تخطيط وتوظيف الموارد البشرية

المادة الأولى:

يعتبر الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي المعتمد، الأساس الذي يعتمد عليهما في تخطيط الموارد البشرية في الجمعية، وتحديد المسار الوظيفي، وتقويم الأداء بالإضافة إلى تخطيط عمليات التدريب والتطوير للعاملين في الجمعية.

المادة الثانية:

على جميع الوحدات الإدارية تصميم كافة وظائفها حسب المتطلبات الأساسية لهذه الوحدات وبالاستناد إلى الهيكل التنظيمي المعتمد وبما يضمن التركيز على الأهداف والعمليات الرئيسة للجمعية ويراعى التدرج في شغل الوظائف.

المادة الثالثة:

يتم إعداد خطة الاحتياجات من الموارد البشرية وفق الضوابط التالية:

١. تعتبر الموارد البشرية المسؤول عن تخطيط الموارد البشرية وتوفير احتياجات الجمعية من الموظفين واستقطاب الكفاءات.
٢. يتم الرفع بخطة الاحتياجات من الموظفين من قبل مديري الوحدات الإدارية بالتنسيق مع الموارد البشرية خلال الفترة المحددة من لجنة التخطيط والموازنة مع مراعاة
أ- مسميات الوظائف المعتمدة بالهيكل التنظيمي
ب- دراسة إمكانية حذف، أو دمج، أو توزيع وظيفة ما، أو عدد من الوظائف.
ج- تحديد مصدر الوظيفة / الوظائف المطلوبة.
د- التاريخ المتوقع لشغل الوظائف الشاغرة.

٣. تراجع خطة الاحتياجات من الموارد البشرية وتبدي ملاحظاتها عليها إذا لزم الأمر ثم يتم تعديلها أو اعتمادها ضمن الخطة والموازنة.
٤. يتم تعديل خطة التوظيف خلال السنة حسب احتياجات العمل، بالتنسيق مع مديري الإدارات ذات الصلة، والموارد البشرية واعتماد أي تعديل من صاحب الصلاحية.
٥. تراقب الموارد البشرية عملية تنفيذ الخطة الموضوعة للاحتياجات من الموارد البشرية ويتحقق من الالتزام بها من قبل المسؤولين بالعمل.
٦. يجب أن يتم التنسيق بين الموارد البشرية والإدارة المعنية للوظائف الشاغرة وشغلها حسب السياسات المعتمدة في العمل.

المادة الرابعة:

يشترط في المتقدم للوظيفة في الجمعية ما يلي:

١. أن يكون سعودي الجنسية ويجوز استثناء توظيف غير السعوديين المصرح لهم بالعمل ويحملون إقامة سارية المفعول وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد ٣٢-٤١ من نظام العمل.
٢. أن يكون حاصلاً على المؤهلات العلمية والخبرات اللازمة للوظيفة المتقدم لها.
٣. أن يجتاز بنجاح ما قد تقررته الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
٤. أن تتوفر لديه السمات الشخصية التي تؤهله للوظيفة المتقدم لها.
٥. ألا يقل عمره عن (١٨) سنة.
٦. أن يكون حسن السيرة والسلوك، وألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد صدر في حقه عفو من الجهة المختصة أو رد إليه اعتباره طبقاً للأنظمة والقوانين السارية المفعول.
٧. تعطى الأولوية عند المفاضلة بين المرشحين للمرشحين الذين تتوفر لديهم خبرات في نفس مجال عمل الجمعية
٨. ألا يكون قد تم فصله من عمله السابق قبل الالتحاق بالجمعية بسبب إجراءات تأديبية تتعلق بالعمل أو بحكم قضائي نهائي في جريمة غير مخلة بالشرف والأمانة.

المادة الخامسة:

يتم التعيين وفق الأولويات التالية:

١. يعطى العاملون الموجودون في الخدمة حق الأولوية في الترشيح للوظيفة الشاغرة إذا انطبقت عليهم الشروط التي تتطلبها الوظيفة.
٢. تكون أولوية التعيين للسعوديين.
٣. شغل الوظيفة بموظف غير سعودي من الداخل، وفي حال تعذر ذلك يتم شغل الوظيفة بموظف من خارج المملكة.

المادة السادسة:

يمنع توظيف الأقارب من الدرجة الأولى للعاملين الموجودين في الجمعية. وفي حال كان التوظيف يحقق مصلحة للجمعية فإن لصاحب الصلاحية الحق في التوظيف مع مراعاة عدم عمل الموظف تحت إدارة قريبه في الجمعية
المادة السابعة:

يخضع جميع المرشحين للعمل في الجمعية للاختبارات التحريرية التخصصية في حال الحاجة بالإضافة للمقابلات الشخصية وفق الضوابط التالية:

١. يجب تأمين نفس شروط الاختبار لجميع المرشحين لشغل الوظيفة بدون أية استثناءات.
٢. تقوم الموارد البشرية وبالتنسيق مع لجنة التوظيف أو الجهة المعنية بتصحيح كافة إجابات الاختبارات الخطية، وتقييم نتائج الاختبارات.
٣. إذا حصل أكثر من مرشح للوظيفة الواحدة على نفس التقييم في المقابلات والاختبارات يتم اللجوء إلى إجراء مقابلات أخرى أو اختبارات إضافية، للتمكن من اختيار المرشح الأصح بالإضافة إلى الترجيح من خلال سنوات وجودة الخبرة، وتنوعها، ومستوى التعليم والتدريب، والعمر للمرشح.
٤. تتم مقابلة المرشحين للعمل من داخل المملكة في المكان الذي تحدده الجمعية في مدن المملكة العربية السعودية، والمرشحين من خارج المملكة في موطنهم، أو البلد الذي تحدده الجمعية وفق إحدى الطرق التالية:

- بواسطة مفوض من قبل الجمعية بإجراء المقابلات والاختبارات.
- عن طريق مكاتب متخصصة في موطنهم.
- استخدام وسائل التواصل الحديثة.
- ٥. في حال استدعاء أحد المرشحين لإجراء المقابلات معه في مقر الجمعية سواء من داخل المملكة أو خارجها فإن الجمعية تتحمل المصاريف المتعلقة بسفره وإقامته وتنقلاته الداخلية إلا إذا نص الاتفاق على خلاف ذلك، وفق الضوابط التالية:
- أ- قيمة تذكرة السفر بالدرجة السياحية من وإلى المكان الذي حضر منه المرشح.
- ب- مصاريف الإعاشة والإقامة بالفندق (عدا المكالمات الهاتفية والطلبات الجانبية) كما يلي:
- فندق (٥) نجوم للمرشحين لوظيفة مدير إدارة فما فوق.
- فندق (٤) نجوم أو إحدى الشقق المناسبة للإقامة لبقية الوظائف.

المادة الثامنة:

تُعد الموارد البشرية عرض العمل للمرشح المؤهل للعمل في الجمعية، وفق الضوابط التالية:

١. يجب ان يكون عرض العمل من خلال نموذج موحد ومعتمد.
٢. يجب على كل مرشح يتم اختياره لشغل أية وظيفة أن يوافق خطياً على عرض العمل مع تحديد التاريخ المتوقع للالتحاق بالعمل.
٣. لا يكون عرض العمل ملزماً للجمعية في أي من الحالات التالية:
- أ- أن يكون المرشح غير لائق طبياً بموجب شهادة طبية.
- ب- عدم موافقة الجهات المعنية على إصدار تأشيرة عمل للمرشح غير السعودي
٤. في حال عدم رد المرشح للعمل خلال المدة المنصوص عليها في عرض العمل.

المادة التاسعة:

يجب أن يقوم كل موظف بتوقيع عقد عمل وفق الضوابط التالية:

١. يُحرر من نسختين متطابقتين باللغة العربية، يوقع عليهما صاحب الصلاحية المخول بالتوقيع عن الجمعية والمرشح للوظيفة
٢. يحتفظ كل طرف بنسخة تسلم إحداها للموظف وتحفظ الأخرى في ملف الموظف لدى الموارد البشرية
٣. يتضمن العقد بياناً بطبيعة الوظيفة، والأجر المتفق عليه، وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة (مع مراعاة المادة ٣٧ من نظام العمل) أو لأداء عمل معين أو أية بيانات ضرورية.
٤. يحرر العقد باللغة الإنجليزية إلى جانب اللغة العربية إذا كان الموظف من غير الناطقين باللغة العربية، على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.
٥. مطابقاً لمتطلبات قانون العمل المعمول به في المملكة العربية السعودية
٦. يعتبر توقيع الموظف على العقد واستلامه قبولاً منه بكل ما ورد في العقد من شروط وما في اللائحة وأدلة الاجراءات من سياسات وأحكام.
٧. يعتبر عقد العمل نافذاً ومحققاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة الموظف عمله لدى الجمعية.
٨. يجب أن تتضمن عقود العمل **البيانات الرئيسية التالية:**
 - بيانات الموظف الشخصية.
 - مسمى الوظيفة ووصفها
 - الإدارة التابع لها.
 - الراتب.
 - طبيعة العقد ومدته.
 - موقع العمل.
 - مسؤولية الوظيفة والأحكام والشروط الأخرى.
٩. لا يجوز تكليف الموظف بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة، وبما تقتضيه طبيعة العمل، وعلى أن يكون بصفة مؤقتة لا تتجاوز (٣٠) يوماً في السنة، وأن تتخذ الإجراءات اللازمة بشأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي.
١٠. 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 جسيماً، ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.
١١. يستحق الموظف المنقول راتب شهرين أساسيين نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل، مع نفقات نقل أمتعتهم مالم يكن النقل بناءً على رغبة الموظف.
١٢. قبل التوقيع على عقد العمل، يشترط على الموظف **تقديم المستندات والوثائق التالية:**
 - أ- صورة من دفتر العائلة، أو بطاقة الأحوال المدنية، إن كان سعودي الجنسية.
 - ب- جواز السفر وأية وثائق تكون مطلوبة بموجب نظام العمل السعودي، من أجل إصدار الإقامة ورخصة الوظيفة لغير السعوديين.

- ج- إحضار أصل شهادة المؤهلات العلمية والخبرات العملية مصدقاً عليها حسب ما تطلبه الجمعية ، وفي حالة عدم إحضار الأصل تقبل صور الشهادات المصادق عليها أصولاً.
- د- تحتفظ الجمعية بهذه الوثائق في ملف خدمة الموظف.
١٣. يتم الغاء العقد دون سابق إنذار أو تعويض في حال ثبت أن الموظف قام بتقديم معلومات غير صحيحة أو مستندات مزورة.
١٤. يحق للجمعية إلغاء عقد الموظف الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مقبول خلال (١٥) يوماً من تاريخ توقيع العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة، أو لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان التعاقد من خارج المملكة.
١٥. ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته المحددة في العقد، وذلك في حال إبلاغ أحد الطرفين الطرف الآخر برغبته في عدم تجديد العقد قبل شهر من انتهاء مدته (مراعاة فترة الإنذار) فإذا استمر الطرفان بعد ذلك في تنفيذ العقد مجدداً لمدة غير محددة.
١٦. يتم تجديد عقد العمل بموافقة طرفيه، وذلك قبل انتهاء المدة المحددة في العقد المبرم بين الطرفين، ويعتبر التجديد ساري المفعول في اليوم التالي لانتهاء مدة العقد الجاري.
١٧. في العقود غير محددة المدة فإن لكل من طرفي العقد الحق في فسخه بناءً على سبب مشروع بعد إخطار الطرف الآخر كتابةً بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً قبل فسخ العقد.
١٨. للجمعية حق الاستعانة بالخبرات المتاحة بشكل مؤقت بموجب عقد بين الجمعية والطرف الآخر، ويتم فيه تحديد المهمة ومدتها والتعويضات المدفوعة مقابل المهمة.

المادة العاشرة:

يجب أن يوضع كل الموظفين الجدد تحت الاختبار والتجربة، وفق الضوابط التالية:

١. أن ينص على فترة التجربة في العقد.
٢. ألا تزيد فترة التجربة والاختبار عن ٩٠ يوماً
٣. لا يعتبر الموظف تحت التجربة ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة.
٤. يجوز وضع الموظف تحت التجربة مرة أخرى بالاتفاق مع الموظف، وذلك لفترة تجربة ثانية لا تزيد عن تسعين يوماً أخرى بشرط أن تكون في مهمة أخرى أو عمل آخر وفق نظام العمل.
٥. لا يدخل في احتساب فترة التجربة، إجازة عيدي الفطر والأضحى واليوم الوطني للمملكة، أو الإجازات المرضية، أو أية إجازات أخرى.
٦. يجوز إعفاء بعض الموظفين الجدد من فترة التجربة، وذلك بموجب قرار من صاحب الصلاحية.
٧. بالإضافة إلى أن شرط وضع الموظف تحت التجربة لمدة ثلاثة أشهر منصوص عليه في عقد العمل الموقع مع الموظف إلا أنه ينبغي إعلام الموظف من الموارد البشرية والرئيس المباشر بأنه تحت التجربة.
٨. يتم احتساب فترة التجربة اعتباراً من تاريخ المباشرة الفعلية للموظف.
٩. لا يحق للموظف التمتع بإجازة سنوية خلال فترة التجربة.
١٠. لا يحق للموظف الذي تنتهي خدماته خلال الفترة التجريبية الحصول على أي مكافأة وتعويض أو مستحقات نهاية الخدمة.
١١. في حالة تثبيت الموظف تعتبر فترة التجربة جزءاً لا يتجزأ من مدة الخدمة لأغراض احتساب مدة الإجازة السنوية المستحقة وغيرها من المستحقات.

المادة الحادية عشر:

يقوم مسؤول الموارد البشرية بعمل برنامج تعريفى للموظفين الجدد، يساهم في مساعدتهم على معرفة القواعد والتنظيمات الخاصة بالجمعية، بالإضافة إلى تسريع الاندماج مع زملائهم في الجمعية،

ويشمل البرنامج في حده الأدنى التعريف بالتالي:

١. نبذة عامة عن الجمعية، ورؤيتها، ورسالتها، وأهدافها.
٢. طبيعة عمل الجمعية.
٣. نبذة عن تاريخ تطوير الجمعية.
٤. نبذة عن التنظيم الإداري والمالي للجمعية.
٥. ملامح السياسات والإجراءات.
٦. الالتزامات التعاقدية التي يلزم الوفاء بها.

المادة الثانية عشر:

تفتح الموارد البشرية ملفاً برقم خاص لكل موظف ويراعى فيه التالي:

١. يشتمل ملف الموظف على البيانات التالية:
 - أ- عرض العمل.
 - ب- عقد العمل الأصلي الموقع من الطرفين
 - ج- مباشرة العمل
 - د- السيرة الذاتية
 - هـ- نسخة من المؤهلات العلمية المصدقة والسجل الأكاديمي والدورات التدريبية التي حضرها
 - و- نسخة من شهادة الخبرات العملية.
 - ز- صورة من جميع الوثائق الثبوتية (بطاقة الهوية الوطنية، ودفتري العائلة للسعوديين، وجواز السفر وهوية مقيم شاملة المرافقين لغير السعوديين.....)
 - ح- تقييم الأداء السنوي.
 - ط- الوصف الوظيفي.
 - ي- المكافآت الجزاءات الخاصة بالموظف
 - ك- الترقيات والزيادات.
 - ل- خطابات الشكر والتقدير
 - م- العنوان الدائم للموظف.
 - ن- عنوان ذو صلة بالموظف للاتصال به في الحالات الاضطرارية فقط
 - س- أية بيانات أخرى.

٢. يلتزم الموظف بإبلاغ الموارد البشرية خلال أسبوعين بأي تغييرات تطرأ على بياناته الشخصية

ومنها على سبيل المثال:

- أ- تغيير محل الإقامة العادي والدائم.
- ب- تغيير رقم الهاتف أو الجوال أو البريد الإلكتروني.
- ج- تغيير الحالة الاجتماعية مثل الزواج أو الطلاق أو الإنجاب وخلافه.
- د- تغيير الجنسية أو اكتساب جنسية جديدة.

٣. تلتزم الجمعية ممثلة بالموارد البشرية بسرية محتويات ملفات الموظفين والمحافظة عليها كما تلتزم بعدم الكشف عن أي معلومات تخص الموظف لأي شخص من خارج الجمعية دون موافقة خطية من الموظف، ويستثنى من ذلك طلب الجهات الرسمية في البلد، وبشكل رسمي لهذه المعلومات.
٤. لا يحق للموظف مراجعة الملف الخاص به الا بإذن من رئيسه المباشر وبحضور مسؤول الموارد البشرية في الجمعية.
٥. لا يحق للموظف استرجاع أو إتلاف أي وثائق او مستندات موجودة في ملفه لدى الجمعية الا بموافقة صاحب الصلاحية.

الفصل الثالث: المراتب والأجور والمزايا والحوافز

المادة الأولى:

تهدف الجمعية إلى تطبيق نظام للرواتب والأجور والمزايا المختلفة يحقق العدالة والمساواة بين الموظفين، وجذب وتحفيز الكوادر المؤهلة بسوق العمل المحلي والإقليمي، وخلق روح الولاء والانتماء للجمعية، والارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي كماً وكيفاً.

المادة الثانية:

الرواتب والأجور والمزايا الممنوحة للموظف في مفهوم وفلسفة الجمعية يفترض أن تعكس درجة المسؤولية والكفاءة والتأهيل العلمي والعمل للموظف وبما يؤهله للقيام بواجباته الوظيفية على أكمل وجه وكما تتوقعها الجمعية ولتحقيق الهدف الذي تروجوه الجمعية فقد تم:

١. تحديد المستويات الوظيفية في الجمعية وذلك بعد حصر كافة الأعمال والأنشطة التي تقوم

بها أو تحتاجها إلى **المستويات التالية:**

١. المستوى الأول: الإدارة العليا

٢. المستوى الثاني: الإدارات التنفيذية

٣. المستوى الثالث: الأقسام التنفيذية

٤. المستوى الرابع: الوظائف التنفيذية

٥. المستوى الخامس: الوظائف المساندة (المستخدمون)

٢. تم توزيع الوظائف على المستويات الوظيفية على النحو الموضح في الجدول التالي :

المستوى الوظيفي	المرتبة	الوظائف
الإدارة العليا	II	المدير التنفيذي
الإدارات التنفيذية	١٠	نائب المدير، مستشار، مراجع، مدير إدارة، مدير فرع
	٩	
الأقسام التنفيذية	٨	مشرفي الأقسام
	٧	
	٦	محاسب، فني، مبرمج، أخصائي

	٥	الوظائف
سكرتير، موظف استقبال، أمين مستودع ، معقب ، كاتب حسابات ، مدخل بيانات	٤	التنفيذية
	٣	
سائق، حارس ، مراسل ، مستخدم ، عامل ،	٢	المستخدمون
	١	

٣. جاء تصميم سلم الرواتب والأجور انعكاساً للمستويات الوظيفية وتوزيع الوظائف أعلاه تصنيف

وقد روعي في تصميمه ما يلي

- أ- أيعكس بصورة عادلة الفوارق بين المستويات المهنية المختلفة في سوق العمل.
- ب- يعكس بصورة عادلة الفوارق بين المستويات الوظيفية المختلفة داخل الجمعية
- ج- يعتبر تعويضاً مناسباً وعادلاً لدى شاغل الوظيفة مقابل ما يؤديه من واجبات ومسئوليات.
- د- ينقسم سلم الرواتب والأجور الى خمسة مستويات إدارية.
- هـ- تبدأ المراتب من المرتبة الأدنى وهي المرتبة الأولى وتنتهي في المرتبة الأعلى وهي المرتبة رقم (١١)
- و- تحتوي كل مرتبة على حد أعلى وحد أدنى يحدد مستويات الرواتب والأجور فيها
- ز- تم وضع راتب أساسي محدد كبدية لكل مرتبة وفقاً للمستوى الوظيفي الذي يحدد له هذه المراتب.
- ح- يكون سلم الرواتب والأجور على النحو التالي:

جدول رقم (٢) سلم الرواتب

المستوى الوظيفي	المرتبة	الوظائف	الراتب الأساسي		اجمالي الراتب (الراتب الأساسي +٢٥٪)	
			الحد الأدنى	الحد الأعلى	الحد الأدنى	الحد الأعلى
الإدارة العليا	١١	المدير التنفيذي	١٧٠٠٠	٢٤٩١٢	٢١٢٥٠	٣١١٤٠
الإدارات التنفيذية	١٠	نائب المدير، مستشار، مراجع، مدير إدارة	١١٨٧٥	١٦٤٣٥	١٤٨٤٣.٧٥	٢٠٥٤٣.٧٥
	٩		٩٥٠٠	١٣١٤٨	١١٨٧٥	١٦٤٣٥
الأقسام التنفيذية	٨	مشرفي الأقسام	٨١٢٥	١١٢٤٥	١٠١٥٦.٢٥	١٤٠٥٦.٢٥
	٧		٦٥٠٠	٨٩٩٦	٨١٢٥	١١٢٤٥
الوظائف التنفيذية	٦	محاسب، فني، مبرمج، أخصائي	٥٦٢٥	٧٧٨٥	٧٠٣١.٢٥	٩٧٣١.٢٥
	٥		٤٥٠٠	٦٢٢٨	٥٦٢٥	٧٧٨٥
	٤	سكرتير، موظف استقبال، أمين مستودع، معقب، كاتب حسابات، مدخل بيانات	٣١٢٥	٤٣٢٥	٣٩٠٦.٢٥	٥٤٠٦.٢٥
	٣		٢٥٠٠	٣٤٦٠	٣١٢٥	٤٣٢٥
المستخدمون	٢	سائق، حارس، مراسل، مستخدم، عامل	٢١٨٨	٣٠٢٨	٢٧٣٥	٣٧٨٥
	١		١٧٥٠	٢٤٢٢	٢١٨٧.٥	٣٠٢٧.٥

المادة الثالثة:

بقرار من صاحب الصلاحية يتم اعتماد راتب الموظف عند التعيين أو التسكين في المرتبة المناسبة له في سلم الرواتب والأجور. كما يتم تحديد راتبه الأساسي ضمن النطاق الواقع بين الحد الأدنى والأعلى في كل مرتبة، وذلك بناءً على المؤهلات العلمية والمهارات والخبرات العملية التي يمتلكها.
المادة الرابعة:

يعتمد صاحب الصلاحية المعايير والآليات التي تنظم عملية تحديد المرتبة والراتب الأساسي للموظف، وفقاً للوظيفة التي تم التعاقد عليها، وبما يتفق مع سلم الرواتب والأجور.

المادة الخامسة:

تلتزم الجمعية بالحد الأدنى في الأجور المعتمدة من الجهات الرسمية.

المادة السادسة:

تؤمن الجمعية الرعاية الصحية الوقائية والعلاجية لكافة موظفيها ومن يعولونهم داخل المملكة بدون مقابل طبقاً لنظام التأمين الصحي التعاوني ويغطي ذلك الفحوصات الطبية والعلاج والأدوية والعمليات الجراحية والتنويم وذلك في المستشفيات وفق الشروط التي تحددها الجمعية والتي توضحها لائحة التأمين الصحي من قبل شركات التأمين المزودة للخدمة.

الإدارة العليا	الإدارة التنفيذية	الأقسام التنفيذية	الوظائف التنفيذية	المستخدمون
+A	A	B	C	

المادة السابعة:

يستحق الموظف واثنين من التابعين له من أسرته بدل تذاكر سفر وفق الضوابط التالية: -

١. عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو استقدم منه الموظف إلى مقر الوظيفة سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
٢. عند انتهاء خدمة الموظف وطلبه العودة إلى المكان الذي تم التعاقد فيه أو استقدم منه وذلك في نطاق أحكام المادة (٤٠) من نظام العمل.
٣. عند تمتع الموظف بإجازته السنوية، وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل أو ما يعتمد من إجراءات وكذلك التعليمات المعتمدة من صاحب الصلاحية بخصوص استحقاق وصرف التذاكر السنوية.
٤. التابعين للموظف هم الزوجة والأبناء أقل من ١٨ سنة أو ٢١ سنة ولا زالوا على مقاعد الدراسة.
٥. تدفع الجمعية رسوم تأشيرة الخروج والعودة للموظف والتابعين له.

المادة الثامنة:

تعتمد الجمعية بدل انتداب للموظف وبحد أقصى ٤٥ يوماً في السنة، على ألا تزيد أيام الانتداب الخارجي منها عن ١٥ يوماً، ويحق لصاحب الصلاحية الاستثناء في حال تطلب العمل ذلك وتكون مستحقات بدل الانتداب لليوم الواحد على النحو التالي:

المرتبة	بدل الانتداب الداخلي	بدل الانتداب الخارجي	درجة الطيران
من الأولى إلى السادسة	٥٠٠	٨٠٠	الضيافة
من السابعة إلى الثامنة	٦٠٠	١٠٠٠	الضيافة
من التاسعة إلى العاشرة	٧٠٠	١٢٠٠	الأفق
الحادية عشر	٨٠٠	١٥٠٠	الأفق

المادة التاسعة:

يحق للجمعية التعديل في سلم الرواتب والأجور والمزايا والحوافز حسب الحاجة التنظيمية لذلك، وبناءً على دراسات إحصائية للسوق المحلي وبعد إجراء مسح لمستويات الأجور في سوق العمل، وتعتبر الموارد البشرية هي المسؤولة عن هذا الإجراء، ويمكن الاستعانة بدور الخبرة المتخصصة في هذا المجال، ولا يعد هذا التعديل سارياً إلا بعد اعتماد صاحب الصلاحية.

المادة العاشرة:

في حال تم استحداث وظائف جديدة لم يتضمنها جدول توزيع الوظائف على المستويات الوظيفية جدول رقم (١) تقوم الموارد البشرية باقتراح المستوى الوظيفي المناسب ويعتمد من صاحب الصلاحية.

المادة الحادية عشر:

يتم دفع المرتبات والأجور لجميع موظفي الجمعية على أساس شهري، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك في عقد العمل.

المادة الثانية عشر:

تدفع الجمعية لموظفيها المرتبات والأجور وجميع المبالغ المستحقة لهم، وذلك خلال ساعات الوظيفة الرسمية وفي مكان الوظيفة وفقاً للأحكام التالية:

١. تدفع أجور الموظفين بالجمعية بالريال السعودي في مكان العمل وخلال ساعات العمل ويتم دفعها عن طريق التحويل لحسابات الموظفين في البنوك.
٢. يتوجب على الموظف الذي يتم تعيينه في الجمعية فتح حساب في أحد البنوك التي تعتمد الجمعية التعامل معها حتى يتسنى للجمعية تحويل الأجر الشهري أو أية حقوق أخرى لحسابه، ويعتبر إشعار تحويل أجر الموظف إلى حساب الموظف في البنك سند استلام.
٣. يبدأ سريان أجر الموظف الجديد الملتحق بخدمة الجمعية من تاريخ المباشرة الفعلية.
٤. في حالة التحاق الموظف بالعمل بعد بداية الشهر أو في حالة انتهاء خدمته قبل نهاية الشهر فإن الموظف يستحق راتبه عن الأيام التي قضاها في العمل
٥. يبدأ سريان أجر الموظف العائد من الإجازة (أياً كان نوع الإجازة ومدتها) اعتباراً من تاريخ مباشرته الفعلية للعمل بعد عودته من الإجازة.
٦. يتم صرف الأجور في اليوم الخامس والعشرين من كل شهر ميلادي.

٧. إذا صادف اليوم المحدد لدفع الأجور يوم الراحة الأسبوعية أو يوم عطلة رسمية يتم الصرف في يوم العمل السابق له.

المادة الثالثة عشر:

يخضع أي حسم من الرواتب والأجور الخاصة بالموظفين لأحكام المواد (٩٢) و (٩٣) و (٩٤) من نظام العمل.

المادة الرابعة عشر:

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر الموظف دون موافقة خطية منه، لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية:

١. استرداد السلف أو ما دفع إليه زيادة عن حقه بشرط ألا يزيد ما يحسم من الموظف عن نسبة ١٠% من الأجر الشهري.
٢. الاشتراكات المستحقة للتأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على الموظف ومقررة نظاماً.
٣. اشتراكات الموظف في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.
٤. الغرامات التي توقع على الموظف بسبب المخالفات التي ارتكبها وكذلك المبالغ التي تقتطع منه مقابل ما أتلّفه.
٥. استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للموظف، ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك، ويستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى.

المادة الخامسة عشر:

لا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة عن نصف راتب وأجر الموظف المستحق ما لم يثبت لدى مكتب العمل إمكانية الزيادة في الجسم على تلك النسبة، أو يثبت لديه حاجة الموظف إلى أكثر من نصف أجره، وفي الحالة الأخيرة لا يعطى الموظف أكثر من ثلاثة أرباع أجره.

المادة السادسة عشر:

يوقف سريان راتب وأجر الموظف الذي تنتهي خدماته في الجمعية حسب الجدول التالي:

١. انتهاء عقد العمل المحدد المدة، اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ انتهاء العقد أو الانقطاع عن العمل أيهما أقرب.
٢. انتهاء العقد بسبب الاستقالة اعتباراً من اليوم التالي لانتهاء فترة الإنذار أو الانقطاع عن العمل أيهما أقرب.
٣. انتهاء العقد بسبب عدم اللياقة الصحية اعتباراً من اليوم التالي لقرار إنهاء الخدمة.
٤. انتهاء العقد بسبب الفصل بموجب المادة (٨٠) من نظام العمل اعتباراً من اليوم التالي لفسخ العقد.
٥. انتهاء العقد بسبب الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع طبقاً لأحكام المادة (٨٠) من نظام العمل اعتباراً من تاريخ الانقطاع.
٦. انتهاء العقد بسبب الفصل التأديبي نتيجة ارتكاب مخالفة اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ صدور قرار الفصل أو الإيقاف عن العمل أيهما أقرب.

٧. انتهاء العقد بسبب الوفاة اعتباراً من اليوم الأول من بداية الشهر التالي لتاريخ الوفاة.

الفصل الرابع: الترقيات والعلاوات

المادة الأولى:

تمنح الجمعية منسوبيها، ذوي الكفاءات والأداء المتميز، فرصة التدرج الوظيفي، وذلك بإعطائهم الأولوية لشغل الوظائف الشاغرة بالجمعية، كما تمنح الجمعية علاوة سنوية مرتبطة بموافقة صاحب الصلاحية وله في ذلك اعتماد منح علاوة سنوية أو عدم الاعتماد وفي حال الاعتماد من صاحب الصلاحية يتم الالتزام بالضوابط التي سترد بهذا الفصل.

المادة الثانية:

بهدف إقرار واعتماد منح العلاوة السنوية ترفع الموارد البشرية إلى صاحب الصلاحية تقريراً عن مستوى المرتبات والأجور والبدلات والمزايا الأخرى التي تدفعها الجمعية لموظفيها مع المقترحات والتوصيات **على ان تراعي في ذلك:**

١. مستوى الترقيات والعلاوات في المؤسسات والجهات المماثلة في النشاط
٢. المستوى العام لتكاليف المعيشة في البلد.
٣. تأثير العلاوات والترقيات على عمليات الاستقطاب وتسرب الكفاءات
٤. تأثير العلاوات والترقيات المقترحة على الوضع المالي للجمعية
٥. نسبة المرتبات والأجور والمزايا المختلفة من الموازنة العامة المعتمدة أو المتوقع اعتمادها.

المادة الثالثة:

تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية لجميع الموظفين، ويعتبر تقرير الأداء من أهم الأسس التي يعتمد عليها في اعتماد الترقية أو العلاوة، ويقيم أداء الموظف في التقرير بأحد التقديرات الآتية أو أية تقديرات مشابهة لها:

- (٩٠ - ١٠٠) ممتاز
- (٨٠ - ٨٩) جيد جداً
- (٧٠ - ٧٩) جيد
- (٦٠-٦٩) مقبول
- (أقل من ٦٠) غير مرضي

ولصاحب الصلاحية تغيير النسب أو طريقة التقييم، ويُخطر الموظف بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للموظف أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

المادة الرابعة:

تمنح العلاوات السنوية لمنسوبي الجمعية وفق الضوابط التالية:

١. إذا تمت الموافقة على منح العلاوات السنوية من صاحب الصلاحية.
٢. تحدد نسب العلاوات السنوية بقرار من صاحب الصلاحية.
٣. تمنح العلاوات السنوية حسب تقارير الأداء **على النحو التالي:**
 - أ- لمن يحصل على تقدير ممتاز العلاوة كاملة
 - ب- لمن يحصل على تقدير جيد جدا نسبة ٧٥% من العلاوة
 - ج- لمن يحصل على تقدير جيد نسبة ٥٠% من العلاوة
 - د- يحرم الموظف من العلاوة السنوية المقررة إذا حصل على تقدير مقبول، وتنتهى خدماته إذا تكرر حصوله على نفس التقدير ج تنهى خدمات الموظف الذي يحصل على تقدير غير مرضي، بعد عمل محضر يوضح اسباب الضعف في الأداء ويحفظ في ملف الموظف.
 ٤. لصاحب الصلاحية تغيير النسب أو طريقة التقييم.
 ٥. يشترط لمنح العلاوة السنوية أن يكون الموظف قد مضى على التحاقه بالجمعية
 ٦. (٦) ستة أشهر على الأقل. أن يخلو سجل الموظف من أي قرار أو مخالفة تقضي بحرمانه من العلاوة السنوية.
 ٧. تتوقف العلاوة السنوية للموظف عند وصوله إلى الحد الأعلى للراتب في المستوى الوظيفي، وعند ذلك يحق لصاحب الصلاحية ترقيته إلى المستوى الوظيفي الأعلى.
 ٨. يحق لصاحب الصلاحية حرمان الموظف من العلاوة السنوية كعقوبة تأديبية نتيجة لإخلال الموظف بأنظمة وآداب وسلوكيات العمل ويحرر محضر بذلك، ويحفظ في ملف الموظف.

المادة الخامسة:

يحق لصاحب الصلاحية بناء على التوصيات المقدمة من مديري الإدارات منح علاوة استثنائية تشجيعية لبعض الموظفين المتميزين **وفق الشروط التالية:**

١. أن يكون الموظف قد حصل على تقدير عام ممتاز لسنتين متتاليتين في تقييم أدائه.
٢. أن يكون الموظف قد قدم خدمات وأعمال مميزة في الجمعية.
٣. لا يخل حصول الموظف على علاوة استثنائية بحقه في العلاوة السنوية إذا استوفى شروطها.
٤. ألا يتم منح الموظف علاوة استثنائية مرة أخرى إلا بعد مضي ثلاث سنوات من منحة آخر علاوة استثنائية.

المادة السادسة:

يقصد بالترقية بأنها التغيير في الدرجة الوظيفية والأجر الشهري للموظف المعني، بهدف شغل وظيفة شاغرة، ويقصد بالوظيفة الشاغرة بأنها الوظيفة المعتمدة ضمن الهيكل التنظيمي للجمعية، ولكنها شاغرة.

المادة السابعة:

تعتمد الجمعية سياسة إعطاء الأولوية لشغل الوظائف الشاغرة عن طريق ترقية الموظفين من خلال مساراتهم الوظيفية المعتمدة، بشرط أن تتوفر فيهم الشروط الملائمة عند الترقية.

المادة الثامنة:

يقوم مديرو الإدارات بعد استكمال تقييم أداء الموظفين السنوي بإرسال قوائم المرشحين للترقيات للعام المقبل إلى الموارد البشرية لمناقشتها وتضمينها في خطة وموازنة الموارد البشرية. مادة (٩/٤) تعزيراً لمبدأ الشفافية والمسؤولية يجب على الموارد البشرية التأكد من استيفاء الموظف المرشح للترقية لكافة متطلبات الوظيفة قبل رفعها إلى صاحب الصلاحية.

المادة التاسعة:

يكون الموظف مؤهلاً للترقية إذا توفرت الشروط التالية:

- أ- وجود الوظيفة الشاغرة وتم اعتماد شغلها من صاحب الصلاحية.
- ب- أن يكون الموظف المختار مؤهلاً للقيام بمتطلبات الوظيفة.
- ج- عند اختيار الموظف المرشح للترقية فإنه يؤخذ بالاعتبار جميع المرشحين الآخرين.
- د- يؤخذ بالاعتبار تقييم أداء عمل الموظف وألا يقل تقديره في السنتين السابقتين عن ممتاز بالإضافة إلى التوصيات المقدمة من رئيسه المباشر.
- هـ- أن يجتاز المقابلة الشخصية والاختبارات المقررة في الجمعية.
- و- الموافقة على الترقية من قبل صاحب الصلاحية.
- ز- أي شروط أخرى يعتمد اضافتها لاحقاً.

المادة العاشرة:

تتم الترقيات في الجمعية وفق الضوابط التالية:

- أ- أن تكون المرتبة المرقي إليها الموظف هي المرتبة التالية مباشرة لمرتبه عند الترقية.
- ب- لا يجوز ترقية الموظف أكثر من مرة خلال السنة المالية الواحدة.
- ج- أن يخلو سجل الموظف من أي قرار أو مخالفة تقضي بحرمانه من الترقية. الموظف في التمتع بتعديل في الراتب خلال نفس العام
- د- لا تُسقط الترقية حق الذي تمت ترقيته فيه.
- هـ- في حال كانت الترقية لوظيفة قيادية أو مدير إدارة أو رئيس قسم، فإن الترقية تكون بالإنبابة لفترة ثلاثة أشهر، ويمنح في هذه الفترة نفس راتبه السابق، ثم يتم تقييم الأداء واتخاذ القرار من صاحب الصلاحية
- و- في تثبيت الموظف على الوظيفة المرقي لها من عدمها.
- ز- يمنح الموظف جميع مزايا الوظيفة التي تمت ترقيته إليها، اعتباراً من تاريخ تثبيته في الوظيفة الجديدة، بعد اجتيازه لفترة التجربة المشار إليها في الفقرة السابقة.
- ح- لا ترتبط الترقية بتاريخ تجديد عقد الموظف.

المادة الحادية عشر:

لصاحب الصلاحية ترقية الموظف من مرتبة إلى مرتبة أخرى في حال حصوله على مؤهلات علمية ولديه المهارات اللازمة في ذات المجال، شريطة توفر وظيفة شاغرة.

الفصل الخامس: مواعيد وضوابط العمل

المادة الأولى:

تعتمد الجمعية ضوابط العمل ومواعيد الحضور والانصراف وفق الضوابط التالية:

١. يعمل جميع موظفي الجمعية لمدة خمسة أيام في الأسبوع من الأحد الى الخميس ويكون الجمعة والسبت راحة أسبوعية مدفوعة الأجر، ويجوز إبدال يوم آخر لموظف أو يومي مجموعة من الموظفين إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك.
٢. ساعات العمل ثمان (٨) ساعات يومية في أيام العمل العادية وست (٦) ساعات عمل يومية في شهر رمضان المبارك.
٣. للجمعية الحق في توزيع ساعات العمل على فترة واحدة أو فترتين حسبما تقتضيه مصلحة العمل.
٤. يحق للجمعية عدم الالتزام بساعات العمل المحددة سابقاً والراحة الأسبوعية (٤٠ ساعة في الأسبوع - يومي الجمعة والسبت) وبشرط ألا تزيد عن (٦٠) ساعة في الأسبوع وبمعدل (١٠) ساعات في اليوم كحد أقصى.
٥. تلتزم الجمعية بتمكين الموظفين من أداء واجباتهم الدينية وإعطائهم الوقت الكافي لأداء الصلوات المفروضة خلال ساعات العمل اليومي.
٦. على جميع الموظفين الالتزام بالمواعيد المعتمدة لأوقات الحضور والانصراف، ويتوجب على الموظف إبلاغ مديره المباشر أو من ينوب عنه في حال الغياب أو التأخير عن العمل لأي سبب كان.
٧. يكون دخول الموظفين إلى مركز عملهم وخروجهم عن طريق الأماكن المخصصة لذلك، وفي الأوقات المحددة في جداول مواعيد العمل المعتمدة من الجمعية.
٨. تستخدم الجمعية ما تراه مناسباً من وسائل لحفظ الدوام ومتابعته، سواء كان ذلك بالدفاتر الرسمية، أو أجهزة الحاسب الآلي، أو نظام البصمة، أو أي طريقة أخرى تراها مناسبة.
٩. يلتزم جميع الموظفين بإثبات حضورهم وانصرافهم من خلال الطريقة المعتمدة في الجمعية، ولصاحب الصلاحية الحق في إعفاء بعض الموظفين من ذلك.
١٠. يعتبر المدير المباشر مسؤولاً عن حضور وانصراف الموظف الذي يرأسه في مكان العمل.
١١. لا يجوز دخول الموظفين إلى مواقع الجمعية خارج أوقات الدوام، إلا بناء على إذن معتمد من صاحب الصلاحية، وعلى الموظف الامتثال لترتيبات التفتيش التي تقرها الجمعية.
١٢. لا يجوز للموظف أن يُغادر مقر العمل خلال ساعات العمل الرسمية إلا إذا حصل مسبقاً على إذن كتابي من المدير المختص مبينا مبررات ترك العمل ومدة تغيبه.
١٣. إن أي تأخير أو تقصير في اتباع القواعد المنظمة للعمل في الجمعية سيعرض الموظف إلى أحكام الجزاءات المعتمدة في هذه اللائحة.
١٤. الالتزام بالتعليمات والقواعد المنظمة للدوام جزء أساسي من عناصر تقييم الأداء للموظف.

المادة الثانية:

يحتسب أجر ساعة العمل الرسمية بقسمة الراتب الإجمالي للشهر على عدد ساعات العمل بالشهر.

المادة الثالثة:

ساعات العمل الإضافية: إن القاعدة الأساسية في العمل هي إنجاز الأعمال في أوقات الدوام الرسمي، ويجوز حسب متطلبات العمل وبصورة استثنائية تكليف الموظف بالعمل ساعات إضافية بعد ساعات الدوام الرسمية وذلك لإنجاز بعض المهام والأعمال الطارئة أو المستعجلة وفق الضوابط التالية:

١. أن يكون هناك تكليف كتابي مسبق صادر من صاحب الصلاحية.
٢. أن تكون هناك مبررات كافية لهذا العمل.
٣. أن يبين في التكليف عدد ساعات العمل الإضافي، وعدد الأيام اللازمة لذلك، بتاريخ محدد مع ذكر المهام المطلوب إنجازها.
٤. أن تكون هناك موازنة معتمدة للعمل الإضافي.
٥. لا يجوز تحت أي ظرف من الظروف لأي موظف مهما كانت درجته الوظيفية أن يعتمد لنفسه عملاً إضافياً.
٦. الحد الأقصى للساعات الإضافية للموظف هي ٥٠ ساعة في الشهر للموظف..
٧. تصرف مستحقات العمل الإضافي مع الرواتب الشهرية، وفق النماذج والآليات المحددة في أدلة الإجراءات.
٨. تعوض ساعة العمل الإضافية بما يعدل أجر ساعة ونصف من أجر ساعة الدوام الرسمية وتعوض ساعة العمل الإضافية في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات والإجازات بما يعدل أجر ساعتين من ساعات الدوام الرسمية.

الفصل السادس: الإجازات

المادة الأولى:

تمنح الجمعية موظفيها إجازات وعطلات حسب ما يقتضيه نظام العمل والعمال السعودي والعرف الإداري السائد بين المؤسسات المماثلة، كما تمنح الجمعية إجازة غير مدفوعة الراتب عند الضرورة إذا اقتنعت الإدارة بأسبابها والإجازات التي تمنحها الجمعية على النحو التالي:

أ. الإجازة السنوية:

١. يستحق الموظف إجازة سنوية مدتها ثلاثون (٣٠) يوماً تقويمياً بأجر كامل عن كل سنة.
٢. يستحق الموظف إجازته الأولى بعد فترة التجربة.
٣. يُدفع أجر الإجازة مقدماً قبل تمتع الموظف بإجازته. ويعتبر آخر راتب للموظف أساساً لاحتساب أجر الإجازة الذي سيدفع له.
٤. يحق للموظف تجزئة إجازته السنوية، على ألا تقل عن خمسة أيام في كل جزء بعد اعتماد وموافقة صاحب الصلاحية
٥. تحدد الجمعية مواعيد تمتع الموظفين بإجازاتهم السنوية، وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة الموظف في تحديد موعد إجازته كلما أمكن ذلك، ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً.
٦. يجوز للجمعية وبموافقة صاحب الصلاحية استدعاء الموظف من إجازته أو إنهائها في أي وقت من بدء تمتعه بها عند الضرورة القصوى لأداء بعض الأعمال، على أن تتحمل الجمعية كافة

النفقات التي تترتب على استدعائه ابتداء ثم عودته لاستكمال إجازته، إلا إذا وافق على تأجيلها إلى السنة التالية.

٧. لا يجوز للموظف قطع إجازته قبل انتهائها من تلقاء نفسه أو التنازل عنها بمقابل أو بدون مقابل، إلا في حالة موافقة الجمعية على ذلك ويحق له بموافقة صاحب الصلاحية تأجيل إجازته أو ما يتبقى منها إلى السنة التالية فقط شريطة ألا يزيد رصيد إجازته على ستين يوماً

٨. يلزم الموظف الذي يرغب بالتمتع بإجازته السنوية:

أ- تقديم طلب الإجازة قبل فترة كافية

ب- إخلاء طرفه قبل التمتع بالإجازة بوقت كافي حتى تنتهي إجراءات سفره، وتسوى مستحقاته وتصرف له قبل سفره.

ج- إخلاء طرفه من قبل رئيسه المباشر وموافقته على الإجازة.

د- تسوية ما بعهدته من عهد نقدية أو عينية.

٩. يستحق الموظف أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها ويتخذ راتب الشهر الأخير أساساً لاحتساب أجر أيام الإجازة المستحقة.

ب. العطل الرسمية والمناسبات:

١. تعتمد الجمعية لموظفيها إجازة بأجر كامل في العطل الرسمية والمناسبات الخاصة طبقاً لأنظمتها:

أ- إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى توافق إجازة القطاع الحكومي عمل واحد (١) بمناسبة اليوم الوطني للمملكة.

ب- إجازة حج لا تقل عن عشر أيام ولا تزيد عن خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى المبارك، وذلك لمرة واحدة فقط طوال فترة خدمته إذا لم يكن قد حج قبل ذلك، وللجمعية تحديد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه الإجازة، وفقاً لمتطلبات العمل في الجمعية.

٢. يجوز للجمعية حسب الضوابط المحددة في المادة (١٠٦) من نظام العمل إذا دعت حاجة العمل إبقاء موظف أو أكثر على رأس العمل أثناء العطل الرسمية، على أن تدفع لهم أجراً إضافياً طبقاً لأحكام المادة (١٠٧) من نظام العمل.

٣. في حالة التداخل بين أوقات الأعياد الرسمية والإجازات الأخرى، يتم حل هذا التداخل وفق

الضوابط التالية:

أ- في حال مصادفة إحدى العطل الرسمية مع أيام الراحة الأسبوعية (يوم الجمعة والسبت) يتم تمديد العطلة الرسمية يوماً آخر.

ب- في حال مصادفة إحدى العطل الرسمية مع الإجازة السنوية، يتم تمديد أيام الإجازة السنوية بنفس مدة العطلة الرسمية أو التعويض عنها للموظف المجاز.

ج- في حال مصادفة إحدى العطل الرسمية أثناء الإجازة المرضية أو مرافقة المريض، لا يتم تمديد أيام الإجازة المرضية أو التعويض عنها.

في حال مصادفة إحدى العطل الرسمية مع الإجازة غير مدفوعة الأجر لا يتم تمديد أيام الإجازة غير المدفوعة الأجر أو التعويض عنها.

د. الإجازات الخاصة:

يحق للموظف وفق المادة (١٢٣) من نظام العمل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

١. خمسة (٥) أيام عمل لزواجه.
٢. ثلاثة (٣) أيام في حال ولادة مولود له.
٣. خمسة (٥) أيام عمل في حالة وفاة زوجته أو أحد أقاربه من الدرجة الأولى.
٤. ويتوجب على الموظف إبراز الوثائق التي تؤيد الحالات السابقة في حال طلبها.

ث. الإجازات المرضية:

يستحق الموظف الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية إجازة مرضية خلال السنة الواحدة على النحو التالي:

١. الأيام الثلاثين (٣٠) الأولى بأجر كامل.
٢. الأيام الستين (٦٠) التالية بثلاثة أرباع الأجر. الأيام الثلاثين (٣٠) التالية بدون أجر.
٣. بعدها يستنفذ الموظف رصيده من الإجازة السنوية
٤. ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية
٥. وسواء كانت الإجازات المذكورة متصلة أم متقطعة، ويحق للموظف وصل إجازته السنوية بالمرض
٦. لا يسمح للموظف المريض أن يباشر عمله إلا إذا قررت الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أنه أصبح قادراً على العمل، ولا ضرر عليه أو على زملائه في العمل.
٧. إذا مرض الموظف خلال إجازته السنوية واستدعى ذلك تنويمه في المستشفى فيتم التعامل

مع الحالة على النحو التالي:

- يقوم الموظف بإبلاغ رئيسه المباشر عن حالته الصحية مباشرة
- عند عودته يقدم المستندات التي تثبت ذلك من الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية
- للموظف بعد موافقة صاحب الصلاحية ان يمدد إجازته السنوية بمقدار الإجازة المرضية أو أن يحتفظ بها كرصيد مستحق له.

ج. إجازة مرافقة مريض:

يمنح الموظف وبعد موافقة صاحب الصلاحية إجازة لمرافقة أحد أفراد عائلته المستحق للعلاج (الوالدين والأبناء والأخوة والأخوات والأزواج فقط) داخل أحد المستشفيات وفق الضوابط التالية:

١. تقديم تقرير طبي يؤيد ضرورة وجود مرافق
٢. في حال كانت المرافقة للمريض داخل المملكة، يمنح الموظف ٣٠ يوماً الأولى براتب كامل و٤ يوماً التالية بثلاثة أرباع الراتب، وما زاد عن ذلك فيكون بدون راتب
٣. في حال كانت المرافقة للمريض خارج المملكة، يمنح الموظف ٤٥ يوماً الأولى براتب كامل و٦ يوماً التالية بثلاثة أرباع الراتب وما زاد عن ذلك فيكون بدون راتب تحتسب المدة من تاريخ بداية المرافقة وفي حال تخللها إجازة رسمية لا تحتسب ضمن إجازة المرافقة.

ج. إجازة الامتحانات:

- يمنح الموظف الذي يتابع دراسته أو تحصيله العلمي لدى جمعية تعليمية أو جامعية إجازة دراسية بأجر كامل بعدد أيام الاختبارات الفعلية لكل سنة وفقاً للمادة (١١٥) من نظام العمل وفق الضوابط التالية:
١. موافقة الجمعية على إتمام الدراسة على أن يتقدم الموظف بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً.
 ٢. أن يكون الامتحان عن سنة غير معادة، وفي حال كان الامتحان عن سنة معادة فللموظف الحق بأخذ إجازة بدون راتب.
 ٣. في حال عدم موافقة الجمعية للموظف باستكمال دراسته، فله الحق بأخذ إجازة بدون راتب بعدد أيام الاختبارات الفعلية.
 ٤. يجب على الموظف تزويد الجمعية بالمستندات والوثائق التي تطلبها.

خ. الإجازة الاضطرارية:

يجوز للموظف بموافقة الجهة ذات الصلاحية بالجمعية الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة لا يتجاوز مجموعها خمسة (٥) أيام عمل في السنة، ولا تؤجل الى العام التالي، ويجب تجزئتها بما لا يزيد عن يومين في كل مرة، ويخضع تقدير الظرف الطارئ للجمعية حسب كل حالة على حدة وبموجب ما تقضي به أنظمة الجمعية في هذا الشأن.

د. إجازة بدون راتب:

يجوز للموظف بعد موافقة الجهة ذات الصلاحية بالجمعية الحصول على إجازة بدون أجر، بعد استنفاد رصيده من الإجازة السنوية للمدة التي يتفق عليها بين الطرفين، وذلك وفقاً لما تقره الجمعية لكل حالة على حدة، طبقاً للوائح الداخلية، وما لم يتفق على خلاف ذلك، ويعد عقد الوظيفة موقوفاً خلال فترة الإجازة بدون أجر التي تزيد مدتها عن عشرين يوماً.

المادة الثانية: الاحتجاز لدى السلطات:

١. إذا احتجز الموظف من قبل السلطات الحكومية نتيجة سبب نشأ عن عمله في الجمعية أو حدث أثناء العمل، تستمر الجمعية في دفع نسبة (٥٠%) من أجر الموظف خلال فترة الاحتجاز، وحتى يفصل في قضيته على الا تزيد مدة التوقيف أو الحجز عن مائة وثمانين يوماً، فإذا زادت عن ذلك فلا تلتزم الجمعية بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة، فإذا قضى ببراءته أو حفظ التحقيق في مواجهته ردت إليه الجمعية ما سبق حسمه من راتبه أما إذا قضى بإدانته فلا يستعاد ما سبق صرفه له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك.
٢. إذا احتجز الموظف من قبل السلطات الحكومية لأسباب لا تتعلق بالوظيفة، فإن الجمعية غير ملزمة بدفع أجر الموظف خلال فترة الاحتجاز، وإذا تجاوزت مدة الاحتجاز عن عشرة (١٠) أيام متتالية للجمعية الحق في إنهاء خدماته لديها، وقد تنظر الجمعية في أمر إعادة الموظف إلى عمله إذا ثبتت براءته من أية تهمة كانت قد وجهت إليه، أما إذا ثبت أن احتجاز الموظف كان بسبب يعود لخطئه وتجاوزت فترة غيابه المدة المنصوص عليها أعلاه فإن قرار الجمعية بإنهاء خدماته يعتبر نهائياً.

المادة الثالثة: ضوابط العودة من الإجازة:

١. يعتبر الموظف الذي لا يباشر عمله بعد انقضاء مدة إجازته السنوية متغيباً عن العمل بدون عذر مقبول، إلا إذا كان غيابه لظروف قاهرة تقتنع بها الجمعية، شريطة أن يبلغ الموظف الجمعية بذلك مباشرة، مع إرفاق طلب تمديد للإجازة حسب الإجراءات المتبعة.
٢. عند المباشرة لعمله على الموظف تقديم المستندات المؤيدة لطلبه.
٣. يجب اعتماد صاحب الصلاحية للعذر والإجراء المتبع
٤. إذا لم يتبع الموظف الإجراءات السابقة فتطبق في حقه الإجراءات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات في هذه اللائحة والخاصة بالتغيب عن العمل بدون عذر مقبول.

المادة الرابعة: التغيب عن العمل:

١. لا يحق للموظف التغيب أو التأخر عن العمل تحت أي ظرف كان، بناء على الاكتفاء بتعبئة النماذج المخصصة لذلك، بل يلزم موافقة صاحب الصلاحية في الاعتماد شرط أساسي للغياب أو التأخر.
٢. يكون الموظفون الذين يكثر غيابهم أو تأخرهم عن الحضور في المواعيد المحددة عرضة للإجراءات التأديبية المناسبة حسب لائحة الجزاءات المعتمدة.
٣. في حال اضطرار الموظف للتأخر عن الحضور لمكان عمله، يجب عليه إخطار رئيسه المباشر مسبقاً بالأمر، ويكون للرئيس المباشر الحق في قبول أو رفض ذلك، وفقاً للمقتضيات العمل وموضوعية الأسباب.
٤. يجب على الموظف إخطار رئيسه المباشر عند تغيبه أو تأخره عن العمل لظروف طارئة وفي هذه الحالة يعتبر الغياب كإجازة تحسم من رصيد إجازته السنوية، أو يعتبر غياباً بعذر (في حالة التأخر) ويحسم مبلغ الوقت المتغيب فيه من راتبه الشهري، حسب تقدير رئيسه المباشر.
٥. في جميع الأحوال يجب توجيه خطاب إنذار للموظف الذي يتغيب عن العمل بدون سبب مشروع **وذلك وفق لائحة المخالفات والجزاءات المعتمدة في الجمعية ووفق الضوابط التالية:**
 - أ- توجيه خطاب إنذار بعد مرور (١٠) أيام متتالية.
 - ب- توجيه خطاب إنذار إذا كانت مدة الغياب أكثر من (٢٠) يوم متفرقة.
 - ج- توجيه خطاب إنذار نهائي بالفصل من الخدمة بعد مرور (١٥) يوم متتالية.
٦. في حال تغيب الموظف بدون عذر وبدون إبلاغ رئيسه المباشر فيتم الحسم من راتبه الشهري حسب جدول المخالفات والجزاءات المعتمد.

الفصل السابع: الوقاية والسلامة والرعاية

المادة الأولى: الوقاية والسلامة:

١. يجب على جميع الموظفين إتباع التعليمات الصادرة من الجمعية فيما يتعلق بالوقاية والسلامة للحيلولة دون وقوع الحوادث.
٢. لحماية الموظفين من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل **تتخذ الجمعية التدابير التالية:**
 - أ- الإعلان في أماكن ظاهرة عن أخطار العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات 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.
- هـ- توفير المياه الصالحة للشرب والاعتسار
- و- توفير دورات المياه الكافية وبالمستوى الصحي المطلوب.
- ز- تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.
- ٣. تعيين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالآتي:
 - أ- أتنمية الوعي الوقائي لدى العاملين.
 - ب- التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة، وحسن استعمال، وسائل الوقاية، والسلامة.
 - ج- معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الواقية الكفيلة بتلافي تكرارها.
 - د- مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة.
- ٤. تؤمن الجمعية صندوقاً للإسعاف الطبي يحتوي على كميات كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات.. الخ، ويعهد الى موظف أو أكثر مهمة إجراء الاسعافات اللازمة للمصابين.

المادة الثانية: إصابات العمل وأمراض المهنة:

على الموظف الذي يُصاب بإصابة عمل أو مرض مهني يتعلق بالوظيفة إبلاغ رئيسه المباشر بذلك فوراً، تطبق الأحكام الخاصة بفرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية على الموظفين فيما يتعلق بالإصابات والأمراض المهنية المتعلقة بالعمل والتي منها الحوادث التي تقع للموظف اثناء طريقه من مسكنه إلى عمله أو أثناء تنقلاته التي يقوم بها بقصد مهمه كلف بها صاحب العمل ... الخ

المادة الثالثة: الرعاية والخدمات الاجتماعية:

١. تخصص الجمعية مكاناً لتأدية الصلاة المفروضة في موقع العمل في حال عدم وجود مسجد قريب.
٢. تضع الجمعية سياسة للسلف والقروض التي يمكن منحها للموظفين.
٣. إذا تعرض أحد الموظفين للإيقاف من قبل السلطات بسبب قيامه بأعمال تابعة للجمعية فإن الجمعية تتولى متابعة قضيته وتوكيل محام عند اللزوم مع تحمل كافة المصاريف والأتعاب
٤. تضع الجمعية نظاماً للتحفيز والتكريم لموظفيها.
٥. في حال وفاة الموظف وهو على رأس العمل فإن الجمعية تقوم بالتالي:
 ١. صرف راتب شهر الوفاة كاملاً واحتسابه ضمن مدة نهاية الخدمة، بالإضافة إلى راتب شهر إضافي أو أكثر حسب تقدير صاحب الصلاحية.
 ٢. تتحمل الجمعية مصاريف نقل جثمان الموظف في حال الوفاة الطبيعية وكان الدفن خارج المنطقة أو خارج المملكة، كما تتكفل بنقل أفراد عائلته في حال رغبتهم الانتقال والمغادرة.
 ٦. يخضع جميع الموظفين السعوديين لنظام التأمينات الاجتماعية المعمول به في المملكة
 ٧. يخضع جميع الموظفين غير السعوديين لنظام التأمينات الاجتماعية / فرع الأخطار المهنية المعمول به في المملكة.

يعتمد صاحب الصلاحية المعايير والآليات التي تنظم عملية تحديد المرتبة والراتب الأساسي للموظف، وفقاً للوظيفة التي تم التعاقد عليها، وبما يتفق مع سلم الرواتب والأجور.

المادة الرابعة:

تلتزم الجمعية بالحد الأدنى في الأجور المعتمدة من الجهات الرسمية.

المادة الخامسة:

تؤمن الجمعية الرعاية الصحية الوقائية والعلاجية لكافة موظفيها ومن يعولونهم داخل المملكة بدون مقابل طبقاً لنظام التأمين الصحي التعاوني ويغطي ذلك الفحوصات الطبية والعلاج والأدوية والعمليات الجراحية والتنويم وذلك في المستشفيات وفق الشروط التي تحددها الجمعية والتي توضحها لائحة التأمين الصحي من قبل شركات التأمين المزودة للخدمة.

الفصل الثامن: التدريب والتطوير

مع مراعاة أحكام المواد (٤٢)، (٤٣) و (٤٤) من نظام العمل، تقوم الجمعية بوضع خطة لتدريب الموظفين، ورفع مستوى كفاءتهم وتحسين أدائهم مع مراعات التالي:

- أ- يجب أن تتوافق البرامج التدريبية والتطويرية مع توجهات الجمعية وخططها وأهدافها الاستراتيجية.
- ب- يستمر صرف أجر الموظف طوال فترة التدريب بما يتماشى مع سياسة وتعليمات الجمعية.
- ج- تتحمل الجمعية كافة تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن للموظف تكاليف السفر والإقامة والمعيشة.
- د- يتعهد الموظف الذي تم اختياره للتدريب والتطوير أن يعمل في خدمة الجمعية مدة تتناسب مع مدة وطبيعة الدورة التدريبية والتطويرية وحسب السياسات التي تعتمدها الجمعية لذلك.
- هـ- لا يمنح الموظف أي إجازة أو بدلات أو مقابل عمل إضافي عند حضوره دورة تدريبية خارج أوقات الدوام الرسمية.
- و- ويعتبر التدريب جزءاً من العمل وتحسب فترة التدريب ضمن خدمة الموظف ولا يحق له رفض التدريب أو ترك مقر التدريب، وعلى الموارد البشرية متابعة ذلك والحصول على تقارير المتدربين من جهات التدريب.
- ز- يتم وضع برامج التدريب والتطوير وفق الضوابط التالية:
 ١. يتم تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية والتطويرية وفق الموازنة المعتمدة للتدريب والتطوير.
 ٢. تعطى الأولوية لتدريب وتطوير الموظفين السعوديين.
 ٣. تكون الأولوية في التدريب والتطوير للدورات التي تعقد داخلياً ثم الدورات التي تقدمها الجهات الخارجية.
- ح- للجمعية أن تنهي تدريب الموظف وأن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه، وذلك في

الحالات التالية:

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

ط- يجب على المشاركين في الدورات التدريبية والتطويرية **التقيد بالقواعد التالية:**

١. الحضور والانصراف بالالتزام بمواعيد الحضور والانصراف المحددة.
٢. الغياب على المشارك التقيد بحضور جميع أيام التدريب المحددة.
٣. المظهر والسلوك على جميع المشاركين التقيد بالمظهر اللائق والسلوك الجيد في جميع أوقات انعقاد البرنامج التدريبية والتطويرية. على كل مشارك أن يقدم تقريراً مفصلاً إلى الرئيس المباشر عن الدورة التي التحق بها والنتائج والفوائد التي حققها خلالها وملاحظاته عليها.

ي- **يجب أن يستوفي المرشح للتدريب للشروط التالية:**

١. أن يكون الموظف قد اجتاز فترة التجربة.
٢. أن تنطبق عليه شروط الدورة المرشح لها.
٣. أن تكون الدورة ذات علاقة بعمله
٤. أن تناسب الدورة مستوى المرشح العلمي والعملي.
٥. أن يمتلك اللغة التي تقدم بها الدورة
٦. أن يحصل على موافقة صاحب الصلاحية.

الفصل التاسع: إنهاء الخدمة

المادة الأولى:

تنتهي خدمة الموظف وعلاقته التعاقدية مع الجمعية في الحالات التالية:

١. انتهاء مدة العقد المحدد المدة دون تجديد
٢. بناء على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة بموجب المادة (٧٥) من نظام العمل.
٣. اتفاق الجمعية مع الموظف كتابة على فسخ العقد.
٤. إنهاء عقد العمل بموجب المادة (٨٠) من نظام العمل
٥. ترك الموظف الوظيفة في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل.
٦. وفاة الموظف أو عجزه كلياً عن أداء عمله وفق متطلبات المادة (٧٩) من نظام العمل.
٧. إذا انقطع الموظف لمرضه لمدة تزيد عن مئة وعشرين (١٢٠) يوماً متصلة أو متقطعة بعد استنفاد رصيد إجازته السنوية، أو لمدة تزيد في مجموعها عن (١٥٠) يوماً في حال وصل إجازته السنوية بالإجازة المرضية.
٨. بلوغ الموظف من التقاعد وهو (٦٠) سنة ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في الوظيفة بعد هذه السن، أو في حالة التقاعد المبكر من قبل الموظف وفق نظام التأمينات الاجتماعية.
٩. إذا أفتت الجهات الحكومية المختصة رخصة عمل الموظف أو إقامة الموظف غير السعودي أو قررت عدم تجديدها له وإبعاده عن المملكة.
١٠. استحالة تنفيذ العقد
١١. التصفية والإغلاق النهائي للجمعية
١٢. إذا ارتكب الموظف أي من المخالفات المذكورة في هذه اللائحة والتي تعطي الجمعية الحق في إنهاء خدماته.

المادة الثانية:

مع مراعاة أحكام المادة (٧١) من نظام العمل في الحالة التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل أو هذه اللائحة فسخ أو إنهاء عقد العمل، يوجه أحد الطرفين إلى الطرف الآخر إخطاراً **يراعى فيه ما يلي:**

١. أن يكون الإخطار خطياً.
٢. أن يتم تسليم الإخطار في مكان الوظيفة وعلى الموظف الإقرار باستلامه مع تحديد تاريخ ذلك الاستلام، وإذا امتنع الموظف عن الإقرار بالاستلام تتم المصادقة على الإخطار من قبل اثنين من الشهود.
٣. أن يُرسل الإخطار إلى الموظف بالبريد المسجل على عنوانه الدائم المبين في ملفه الشخصي في حال عدم تواجده في مكان العمل.
٤. يتم وفي جميع الحالات الاحتفاظ بنسخة من الإخطار وإقرار الموظف أو إقرار الشهود على استلام الإخطار في ملف الموظف الشخصي.

المادة الثالثة: أحكام عامة في إنهاء وانهاء الخدمة:

١. يخضع جميع موظفي الجمعية لنظام مكافأة نهاية الخدمة المعتمد في نظام العمل.
٢. يعتمد الأجر الأخير للموظف في احتساب مكافأة نهاية الخدمة
٣. يحرم الموظف من مكافأة نهاية الخدمة في حال تم إنهاء العقد بموجب المادة رقم (٨٠) من نظام العمل
٤. يستحق الموظف كامل مكافأة نهاية الخدمة في الحالات التالية:
 - أ- أنتهاء خدمة الموظف حسب عقد التوظيف الموقع عليه والمحدد المدة.
 - ب- ترك الموظف للعمل لأسباب قاهرة وخارجة عن الإرادة.
 - ج- إنهاء الجمعية لخدمة الموظف لأي سبب غير وارد في المادة ٨٠ من نظام العمل.
 - د- استقالة الموظفة بسبب الزواج أو الإنجاب.
٥. في حال تجاوزت خدمة الموظف (٦) سنوات تُصرف له مكافأة نهاية الخدمة ما يعادل أجر شهر عن كل سنة.
٦. يتم صرف كافة مستحقات نهاية الخدمة للموظف خلال أسبوع في حال إنهاء التعاقد من قبل الجمعية وفي حال استقالة الموظف يتم صرفها خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين من آخر يوم عمل للموظف.
٧. يخطر الطرف الذي يرغب في عدم تجديد العقد الطرف الآخر كتابياً، ويجب أن يكون الإخطار قبل انتهاء العقد بمدة لا تقل عن ستين يوماً ويتحمل الطرف الذي يتأخر في الإخطار تعويضاً يعادل راتب أيام التأخير ولصاحب الصلاحية إعفاء الموظف المستقيل من مدة الإخطار.
٨. في حال انتهاء خدمات الموظف تعيد الجمعية له بناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ طلبه لها.
٩. لا يجوز قبول استقالة الموظف المحال إلى التحقيق أو الموقوف عن العمل حتى يتم البت في الأمر.
١٠. يجب على الموظفين الذين تنتهي خدماتهم في الجمعية تسليم ما بعهدتهم من عهد نقدية أو عينية للجمعية والحصول على إخلاء طرف بحسب الإجراءات المتبعة في الجمعية. تزود

- الجمعية الموظف بناءً على طلبه، بشهادة الخبرة بدون مقابل كما هو منصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل، وذلك خلال سبعة أيام كحدٍ أقصى من تاريخ طلبه لها.
١١. إضافة إلى دفع كافة تعويضات نهاية الخدمة للموظف حسب ما هو منصوص عليه في نظام العمل أو عقد العمل أو اللوائح الأخرى ذات العلاقة، فإن على الجمعية تزويد الموظف غير السعودي الذي أنهيت خدماته وأفراد عائلته بتذاكر سفر إلى البلد الذي استقدم منه أو تم التعاقد فيه أو أن تدفع له المصاريف الضرورية بدلاً عن ذلك وذلك وفقاً لأحكام المادة (٤٠) من نظام العمل.
١٢. في حال رغب الموظف غير السعودي بقبول عرض وظيفي من جهة أخرى للجمعية الموافقة على نقل كفالته بعد موافقة صاحب الصلاحية، مع عدم تحمل الجمعية لأي تكاليف مالية.
١٣. يتم عمل مقابلة شخصية مع الموظفين الذين يتكون الخدمة بناءً على رغبتهم، وذلك لمعرفة الدوافع والأسباب الحقيقية لترك العمل لدى الجمعية.
١٤. تدفع مستحقات الموظف الذي تنتهي خدمته بسبب الوفاة إلى الوكيل الشرعي بموجب صك شرعي.

الفصل العاشر: أحكام تشغيل النساء

المادة الأولى:

تلتزم الجمعية في تشغيل المرأة بالضوابط التالية:

١. تمنع الجمعية تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة التي تحددها القوانين الصادرة من الجهات الرسمية ذات العلاقة
٢. تعد الجمعية أماكن لراحة الموظفات بمعزل عن الرجال.
٣. تلتزم النساء العاملات بالاحتشام في الملابس والمظهر والتقيد بالعبادات والتقاليد المرعية في المملكة
٤. لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق وغيرها.
٥. على الموظفة في الأشهر الأولى للحمل أن تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة.
٦. توفر الجمعية الرعاية الطبية للموظفة أثناء الحمل والولادة بحسب نظام التأمين الطبي المتبع في الجمعية.
٧. للموظفة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.
٨. يحظر تشغيل الموظفة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.
٩. للموظفة في حال إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

١٠. لا يجوز فصل الموظفة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع.
١١. لا يجوز فصل الموظفة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة على ألا تتجاوز مدة غيابها مئة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة.
١٢. يسقط حق الموظفة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الفصل إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، وللجمعية في هذه الحالة أن تحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن تسترد ما دفعته لها
١٣. يحق للموظفة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بهدف إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع الموظفين، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.
١٤. للموظفة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً خلال هذه الفترة حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بموجب هذا النظام بعد وضع حملها.
١٥. للموظفة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً
١٦. للجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها في هذه المادة
١٧. تطبق أحكام هذه اللائحة على الموظفين العاملات في الجمعية إضافة إلى ما ذكر في هذا الفصل.

الفصل الحادي عشر: إجراءات التظلم

المادة الأولى:

- مع عدم الإخلال بحق الموظف في اللجوء إلى مكتب العمل المناسب أو لجان أو محاكم تسوية المنازعات العمالية المختصة، يحق له أن يتظلم خطياً من أي تصرف أو إجراء يرى فيه إخلالاً بحقه ولا يضار الموظف من تقديمه لتظلمه وفق الإجراءات **والضوابط التالية:**
١. على الموظف أن يرفع شكواه إلى رئيسه المباشر كتابياً.
 ٢. يناقش الرئيس المباشر التظلم مع الموظف ويرد على الموظف كتابياً خلال مدة لا تزيد عن خمسة أيام عمل.
 ٣. في حال لم تتم تسوية المشكلة والوصول لحل مرضي فـللموظف الحق في اللجوء إلى الرئيس التنفيذي لعرض تظلمه.
 ٤. على الرئيس التنفيذي اتخاذ الإجراءات التي يراها مناسبة حيال حل الإشكال والنظر في التظلم ويتم البت في التظلم خلال مدة لا تزيد عن عشرة أيام عمل.
 ٥. في حال لم يتم الوصول إلى حل مرضي فـللموظف اللجوء إلى الجهات الرسمية ذات الصلة بذلك.

٦. للموظف أخذ وقت مستقطع من دوامه لمتابعة التظلم الخاص به من دون أي حسم من راتبه.
٧. هذا الإجراء خاص بالتظلم المرتبط بالعمل ولا يشمل القضايا الشخصية بين الموظفين.

الفصل الثاني عشر: المخالفات والجزاءات المادة الأولى:

بعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب الموظف فعلاً من الأفعال يخالف حكماً أو أكثر من أحكام هذه اللائحة أو الإجراءات المكملة لها أو أي من الأنظمة ذات العلاقة ووضعت هذه البنود وفقاً للمادتين (١٢) و (٦٦) من نظام العمل ويقصد منها اطلاع الموظفين على الجزاءات التي يمكن أن تقع عليهم في حال مخالفتهم مع مراعات الشروط العامة التالية:

١. لا توقع أية عقوبة على الموظف قبل إخطاره بالتهمة الموجهة إليه كتابة، ويجب أن يمنح الموظف الفرصة الكافية للدفاع عن نفسه حيال تلك التهم. ويجب تسجيل كل البيانات التي لها صلة بالأمر وكذلك التهم والدفاع والقرار وحفظها كلها في الملف الرئيس للموظف.
٢. تم توضيح المخالفات التي تؤدي إلى جزاءات في (جدول) الجزاءات المرفق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذه اللائحة ويجب أن يوقع قرار الجزاء من صاحب الصلاحية أو من ينوب عنه بعد إطلاع الموارد البشرية على ذلك.
٣. لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مئة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ الموظف بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة. إن الإجراءات التأديبية الموضحة ليست قاصرة على هذه الأنواع والتوضيحات المبينة في (جدول الجزاءات) ويجب أن يفهم بوضوح بأن أي إجراء أو إغفال لأي إجراء يمكن تفسيره على أنه خاضع لأي من الأحكام المنصوص عنها قد يؤدي إلى العقوبة المذكورة. وسيعطى الموظف في جميع الحالات التي تطبق فيها العقوبات الفرصة لكي يوضح قضيته قبل اتخاذ أي إجراء ضده.
٤. وفقاً للمادتين (٧٠) و (٩١) من نظام العمل، فإنه لا يجوز معاقبة الموظف بالحسم من أجره لمدة تزيد عن خمسة أيام في أي شهر من الشهور.
٥. لا يجوز للجمعية أن توجه التهم للموظفين الذين يتقاضون رواتب شهرية بعد مضي أكثر من (٣٠) يوماً على اكتشاف أية مخالفة كما أنه لا يحق لها معاقبتهم بعد مضي أكثر من (٣٠) يوماً بعد ثبوت المخالفة عليهم.
٦. يجب إخطار الموظف بالعقوبة ومقدارها ونوعها والعقوبة التي يمكن أن توقع عليه إذا ما تكررت المخالفة. وإذا رفض الموظف استلام مثل هذا الإخطار، فإنه يجب أن يقوم شاهدان بالتوقيع على هذا الإخطار. ويوضع ذلك في الملف المحفوظ لدى الموارد البشرية.
٧. لا يجوز استجواب الموظف عن أي إجراء يتم خارج نطاق العمل ما لم يكن مثل هذا الإجراء متعلقاً بطريقة مباشرة بالعمل.
٨. إن القواعد المذكورة أعلاه لا تخل بحق الجمعية في أن تسترد من الموظف تكاليف الخسائر والأضرار وتلف الممتلكات التي يتم تحملها كنتيجة لعمل الموظف أو إهماله وفقاً للمادة (٩١) من نظام العمل.

المادة الثانية:

يتم العمل بالإجراءات التأديبية وجدول المخالفات والجزاءات التالية:

١. **الإنذار الخطي:** هو إنذار كتابي للموظف يوضح فيه بأنه سيكون عرضة لعقاب أكثر صرامة إذا تكررت منه المخالفة.
٢. **الخصم من الراتب** وتوقع مثل هذه العقوبة لفترة تتراوح بين يوم واحد وخمسة أيام، ويجب ألا تزيد مدة الحسم عن خمسة أيام خلال شهر واحد.
٣. **الفصل مع استلام المزاي** إنهاء خدمات الموظف، ولكن مع منحه المزاي المستحقة عن فترة خدمة.
٤. **الفصل بدون المزاي:** إنهاء خدمات الموظف، ولكن بدون مزاي ويطبق هذا الإجراء عند ما يرتكب الموظف مخالفة تطبق عليها المادة (٨٠) من نظام العمل.

محلل المخالفات والجزاءات

١. مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	إنذار كتابي	٥%	١٠%	٢٠%
2/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	إنذار كتابي	١٥%	٢٥%	٥٠%
3/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	١٠%	١٥%	٢٥%	٥٠%
4/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا تترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	٢٥%	٥٠%	٧٥%	يوم
5/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	٢٥%	٥٠%	٧٥%	يوم
6/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن	٣٠%	٥٠%	يوم	يومان

				أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	
٣ أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	7/1
بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر					
يوم	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	8/1
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	9/1
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
يوم	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	10/1
٤ أيام	٣ أيام	يومان	يوم	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	11/1
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
فصل مع المكافأة	٤ أيام	٣ أيام	يومان	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	12/1
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	أربعة أيام		الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام	13/1
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة خمسة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل				الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرة أيام متصلة	14/1
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل				الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة	15/1

٢. مخالفات تتعلق بتنظيم العمل

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة		
%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	1/2

2/2	استقبال زائرين من غير عمال الجمعية في أماكن العمل دون إذن	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
3/2	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
4/2	النوم أثناء العمل	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
5/2	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
6/2	التسكع أو وجود العاملين في غير محلهم أثناء ساعات العمل	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم
7/2	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
8/2	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
9/2	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
10/2	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العاملين والجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
11/2	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العاملين أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
12/2	استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
13/2	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
14/2	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
15/2	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
16/2	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إنذار كتابي	%٢٥	%٥٠	يوم
17/2	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	%٥٠	%٥٠	يوم	يومان

18/2	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة الجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
------	--	-------	------------	-----------	-----------------

٣. مخالفات تتعلق بسلوك الموظف

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1/3	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
2/3	التمارض أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
3/3	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند الطلب أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
4/3	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بإمكانة العمل	٥٠%	يوم	يومان	خمسة أيام
5/3	كتابة عبارة علي الجدران أو لصق إعلانات	إنذار كتابي	٢٥%	٥٠%	٥٠%
6/3	رفض التفتيش عند الانصراف	٢٥%	٥٠%	يوم	يومان
7/3	جمع إعانات أو نقود بدون إذن	إنذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%
8/3	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
9/3	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام

اعتماد مجلس الإدارة

اعتمد مجلس إدارة الجمعية هذه اللائحة في اجتماعه الأول لعام ٢٠٢٤ بتاريخ ٢٠٢٤/١/٣٠م