لائحة

الموارد البشرية

جمعية أفلاذ لتنمية الطفل

الاصدار 2025





فهرس الموضوعات

0	الباب الاولالباب الاول
o	التعريفات والأحكام العامة
o	الفصل الأول: التعريفات
۲	الفصل الثاني: الأحكام العامة
11	الباب الثاني: بيئة وأوقات العمل
11	الفصل الأول: بيئة العمل
17	الفصل الثاني: أوقات العمل
١٤	الفصل الثالث: العمل الإضافي
١٥	الفصل الرابع: الحضور والانصراف
١٦	الفصل الخامس: استخدام المركبات الرسمية
١٧	الفصل السادس: ملكية الجمعية
١٨	الباب الثالث: تخطيط الموارد البشرية
١٨	الفصل الأول: التوظيف
۲٤	الفصل الثاني: عقد العمل
۲۲	الفصل الثالث: العمل عن بعد
YV	الفصل الرابع: التدرج والتعاقب الوظيفي وتأهيل القيادات
YV	الفصل الخامس: قياس الرضا الوظيفي
Y ************************************	الفصل السادس: الاستعارة



79	الفصل السابع: التكليف
٣٠	الفصل الثامن: الترقيات
٣٢	الباب الرابع: الأجور والمزايا والبدلات
٣٢	الفصل الأول: الأجور
	الفصل الثاني: سلم الرواتب
٣٦	الفصل الثالث: العلاوة السنوية
	الفصل الرابع: الزيادة الاستثنائية
٣٦	الفصل الخامس: المزايا والحوافز
٣٦	الفصل السادس: البدلات
٣٩	الباب الخامس: الإجازات
	الباب السادس: التدريب والتطوير
٤٨	الباب السابع: إدارة وتقويم الأداء
	الباب الثامن: السلامة في بيئة العمل
٥٣	الباب التاسع: الواجبات والمحظورات
00	الباب العاشر: المخالفات والجزاءات
٦٣	الفصل الرابع: التحقيق
70	الباب الحادي عشر: التظلم والشكوى

مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي رقم الترخيص: (5176)



٦٦	الباب الثاني عشر: انتهاء الخدمة
٦٦	الفصل الأول: نهاية الخدمة
ገለ	الفصل الثاني: تصفية الحقوق ومكافأة نهاية الخدمة
বৰ	الفصل الثالث: اخلاء الطرف





مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي رقم الترخيص: (5176)

الباب الأول: التعريفات والأحكام العامة الفصل الأول: التعريفات

مادة (۱): تعريف بعض المصطلحات الواردة في الدليل:

يقصد بالكلمات والعبارات والمصطلحات التالية أينما وردت في هذا الدليل المعاني المخصصة لكل منها أدناه:

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.	الوزارة	
المركز الوطنى لتنمية القطاع غير الربحى	المركز	
	الجمعية	
هو نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥ /٥١) وتاريخ ٤٢٦/٨/٢٣هـ المعدل بالمرسوم		
الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ٤٣٤/٥/ <mark>١٢ ال</mark> معدل بالم <mark>رس</mark> وم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥٦/٦/٨هـ المعدل	نظام العمل	
بالمرسوم الملكي رقم (م/٤)) وتاريخ ٤٤٠/٢/٢٢هـ ال <mark>م</mark> عدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٤)) وتاريخ ٤٤٠/١١/٢٧هـ		
المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ٤٤٢/١/١٧ المعدل جميع المستجدات التي تطرأ على النظام		
لائحة الموارد البشرية.	اللائحة	
مجلس إدارة الجمعية وهي السلطة العليا المنتخبة من قبل الجمعية العمومية للجمعية.	مجلس الإدارة	
هو المسؤول عن إدارة الجمعية وتصريف شؤونها بشكل عام.	الأمين العام	
هي الوحدة الإدارية الرئيسية في الجمعية حسب الهيكل التنظيمي والتي ينتمي إليها الموظف من الناحية	الإدارة	
الإدارية، وتضم وحدات إدارية أصغر هي الأقسام.		
ويقصد به نظام التأمينات الاجتماعية السعودي.	نظام التأمينات الاجتماعية	
هي الوحدة الإدارية التي تتولي متابعة تنفيذ كافة سياسات وإجراءات الموارد البشرية بالجمعية وتخطيط	قسم الموارد البشرية	
الاحتياجات من الموارد البشرية وتدريب الموظفين، وحفظ الملفات الخاصة بهم.	المهرارد الجبسرية	
عقد مبرم بين الجمعية والموظف لمدة محددة أو غير محددة لتنظيم العلاقة التعاقدية بين الموظف	عقد العمل	
والجمعية.	()-()-()-()-()-()-()-()-()-()-()-()-()-(
هو كل شخص ذكرا كان أو أنثى يعمل بدوام كامل صباحا أو ومساء أو كليهما وبعقد لمصلحة الجمعية	الموظف الرسمي	
وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر سواءً كان عمله حضورياً أو عن بعد.	<u></u>	
هو كل شخص ذكرا كان أو أنثى يعمل بدوام مسائي فقط أو صباحي فقط بعقد لمصلحة الجمعية وتحت	الموظف الجزئي	
إدارتها أو إشرافها مقابل أجر، سواءً كان عمله حضورياً أو عن بعد.		
هو كل شخص ذكرا كان أو أنثى يعمل بعقد لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها عملا تقتضي طبيعة	الموظف المؤقت	
إنجازه مدة محددة أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.		
هو كل شخص ذكرا كان أو أنثى يتطوع للعمل في الجمعية ويعين على وظيفة من وظائف الجمعية بدون *	المتطوع	
أجر مالي.	-	
هو كل شخص يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها عملا بعقد استشارة خاص محدد المدة	الاستشاري	
وبموافقة مجلس الإدارة ولا يخضع لسلم رواتب الجمعية ولا للوصف الوظيفي.	"	
هو الراتب المتفق عليه في العقد بدون البدلات مضافاً إليه العلاوات.	الراتب الأساسي	
هو الراتب الأساسي مضافا إليه البدلات ومخصوما منه الحسومات	الراتب الصافي	
هي المبلغ النقدي الذي تم زيادته على راتب الموظف الأساسي وفي الموعد الذي تقرره إدارة الجمعية بناء على	الزيادة السنوية	
اداء وإساجية الموطف.		
هي السنة المحاسبية للجمعية وهي سنة ميلادية كاملة (تبدأ من بداية شهر يناير وتنتهي بنهاية شُكَّرُ الم	السنة المالية	
ديسمبر).		

رقم الترفيص: (5176) المملكة العربيّة السعوديّة - الأحساء

الخافا فالخافا فالفافا فالمامة والمامة والمامة



الفصل الثاني: الأحكام العامة

مادة (۱)؛

هذه اللائحة هي المرجعية الرسمية لسياسات الموارد البشرية في الجمعية، وهي مصممة لتوفير كافة المعلومات اللازمة لمعرفة ما للموظفين من حقوق وما عليهم من واجبات.

مادة (۳)؛

تسمى هذ اللائحة لائحة الموارد البشرية.

مادة (٤)؛

وضعت أحكام هذه اللائحة بناءً على نظام العمل في المملكة العربية السعودية.

مادة (٥):

تسري أحكام هذه اللائحة وملحقاتها على جميع الموظفين والمتطوعين بالجمعية، بعد اعتمادها من مجلس إدارة الحمعية.

مادة (٦)؛

كل ما ورد بصيغة المذكر يشمل الموظفات من النساء ما لم يرد خلاف ذلك.

مادة (۷):

تعتمد هذه اللائحة التقويم الميلادي بكل ما يتعلق في تطبيق أحكامها ما لم يتفق على خلاف ذلك في عقد العمل.

مادة (۸):

تعتبر هذه اللائحة متممة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الواردة في العقود الوظيفية.

مادة (٩):

لإدارة الجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة و لا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس الإدارة.

مادة (۱۰)؛

يتعين إطلاع الموظف على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل ويوقع إقراراً بذلك.

مادة (۱۱)؛

يرجع إلى نظام العمل والعمال السعودي والقرارات المنفذة له في كل ما لم يرد نص بشأنه في هذه اللائحة.





مادة (۱۱)؛

اللغة العربية هي اللغة المعتمدة والرسمية والواجب استعمالها لجميع العقود والسجلات والملفات والبيانات المتداولة وغيرها مما هو منصوص عليه في أحكام هذه اللائحة، أو في أي قرار إداري يصدر تنظيمًا لأحكام هذه اللائحة، وفي حالة استعمال الجمعية للغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد دوماً.

مادة (١٣)؛ تهدف هذه اللائحة إلى:

- أ- تحقيق أهداف الجمعية.
- ب- تنظيم العلاقة بين الموظفين والجمعية.
- ت- تنظيم العلاقة بين الموظفين وزملائهم في العمل.
- ث- تنظيم العلاقة بين الموظفين وعملاء الجمعية من المستفيدين والداعمين والمنافسين.
 - ج- تحقيق العدل وتكافئ الفرص بين الموظفين.
 - ح- تحديد المسؤوليات وتنظيم الصلاحيات.
- خ- الحد من الخلاف والمنازعات؛ وذلك بتحديد مرجعية نظامية متطابقة مع أنظمة العمل في المملكة العربية السعودية.
 - د- الحد من الاجتهادات الشخصية السلبية وتعارض المصالح.
 - ذ- رفع مستوى الرقابة الشخصية الداخلية والخارجية.
 - ر- الوصول إلى استقرار وظيفي والحد من الدوران الوظيفي.

مادة (١٤)؛

يحق لأي مسؤول في الجمعية تقديم اقتراحات وتوصيات بخصوص أية تعديلات على محتوى اللائحة، إلا أن هذه الاقتراحات والتوصيات يجب أن تمر على المسؤولين حسب التسلسل الوظيفي، وذلك للدراسة والموافقة ومن ثم الاعتماد النهائي من مجلس الإدارة.

يتم تقديم الاقتراحات والتوصيات بأسلوب مفصل قدر الإمكان، ويفضل تقديمها على شكل صفحات
 جديدة أو بديلة لصفحات الدليل.



- يجب أن تقدم كافة التعديلات المقترحة، إلى مدير الشؤون الإدارية والمالية ومدير الجودة والتميز المؤسسي الذي تقع عليهما مسؤولية تصنيف التعديلات ووضعها في قالبها شبه النهائي ومن ثم تقديمها إلى الأمين العام للموافقة عليها قبل تحويلها لمجلس الإدارة لاعتمادها.
- تتم دراسة كافة التعديلات من قبل مجلس الإدارة الذي يتولى إما اعتمادها، كما هي أو بعد إدخال التغييرات عليها أو رفضها.
 - تصدر التعديلات المعتمدة كتابيا بقرار إداري، وتعمم لجميع الموظفين عبر البريد الداخلي للجمعية.
- يتولى مدير الجودة والتميز المؤسسي الإشراف على إحلال الإصدار الجديد من اللائحة مكان الإصدار القديم.

مادة (١٥)؛ المرجعية النظامية والقانونية للائحة؛

أ- نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / 0) وتاريخ $77/\Lambda/77$ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م / 7) وتاريخ $157/\Lambda/77$ هـ المعدل (م / 72) وتاريخ $157/\Lambda/77$ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م / 73) وتاريخ $157/\Lambda/77$ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م / 18) وتاريخ $17/\Lambda/77$ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م / 18) وتاريخ $17/\Lambda/77$ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م / 0) وتاريخ $155/\Lambda/17$ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م / 0) وتاريخ $155/\Lambda/17$ هـ أوتشمل جميع المستجدات التي تطرأ على النظام.

ب- أفضل الممارسات لدى الشركات والمؤسسات الكبرى الهادفة للربح.

ج- أفضل الممارسات لدى الشركات والمؤسسات والمنظمات والهيئات والجمعيات غير الربحية.

مادة (١٦)؛ حدود تطبيق السياسات؛

- ١. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع موظفي الجمعية.
- ٢. عند تعيين الموظف، يطلع على كافة بنود هذه اللائحة ويكون خاضعا للتعليمات والقواعد التي تصدر تنفيدا
 لفا.

جمعية أفــلاذ لتنمية الطفــل رفم الترفيم: (5176) المملكة العربيّة السعونيّة - الأحساء



- ٣. تطبق على الموظفين العاملين بعقود خاصة، الشروط الواردة في عقود توظيفهم بالنسبة إلى تعيينهم وتحديد رواتبهم وإجازاتهم واستقالاتهم وإنهاء خدماتهم، كما تطبق عليهم طيلة مدة عملهم في الجمعية الشروط الخاصة والتعليمات التي يصدرها إليهم رؤساؤهم وغيرها من الأمور المتعلقة بعلاقات العمل بموجب هذا الدليل الذي لا يتعارض صراحة مع شروط توظيفهم.
- ٤. تعتبر هذه اللائحة وتعديلاتها والقرارات التي تصدرها إدارة الجمعية بشأن موظفيها جزءاً متمما للعقد الذي بين الجمعية والموظف.
- ٥. تلغى جميع الأحكام والقرارات والتعليمات المخالفة لهذه اللائحة، ما لم تكن صادرة عن الجهات الرسمية.
 - تخضع الموظف لأحكام لائحة المخالفات والجزاءات الملحقة بهذه اللائحة.
- ٧. يمكن إدخال تعديلات على نصوص هذه السياسات، ويشمل ذلك الإضافة والإلغاء من البنود والمنافع أو الحقوق الواردة فيها حسب تطور أنظمة ولوائح وسياسات الجمعية وضمن القوانين والأنظمة الحكومية السارية باعتماد من مجلس الإدارة.

مادة (۱۷)؛ مسؤوليات تطبيق السياسات؛

- ١. بعد اعتماد مجلس الإدارة تصبح هذه اللائحة جزءا من أنظمة وتعليمات الجمعية.
 - ٢. تناط بمجلس الإدارة وحده صلاحية اعتماد أية تعديلات على هذه اللائحة.
- ٣. إن احترام هذه اللائحة والعمل بمفهومها واجب على كافة الموظفين في الجمعية كما ويقع على عاتق مجلس
 الإدارة التأكد من احترام جميع الموظفين لهذه السياسات.
- ٤. يستعين المسؤولون في الجمعية بأحكام هذه اللائحة في تعاملهم مع مرؤوسيهم وتوجيههم ومتابعتهم بهدف الحفاظ على الروح المعنوية العالية والأداء الجيد والانضباط. كما يستعين العاملون بها لمعرفة حقوقهم وواجباتهم.
- و. يحق لمجلس الإدارة تفسير حكم أي بند أو فقرة من البنود وفقرات هذه السياسات وله تفويض الأمين الحام بذلك يكون القرار في ذلك نهائيا.



- 7. تضع إدارة الجمعية ما تراه مناسبا من اللوائح والقرارات والأوامر والتعليمات اللازمة لتنفيذ هذه اللائحة، كما يجوز لهم تنظيم ما لم تنظمه هذه اللائحة من أحكام تحقيقا لأغراضها واتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع هذه السياسات والأوامر والتعليمات موضع التنفيذ بما يتفق مع أحكامها، بما في ذلك وضع واعتماد دليل إجراءات الموارد البشرية.
- ٧. إن استعانة مجلس الإدارة أو الأمين العام برأي مراجع استشارية قانونية من داخل الجمعية أو من خارجها لا يتناقض مع الصلاحيات المخولة لهما أو المسؤوليات الملقاة على عاتق كل منهما بموجب هذه البنود، كذلك إن إحالة السياسات الهامة قبل اعتمادها إلى اللجان أو الأفراد من المعنيين أو من ذوي الاختصاص وتكليفهم بوضع التوصيات المناسبة لا يتعارض مع صلاحية أي من مجلس الإدارة أو الأمين العام بل يعزز الثقة بالقرارات التي يصدرانها ويسهل تنفيذ تلك القرارات.
- ٨. يتحمل مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام مسؤولية تطبيق هذه السياسات في الإدارات والأقسام التابعة لهم ويمكنهم التشاور مع مدير إدارة الشئون الإدارية والمالية بشأن حدود ومجالات تطبيق هذه السياسات على أي من الحالات الخاصة حيث يرجع التفسير النهائي والأخير لأي منها إلى الأمين العام



الباب الثاني: بيئة وأوقات العمل الفصل الأول: بيئة العمل

مادة (۱۸)؛

تلتزم الجمعية بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية ومنتجة وبتعزيز ثقافة الإيجابية في العمل

مادة (۱۹)؛

تراعى الجمعية معايير وقواعد وإجراءات الصحة العامة والسلامة والبيئة.

مادة (۲۰)؛

تلتزم الجمعية بتحقيق ثقافة مؤسسية إيجابية تدعم تحقيق أهدافها وتنسجم مع قيمها، ووضع ترتيبات محددة ومعلنة لتحقيق ذلك ترتكز على:

أ- تشجيع روح المبادرة والابتكار لدى الموظفين.

ب- ترسيخ الثقافة القائمة على الأداء والإنتاجية.

ج- تعزيز مبادئ التطوير والتدريب المستمر.

د- تعزيز مبادئ الالتزام بالأنظمة والسياسات.

هـ إيجاد أدوات فعالة تهدف إلى استقرار الأوضاع الوظيفية في الجمعية، وضمان حقوق الموظفين الوظيفية ومعاملتهم بطريقة عادلة ومنصفة دون تمييز.

و- تمكين الموظف من إبداء آرائه في الأمور التي قد تؤثر على بيئة العمل.

ز- صيانة حق الموظف في التظلم وإبداء وجهة نظره في حال الإخلال بحق من حقوقه الوظيفية، وفق الأحكام المنظمة لذلك.

مادة (۱۱)؛

تعمل الجمعية على بناء بنية تنظيمية سليمة وتخطيط فعال وسليم لتحسين الكفاءة والفاعلية





الفصل الثاني: أوقات العمل

مادة (۲۱)؛

تعمل الجمعية طوال أيام الأسبوع، وتحدد مواعيد العمل بقرار من الأمين العام، ولا يجوز تشغيل الموظف فعليا أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع.

مادة (۲۳)؛

يجوز جدولة بعض الأعمال لأكثر من ٨ ساعات متصلة أو متقطعة على أن يصرف للموظف أجر إضافي عن الساعات الزائدة عن الحد الأقصى للأسبوع.

مادة (۲۶)؛

تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع لمن يعملون بنظام الدوام الرسمي الكامل، ويكون يوم الجمعة والسبت هو يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل، وتكون ساعات العمل ٨ ساعات يوميا.

مادة (۲۵)؛

تخفض ساعات العمل الرسمي خلال شهر رمضان المبارك إلى (٦) ساعات عمل يومياً ويتم تحديد أوقات العمل بقرار من الأمين العام للجمعية.

مادة (۲۱):

يجوز للجمعية أن تستبدل أيام الراحة الأسبوعية - لبعض موظفيها - أياما أخرى من الأسبوع، حسب حاجة العمل.

مادة (۲۷):

يكون حضور الموظفين إلى أماكن العمل وانصرافهم من الأماكن المخصصة لذلك وفي المواعيد المحددة وفق الجداول موعد بدء الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من مواقع العمل، ويجب أن تتضمن هذه الجداول موعد بدء الساعات العمل وانتهائها.

الخلفاذ فالخلفاذ فالخلفاذ فالخلفاذ فالخلفاذ فالخلفاذ



مادة (۲۸)؛

لا يعمل الموظف أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة، وألا يبقى الموظف في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

مادة (۲۹)؛

على الموظف أن يثبت حضوره وانصرافه في جهاز البصمة أو السجل المعد لهذا الغرض.

مادة (۳۰)؛

لا يجوز البقاء في الجمعية في غير مواعيد العمل الرسمية على ذمة عمل إضافي إلا بعد الحصول على موافقة سابقة واعتماد الأمين العام للعمل المطلوب إنجازه والمدة اللازمة له والظروف الطارئة التي تستدعى ذلك.





الفصل الثالث: العمل الإضافي

مادة (۳۱)؛

يعتبر عملا إضافيا كل عمل يكلف به الموظف من قبل إدارة الجمعية بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد والعطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة، ويكلف الموظف بالعمل الإضافي بناءً على قرار إداري موقع من الأمين العام يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها الموظف المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك، وتسلم للموظف صورة منه.

مادة (۳۲)؛

يحتسب الأجر الإضافي على أساس الساعة بساعة ونصف.

مادة (۳۳)؛

إذا وقع العمل الإضافي في أيام الأعياد صرف الأجر على أساس الساعة بساعة ونصف.

مادة (٤٣)؛

إذا حضر الموظف لمزاولة عمله في الوقت اليومي الذي يلزمه به عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذا الوقت ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى الجمعية كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.

مادة (٣٥)؛ أحكام عامة في العمل الإضافي

- أن لا تكون المهام المستهدف إنجازها كعمل إضافي من الممكن إنجازها وقت الدوام الرسمي أو ناتجة عن
 إهمال أو تقصير الموظف.
 - ٢. أن تكون حاجة العمل أو طبيعته تقتضي تكليف الموظف بالعمل الإضافي.
 - ٣. أن لا يزيد قيمة بدل العمل الإضافي في الشهر للموظف على (٢٥٪) من راتبه الأساسي.





الفصل الرابع: الحضور والانصراف

مادة (٣٦)؛

- ١. يجب على الموظف الالتزام بالحضور لمقر عمله في الوقت المحددا والانصراف منه في الوقت المحددا كما يجب عليه القيام بالمهام الموكلة إليه خلال أوقات العمل الرسمى المنصوص عليها في هذه اللائحة.
 - ٢. يبدأ خصم ساعات التأخير على الموظف إذا تجاوز مجموع ساعات التأخير أكثر من ساعتين في الشهر.
- ٣. يحق للموظف الاستئذان لجزء من اليوم قبل بداية الدوام الرسمي، أو أثناءه إن كان قد حضر وباشر عمله من رئيسه المباشر وذلك للخروج لأداء عمل خاص به بعد تعبئة أنموذج الاستئذان، و في حال تجاوزت ساعات الاستئذان (٥) ساعات شهرياً يتم خصمها من الراتب الأساسي.
- ٤. في حال لم يتمكن الموظف من الحضور إلى عمله فعليه أن يقوم بإبلاغ رئيسه المباشر بذلك ويتم إيلاغ قسم الموارد البشرية ويتم خصم ذلك اليوم من رصيد إجازته الاعتيادية وعند استنفاذها يُخصم مرتب يوم واحد عن كل يوم غياب مع عدم احتساب هذا الغياب في أيام الغياب التي تستوجب العقوبة.
- ه. يعتبر انقطاع الموظف عن عمله سببًا موجبًا لاتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه فإذا تخلف عن الحضور لعمله بدون إذن مسبق أو عذر مقبول يقوم مدير إدارته بإحالته لقسم الموارد البشرية لاتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه وفقًا لأحكام هذه اللائحة يخصم من راتبه الإجمالي الشهري ما يعادل عدد الأيام التي يتغيب فيها عن العمل.
- تتم إنهاء خدمة الموظف في حال انقطاعه عن العمل بدون إذن مسبق أو عذر مقبول خلال السنة الواحدة لمدة تزيد على (١٥) يوم متصلة أو (٣٠) يوماً متقطعة على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بعد انقضاء نصف المدة وفي حال إبداء الموظف لأي عذر خلال مهلة لا تزيد على (٣٠) يوماً من انتهاء خدمته يتم إحالته إلى لجنة التحقيق للتحقق من صحة هذا العذر وجديته واتخاذ القرار المناسب بحقه حسب المادة (٨٠) الفقرة (٧) من نظام العمل.





الفصل الخامس: استخدام المركبات الرسمية

مادة (۷۷)؛

- 1. عدم السماح لأي موظف بقيادة أية مركبة خاصة بالجمعية مالم يكن يحمل رخصة قيادة ملائمة للمركبة وفق ما تتطلبه الجهات المعنية في المملكة العربية السعودية.
- ٢. يجب على الموظف عند استعماله لأية مركبة توخي الحيطة والحذر واتباع إرشادات ومعايير التشغيل والسلامة المعتمدة كما يجب عليه إبلاغ رئيسه المباشر أو الجهة المعنية عن أي حادث أوعطل أو خلل في أي من هذه المركبات.
- ٣. على الموظف عند استلامه لأي مركبة التوقيع على أنموذج استلام عهدة سيارة إقراراً منه بمسؤليته عن السيارة خلال استخدامها.
- ٤. يتم اتخاذ إجراءات تأديبية تجاه كل موظف فيما إذا استخدم أية مركبة استخداماً غير ملائم أو غير آمن أو يشوبه الإهمال أو التخريب.
- و. يتحمل الموظف تسديد مبالغ المخالفات المرورية عند حدوثها بسبب إهماله أو تقصيره في اتباع التعليمات المرورية، وفي حالة تسديدها من قبل الجمعية تخصم من راتبه أو من حقوقه
 - ٦. يتم تسجيل المركبة باسم المستخدم الفعلي لها على النظام الإلكتروني التابع لوزارة الداخلية.





الفصل السادس: ملكية الجمعية

مادة (۳۸)؛

- 1. يتحمل الموظف مسؤولية المحافظة على جميع الممتلكات والمواد والمعلومات الخاصة بالجمعية التي تصرف له أو التي تكون بحوزته أو تحت عهدته وعليه الامتناع عن استخدامها بشكل شخصي دون موافقة مسبقة من إدارة الجمعية.
- ٢. في حال تسبب الموظف بأي ضرر مقصود أو ناتج عن إهمال وتقصير لأية ممتلكات خاصة بالجمعية ، يحق للجمعية أن تخصم من راتب الموظف المبلغ الكافي لإصلاح ذلك الضرر على أن لا يزيد الخصم على أجر
 (٥) أيام في كل شهر حسب المادة (٧٠) من نظام العمل.
- ٣. يحق للجمعية " إذا اقتضت الحاجة " أن تخصم من الراتب والمستحقات للموظف تكاليف أي مواد لم يتم
 إعادتها للجمعية عند طلبها كما يكون لها الحق باتخاذ ما تراه مناسباً لاستعادة أو حماية ممتلكاتها.
- يجب على الموظف عند انتهاء خدماته من الجمعية إعادة كافة الممتلكات الخاصة بالجمعية المسلمة له
 والتي بحوزته والحصول على شهادة إخلاء طرف قبل النسليم النهائي لمستحقات نهاية الخدمة.



الباب الثالث: تخطيط الموارد البشرية الفصل الأول: التوظيف

مادة (۳۹)؛

يتم تعيين الموظفين لدى الجمعية حسب الخطة الاستراتيجية وهيكلها التنظيمي والتشكيلات الإدارية المعتمدة وكلما دعت الحاجة فإن الجمعية تحدد الوظائف الشاغرة أو المستحدثة.

مادة (٤٠):

يحدد قسم الموارد البشرية بالتعاون مع مدراء الإدارات الاحتياجات السنوية من الموارد البشرية وترفعها لإدارة الجمعية لاعتمادها وإدراجها في الموازنة المرفوعة لمجلس الإدارة.

مادة (۱۱)؛

لا يجوز التوظيف إلا على الوظائف المعتمدة بالتشكيلات الإدارية وضمن حدود الميزانية المعتمدة من مجلس الإدارة، وعند الحاجة للتوظيف خارج نطاق الميزانية المعتمدة يرفع طلب التوظيف لمجلس الإدارة للموافقة.

مادة (۲۱):

تكون الأولوية للتوظيف للسعوديين ويجوز استثناء غير السعوديين بالشروط والأحكام الواردة في نظام العمل والعمال السعودي إذا لم تتوفر في أي من المتقدمين لشغل الوظيفة المؤهلات المطلوبة، يتم حينئذ المفاضلة في التوظيف من المتقدمين حاملي أحد الجنسيات العربية ثم أخيرا من المتقدمين من جنسيات أخرى.

مادة (٣٧)؛

تتبع الجمعية أعلى معايير التوظيف لضمان التحاق الموظفين ذوي الكفاءات العالية بالجمعية واستمرارهم في أدائهم لواجباتهم الوظيفية على أحسن وجه.

مادة (٤٤)؛ شروط العمل بالجمعية

١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية ويجوز توظيف غير السعودي إذا توفرت الشروط اللازمة ولم يوجد
 سعودي مؤهل لشغل الوظيفة

٢. وجود وظيفة شاغرة ومعتمدة في الميزانية.





- ٣. توفر المؤهلات العلمية أو الخبرات المطلوبة للعمل.
 - ٤. اجتياز المقابلات الشخصية التي تتطلبها الوظيفة.
 - ٥. حسن السيرة والسلوك.
 - ٦. ألا يقل عمر الموظف عن ١٨ سنة.
- ٧. أن يكون لائقاً بموجب شهادة طبية من الجهات الطبية المعتمدة.
- ٨. ألا يكون قد تم فصله خلال السنة الأخيرة من الخدمة بسبب إجراءات تأديبية تتعلق بالعمل أو بحكم قضائي
 في جناية مخلة بالشرف أو الأمانة.

مادة (٥٩)؛

يعين طالب الوظيفة على الوظيفة الشاغرة التي تم الإعلان عنها حسب حاجة الجمعية ويتم وضعه على المرتبة حسب الوصف الوظيفي وتوصية لجنة التوظيف والترقيات إستناداً إلى مؤهلاته وقدراته وخبراته الوظيفية ، ويتم إصدار قرار تعيين معتمد من الأمين العام.

مادة (٢٦)؛

يقوم قسم الموارد البشرية بتوضيح لائحة الموارد البشرية بالجمعية للموظفين الجدد وعرض أنموذج الإقرار وإعطاؤه لمحة مختصرة عن الهيكل التنظيمي وأهداف ونشاطات الجمعية وتسليمه بطاقة الوصف الوظيفي للتوقيع عليها.

مادة (۷۷):

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

مادة (٤٨)؛ تصنيف الوظائف

- تصنف الجمعية الوظائف إلى مجموعات هي: مجموعة الوظائف القيادية والإشرافية والتخصصية والفنية
 وفئة العمال وتحدد إدارة الجمعية اللوائح الداخلية لذلك.
 - يلتزم قسم الموارد البشرية بإعداد وصف وظيفى لكل وظيفة معتمدة في الهيكل.





مادة (٤٩)؛ تغيير درجة الوظيفة

يجوز تغيير درجة الوظيفة المعتمدة في الهيكل استجابة لحاجة التنظيم ويكون تغيير درجة الوظيفة إلى أعلى أو إلى درجة أدنى بموافقة الأمين العام.

مادة (٥٠)؛ طلب التوظيف

- ١. تصدر كافة طلبات التوظيف للموظفين الجدد من قبل مدراء الإدارات وذلك وفقا لخطة التوظيف التي تم
 اعتمادها ضمن الخطة التشغيلية السنوية.
- ٢. ترسل كافة طلبات تعيين موظفين جدد إلى مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية للتحقق من الالتزام بخطط
 التوظيف المعتمدة.

مادة (٥١)؛ تحديد مصادر التوظيف

- ١. تكون الأولوية في شغل الوظائف الشاغرة من داخل الجمعية عن طريق النقل من إدارة إلى أخرى أو موقع إلى آخر أو عن طريق الترقية أو عن طريق تثبيت أحد الموظفين المؤقتين، وفي حالة تعذر أي من هذه الوسائل يتم اللجوء إلى المصادر الخارجية.
- ٢. للجمعية اللجوء إلى أي من الأساليب التالية لاختيار الموظفين لشغل الوظائف الشاغرة من خارج الجمعية:
 - ٣. أ- الإعلان عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي والموقع الإلكتروني.
- ٤. ب- اللجوء إلى مكاتب ومؤسسات التوظيف المتخصصة التي تتولى عملية الإعلان والفرز الأولي بالنيابة
 عن الجمعية.
- ه. يتم تحضير نص الإعلان عن طلب الموظفين وفقا للنص والأسلوب المعتمد لذلك وباستخدام وصف الوظيفية المعتمدة ضمن دليل التصنيف الإدارى للجمعية.
- ٦. يقوم رئيس قسم الموارد البشرية فقط بنشر الإعلان في المواعيد المقررة ولا يحق لأي من المسؤولين
 الآخرين في الجمعية القيام بتلك المهمة مباشرة.

الخلفاذ فالخلفاذ فالخلفاذ فالخلفاذ فالخلفاذ فالخلفاذ



مادة (٥٢)؛ اختيار المرشح الأنسب

- ١. تتم المقابلات الشخصية في مقر الجمعية أو عن بعد حسب الظروف.
- ٢. يخضع جميع المرشحين لوظيفة في الجمعية، ممن تم اختبارهم لإجراء المقابلة معهم، للاختبارات الخطية والعلمية والفنية اللازمة للتحقق من مدى مقدرتهم وكفاءتهم للقيام بمهام الوظيفة المرشحين لها إن رأت لجنة التوظيف ذلك.

مادة (۵۳)؛ مسوغات التعيين؛

- ١. شهادة المؤهل الدراسي.
- ٢. شهادات الدورات التدريبية.
 - ٣. شهادة بالخبرات السابقة.
 - ٤. السيرة الذاتية.
- ٥. المهارات التي يتقنها طالب الوظيفة
- حورة جواز السفر والإقامة لغير السعوديين.
 - ٧. صورة بطاقة الهوية الوطنية للسعوديين.

مادة (٥٤)؛ التعيين والالتحاق بالعمل؛

- 1. تحدد اللجنة المعنية بالتوظيف حسب سلم الرواتب المعتمد بالدرجة الوظيفية والراتب والمزايا الأخرى التي سيتم منحها للمرشح وذلك وفقا للنظام الأساسي لسلم الرواتب.
- ٢. يرسل العرض الوظيفي للمرشحين للوظائف، بعد اعتماده من الأمين العام كما يطلب فيها استلام موافقة
 على العرض خطيا وذلك خلال مهلة زمنية يتم تحديدها في العرض وفقا لظروف الجمعية.
- ٣. يعتبر توقيع المرشح بالقبول على نموذج عرض العمل واستلامه من قبل الجمعية كافيا لمتابعة عملية
 التوظيف.
 - ٤. يتم إصدار قرار إداري معتمد من الأمين العام بالتعيين بعد استكمال كافة إجراءات التوظيف
- ه. يتم إثبات تعيين الموظف الجديد بموجب أنموذج مباشرة العمل، الذي يكون عادة هو تاريخ الالتحاق الفعلى بالعمل أو أي تاريخ آخر يجري الاتفاق عليه مسبقا في العرض الوظيفى.
- ٦. يحق للجمعية فسخ عقد عمل أي موظف قدم بيانات أو شهادات أو إقرارات غير صحيحة أو أخفى فناللات بيانات صحيحة بدون تعويض أو إنذار.

الخافاذ فالخافاذ فالمالا فالم



مادة (٥٥)؛ فترة التجربة؛

يخضع الموظف لفترة تجربة ينص عليها في عقد العمل، لا تزيد مدتها عن ٩٠ يومًا قابلة للتمديد الى ١٨٠ يومًا بموافقة الطرفين، ويحق لكل من الطرفين إنهاء العقد خلال هذه الفترة.

مادة (٥٦)؛ توظيف غير السعوديين؛

تتحمل الجمعية رسوم استقدام الموظف غير السعودي وجميع الرسوم الحكومية الملزمة في طبيعة عمله. مادة (٥٧):

تتحمل الجمعية رسوم نقل كفالة الموظف الذي يرغب في نقل كفالته إليها لمرة واحدة، ولا تتحمل الجمعية أي رسوم لنقل كفالة الموظف لكفيل آخر.

مادة (۸۰):

تؤمن الجمعية للموظف غير السعودي المستقدم من قبل الجمعية تذكرة واحدة بالدرجة السياحية على خطوط الطيران التي تراها الجمعية مناسبة في الحالات التالية:

أ- عند بداية التعاقد من البلد الذي جرى فيه التعاقد أو استقدم منه الموظف إلى مقر العمل، سواء جرى التعاقد داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.

ب- عند سفر الموظف بواسطة الطيران لقضاء إجازته السنوية في بلده (تذكرة واحدة مرجعة كل سنتين).

ت- عند انتهاء خدمة الموظف وطلبه العودة إلى المكان الذي تم التعاقد فيه معه أو استقدم منه.

مادة (۹۹)؛

يستحق الموظف غير السعودي المستقدم من قبل الجمعية قيمة التذكرة كاملة إذا سافر لقضاء إجازته في بلده المستقدم منه بوسيلة مواصلات غير الطيران.

مادة (۱۰):

لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة الموظف إلى بلده في حالة نقل كفالته على كفيل آخر، أو تبين عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع، أو في حالة ارتكاب مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي.



مادة (۱۱)؛

في حال الوفاة، تتحمل الجمعية نفقات تجهيز جثمان الموظف ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم الموظف منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة.

مادة (۱۲)؛

قد تسمح الجمعية للموظف غير السعودي أن يستقدم أسرته وتوفر له سكنا عائليا مناسبا أو يصرف له بدل سكن سنوى إذا تحققت فيه جميع الشروط التالية:

أ- أن يكون على كفالة الجمعية.

ب- ألا تكون زوجته مستقدمه على تأشيرة عمل لدى طرف آخر.

ج- ألا يطالب الجمعية بأي مصاريف أخرى تخص أسرته باستثناء التأمين الطبي حسب النظام.

د- ألا يترتب على الجمعية بسبب هذا الاستقدام أي مسؤوليات إدارية أو التزامات مالية سوى السكن وما ينص عليه نظام العمل والعمال.

و- أن يتعهد بإخلاء السكن ورد بدل السكن وترحيل أسرته عند اختلال أي شرط من هذه الشروط.

مادة (۱۳)؛

لا يحق لأي موظف استقدام أسرته إلا بعد موافقة إدارة الجمعية الخطية واستحقاقه للاستقدام نظاما دون أي تبعات مالية على الجمعية.





الفصل الثاني: عقد العمل

مادة (٦٤)؛ عقد العمل؛

- 1. يتم تحرير عقد العمل باللغة العربية والإنجليزية من نسختين متطابقتين يوقع عليهما كل من المسؤول المخول صلاحية التوقيع حسب لائحة الصلاحيات المعتمدة والمرشح للوظيفة، ويحتفظ كل طرف بنسخة من العقد، ويعتبر توقيع الموظف على العقد واستلامه قبو لا منه بكل ما ورد في شروط العقد.
 - ٢. في حالة استعمال لغة أجنبية في العقد إلى جانب اللغة العربية، يتم دائما اعتماد النص العربي.
 - ٣. يعتبر عقد العمل ساريًا من تاريخ مباشرة الموظف بالعمل لدى الجمعية.
- لا يجوز للجمعية أن تكلف الموظف بالقيام بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه بغير موافقة الموظف الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضى طبيعة العمل على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

مادة (٦٥)؛ أنواع العقود

يتم شغل الوظائف في الجمعية وفقًا لأنواع العقود التالية:

- ١. عقد الدوام الكامل..
 - العقود المؤقتة.

مادة (٦٦)؛ فترة التجربة

- ا. يخضع الموظف الجديد لفترة تجربة لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل، تقرر خلالها صلاحيته للقيام بالعمل الموكل إليه، وبالإمكان زيادة ثلاثة أشهر أخرى، بموافقة الموظف الخطية.
- ٢. يجوز لمدير الإدارة المعني، بناء على تقرير يقدمه لإدارة الجمعية، بطلب إنهاء خدماته قبل انتهاء فترة
 التجربة.
- ٣. يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت خلال فترة التجربة بكتابة استقالته من العمل وتسليم جميع العهد
 إن وجدت لإدارة الشؤون الإدارية والمالية.
 - ٤. يعتبر الموظف مثبتا بالخدمة إذا انقضت فترة التجربة ولم يخطر كتابيا بانتهاء خدماته.
- و. في حالة إقرار عدم تثبيت الموظف في الخدمة، يتم تبليغه بذلك كتابيا قبل نهاية الفترة التجريبية، ويتم الحصول على توقيعه على خطاب التبليغ، ويحق للموظف في هذه الحالة معرفة أسباب عدم تثبيته في الخدمة.

الخافاذ فالخافاذ فالمالا فالم



- ٦. لا يحق للموظف الذي يستغنى عن خدماته خلال فترة التجربة الحصول على أي مكافآت أو تعويضات.
- ٧. لا يحق للموظف التمتع بإجازة سنوية خلال فترة التجربة، وفي حالة تثبيته بالخدمة، تعتبر فترة التجربة جزءا
 من خدماته.

مادة (٦٧)؛ العقود المؤقتة

التوظيف المؤقت يعني توظيف من تتطلب حاجة العمل توظيفه بصفة مؤقتة ويحدد عقد التوظيف المؤقت عدة أمور أهمها تاريخ بداية العمل وتاريخ نهايته إن أمكن ومقدار الراتب كمكافأة مقطوعة بالأجر اليومي أو الشهري وقد تكون المكافأة مقابل إنهاء عمل معين أو تكون محددة على أساس المدة ويحدد عقد التوظيف المؤقت كذلك الحقوق والواجبات والمزايا المترتبة على هذا التوظيف.

ويشمل التوظيف المؤقت الفئات التالية:

- ١. توظيف المعارين.
- ٢. تعيين شخص غير متفرغ للعمل بدوام جزئى أو لإنجاز مهمة محددة.
 - ٣. التوظيف للقيام بمهام معينة خلال فترة زمنية محددة.
 - ٤. التوظيف لأجل التدريب والاستشارات.
- يحدد الاتفاق أو العقد الموقع مع الموظف المؤقت الراتب أو الأتعاب والمزايا الأخرى التي سيحصل
 عليها الموظف خلال فترة عمله في الجمعية.
- لا يحق للموظف المؤقت الاستفادة من المزايا الممنوحة للموظفين الدائمين كبدل السكن والبدلات الأخرى والمكافآت وبدل الإجازات السنوية وغيرها باستثناء ما يتم تحديده كتابيا في الاتفاق الموقع معهم.





الفصل الثالث: العمل عن بعد

مادة (۱۸):

- ١. توفر الجمعية نظام تقنى يمكنها من إدارة إنتاجية الموظف عن بعد والإشراف على المهام المسندة إليه.
 - ٢. يمنح الموظف الذي يعمل عن بعد الصلاحيات التي تمكنه من تأدية مهام عمله.
- ٣. تحدد الجمعية إدارة أسلوب العمل عن بعد لمنسوبيها من حيث تحديد ساعات العمل، سواء كانت محددة بوقت معين، أو مرنة خلال اليوم، أو الأسبوع، أو الشهر، وتحدد آليات متابعة أعمالها وإدارة إنتاجية الموظف.
 - ٤. يلتزم الموظف الذي يعمل عن بعد بالحضور إلى جهة العمل إذا دعت الحاجة لذلك.
- ه. يستخدم الموظف عن بعد في أداء عمله الأجهزة المخصصة له من قبل الجمعية، أو الأجهزة الشخصية المطبق
 عليها ضوابط الأمن السيبراني الخاصة بالجمعية.
- تحتفظ الموظف عن بعد بمعلومات الجمعية ومستنداتها في الأوعية التقنية الخاصة بها ويلتزم بالسياسات والإجراءات الخاصة بالأمن السيبراني والاتصال عن بعد المنصوص عليها من قبل الجمعية.
- ٧. يحتفظ الموظف عن بعد بالأدوات والأجهزة التي في عهدته ويجب الاعتناء بها وطلب الصيانة اللازمة لها من الجمعية كلما تطلب الأمر ذلك ويتم إعادة الأدوات والأجهزة التي توفرها له الجمعية للقيام بعمله متى طلب منه ذلك.
 - ٨. يسري على من يعمل وفق هذه المادة نظام العمل واللوائح التنفيذية ذات العلاقة.





الفصل الرابع: التدرج والتعاقب الوظيفي وتأهيل القيادات

مادة (۲۹)؛

- ١-يتم إعداد الموظف لمراحل سير وظيفي متصاعدة (من الإدارة التنفيذية حتى الإدارة العليا) وتحديد المهارات المطلوبة من تعليم وتدريب أو تحديد الوقت الزمني لعبور كل مرحلة بما يتوافق مع أهدافه الشخصية وفقا لمنهجية التدرج الوظيفي.
- Y-يتم تحديد الوظائف الحرجة والقيادية في الجمعية وتحديد وتقييم الموظفين المحتملين لشغلها وتطويرهم وتزويدهم بالمهارات والخبرات المناسبة لضمان استمرارية الأداء المؤسسي دون أي تعطل قد يطرأ في حال أصبحت هذه الوظائف شاغرة يوما ما، وفقا لما تضمنته منهجية التعاقب الوظيفي.
- ٣- يتم تدريب الموظفين المحتملين لشغل الوظائف القيادية حسب خطة التعاقب الوظيفي في برنامج خاص لتأهيل الدور القيادات يتضمن دراسة احتياجهم وخطة لتدريبهم وتهيئتهم وإعدادهم للوظائف القيادية بالاستناد لدليل الدور القيادى.

الفصل الخامس: قياس الرضا الوظيفي

مادة (۷۰):

يقوم قسم الموارد البشرية بإجراء المسح الدوري لقياس رضا الموظفين في نهاية كل عام ميلادي، ويشمل ذلك قياس معدل الرضا الوظيفي، فرص التعلم والتدريب داخل وخارج الجمعية، التمكين والمشاركة، والتقييم العادل للأداء وتقدير الأداء المتفوق، التطور والاستقرار الوظيفي، الفرص الوظيفية للموظفين، التشجيع على التعلم المستمر، بيئة العمل، الأمن والسلامة، المرافق الجيدة والخدمات، الأمان الوظيفي، الأجور والمزايا، شفافية التعامل والأنظمة والإجراءات وشفافية القرارات. وبعد ذلك يقوم قسم الموارد البشرية بتحليل المعلومات والتغذية الراجعة من الموظفين واعداد تقرير يرفع لإدارة الجمعية لاتخاذ اللازم.





الفصل السادس: الاستعارة

مادة (۷۱)؛ الاستعارة

- ١. يمكن استعارة خدمات الموظفين حسب حاجة الجمعية وبالتنسيق مع الجهة المعيرة.
- ٢. يتم الاتفاق مقدماً بين الجمعية والجهة المعيرة والمعار على الراتب والمزايا الأخرى ويشترط موافقة
 الأطراف الثلاثة.
 - ٣. يخضع الموظف المعار خلال مدة إعارته لكافة أنظمة وتعليمات وسياسات الجمعية.

مادة (۷۲)؛ التدريب العملي لطلاب الجامعات

توفر الجمعية برنامج تعاوني لطلاب الكليات والجامعات والمعاهد في المملكة في الوظائف الفنية والإدارية مع ضرورة الالتزام بالتالي:

- أ- يتم تحديد برنامج التدريب وفقا لمستوى المتدرب ونوع التدريب بالتعاون وبالتنسيق مع الجهات الأكاديمية المختصة.
- ب- يتم متابعة وتقييم المتدرب بموجب تقارير دورية يقدمها المسؤول المباشر عن المتدرب والمسؤول عن
 الطالب في الجهة التعليمية المختصة.
 - تطبق كافة سياسات الجمعية على المتدرب خلال فترة التدريب بدون أى التزامات مالية على الجمعية.





الفصل السابع: التكليف

مادة (۷۳)؛

يجوز تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة أخرى معينة بالإضافة إلى عمله الأصلى وفقا للشروط التالية:

أ- أن تكون هناك وظيفة معتمدة في الهيكل وشاغرة فعلا أو حكما، وأن يكون هناك وصفا وظيفيا واضحا لها وتوجد الحاجة لمن يقوم بشغلها، سواء في إدارة عمل الموظف الأصلية أو أي إدارة أخرى.

ب- ألا تكون الوظيفة من الوظائف التي يمكن أن يتم القيام بها عن طريق توزيع العمل في الادارة المعنية.

ت- أن يكون هناك تقارب بين مرتبة الموظف ومرتبة الوظيفة المكلف بها، بحيث لا يتجاوز الفرق بينهما مرتبتين،
 وأن يكون هناك تجانس بين العمل الأصلي للموظف وأعمال الوظيفة المكلف بها، أو أن تتوفر لديه شروط شغلها.

ث- ألا يكلف الموظف بالقيام بعمل أكثر من وظيفة واحدة بالإضافة إلى عمله الأصلى.

ج- أن يصدر قرار بالتكليف موقعا من الأمين العام وفيه تفاصيل التكليف.

ح- ألا يزيد التكليف عن سنة واحدة قابلة للتجديد بقرار من إدارة الجمعية.

مادة (٧٤):

لا يترتب على التكليف المخالف لهذه اللائحة أي أثر مادي أو معنوي، وعلى جميع الإدارات استصدار قرار التكليف بعد أخذ موافقة الموظف الخطية وقبل مباشرته مهام التكليف.

مادة (۷۷)؛

يجوز نقل الموظف وتغيير وظيفته من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة أخرى من ذات المرتبة ونوع العمل بناء على طلبه أو لحاجة العمل، ويتم ذلك بقرار من الأمين العام بناء على توصية من الإدارات المعنية.

مادة (٧٦)؛

لا يجوز إعارة الموظفين إلى جهة خارج الجمعية إلا بالشروط التالية:

أ- ألا يكون معارا من جهة أخرى بمن فيهم موظفو الوزارة.

ب- وجود مصلحة مادية أو معنوية محققة للجمعية من هذه الإعارة.

ت- وجود من يقوم بمهام وواجبات الموظف المعار.

ث- موافقة مجلس الإدارة.

ج- الحصول على موافقة خطية من الموظف.



ح- وجود اتفاقية مكتوبة مع الطرف المستعير، توضح سبب الإعارة ومدتها ونوع الوظيفة والمهام والحقوق والواجبات والنظام الذي سوف يخضع له الموظف.

مادة (۷۷):

لمجلس الإدارة استحداث وظائف جديدة مضافا إليها الوصف والمهام ومتطلبات الوظيفة.

مادة (۷۸)؛ النقل الداخلي

لا يتم نقل أي موظف من مسمى وظيفة لأخرى أو من قسم لآخر أو من إدارة إلى أخرى أو من فرع لآخر إلا بعد موافقة إدارة الجمعية وإصدار قرار إداري بذلك.

الفصل الثامن: الترقيات

مادة (۷۹)؛ الترقية

- تمثل الترقية حافزاً للتقدم و التطور الوظيفي ولا تعد بأى حال من الأحوال استحقاقًا ملزمًا على الجمعية.
- تعد الترقية أول الخيارات في شغل الوظائف الشاغرة أو المستحدثة في الجمعية في حال عدم توفر المؤهلات والكفاءات لشغلها من قبل موظفي الجمعية فإنه يتم اللجوء لاستقطاب مؤهلين من خارج الجمعية.
 - تتم ترقية الموظف إلى المرتبة التي تليها وإعطاؤه راتب لا يقل عن راتبه الحالي.
 - يتم ترقية الموظف بناء على المسار الوظيفي الخاص بفئة الوظيفة.
 - يصدر قرار إدارى بالترقية بناءً على توصية من مدير الموظف المباشر وأمين عام الجمعية.

مادة (۸۰)؛ شروط الترقية

يستحق الموظف الترقية إلى وظيفة أعلى متى توافرت فيه الشروط التالية:

- أ- متى ما توفرت الوظيفة الأعلى الشاغرة في سلم الوظائف.
 - ألا تقل خدمته في الجمعية عن سنة واحدة.
- ت- أن يتوفر لديه جميع الخبرات والمؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة المرشح لها.
 - ث- حصوله على درجة (ممتاز) في آخر تقرير دوري.
 - ج- عدم وجود إنذار ساري المفعول في ملفه.





مادة (۸۱)؛

يجوز بتوصية من الأمين العام وموافقة مجلس الإدارة منح الموظف ترقية استثنائية، إذا قام الموظف بعمل مميز جدا يحقق للجمعية مردودا إعلاميا أو اجتماعيا أو ماديا.

مادة (۸۲)؛

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

- ١. الحاصل على تقدير (ممتاز) لسنوات أكثر.
- ٢. الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية.
 - ٣. الأقدم في العمل.
 - ٤. الأكبر سنا.

مادة (۸۳)؛ شهادة تعریف

يحق للموظف طلب شهادة تعريف بالراتب أو شهادة خبرة من الجمعية لتقديمها إلى الجهات الرسمية عند الحاجه بدون أدنى مسئولية على الجمعية

مادة (٨٤): إنهاء العقد

تقوم الجمعية بإنهاء عقد الموظف إذا حصل على نسبة أقل من (٧٠٪) في تقويم الأداء الوظيفي السنوي أو عند عدم حاجة الجمعية له، ويتم مخاطبته رسميًا قبل انتهاء عقده بشهرين على الأقل ويتم إعداد قرار إنهاء عقد ويتم إخلاء طرفه من الجمعية بعد تسليمه جميع مستحقاته.





الباب الرابع: الأجور والمزايا والبدلات الفصل الأول: الأجور

مادة (۸۵)؛

للجمعية سلم رواتب للموظفين الرسميين يبين الأجر المادي لكل مرتبة وبداية المربوط والحد الأعلى للأجر. هادة (٨٦):

يجب ألا يقل الحد الأدنى للأجور بالجمعية عن الحد الأدنى الذي تحدده التنظيمات العامة للدولة الصادرة في هذا الشأن والمطبقة على القطاع غير الربحى.

مادة (۸۷):

يعين الموظف على وظيفة ذات وصف وظيفي محدد، ويمنح راتب يتناسب مع مؤهله العلمي بناء على سلم رواتب الجمعية.

مادة (۸۸):

يجوز لإدارة الجمعية لاعتبارات ومبررات مرتبطة بسوق العمل ومهارات الموظف أن تعينه براتب أعلى من فئته الوظيفية التي تناسب مؤهله العلمي على ألا تتجاوز ١٠٪ من راتبه الأساسي.

مادة (۸۹):

يحق للجمعية تعيين الموظف على درجه أقل من مؤهله العلمي حسب احتياج الوظيفة الشاغرة.

مادة (۹۰)؛

إذا أعيد تقويم أجر الموظف ومرتبته وصنف على مرتبة وراتب أعلى أو أقل من وضعه الحالي لأسباب معتبرة وعادلة فلا يتم تعديل راتبه إلا مع بداية العقد القادم، على أن تذكر هذه الأسباب في عقده، ويؤخذ توقيعه بالعلم ويصدر بهذا التعديل قرار من الإدارة.





مادة (۹۱):

تدفع أجور الموظفين بالريال السعودي، ويتم دفعها نقدا خلال ساعات العمل الرسمية وفي الجمعية، أو تودع في حسابه البنكي مباشرة وفقا للأحكام التالية:

أ- الموظف ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر.

ب- الموظف بالساعة يصرف أجره في نهاية الشهر.

ت- الموظف الذي تنهي الجمعية خدمته، يدفع إليه أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام عمل
 من تاريخ إنهاء الخدمة.

ث- الموظف الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع إليه أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين عمل من تاريخ ترك العمل.

ج- أجور الساعات الإضافية تدفع مع الأجر الشهري للموظف، ولا يجوز تأخيرها لأكثر من شهر.

ح- أجور العقود المؤقتة والمستشارون حسب ما يتم الاتفاق عليه في العقد.

مادة (۹۲)؛

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

مادة (۹۳):

يوقع الموظف عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض، ويعفى من التوقيع من قام بتفويض الجمعية بتحويل أجره إلى حسابه في بنك محلي ويجوز للموظف إذا دعت الضرورة أن يوكل من يراه لقبض راتبه أو مستحقاته بموجب تفويض رسمى موقع من الأمين العام.

مادة (٩٤)؛

يحق لمجلس الإدارة تجاوز سلم الرواتب وتعيين الموظف براتب أعلى في حالة صعوبة الحصول على شخص مناسب للوظيفة أو ندرة المثيل.

مادة (۹۰)؛

لا يحتسب أجر إضافي للموظفين في العمل الميداني مثل المندوبين والمراسلين والمعقبين والسائقين.





الفصل الثاني: سلم الرواتب

مادة (۹۱)؛

أ– سلم رواتب الدوام الكامل (غير السعوديون)

سلم رواتب الدوام الكامل لغير السعوديين شاملا البدلات بالريال السعودي حسب المؤهل والمهارات الشخصية والمهارات الشخصية والخبرات الميدانية على النحو التالى:

الزيادة السنوية	نهاية مربوط	بداية مربوط	المرتبة
٥٧ ريال	770.	10	١
١٢٥ريال	٣٧٥٠	70	۲
۱۷۵ ریال	070.	***	٣
۳۱۵ ريال	٧٦٥٠	٤٥٠٠	٤

ب– سلم رواتب الدوام الكامل (للسعوديين)؛

سلم رواتب الدوام الكامل للسعوديين شاملا البدلات بالريال السعودي حسب المؤهل والمهارات الشخصية والخبرات الميدانية على النحو التالى:

الزيادة السنوية	نهاية مربوط	بداية مربوط	المرتبة
۱۵۰ ریال	٤٥٠٠	٣٠٠٠	٥
۲۰۰ ریال	7	٤٠٠٠	٦
۲۵۰ ریال	٧٥٠٠	0 * * *	٧
٤٢٠ ريال	1.7	7	٨
۸۰۰ ریال	17	۸۰۰۰	٩





مادة (٩٧)؛ يتم تسكين الوظائف على المراتب حسب الجدول التالي:

تصنيف الوظائف	الوظائف	المرتبة	الفئة
خدمية	عامل/ سائق/ حارس أمن	١	
إدارية	موظف: منسق برامج / مساعد إداري / أمين مستودع / مندوب / مصمم / مبرمج / تقني / أخصائي موارد مالية / محاسب / أخصائي موارد بشرية	۲	غير سعودي
إشرافية	رئيس قسم	٣	
قيادية	مدير إدارة	٤	
خدمية	عامل/ سائق/ حارس أمن	٥	
تخصصية/ فنية	موظف: منسق بسرامج / مساعد إداري / أمسين مستودع / منسدوب / مصسمم / مبسرمج / تقنسي / أخصائي جسودة / أخصائي مسوارد ماليسة / محاسب / أخصائي موارد بشرية	٦	سعودي
إشرافية	رئيس قسم	٧	
قيادية	مدير إدارة	٨	
قيادية	الأمين العام/ المسؤول التنفيذي	٩	

مادة (٩٨): الدوام الجزئي (السعوديون)

ستكون قيمة الساعة لموظفي الدوام الجزئي السعوديين شاملا البدلات حسب المؤهل والمهارات الشخصية والخبرات الميدانية على النحو التالى:

سعر الساعة (ريال)	المرتبة
۲٠	ثانوي وأقل
Yo	دبلوم/ جامعي
۳.	جامعي
ه المالية الما	دراسات علیا



الفصل الثالث: العلاوة السنوية

مادة (٩٩)؛

يكون الموظف مؤهلا لاستحقاق العلاوة السنوية متى حصل في تقويمه السنوي على درجة (جيد جداً) على الأقل، بعد مضي تسعة أشهر من تاريخ التحاقه بالخدمة ويتم صرف العلاوة السنوية في بداية كل عام ميلادي بحيث يحصل كل موظف على زيادة سنوية على راتبه حسب ما ورد في سلم رواتب الموظفين من هذه اللائحة، وتقدر الزيادة السنوية للموظف حسب النسبة المئوية التي حصل عليها في تقويمه السنوي، ويتم احتساب الجزء من الشهر لصالح الموظف كشهر كامل لموظفي الدوام الكامل وتمثل الزيادة السنوية حافزاً للموظفين، ويحق للجمعية إيقاف العلاوة السنوية متى ما رأت ذلك ولا تعد بأي حال من الأحوال استحقاقاً ملزماً على الجمعية.

الفصل الرابع: الزيادة الاستثنائية

مادة (۱۰۰)؛

- لمجلس الإدارة بناء على توصية من إدارة الجمعية منح زيادة استثنائية في راتب الموظف الكفء بما لايزيد عن زيادته السنوية ويمكن أن تتجاوز هذه الزيادة سقف الراتب المحدد لوظيفته.
- ويحق لمجلس الإدارة منح مكافأة سنوية للأمين العام وفقاً لتقييم الأداء، وبما لا يتجاوز قيمة راتبين في السنة .

الفصل الخامس: المزايا والحوافز

مادة (١٠١):

حرصًا من الجمعية على تعزيز الانتماء والاستقرار الوظيفي، يُمنح الموظف بدل ولاء وظيفى وفقًا للضوابط التالية:

يُصرف بدل الولاء الوظيفي للموظف الذي أمضى خمس سنوات متواصلة في خدمة الجمعية، ولم يصدر
 بحقه أى إنذار وظيفى خلال آخر عامين.

يُمنح البدل بشكل سنوي مع راتب شهر يناير، ويُقدَّر بمبلغ مقطوع تحدده إدارة الجمعية حسال

الميز الأقاد لتنمية الطفل بقم الترفيص: (3176) المملكة العربية السعودية - الأدساء



- يُمكن لمجلس الإدارة رفع قيمة بدل الولاء للموظفين الذين قدموا مساهمات استثنائية تحقق عائدًا ملموسًا للجمعية (اجتماعيًا، إعلاميًا، أو ماليًا).
- لا يُعد هذا البدل حقًا مكتسبًا، ويجوز للجمعية إيقاف صرفه أو تعديله بناءً على ما تراه مناسبًا لمصلحة العمل.

الفصل السادس: البدلات

توفر الجمعية للموظفين البدلات التالية:

مادة (۱۰۲)؛ بدل النقل

يُصرف بدل نقل لموظفي الدوام الكامل بمقدار يتراوح بين (٠٠٠) و(٧٠٠) ريال شهريًا، لتغطية نفقات انتقالهم من مقر سكنهم إلى مقر العمل والعكس، ما لم تؤمّن الجمعية وسيلة نقل مناسبة.

مادة (۱٬۳)؛ بدل استخدام سیارة خاصة

يُصرف للموظف الميداني الذي لم توفر له الجمعية وسيلة مواصلات ويستخدم سيارته الخاصة في أداء عمله، بدل استخدام شهري لسيارته الخاصة مقداره (٠٠٠) ريال.

مادة (۱٬٤)؛ بدل السكن

يتم تأمين سكن أو صرف بدل سكن لموظف الدوام الكامل في الحالات التالية:

- ١. تأمين سكن مؤثث لموظفي الدوام الكامل أو يصرف لهم بدل سكن شهري مقداره (٠٠٠) ريال.
- ٢. يُصرف بدل سكن عائلي للموظف غير السعودي بعد استيفائه شروط استقدام أسرته، وذلك بما يعادل ثلاثة
 رواتب
- ٣. إذا كان الموظف على بند الدوام الكامل متزوج من موظفة تعمل في الجمعية على بند الدوام الكامل فيحق
 لهما بدل سكن واحد.





مادة (۱۰۵)؛ بدل انتداب

- ١. للجمعية انتداب الموظف خارج مقر عمله في مهمة رسمية عندما تقتضي مصلحة العمل ذلك بقرار من الأمين
 العام.
- ٢. يجب أن يتضمن قرار الانتداب اسم الموظف المنتدب ومسمى الوظيفة ونوع المهمة ووجهتها ومدتها وتاريخ بدايتها ونهايتها وما إذا كانت على حساب الجمعية أم بدعوة من جهة أخرى.
 - ٣. على الموظف المنتدب تقديم تقرير تفصيلي يتضمن نتائج المهمة والتاريخ الفعلى لبدئها وانتهائها.
 - ٤. لا يتم انتداب الموظف أكثر من ٣٠ يوماً في السنة متصلة أو متفرقه.
- ه. في حال طلب أي جهة استضافة موظف من الجمعية، فتتكفل الجهة المستضيفة بجميع مصاريف الموظف والا يترتب على الجمعية أي تكاليف لتلك الزيارة.
 - ٦. لا يحق للموظف الجمع بين بدل الانتداب وبدل العمل الاضافي.
- ٧. تصرف الجمعية بدل انتداب الأمين العام يبلغ ٠٠٠ ريال بدل شامل كل شيء، باستثناء النقل ويصرف له وسيلة نقل مناسبة، أو يصرف له بدل نقدي يساوي ٣٠٠ ريال إذا كانت المسافة لا تزيد عن ٣٠٠ كم، ويزيد بدل النقل بمقدار ٥٠ ريال عن كل ١٠٠ كم إضافية.

وتصرف الجمعية للموظف المنتدب بدل انتداب يومي مقداره ١٠٠ ريال، وبدل إعاشة يومي مقداره ١٠٠ ريال، وبدل الجمعية للموظف وبدل المنتدب وبدل سكن يومي لا يزيد عن ٢٠٠ ريال إذا استدعت المهمة المبيت في مكان الانتداب، كما يوفر للموظف المنتدب وسيلة نقل مناسبة أو يصرف له بدل نقل مقداره ٢٠٠ ريال إذا كانت المسافة لا تزيد عن ٣٠٠ كم، ويزيد بدل النقل بمقدار ٥٠ ريال عن كل ١٠٠ كم إضافية.

٨. يتم احتساب يوم إجازة مدفوعة الراتب بعد يوم الانتداب إذا زادت مسافة الانتداب عن ٣٠٠ كم ولا يتم احتسابها
 من أيام الانتداب.



مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي رقم الترخيص: (5176)



مادة (١٠٦)؛ التأمين الصحى

تقوم الجمعية بتوفير الرعاية الصحية لموظفي الدوام الكامل من خلال التأمين الصحي على الموظف والزوجة والأبناء حسب ما تقتضيه الأنظمة المعمول بها في المملكة.

مادة (۱۰۷): التأمينات الاجتماعية

تقوم الجمعية بإدراج الموظف على بند الدوام الكامل في نظام التأمينات الاجتماعية ويتم حسم أجر الاشتراك من راتب الموظف حسب النظام المعمول به في المملكة.





الباب الخامس: الإجازات

مادة (۱۰۸): الإجازات

الإجازات التي يتم منحها للموظف وفق أحكام هذه اللائحة هى:

- ١. إجازة أسبوعية
- ٢. إجازة اعتيادية
- ٣. إجازة الأعياد
- ٤. إجازة اليوم الوطني
- ٥. إجازة يوم التأسيس
 - ٦. إجازة امتحانات
 - ٧. إجازة أمومة
 - إجازة زواج
- ٩. إجازة مولود جديد
- ١٠. إجازة وفاة
- ١١. إجازة مرضية

مادة (١٠٩)؛ الإجازة الأسبوعية

الإجازة الأسبوعية للجمعية هي يوم الجمعة وعند حاجة الجمعية لعمل الموظف يوم الإجازة الأسبوعية يتم تعويضه بيوم إجازة آخراً أو يصرف له خارج دوام حسب النظام.

مادة (١١٠): الإجازة الاعتيادية

يستحق موظف الدوام الكامل إجازة اعتيادية براتب مدتها (٢١) يومًا عن كل سنة وظيفية في الثلاث سنوات الأولى من خدمته ومن أمضى خمس سنوات وظيفيه متصله يستحق (٣٠) يومًا عن كل سنة وظيفية حسب الهادة (المراققة الطفل الفقرة (١) من نظام العمل.



رقم الترفيص: (5176)



مادة (ااا):

- ١. يستحق الموظف إجازة سنوية مدتها (٢١) يومًا بأجر كامل، تُزاد إلى (٣٠) يومًا إذا أمضى خمس سنوات متصلة في خدمة الجمعية، وذلك وفقًا لأحكام نظام العمل.
- على الجمعية تمكين الموظف من التمتع بإجازته السنوية في سنة استحقاقها، ولها أن تحدد مواعيدها بحسب مقتضيات العمل، مع مراعاة ظروف الموظف قدر الإمكان.
 - ٣. يجوز باتفاق كتابي بين الجمعية والموظف ترحيل رصيد الإجازة السنوية أو جزء منه إلى السنة التالية.
- لا يجوز التنازل عن الإجازة السنوية أو استبدالها بمقابل نقدي أثناء الخدمة، ويُصرف للموظف بدل نقدي
 عن رصيده من الإجازات فقط عند انتهاء عقد عمله، وذلك وفقًا للمادة (١١١) من نظام العمل.
- ٥. تحتسب الإجازة السنوية على أساس السنة الميلادية، ويُراعى في ذلك ما يقرره نظام العمل من أحكام وضوابط.

مادة (۱۱۲)؛

تحرص الجمعية على تنظيم تمتع الموظف بإجازاته السنوية أولًا بأول، وتعمل على عدم تراكمها بما يتجاوز (٦٠) يومًا قدر الإمكان، وذلك حفاظًا على مصلحة الموظف وسير العمل، دون الإخلال بحقه النظامي في الحصول على كامل مستحقاته من الإجازات غير المستهلكة عند انتهاء خدمته

مادة (۱۱۳)؛

- ١. يحق لإدارة الجمعية استدعاء الموظف من إجازته المرخص له بها والعودة إلى العمل قبل انتهاء مدتها إذا
 اقتضت مصلحة العمل ذلكاً وفي هذه الحالة تضاف المدة المتبقية من الإجازة إلى رصيد إجازته.
- ٢. يحق للموظف بعد بدء إجازته وفي حالات خاصة بعد موافقة إدارة الجمعية طلب قطع الإجازة والعودة إلى
 العمل على أن تضاف المدة المتبقية من الإجازة إلى رصيد إجازته.



رقم الترفيص: (5176)



مادة (١١٤)؛ إجازة الأعياد

يستحق الموظف إجازة مدفوعة الراتب مدتها (٤) أيام لكل من عيدي الفطر والاضحى تبدأ من يوم العيد وإذا صادف وجود الإجازة الأسبوعية للموظف خلال إجازة العيد يضاف لإجازة العيد بدلاً عنها ويتم إصدار قرار إداري بذلك من إدارة الجمعية.

مادة (١١٥)؛ إجازة اليوم الوطني

يمنح الموظف إجازة براتب في اليوم الوطني يوم ٢٣ سبتمبر ويوم التأسيس يوم ٢٢ فبراير من كل عام، وإذا صادف هذان اليومان يوم الإجازة الاسبوعية فيعوض عنهما بيوم آخر.

مادة (١١١)؛ إجازة الحج

يمنح موظف الدوام الكامل إجازة براتب لأداء فريضة الحج لمدة لاتقل عن (١٠) أيام ولا تزيد عن (١٥) يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى وذلك مرة واحده طوال مدة خدمته على أن يكون أمضى ما لا يقل عن سنتين متصلتين في خدمته للجمعية وعلى إدارة الجمعية تحديد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمار.

مادة (١١٧)؛ إجازة الامتحانات

يمنح موظف الدوام الكامل إجازة للايام الفعلية للامتحانات براتب وذلك بعد موافقة إدارة الجمعية على أن يحضر ما يثت أداءه الامتحانات.

مادة (١١٨)؛ إجازة الأمومة

تمنح موظفة الدوام الكامل إجازة أمومة براتب لمدة (٤) أسابيع السابقة لتاريخ الوضع المحتمل ويحدد تاريخ الوضع بموجب شهادة طبية مصدقة و (٦) أسابيع بعد الوضع ويلزم إحضارها خطاب إبلاغ ولادة.

مادة (١١٩)؛ إجازة الزواج

يمنح موظف الدوام الكامل إجازة زواج براتب لمدة (٥) أيام تبدأ من تاريخ تقديمة لطلب الإجازة ويلزمه إحضار صورة من عقد النكاح.



مادة (۱۲۰)؛ إجازة المولود

يمنح موظف الدوام الكامل الذي يرزق بمولود داخل المملكة إجازة براتب لمدة (٣) أيام ويلزمه إحضار صورة من تبليغ الولادة.

مادة (۱۲۱)؛ إجازة الوفاة

يمنح موظف الدوام الكامل إجازة وفاة براتب لمدة (٥) أيام في حالة وفاة أحد أصوله أو فروعه.

مادة (۱۲۲)؛

تمنح موظفة الدوام الكامل التي يُتوفى عنها زوجها إجازة إحداد براتب لمدة (٤) أشهر و(١٠) أيام من تاريخ وفاة الزوج.

مادة (١٢٣)؛ الإجازة الاستثنائية

يمنح موظف الدوام الكامل إجازة استثنائية عند وجود ظروف تستدعي ذلك في حالة عدم وجود رصيد من الإجازة الاعتيادية أو عدم كفاية الرصيد وتكون بدون راتب ولا تحتسب مدة الإجازة من خدمته في ما زاد على (٢٠) يوما كما يتحمل الموظف أجر اشتراك التأمينات الاجتماعية عن تلك المده ويشترط لذلك موافقة إدارة الجمعية.

مادة (۱۲٤)؛ الإجازة المرضية

يمنح موظف الدوام الكامل إجازة مرضية بناءً على تقرير كشف طبي من جهة طبية معتمدة وتكون مدفوعة الأجر كاملاً لمدة (٣٠) يوماً التي تليها وذلك خلال مدة سنة واحدة من تاريخ أول إجازة مرضية سواء كانت متصله أو متقطعه.

مادة (۱۲۵)؛ أحكام عامة في الإجازات

- ١. لا يحق للموظف أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذه اللائحة أن يعمل لدى صاحب عمل
 آخر، فإذا ثبت أن الموظف خالف ذلك فيحق للجمعية أن تحرم الموظف من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد
 ما سبق أن أخذه من الجمعية كأجر.
 - ٢. يلتزم الموظف بالحضور لمقر عمله فور انتهاء إجازته والقيام بالمهام الموكلة إليه.





٣. إذا تخلف الموظف عن الحضور لمقر عمله بعد انتهاء إجازته بدون إذن مسبق أو عذر مقبولاً، فإنه يخصم من راتبه الأساسي الشهري مايعادل عدد الأيام التي يتغيب فيها عن العمل، بالإضافة إلى اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقهاً.

مادة (۱۲۱)؛

لا يحق للموظف الحصول على إجازة اعتيادية خلال فترة التجربة.







الباب السادس: التدريب والتطوير

مادة (۱۲۷)؛

تلتزم الجمعية بتدريب وتطوير موظفيها لتنمية وتعزيز قدراتهم بما يخدم أهدافها واحتياجاتها.

مادة (۱۲۸)؛

قسم الموارد البشرية هي الجهة المسؤولة عن تدريب الطاقات البشرية وتأهيلها، وفق خطة سنوية للتدريب ترفع للأمين العام من مدراء الإدارات لتحديد الاحتياجات التدريبية لكل إدارة.

مادة (۱۲۹)؛

يجب أن يهدف التدريب إلى رفع كفاءة موظفي الجمعية إلى درجة تمكنهم من أداء واجبات العمل على وجه أفضل، وذلك عن طريق حضور دورات تدريبية أو لقاءات دراسية، أو تدوير العمل داخل الجمعية بقصد اكتساب الخبرة في مجالات أخرى.

مادة (۱۳۰):

لا يجوز إرسال الموظفين إلى دورات تدريبية إلا بعد موافقة الأمين العام ومدير الإدارة التابع لها الموظف، وبتوصية من إدارة التميز المؤسسي، كما لا يجوز قيام أي إدارة أو قسم بتنظيم دورات لمنسوبيهم دون الرجوع لإدارة الجمعية. ما دة (۱۳۱):

يصدر قرار الترشيح للتدريب من الأمين العام للجمعية، ويجب أن يتضمن القرار تحديد نوع التدريب ومدته وكل ما تم الاتفاق عليه مع الموظف/ الموظفين وجهة التدريب.

مادة (۱۳۲)؛

تحال إلى قسم الموارد البشرية جميع المنح والعروض التي تتلقاها إدارات وأقسام الجمعية من جهات التدريب؛ لدراستها وإبداء الرأي فيها.





مادة (۱۳۳):

على جميع الإدارات والأقسام تمكين موظفيها من تلقي التدريب كل في مجال اختصاصه، بما لا يتعارض مع مهامه الموكلة إليه، ويجب عليها أن تكفل لموظفيها التفرغ التام للتدريب في البرامج التي تقتضي طبيعتها ذلك بناء على توصية من جهة التدريب المختصة.

مادة (۱۳٤)؛

يشترط فيمن يرشح لدروة تدريبية ما يلى:

أ- أن يكون قد اجتاز الفترة التجريبية، إلا إذا كان هناك مسوغات كافية لحالات ترى الموارد البشرية استثناءها من هذا الشرط وبموافقة الأمين العام.

ب- أن نتطبق عليه شروط الدورة التدريبية المرشح لها.

أن يلم باللغة التي تدار بها الدورة بدرجة تمكنه من الاستفادة منها خلال المدة المحددة للدورة.

ث- أن يكون للدورة علاقة مباشرة بالعمل الذي يقوم به أو المرشح للقيام به.

ج- حصول الموظف على قبول صريح من جهة التدريب.

ح- بالإضافة إلى الشروط أعلاه، يشترط فيمن يرشح لدورة تدريبية تزيد رسومها عن ١٠٠٠ ريال أن يتعهد بأن يخدم في الجمعية سنة كاملة بعد الحصول على الدورة/ الدورات، أو أن يعيد هذه الرسوم عند إخلاله بهذا الشرط.

مادة (۱۳۵)؛

لا يجوز للموظف الاعتراض على التدريب أو توجيه النقد المباشر أو غير المباشر للمدرب أو جهة التدريب أو إساءة معاملة زملائه، وعند الخلاف يتوجه بشكواه لإدارة الجمعية ممثلة في إدارة الشؤون الإدارية والمالية.

مادة (۱۳۱)؛

لا يجوز انسحاب الموظف من الدورة التدريبية قبل الرجوع لقسم الموارد البشرية وأخذ موافقة الإدارة أويحسم

منه أجر ساعات وأيام الغياب والتأخير والخروج المبكر من الدورة، ويضاف إليها تكلفة التدريب.

مادة (۱۳۷)؛

لا يجوز للموظف الحضور متأخرا أو ترك مقر تدريبه مبكرا أو الغياب إلا بعذر مقبول.



الخافاخ فاخلفا خافاخ فاخلفا خافاخ فاخلفا فالخافاخ افاخافا فالخافا فالخافا خافاخافا خافاخافا فالمامان



مادة (۱۳۸)؛

يجوز للجمعية أن تنهي تدريب أو تأهيل الموظف وأن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك في الحالات التالية:

أ- إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيله أنه غير جاد في ذلك.

ب- إذا قرر الموظف إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مقبول.

مادة (۱۳۹):

يجوز الإدارة الموظف إلغاء الدورة التدريبية وسحب الموظف الملحق بها إذا توفرت الشروط التالية:

أ- إذا اقتضت ذلك مصلحة العمل المحققة غير القابلة للتأجيل ولا يوجد من يحقق هذه المصلحة غيره.

ب- إذا كانت الخسارة المالية الراجحة لعدم سحب الموظف تزيد عن ضعف رسوم الدورة.

ت- إذا كانت الدورة في بدايتها أو من دورات اليوم الواحد.

ث- إذا لم يترتب على هذا السحب والإلغاء تأجيل أو إلغاء ترقية الموظف المخطط لها.

مادة (۱۶۱)؛

على قسم الموارد البشرية أن تطلب من الجهة القائمة بتدريب الموظفين تقارير عنهم عند انتهاء تدريبهم.

مادة (الا):

تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتطوير والتأهيل ويستمر صرف راتب الموظف طوال مدة تدريبه وتحسب مدة التدريب من الخدمة.

مادة (۱۲۱)؛

إذا تطلب برنامج التدريب سفر المتدرب خارج مدينة الأحساء، يعامل معاملة الموظف المنتدب.

مادة (۱۲۳)؛

تتحمل إدارة الشؤون الإدارية والمالية كافة أعباء التدريب المالية وتخصم من ميزانيتها السنوية.



رقم الترخيص: (5176) لكة العربيّة السعوديّة - الأحس



الباب السابع: إدارة وتقويم الأداء

مادة (١٤٤)؛

يقصد بتقويم الأداء الوظيفي ما تقوم به إدارة الجمعية وبقية الإدارات من إجراءات لقياس مستوى أداء الموظف لواجبات وظيفته، وفقا لعناصر ومعايير معينة واضحة ومعتمدة، خلال مدة زمنية محددة؛ بما يمكنها من اتخاذ القرارات المناسبة في حق الموظف.

مادة (١٤٥)؛

تقويم الأداء الوظيفي هو عملية حوارية ثنائية عالية الشفافية بين الموظف ورئيسه المباشر، وتقويم مستمر طوال العام يبدأ بالتخطيط المشترك ثم التنفيذ والمتابعة والتوجيه، ويختم بالتقويم تحت إشراف مدير الإدارة المعنية ومتابعة مستمرة من قسم الموارد البشرية.

مادة (۲۱۱)؛

يتم إعداد تقويم الأداء الوظيفي لجميع الموظفين بشكل دوري، وفق خطة سنوية يتم إقرارها من الأمين العام عن كل سنة من سنوات خدمتهم.

مادة (۱٤۷)؛

يتم تقويم الأداء الوظيفي وفق نماذج يعدها قسم الموارد البشرية وتعتمد من الأمين العام، وتتضمن العناصر التالية:

أ- الكفاءات العامة (المعرفة، التواصل، كمية العمل، الجودة، المبادرة، السلامة، التعاون... إلخ).

ب- الكفاءات القيادية (التقويم، التدريب، القيادة... إلخ).

ت- الأهداف العملية (هدف أو أكثر من الأهداف التفصيلية المسندة للموظف).

ث- الأهداف التطويرية (هدف أو أكثر لتدريب الموظف وتطويره).

مادة (۱۲۸)؛

يتم تقويم أداء الموظف خلال مدة التجربة مرة واحدة بعد انتهاء فترة التجربة من تاريخ المباشرة؛ بغية التأكد من ممارسته مهام الوظيفة وفقا للنماذ في ممارسته مهام الوظيفة وفقا للنماذ في ممارسته مهام الوظيفة وفقا للنماذ في المحددة لذلك.



مادة (۱٤۹)

يكون تقويم الأداء الوظيفي بأحد التقديرات التالية:

أ- ممتاز (۹۰ – ۱۰۰)

ب- جید جدا (۸۰ – ۸۹)

ت- جيد (۷۹ – ۷۹)

غير مرضي (٦٩ - فأقل)، ولا يستحق العلاوة السنوية ويوجه له خطاب يتضمن طلب تحسين أداءه خلال ثلاثة أشهر والإنذار بالفصل في حال عدم التحسن.

مادة (۱۵۰)؛

في حالة كون الرئيس المباشر في مرتبة أقل من مرتبة من سيعد عنه التقويم أو لم يمض على إشرافه على الموظف ستة أشهر على الأقل توكل مهمة إعداد تقويم الأداء الوظيفي إلى رئيس الرئيس المباشر، وله أن يستعين برأي الرئيس المباشر والتقاويم السابقة المعدة عن الموظف.

مادة (۱۵۱)؛

يتم إعداد تقويم الأداء الوظيفي عن الموظف خلال مدة التدريب أو الدراسة التي تزيد عن ستة أشهر في ضوء التقارير التي ترد للجمعية من الجهة التعليمية المشرفة على التدريب أو الدراسة.

مادة (۱۵۱)؛

يعد تقويم الأداء الوظيفي من قبل الرئيس المباشر للموظف، ويعتمد من قبل مدير الإدارة وعلى الرئيس المباشر مناقشة الموظف في تقويم الأداء الوظيفي المعد عنه بعد اعتماده.

مادة (۱۵۳)؛

يجوز للموظف الاعتراض على التقويم والتظلم عند خلال خمسة عشر يوما من تاريخ مناقشة رئيس القسم التقويم معه، ورفع تظلمه إلى مدير الإدارة والذي بدوره يحيلها بعد الشرح عليها للأمين العام للجمعية، الذي يقوم بتشكيل لجنة من ثلاثة موظفين ليس بينهم الرئيس المتظلم منه، ويكون مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية من بينهم إلا أن يكون هو رئيس المتظلم، ويرأس اللجنة أكبرهم مرتبة حسب التنظيم التالى:

الخافاخ فاخلفا خافاخ فاخلفا فالخافاخ فاخلفا فالخافاخ افاخافا فالخافاخ افاخافا فالخافاخ افاخافا فالخافاخ افاخافا فالخافاخ الفاخافاخ الفاخافاخ الفاخافاخ الفاخافاخ الفاخافاخ الفاخافاخ الفاخافاخ المتعادمة المتع



- ١. يتولى مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية التحضير لاجتماعات اللجنة.
- ٢. تقوم اللجنة بفحص التظلم خلال شهر على الأكثر من تاريخ استلامه، وترفع توصياتها إلى الأمين العام للجمعية، فإذا لم تبت اللجنة في موضوع التظلم خلال هذه المدة يعرض الأمر على الأمين العام ليتخذ القرار الذي يراه خلال خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ انتهاء المدة المحددة للجنة.
 - ٣. تكون مداولات اللجنة سرية.
 - ٤. يجوز للجنة مناقشة الرؤساء المعنيين والموظفين المتظلمين.
 - ٥. يكون قرار الأمين العام نهائيا.

مادة (١٥٤)؛

يعطى الموظف الحاصل على تقويم أداء وظيفي أقل من (جيد جدا) إشعارا بضرورة رفع مستواه، ويحرم الحاصل على أقل من (جيد) إشعارا بضرورة رفع مستواه، ويحرم الحاصل على أقل من (جيد) من العلاوة السنوية، ويعطى خطابا يتضمن طلب تحسين أداء خلال ثلاثة أشهر، ثم يفصل في حال عدم التحسن.

مادة (٥٥١)؛

يعتبر تقويم الأداء الوظيفي المعد عن الموظف كافيا لجميع الحالات التي تطرأ خلال سنة من تاريخ اعتماده، وإن ظهر ما يوجب تعديل تقويمه فيجرى له تقويم آخر لنفس السنة، مع الإشارة لموجبات التعديل في حقل الملاحظات بالنموذج.

مادة (۱۵۱)؛

يؤخذ تقويم أداء الموظف أثناء مدة التجربة في الاعتبار عند تقويمه عن السنة الأولى من خدمته.

مادة (۱۵۷)؛

على الرئيس المباشر عند إعداد تقويم الأداء الوظيفي الرجوع إلى تقارير الإنجاز وسجل متابعة أداء الموظفين وأي مصادر أخرى تساعد في دقة وموضوعية التقويم.



الخافا فالخافا فالفافا فالمامة في المامة ف



الباب الثامن: السلامة في بيئة العمل

مادة (۱۵۸)؛

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

- ١. توفير وسائل الوقاية والسلامة التي يتطلبها العمل وفق المعايير والمواصفات المتبعة.
- ٢. الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها.
 - ٣. حظر التدخين بشكل نهائى داخل أروقة الجمعية الرئيس وفروعها والسكن التابع لها.
 - ٤. تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وكاشفات للدخان وتحديد منافذ للنجاة في حالة الطوارئ.
 - و. إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.
 - ٦. توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال.
 - ٧. توفير دورات المياه بالمستوى الصحى المطلوب.
- ٨. تدريب الموظفين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية والاسعافات الأولية التي تؤمنها الجمعية.
 - ٩. تنمية الوعى الوقائي لدى الموظفين.
 - ١٠ التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة.
 - ١١. معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها.
 - ١٢. مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة.
 - ١٣. تأمين خزانة للإسعافات الطبية تحوى كميات كافية من الأدوية وال والمطهرات.
- ١٥. اتخاذ كافة الاحتياطات الطبية والاحترازات في حالات تفشي الأمراض والجوائح مثل العمل عن بعد وتوفير وسائل السلامة من معقمات وكمامات وتعقيم المرافق بصورة دورية والتأكد من بحلو أي أله لاذ لتنمية الطفل بعد ويقم الترفيم، (5170) الموظفين من أعراض هذه الأمراض لضمان عدم نقل العدوى.

الخلفا فالخلفا فالمنا فالما فالمنا فالمنا



مادة (۱۵۹)؛

- إذا أصيب الموظف بإصابة عمل أو مرض مهني يجب أن يبلغ رئيسه المباشر فور ذلك .
- على الرئيس المباشر أن يبلغ الإدارة المختصة فور حدوث إصابة لأحد الموظفين أثناء العمل وبيان الترتيبات والإجراءات التي تم اتخاذها لإسعاف المصاب.







الباب التاسع: الواجبات والمحظورات

مادة (١٦٠): تلتزم الجمعية بما يأتى:

- ١. تطبيق اللوائح والأنظمة بشكل عادل وعدم التمييز بين الموظفين.
- ٢. معاملة الموظفين بشكل لائق يبرز اهتمام الجمعية بأحوالهم ومصالحهم، والامتناع عن كل قول أو فعل يمس
 كرامتهم.
 - ٣. منح الموظفين الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.
- ٤. أن يدفع للموظف أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد مع مراعاة ما تقضى به الأنظمة الخاصة بذلك.
 - ه. تهيئة مكان العمل وجعله مطابقا للوائح الصحة والأمن والسلامة.
- ٦. تشديد المراقبة وعدم السماح بدخول أية مادة محظورة شرعا أو نظاما إلى أماكن العمل، والتبليغ الفوري عنها.
 - ٧. تشديد الرقابة المالية وعدم السماح بالمخالفات والجرائم المالية، والتبليغ الفوري عنها.
- ٨. تشديد الرقابة على الفكر المنحرف وعدم السماح لأصحاب التوجهات المشبوهة بالعمل في الجمعية، والتبليغ الفورى عنهم.
- ٩. أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن يعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب من الجمعية تحقيقا لهذا الغرض.
 - مادة (١٦١): يلتزم الموظف بالآتي:
 - ١. اتباع شرع الله وسنة نبيه سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم في الأمور كلها.
- ٢. أداء الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، والتقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف
 - نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
 - ٣. المحافظة على أسرار العمل وخصوصياته.
 - ٤. العناية بالآلات وبالأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية.



رقم الترفيص: (5176)



- ٥. الالتزام بحسن السيرة والسلوك، والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه.
- ٦. تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الموظفين فيه.
 - ٧. إحسان معاملة الجمهور والتركيز على العملاء مع إنجاز العمل في الوقت المناسب.
 - ٨. المحافظة على مواعيد العمل واتباع الأنظمة والإجراءات التي تحددها الجمعية.
- ٩. إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير.
 - ١٠. التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
- ١١. عدم التصريح باسم الجمعية لأي جهة أو وسيلة إعلامية أو موقع إلكتروني دون الحصول على تفويض من الأمين العام.
 - ١٢. عدم جمع التبرعات بأي وسيلة كانت إلا من خلال الحسابات البنكية أو مكتب الاستقبال الرئيس للجمعية. مادة (١٦٢)؛ بيان الملكية والأصالة؛

على كل موظف وموظفة أن يعي أن وظيفته تتكون من ابتكار الأفكار وتنفيذ الأعمال الأخرى لصاحب العمل (الجمعية) والتي يدفع أجرها له بصورة ملائمة؛ ولذلك فإنه بموجب هذا المادة من هذه اللائحة يكون ملزما بالتالي: أ- التنازل لصاحب العمل (الجمعية) عن أي حقوق قد تكون له أو اكتسبها في أي أعمال مبتكرة أو منفذة لصالح الجمعية أثناء خدمته فيها، فالجمعية هي مالك جميع الحقوق والمصالح في هذه الأعمال (وتشمل جميع حقوق النشر والتأليف، العلامات التجارية، الشهرة التجارية، براءات الاختراع وحقوق المتاجرة فيها).

ب- التعهد بأن كل الأعمال والأفكار التي يبتكرها لصاحب العمل سوف تكون أصلية وغير منتحلة أو مسروقة، وأنه لن ينتهك أي حقوق يملكها أي مؤلف أو ناشر أو شركة أخرى أو فرد آخر (وتشمل جميع حقوق النشر والتأليف، العلامات التجارية، الشهرة التجارية، براءات الاختراع وحقوق المتاجرة فيها).

ج- التعهد بعدم استخدام النسخ غير الأصلية وغير المصرح لها من برامج الحاسب أو الجوال أو غيرها والا

ملكيتها لغيره.



الباب العاشر: المخالفات والجزاءات

مادة (۱۲۳)

- 1. تلتزم الجمعية والعاملون بها بأخلاقيات العمل وقواعد السلوك حسب لائحة أخلاقيات العمل وقواعد السلوك الوظيفي الخاصة الجمعية.
- لا يُعفى الموظف من الجزاء التأديبي إلا إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذًا لأمر صدر إليه من رئيسه
 المباشر بالرغم من تنبيهه إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر.
 - ٣. لا يحق توقيع أي جزاء تأديبي على الموظف إلا بعد إجراء تحقيق معه تسمع فيه أقواله ودفاعه.

مادة (١٦٤)؛

- الجزاءات التأديبية التي يحق للجمعية توقيعها على الموظف حسب المادة (٦٦) من نظام العمل وفقاً لما يلى:
 - الإنذار.
 - الخصم من الأجر.
 - الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة.
 - تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة.
 - الإيقاف عن العمل لمدة معينة مع الحرمان من الأجر.
 - إنهاء الخدمة من العمل.
- لا يعتد بتدرج الجزاءات المنصوص عليها في هذه المادة ويكون لإدارة الجمعية صلاحية إتخاذ الجزاء المناسب على الموظف حسب حجم وخطورة المخالفة التي ارتكبها.



مادة (١٦٥)؛ جدول المخالفات والجزاءات

(١) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

ر اليومي)	صومة هي نسبة من الأج	الجزاء (النسبة المح	730 - No		
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	نوع المخالفة	٩
% т •	7.1•	% o	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل موظفين آخرين	١
7.0 •	% Yo	<u>//</u> .۱0	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل موظفين آخرين	۲
/.o·	/. Y o	7.10	7.1.	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل موظفين آخرين	٣
يوم	/. Y o	7.0 •	/. Y o	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل موظفين آخرين	٤
یوی	<u>/.</u> vo	% o •	% Y0	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٢٠) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل موظفين آخرين	٥
يومان	یوم	7.0 •	'/ .٣ •	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل	٦
	ى حسم أجر دقائق التأخ	بالإضافة إل		موظفین آخرین	
ثلاثة 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	٧
م (جمعية أف لاذ لتنمة	ر حسم أجر ساعات التأخ	بالإضافة إلى		ودن او عدر مفبول سواء ترتب او تم يترتب عنى دنك تعطيل موظفين آخرين	
رقم الترفيص: (5776 الم طوّع العربيّة السعوديّة -	<u>'/</u> .Yo	% \ `	إنذار كتابي		٨

سجله بالمرحر الوطئ					
جر اليومي)	سومة هي نسبة من الأ	الجزاء (النسبة المح	نوع المخالفة		
رابع مرة	ثاني مرة ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	نوع المدويد	٢
<i>ع</i> مل	, حسم أجر مدة ترك ال	بالإضافة إلى		ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (١٥) دقيقة	
يوم	//.o·	/.Yo	7.1•	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز (١٥) دقيقة	٩
من ·	, حسم أجر مدة ترك ال	بالإصافة إلى	·· · ·································		
يوم	% Y 0	7. 1 ·	إنذار كتابي	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق	١٠
الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول لمدة يوم خلال السنة العقدية الواحدة	١١
الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يومين إلى ستة	17
ب	لى حسم أجر مدة الغيا	بالإضافة إ		أيام خلال السنة العقدية الواحدة	11

فصل من الخدمة مع المكافأة إذا لم يتجاوز الغياب (٣٠) يوم	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة	خمسة أيام	أربعة أيام	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام خلال السنة العقدية الواحدة	۱۳
	الغياب مدة الغياب الغياب	بالإضافة إلى حس			



مجموعها على ثلاثين يوما خلال السنة العقدية

الواحدة

الفصل دون مكافأة أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة

عشرين يوما في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل





(۲) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

	حر اليومي)	سومة هي نسبة من الأج	عزاء (النسبة المحس	الج	نوع المخالفة	
مرة	رابع	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	نوع المدونية	٢
	يوم	% o •	% Y 0	7.1•	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام	١
	% Y 0	% \ 0	% \ •	إنذار كتابي	استقبال زوار في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	۲
	/.o·	7.40	7.1.	إنذار كتابي	استعمال آلات ومعدات وأدوات المنشأة لأغراض خاصة دون إذن	٣
	ثلاثة أيام	يومان	يوم	7.0 •	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	٤
	% Y 0	7.10	7.1 •	إنذار كتابي	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	٥
أيام	יאליג	يومان	يوم	%.0 •	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عما بها من خلل	٦
٩	يو	/.o·	% Y 0	إنذار كتابي	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	٧
المكافأة	فصل مع	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة المنشأة	٨
المكافاة عية أضلاذ لتنمية ا رقم الترفيص (5176) مملئة العربيّة السعوديّة - ال	فصا	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال في العهد التي بحوزته مثال (سيارات، آلات، أجهزة، معدات، أدوات، الخ)	9

ِ اليومي) !)	ومة هي نسبة من الأجر	زاء (النسبة المحس	الج	ن ۽ المخالفة	
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	نوع المخالفة	۴
% Y 0	%1 o	% \ `	إنذار كتابي	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعدله أو في غير أوقات الراحة	Į.
/.o ·	% Y o	% \ •	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل	II
ثلاثة أيام	يومان	يوم	% 0 •	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	۱۲
يوم	'/. o •	% Y 0	% 1 •	التسكع أو وجود العامل في غير مكان عمله أثناء ساعات العمل بدون سبب وجيه	۱۳
فصل مع المكافأة	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة	يومان	يوم	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	Iξ
يومان	يوم	7. 0 •	'. Y o	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	lo
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	רו
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والمنشأة	IV

ر اليومي)	ومة هي نسبة من الأج	نه ع ال خااذة				
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	ي المحدد	٢	J.
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأحدة	IΛ	
	- رابع مرة	- د ثالث مرة رابع مرة	 ثاني مرة رابع مرة	 أول مرة ثاني مرة رابع مرة	نوع المخالفة أول مرة ثاني مرة ثالث مرة رابع مرة الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو يومان ثلاثة أيام خمسة أيام فصل مع المكافأة	م نوع المخالفة أول مرة ثاني مرة ثالث مرة رابع مرة الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات يومان ثلاثة أيام خمسة أيام فصل مع المكافأة والأجهزة أو سلامتهم أو في المواد أو

(٣) مخالفات تتعلق بسلوك الموظف:

جر اليومي)	رمة هي نسبة من لأ	زاء(النسبة المحسو	ن ۽ المخالفة		
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	نوع المخالفة	٩
خمسة أيام	ילליג	يومان	يوم	التشاجر مع الزملاء أو مع الغير أو إحداث مشاغبات في مكان العمل	l
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التمارض أو ادعاء العامل كذبا أنه أ <mark>ص</mark> يب أثناء العمل أو بسببه	٢
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة أو رفض اتباع التعليمات الطبية	μ
خمسة أيام	يومان	يوم	7. 0 ·	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأماكن العمل	٤
7.0 •	′. Y o	% \ `	إنذار كتابي	الكتابة على جدران المنشأة أو لصق إعلانات عليها	0
يومان	يوم	′/.o •	½ 7 0	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف	J
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	V
خمسة ألك المنافقة المنافقة السنة السامة الس	يومان	يوم	إنذار كتابي	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة	٨

جر اليومي)	ِمة هي نسبة من لأ-	نزاء(النسبة المحسو	نوع المخالفة		
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	وع المحاصد	٩
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل	9
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإيحاء للآخرين بما يخدش الحياء قولا أو فعلا	Į,
				الاعتداء على زملاء العمل بالقول أو الإشارة أو	
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم أو	II
				التحقير	
(4.)*.1.11	f	i		الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل أو	ıc
ب الماده (۲۰)	ر او تعویص بموج	.ون مكافأة أو إشعار	قصل بد	على غيرهم بطريقة إباحية	IL
			V 👍 🛕	الاعتداء الجسدي أو القولي أو بأي وسيلة من	
الدادة (۸۸)	- أه تعديث عدد	من مكافأة أماث ما	فمايد	وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل	I۳
ب العادة (۸۰۰)	ر او تعویص بموج	.ون مكافأة أو إشعار	فصل به	أو المدير المسؤول أو أحد الرؤساء أثناء العمل	11
				أو بسببه	
_	فصل مع	خمسة أيام	ثلاثة أيام	تقديم بلاغ أو شكوى كيدية	IΕ
	المكافأة	ريم مست	الرحة بيام	صديم بارع او ساتوى تيديد	
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور أو	lo
عص سے است	رير، حسب	ري, ڪري	يوسن	الإدلاء بالأقوال أو الشهادة	10-





المادة (١٦٦)؛

- ١. في حالة تكرار الموظف للمخالفة لأكثر من (٤) مرات يتم تكرار الجزاء حسب المرة الرابعة في الجدول أعلاه.
- ٢. في حالة قيام الموظف بمخالفة لم ينص عليها هذه اللائحة تقوم إدارة الجمعية بتقدير الجزاء المناسب لتلك المخالفة.

الفصل الرابع: التحقيق

المادة (۱۱۷)؛

يتم التحقيق مع الموظف إذا صدر منه ما يوجب ذلك ويسجل في محضر كتابي حسب الخطوات التالية:

- ١. تتم الكتابة من إدارة الجمعية أو إدارة الموظف لمدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية لطلب التحقيق مع الموظف مع إيضاح نوع المخالفة المطلوب التحقيق فيها.
 - ٢. تقوم لجنة التحقيق برفع نتائج التحقيق والتوصيات إلى إدارة الجمعية لاعتمادها.
 - ٣. يتم تطبيق العقوبة على الموظف بعد اعتمادها من إدارة الجمعية.
- ٤. تشكل لجنة بقرار من الأمين العام تسمى لجنة التحقيق كلما اقتضى الأمر التحقيق مع موظف مخالف أو التحقق من صحة تظلم موظف نسبت إليه مخالفة وتتكون اللجنة من رئيس وعضوين من موظفي الجمعية.
 - ه. لا يجوز أن يرأس لجنة التحقيق أو أن يكون عضوا فيها من له صلة مع الموظف المراد التحقيق معه أو
 التحقق من صحة تظلمه.
 - للأمين العام أن يقرر بالتشاور مع لجنة التحقيق وقف الموظف المحال للتحقيق عن العمل المدة التي تفتضيها سلامة التحقيق بما لا يتجاوز خمسة عشر يوما بشرط عدم تغيبه عمدا عن جلسات التحقيق.





- ٧. يبلغ الموظف الذي تقررت إحالته إلى لجنة التحقيق بخطاب من رئيس قسم الموارد البشرية يتضمن سبب إحالته للتحقيق والزمان والمكان المقررين لموعد انعقاد اللجنة مع إشعاره بوجوب المثول أمام اللجنة وبأحقيته في اصطحاب من يدافع عنه أمامها.
- ٨. تفصل لجنة التحقيق فيما يعرض عليها من قضايا أو تظلمات وترفع تقريرها إلى الأمين العام خلال مدة لا
 تتجاوز شهرا من تاريخ مباشرتها موضوع التحقيق أو التظلم.
 - ٩. تعتبر أحكام لجنة التحقيق نافذة بقرارات إدارية تصدر من الأمين العام.







الباب الحادي عشر: التظلم والشكوى

مادة (۱۲۸):

- ا. يحق للموظف أن يتقدم لإدارة الجمعية بأية شكوى تتعلق بالعمل ومنها ودونما حصر (بيئة وأدوات العمل، الإساءة الجسدية، الكلام البذيء، ترويج وإطلاق الإشاعات، الاستخفاف بالموظف أو بآرائه، المضايقات اللفظية أو الكتابية).
- ٢. يحق للموظف أن يتقدم لإدارة الجمعية بتظلم خطي يتعلق بتقرير تقويم أدائه السنوي وكذلك التظلم من القرارات الصادرة بفرض الجزاءات التأديبية بحقه.
 - ٣. يكون تظلم أي من الطرفين خلال خمسة عشر يوم عمل وإلا سقط الحق فيه ويبدأ موعد التظلم بالنسبة للجمعية من تاريخ اكتشاف الواقعة وبالنسبة للموظف من تاريخ إبلاغ الجمعية له.
- ٤. يجوز للموظف أن يتظلم إلى قسم الموارد البشرية من أي تصرف أو قرار يتخذ في حقه، مع عدم الإخلال بحق الموظف في اللجوء للجهات الإدارية والقضائية المختصة.
- ٥. يجب أن يقوم قسم الموارد البشرية ببحث الجوانب النظامية المتعلقة بتظلم الموظف في ضوء المعلومات والوقائع والملابسات الموضوعية للحالة وإخطار الموظف بالنتائج التي انتهت إليها الإجارة بشأن تظلمه، أو أن تقوم برفع التظلم مشفوعا بالدراسة التي أعدت بشأنه إلا إذا لم يقتنع الموظف بالنتائج التي توصلت إليها أو إذا تبين لها صحة بعض الجوانب الواردة في تظلمه.
 - ٦. يقوم الأمين العام بتشكيل لجنة تتولى التحقيق مع جميع الجهات والأشخاص المعنيين لغرض التوصل
 إلى جميع الحقائق المبني عليها قرار معالجة المخالفة في ضوء ما تضمنه التظلم.
 - ٧. يصدر الأمين العام قرارا نهائيا بالبت في التظلم، ويبلغ للمتظلم خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.
 - ٨. لا يجوز أن يتضرر الموظف بسبب تقديم تظلمه، ويجب أن تقوم الجمعية بالتحقيق في التظلم بها يحقق العدالة وإخطار الموظف بالنتيجة في موعد لا يتجاوز شهرا من تاريخ تقديم تظلمه.

الخلفا فالخلفا فالمناط فالمناط



الباب الثاني عشر: انتهاء الخدمة الفصل الأول: نهاية الخدمة

مادة (۱۲۹)؛

مع عدم الإخلال بأحكام الإنهاء الجزائي للعقد، تنهى خدمة الموظف في الحالات التالية:

- انتهاء عقد الموظف.
- ثبوت عدم صلاحية الموظف خلال فترة التجربة.
- فقدان أحد الشروط المطلوبة للتعيين على الوظيفة ابتداء.
 - إنهاء العقد محدد المدة بانتهاء مدته.
- انتهاء الغرض الذي تم التعاقد لأجله إذا كان عقد العمل عرضيا أو موسميا.
- تغيب الموظف دون عذر مشروع مدة خمسة عشر يوما متصلة أو مددا متقطعة مدتها خلال السنة الواحدة ثلاثين يوما.
 - قبول استقالة الموظف.
 - فسخ عقد العمل حسب مقتضى النظام من أحد الطرفين.
 - ثبوت عدم اللياقة الصحية للاستمرار في الوظيفة، أو فقدان الموظف لأحد المهارات أو القدرات التي تمكنه من القيام بعمل الوظيفة بالقدر المقبول، أو العجز الكلى للموظف عن أداء العمل.
 - وفاة الموظف.
- بلوغ الموظف ستين عاما، وللأمين العام تمديد خدمته بعد ذلك بناء على سلطة تقديرية للإدارة بشرط ألا
 تتجاوز خمسة أعوام.
 - إلغاء الوظيفة بقرار من مجلس الإدارة على أن تقوم الجمعية بتبليغ الموظف عبر البوابة الإلكترونية قبل
 ثلاثة أشهر من الموعد المحدد لانتهاء الخدمة.

في حال حصول الموظف على درجة ٦٩ فأقل في تقييم الأداء الوظيفي السنوي.





مادة (۱۷۰)؛

عند رغبة الموظف في الاستقالة من العمل قبل انتهاء عقده يجب عليه أن يقدم استقالته كتابيًا حسب المدة المنصوص عليها في عقد العمل ولا تنتهى خدمة الموظف إلا بالقرار الصادر بقبول استقالته.

مادة (۱۷۱)؛

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

مادة (۱۷۲)؛

يتم إحالة الموظف على التقاعد وصرف جميع مستحقاته نظاماً عند بلوغه (٦٠) عام ميلادي ولإدارة الجمعية الحق في التمديد بعقد سنوي للموظف على أن لايتجاوز عمره (٦٥) عام ميلادي حسب المادة (٧٤) الفقرة (٤) من نظام العمل.

مادة (۱۷۳)؛

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



رقم الترفيص: (5176)



الفصل الثاني: تصفية الحقوق ومكافأة نهاية الخدمة

مادة (۱۷٤)؛

يُصرف للموظف على بند الدوام الكامل جميع مستحقاته عند تقاعده أواستقالته أوإنهاء خدمته أو عند طلبه إذا أمضى سنة وظيفية واحدة على الأقل من ضمنها إجازته السنوية ولا يدخل فيها الإجازات الاستثنائية وذلك على النحو التالى:

- ا. نصف راتب عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وراتب شهر عن كل سنة من السنوات التالية،
 ويتخذ الأجر الأخير أساسًا لحساب المكافأة، ويستحق مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ماقضاه منها في
 العمل حسب المادة (٨٤) من نظام العمل.
- ٢. راتب عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل
 على إجازته عنها كما يستحق راتب الإجازة عن السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.
- ٣. في حال الاستقالة يستحق ثلث المكافأة بعد خدمة لاتقل مدتها عن سنتين متتاليتين ولاتزيد عن خمس سنوات ويستحق سنوات ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر (حسب المادة ٨٥ من نظام العمل).
 - ٤. تذكرة سفر ذهاب فقط لغير السعوديين على الدرجة السياحية حسب السعر وقت سفره.
 - ٥. مبلغ مقطوع مقداره (٣٠٠) ريال قيمة المواصلات من سكنه إلى المطار والعكس في بلده.
 - ٦. يستحق الموظف المكافأة كاملة في حال ترك العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها
 الموظفة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد وزاجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.
- اذا انتهت خدمة الموظف يجب على الجمعية دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية، أما إذا كان الموظف هو الذي أنهى العقد، فإنه يجب تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين، وللجمعية أن تحسم أي دين مستحق لها بسبب العمل من المبالغ المستحقة للموظف.

جمعيــة أفــلاذ لتنمية الطفــل رقم الترفيمن: (5176) //المملكة العربيّة السعوديّة- الأحساء إ



الفصل الثالث: إخلاء الطرف

مادة (۱۷۵)؛

يُمنح الموظف خطاب إخلاء طرف بعد تسليمه لجميع العهد التي في حوزته والتأكد من تصفية جميع حساباته المالية (قروض، إيجار سكن، أقساط) سواءً لدى الجمعية أو لدى أي جهات أخرى

مادة (۱۷۱)؛

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

مادة (۱۷۷)؛

في حين تعارض اللائحة المعتمدة من قبل الجمعية مع أنظمة ولوائح وسياسات العمل المطبقة بالمملكة، فإنه يتم العمل بموجب الأنظمة واللوائح والسياسات المعتمدة في المملكة.

تم اعتماد لائحة الموارد البشرية وسلم الرواتب في الاجتماع الثالث لمجلس الإدارة لعام 2025م المنعقد في يوم الاثنين 30 ربيع الأول 1447هـ الموافق 22 سبتمبر 2025م