



لائحة الموارد البشرية لجمعية الدعوة والإرشاد وتنمية الجاليات بمركز أبو راكة



المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلوة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلىه وصحابه أجمعين / فيإماننا من إدارة الجمعية بأهمية تنظيم العلاقات بينها وبين موظفيها ووضوح ما للموظف من حقوق وما عليه من واجبات بما يضمن سير العمل على أكمل وجه تم وضع هذا النظام *نظام الموارد البشرية* والله ولي التوفيق.

الأحكام العامة والتعريفات

المادة (١) يسمى هذا النظام (نظام الموارد البشرية)

المادة (٢) وضعت أحكام هذا النظام واعتمدت بناءً على نظام العمل في المملكة العربية السعودية.

المادة (٣) يهدف هذا النظام إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية وموظفيها بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة الطرفين ولابنون الموظف على إطلاع بهما له وما عليه من حقوق وواجبات.

المادة (٤) تسرى أحكام هذا النظام على جميع العاملين بالجمعية سواء كانوا موظفين على دوام كامل أم دوام جزئي.

المادة (٥) يعتبر هذا النظام متمماً لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للموظف الوارد في العقد

المادة (٦) لإدارة الجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذا النظام كلما دعت الحاجة إلى ذلك ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس الإدارة.

المادة (٧) اطلع الموظف عند توقيع العقد على أحكام هذا النظام ولا تتحمل الجمعية أية مسؤولية نتيجة لإهمال الموظف أو تقصيره في فهم ومعرفة هذا النظام.

المادة (٨) تحسب المدة والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام وعقود العمل بالتقويم الميلادي.

المادة (٩) يصدر المدير التنفيذي القرارات والتعليمات لهذا النظام بما لا يتعارض مع أحكامه.

المادة (١٠) اللغة العربية هي اللغة المعتمدة والرسمية والواجب استعمالها بالنسبة لجميع العقود والسجلات والملفات والبيانات المتداولة وغيرها مما هو منصوص عليه في أحكام هذا النظام أو في أي قرار إداري يصدر تنظيمياً لأحكام هذا النظام وفي حال استعمال الجمعية للغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد دوماً.

المادة (١١) يتم الرجوع إلى نظام العمل في المملكة العربية السعودية فيما لم يرد فيه نص في هذا النظام.



الاستقطاب والتوظيف/

المادة (١٢) تعلن إدارة الجمعية عن الوظائف الشاغرة التي تحتاجها بشكل دوري عند الحاجة في الموقع الإلكتروني ووسائل الإعلان المختلفة

المادة (١٣) يمنح الموظف المعين بالجمعية الأولوية للترشح الداخلي لأية وظيفة شاغرة على أن يخضع في هذه الحالة لنفس الإجراءات المطبقة في عملية اختيار الموظف الجديد.

المادة (١٤) يعيي طالب الوظيفة نموذج التوظيف الخاص بالجمعية عبر البريد الإلكتروني أو النموذج المخصص لذلك على موقع الجمعية أو بالحضور لمقر الجمعية إذا طلب ذلك ويرفق معه مسوغات التعيين وهي كالتالي:

أ- شهادة المؤهل الدراسي

ب- شهادة الدورات التدريبية

ت- شهادة بالخبرات السابقة

ث- صورة شمسية حديثة

ج- السيرة الذاتية

ح- صورة بطاقة الهوية الوطنية

المادة (١٥) يتم تقديم طلبات التوظيف مباشرة أو عن طريق الموقع الإلكتروني إلى (لجنة الموارد البشرية) لدراستها وإشغال الوظائف المطلوبة حسب الاحتياج

المادة (١٦) تقوم لجنة التوظيف بإجراء مقابلة شخصية مع طالب الوظيفة لمعرفة إمكانياته ومهاراته ومدى مناسبيه للعمل ثم ترفع التوصيات للمدير التنفيذي لاعتمادها. وإرسال رسالة

اعتذار من لم يتم قبول طلبه أو اختياره للوظيفة على عنوانه الموجود بالطلب.

المادة (١٧) يحال طالب وظيفة الدوام الرسمي بعد قبوله المبدئي إلى الكشف الطبي لمعرفة مدى

أهلية الصحية للعمل

المادة (١٨) يوقع عقد بين الجمعية وطالب الوظيفة ويتم فيه تحديد مسمى الوظيفة ومقدار راتبها والدوام الرسمي والجزئي.

المادة (١٩) يعين طالب الوظيفة على الوظيفة الشاغرة التي تم الإعلان عنها حسب حاجة الجمعية والوصف الوظيفي وتوصية لجنة التوظيف استناداً إلى مؤهلاته وقدراته وخبراته الوظيفية ويتم إصدار تعين معتمد من إدارة الجمعية.

المادة (٢٠) يشترط فيمن يعين في الجمعية ما يلي:

١- أن يكون حسن السيرة والسلوك

٢- أن لا يقل عمره عن ١٨ سنة

٣- أن يكون حاصل على المؤهلات العلمية الازمة لشغل الوظيفة

٤- اجتياز الاختبار والمقابلة المتعلقتين بالوظيفة

٥- أن يكون لائق طبياً

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



المادة (٢١) يقوم قسم الموارد البشرية بوضيح نظام الموارد البشرية بالجمعية للموظف الجديد وعرض نموذج التعليمات والتنبيهات العامة معه وإعطائه لمجمه مختصته عن الهيكل التنظيمي وأهداف الجمعية ونشاطاتها كما يسلم الوصف الوظيفي للتوقيع عليه.

المادة (٢٢) يقوم قسم الموارد البشرية بفتح ملف للموظف الجديد يشمل جميع ما يتعلق به من أوراق رسمية.

المادة (٢٣) تقوم الإدارة المعين بها الموظف برفع مباشرته إلى إدارة الشؤون الإدارية والمالية.

المادة (٢٤) إذا ثبت للجمعية في أي وقت إن التوظيف تم نتيجة لانتدال الموظف شخصية غير صحيحة أو تقديمها بيانات ومستندات غير صحيحة أو مزورة فيتحقق للجمعية فسخ العقد دون الحاجة لأي إشعار سابق دون مكافأة أو تعويض وللجمعية الحق في اتخاذ الإجراء القانوني المناسب حاله.

أنواع العقود:

المادة (٢٥) يتم شغل الوظائف في الجمعية وفقاً لأنواع التوظيف التالية:

- ١ - توظيف بدوام رسمي.
- ٢ - توظيف بدوام جزئي.

موضوع عقد العمل:

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

٢ - يخضع الموظف لفترة تجربة لمدة (٩٠) يوماً تبدأ من تاريخ مباشرته العمل.

٣ - يجوز للجمعية والموظف تمديد فترة التجربة لثلاثة ، أشهر أخرى بعد موافقة الطرفين وقبل انتهاء الفترة الأولى ب (١٥) يوماً ويجوز للطرف الأول بإنهاء العقد خلال هذه الفترة بدون إنذار.

استحقاق الراتب:

تدفع الجمعية للموظف الرسمي شهرياً راتب أساسى قبل نهاية كل شهر ميلادي.

تقويم الأداء:

تقوم الجمعية بنهاية العام الميلادي بتبثة نموذج تقويم الأداء لجميع الموظفين العاملين بها دون استثناء على إن يطلع مدير الإدارة الموظف على تقويم أدائه الوظيفي ويناقشه في نقاط القوة والضعف ويرؤخذ توقيع الموظف عليه بالعلم.

أحكام خاصة للموظف غير سعودي:

المادة (٢٦) يستحق الموظف الرسمي المسجل على كفالة الجمعية تذكرة سفر الدرجة السياحية لاستقدامه من بلده.

المادة (٢٧) إذا اقتضت حاجة العمل بالجمعية نقل كفالة أحد المقيمين للجمعية فتحمل الجمعية كامل تكاليف نقل الكفالة أما في حالة رغبة الموظف في الانتقال من الجمعية إلى كفيل آخر فيتم نقله عند عدم الحاجة إليه بعد موافقة الإدارة على لا تتحمل الجمعية أي التزامات مالية أو نظامية مع استمراره بالعمل في الجمعية إلى حين نقل كفاليه.

المادة (٢٨) تتحمل الجمعية تكاليف إصدار وتجديد رخص الإقامة والعمل وتأشيرات الخروج والعودة لمكفوليهما.

المادة (٢٩) يحق للموظف طلب شهادة تعریف بالراتب او شهادة خبرة تفيد انه ما زال على رأس العمل لتقديمها للجهات الرسمية وغيرها.



مبادئ السلوك الوظيفي:

علاقات العمل:

المادة (٣٠) على الإدارات تعزيز بيئة عمل صحية وآمنة يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المؤسسية والفردية على حد سواء بحيث تتميز بالمواصفات التالية:

١- أن تقدر الاختلافات الفردية والتنوع الثقافي لموظفيها

٢- أن يتتوفر فرضاً متكافئة لتطوير الأداء

٣- أن تشرك الموظفين بالإسهام في تقديم الاقتراحات المتعلقة بتطوير الأهداف وتحسين الأداء

٤- أن تكون آمنة وعادلة ومنصفة وتلبي الاحتياجات الأساسية للموظف

٥- أن تكون خالية من المضايق والتمييز الغير مبرر

٦- أن تكون محفزة للموظف لتقديم وتطبيق الأفكار الإبداعية والمبتكرة

سياسة المظهر العام:

المادة (٣١) يتبع على الموظفين كافة ساعات العمل الرسمي الظهور بمظهر رسمي لائق ومحترم وارتداء ملابس تلائم متطلبات عملهم.

المسؤولية الشخصية:

المادة (٣٢) يجب على الموظف الالتزام بمعايير السلوك الوظيفي القويم وعليه بشكل خاص الالتزام بما يلي:

١- مراعاة أحكام الأنظمة واللوائح والقرارات والتعليمات المتعلقة بأداء المهام الرسمية

٢- التصرف بأسلوب يعزز ويحافظ على سمعة الجمعية.

٣- أداء واجباته الوظيفية بكل عناء ومهنية ونزاهة.

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

٥- معاملة الزملاء بكل لباقه واحترام حقوقهم وواجباتهم

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

٧- تجنب الإهانة أو الاستخدام المفرط لموارد الجمعية

٨- أن يخضع للفحوص الطبية التي يُرحب في اجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناء التحقق من كونه لائقاً طبياً.

٩- أن يحفظ الأسرار والمعلومات المهنية المتعلقة بالعمل والتي من شأن إفشائها الأضرار بمصلحة الجمعية ويعتبر توقيعه على هذا العقد إقرار منه بالاعتراف بعد انتهاء العقد بإفشاء الأسرار نهائياً.

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

العمل الإضافي:

المادة (٣٣) يشترط للعمل الإضافي موافقة إدارة الجمعية وصدر قرار إداري بذلك ويتم احتساب ساعات عمل بعد اعتمادها من مدير إدارته وتصرف له مع الراتب أما موظف الدوام الجزئي فتحسب الساعة الإضافية ساعة ما عدا ساعات شهر رمضان المبارك فتحسب الساعة بساعة ونصف.



أحكام عامة في العمل الإضافي المادة (٣٤)

- ١- أن لا تكون المهام المستهدفة إضافية من الممكن إنجازها وقت الدوام الرسمي أو ناتجة عن إهمال الموظف أو تقصيره.
- ٢- أن تكون حاجة العمل أو طبيعته تقتضي تكليف الموظف بالعمل الإضافي
- ٣- ألا تزيد قيمة بدل العمل الإضافي في الشهر للموظف عن (٥٠٪) من المرتب
- ٤- لا يتم الجمع بين العمل الإضافي وأي بدلات أخرى أو مكافآت تمنح لذات السبب.
- ٥- رفع كشف بأسماء الموظفين المطلوب تكليفهم بالعمل الإضافي لاعتماده قبل بدء العمل الإضافي.

الالتزام بالحضور والانصراف

المادة (٣٥)

- ١- يجب على الموظف الالتزام بالحضور لمقر عمله في الوقت المحدد والانصراف منه في الوقت المحدد كما يجب عليه القيام بالمهام الموكلة إليه خلال أوقات العمل الرسمي المنصوص عليها في هذا النظام.
- ٢- يحق للموظف الاستئذان لجزء من اليوم قبل بداية الدوام الرسمي أو أثنائها أن كان قد حضر وبادر عمله وذلك من رئيسه المباشر أو للخروج لأداء عمل خاص به بعد تعبئة نموذج الاستئذان ، وفي حال تجاوز حالات الاستئذان (١٠) ساعات شهريه يتم خصم ساعات الزيادة من الراتب الإجمالي لموظفي الدوام الكامل أما موظفو الدوام الجزئي فتخصم ساعات التأخير بصفة شهريه
- ٣- في حال لم يتمكن الموظف من الحضور إلى عمله فعليه أن يقوم بإبلاغ رئيسه المباشر بذلك كما يقوم بتعبئة نموذج إشعار الغياب . ويتم اعتماده من مدير إدارته لاحقا وإحالته لقسم الموارد البشرية. ويتم خصم ذلك اليوم من رصيد إجازاته الاضطرارية أو الاعتيادية. وفي حال استفادتها يخصم مرتب يوم واحد عن كل غياب مع عدم احتساب أيام الغياب من أيام الغياب التي تستوجب العقوبة
- ٤- يعتبر انقطاع الموظف عن عمله سبباً موجباً لاتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه ، فإذا تخلف في الحضور لعمله دون إذن مسبق أو عذر مقبول يقوم رئيسه المباشر بتعبئة نموذج إشعار غياب واعتماده من مدير إدارته وإحالته لقسم الموارد البشرية كما أن له بالإضافة إلى اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه وفقاً لـأحكام هذا النظام يخصم من مرتبه الإجمالي الشهري ما يعادل عدد الأيام التي تغيب فيها عن العمل
- ٥- يتم إنهاء خدمة الموظف في حال انقطاعه عن العمل دون إذن مسبق أو عذر مقبول خلال السنة الواحدة لمدة تزيد عن (١٥) يوم متصلة أو (٣٠) يوم متقطعة على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بعد انتهاء نصف المدة وفي حال إبداء الموظف لأي عذر خلال مهلة لا تزيد عن (٣٠) يوماً من انتهاء خدمته يتم إحالته إلى لجنة التحقيق للتحقق من صحة هذا العذر وجديته واتخاذ القرار المناسب بحقه حسب المادة (٨٠) الفقرة (٧) من نظام العمل.



استخدام المركبات الرسمية المادة (٣٦)

- ١- عدم السماح لأي موظف بقيادة أية مركبة مالم يحمل رخصة سير ملائمة لقيادة وفق متطلبات الجهات المعنية في المملكة وتحمّل الجمعية تكاليف إصدار وتجديد رخص القيادة لمن يتطلب عمله قيادة المركبات
- ٢- يجب على الموظف عند استخدام المركبة توخي الحذر وأخذ الحيطه واتباع إرشادات ومعايير التشغيل والسلامة المعتمدة ، كما يجب عليه إعلام رئيسه المباشر أو الجهة المعنية عن أي حادث أو علل أو خلل في أي هذه المركبات
- ٣- على الموظف عند استلامه لأية مركبة التوقيع على نموذج استلام عهده مركبة ويقر مسؤوليته عنها خلال فترة الاستخدام.
- ٤- يتم اتخاذ إجراءات تأديبية تجاه كل موظف فيما إذا استخدم لأية مركبة استخداماً غير ملائم أو غير آمن أو يشوه الإهمال أو التخييب.
- ٥- يتحمل الموظف تسديد مبالغ المخالفات المرورية عند حدوثها بسبب إهماله أو تقصيره في اتباع التعليمات المرورية وفي حال قامت الجمعية بسدادها فإنها تخصم من راتبه الشهري.
- ٦- يتم تسجيل المركبة باسم المستخدم الفعلي لها على النظام الإلكتروني في موقع وزارة الداخلية متى دعت الحاجة لذلك.

ملكية الجمعية : المادة (٣٧)

- ١- يتحمل الموظف مسؤولية المحافظة على جميع ممتلكات الجمعية والمواد والمعلومات الخاصة بالجمعية التي تصرف له أو التي تكون بحوزته أو تحت عهده وعليه الامتناع عن استخدامها بشكل شخصي دون موافقة مسبقة من الجهة المعنية.
- ٢- في حال تسبب الموظف بأي ضرر مقصود أو عن إهمال وتقدير لأية ممتلكات خاصة بالجمعية فإنه يحق للجمعية خصم المبلغ اللازم من راتب الموظف لإصلاح ذلك الضرر على الأزيد من الخصم عن أجر (٥) أيام في كل شهر.
- ٣- يحق للجمعية إذا اقتضت الحاجة أن تخصم من راتب الموظف مستحقاته تكاليف أية مواد لم تتم إعادتها أو إتلافها للجمعية عند طلبها كما يكون لها الحق باتخاذ ما تراه مناسباً لاستعادة ممتلكاتها أو حمايتها.
- ٤- يجب على الموظف عند انتهاء خدماته من الجمعية إعادة كافة الممتلكات الخاصة بها المسجلة عهده عليه والحصول على شهادة إخلاء طرف قبل التسليم النهائي لمستحقات نهاية الخدمة.

بدل انتداب :

إذا أنتدب الموظف لأداء عمل خارج مدينة الإقامة الأصلية لأداء مهمة معينة أي خارج المدينة التي يعمل فيها أو خارج البلد فإنه يعامل كالتالي:

أ- تمنح الجمعية تذاكر الأركاب على درجة الضيافة لجميع المستويات الوظيفية.

ب- تصرف مستحقات الانتداب تبعاً للمستوى الوظيفي للموظف ووفقاً للمستويات المدونة كالتالي:

- ١- المدير التنفيذي يستحق ٥٠٠ ريال عن كل يوم انتداب.
- ٢- بقية الموظفين يستحقوا ٣٠٠ ريال عن كل يوم انتداب.
- ٣- بالنسبة للانتداب الخارجي خارج المملكة فإن المؤسسة تعطي المنتدب مبلغ وقدرة ١٢٠٠ ريال عن كل يوم انتداب.



٤- يتم حسم ٤٠٪ من بدل الانتداب في حالة استضافة الجهة الداعية للموظف المنتدب السكن دون الوجبات أو في حالة عدم الحاجة للسكن للانتداب في المسافة التي تزيد عن ١٥٠ كم وتقل عن ٢٠٠ كم. لو تكفلت الجهة الداعية للموظف المنتدب بالسكن + الوجبات يخصم ٥٠٪ من بدل الانتداب.

- ٥- يتم تحديد مدة الانتداب للقيام بمهمة على حسب النموذج الخاص والمعد من قبل الجمعية.
- ٦- عند تطبيق الانتداب بمهمة عمل يجب التقيد بجدول الصالحيات الإدارية يجب على الموظف الحصول على تذكرة سفر من الإدارة المالية قبل تاريخ المغادرة بوقت كاف.
- ٧- إن تطلب الأمر قيام الموظف بشراء التذكرة على حسابه الخاص على درجة الضيافة وموافقة قسم المحاسبة فيتم تعويضه عن سعرها بموجب التذكرة الإلكترونية.
- ٨- على قسم الخدمات المساعدة تقديم كل مساعدة للموظف لتكلمه إجراءات السفر من تذاكر وتأشيره سفر أو دخول إن استدعت الحاجة لذلك.
- ٩- عند حاجة العمل إلى تمديد مدة الانتداب المعتمدة فيتطلب الأمر موافقة صاحب الصالحة على ذلك واعتمادها من قبل المدير التنفيذي للجمعية.
- ١٠- العمليات والإجراءات الخاصة بالانتداب والإرکاب:
 - ١- تقوم الجهة التي تطلب الانتداب الموظف بتوجيهه طلب انتداب الموظف للمدير التنفيذي لأخذ الموافقة على الانتداب.
 - ٢- يتم إرسال طلب الانتداب المعتمد لقسم الخدمات المساعدة ثم تتم مراجعة الطلب المقدم في ضوء معطيات وحيثيات الوظيفة ومدى التأثير الإيجابي المتوقع على مصلحة العمل.
 - ٣- يقوم قسم الخدمات المساعدة بالعرض على المدير التنفيذي للموظف للموافقة والاعتماد، ثم يقوم بتسليم الموظف صورة من الإجراء وكذلك موافاة كافة الجهات ذات الصلة بصورة من الإجراء وتقديم تقرير عن المهمة الذي قام بها.

ملاحظات:

تؤمن له وسيلة النقل الازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم صرف مقابل وسيلة النقل بموافقة العامل.

يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يت肯د بها للسكن والطعام والتقلات الداخلية وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له المؤسسة، وتحدد قيمة بدل الانتداب حسب درجة العامل وفقاً للفئات والضوابط التي وضعتها المنشأة في لائحة سلم الرواتب والمزايا الخاصة المؤسسة، ولا تصرف مستحقات الانتداب إلا بعد تسليم تقرير الانتداب واعتماده من قبل المدير المباشر للموظف أو مدير الإداره أو البرنامج ، ويتم حفظ نسخة بملف الموظف لدى شؤون الموظفين ، ويمكن صرف قيمة الانتداب كسلفة قبل السفر على أن يتم سدادها بالتقدير أو يتم الخصم من راتب نفس الشهر إلى حين تسليم التقرير ، ويشمل ذلك كافة الموظفين والموظفات بمن فيهم المدير العام. المادة (٤٠) يحق لإدارة الجمعية أن تمنح الموظف المميز زيادة استثنائية بما لا يزيد عن آخر زيادة سنوية أو مكافأة مقطوعة لا تزيد عن نصف راتب شهر كتشجع له.

توكيل استلام المستحقات المالية:

المادة (٤١) يحق للموظف توكيل من يشاء لاستلام مكافأته أو مستحقاته المالية في حال عدم تمكنه بالحضور.



ساعات العمل والإجازات:

المادة (٤٢)

- ١- تكون ساعات العمل اليومية (٨) ساعات على فترة واحدة او فترتين ولمدة خمسة أيام في الأسبوع او بحسب متطلبات وظروف العمل في الجمعية.
- ٢- الجمعة والسبت هما يوماً الراحة الأسبوعية للموظف بأجر كامل.
- ٣- يستحق الموظف عن كل عام إجازة سنوية لمدة (٢١) يوماً بأجر كامل يتمتع الموظف بإجازته في سنة استحقاقها وللجمعية أن تحدد ذلك وفقاً لمقتضيات العمل.
- ٤- يحق للموظف بعد موافقة إدارة الجمعية أن يؤجل إجازته السنوية أو أيامها إلى السنة التالية ، ولإدارة الجمعية حق تأجيل إجازة الموظف بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل لمدة لا تزيد عن (٩٠) يوم فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة الموظف كتابة ، على أن لا يتعدى نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.
- ٥- للموظف الحق في إجازة بأجر كامل لعيد الفطر المبارك لمدة (٤) أيام وعبد الأضحى المبارك لمدة (٤) أيام ويوم واحد لليوم الوطني
- ٦- للموظف الحق في حال ثبوت مرضه إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى وثلاثة أرباع الأجر عن السنتين يوماً التالية ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء كانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة ويقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة.
- ٧- للموظف الحق في إجازة بأجر كامل لمدة (٣) أيام في حالة ولادة مولود وخمسة أيام في حالة زواجه او في حالة وفاة زوجه او احد اصوله او فروعه (لا قدر الله) كما يحق للجمعية طلب الوثائق المشار إليها.
- ٨- للموظفة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف ما شاء تبدأ بحد أقصى أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ويحدد التاريخ المرجح للوضع بناء على شهادة طبية من جهة صحية
- ٩- يحق للموظفة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ فترة أو فترات استراحة بقصد إرضاع مولودها لا يزيد مجموعها عن الساعات في اليوم الواحد وتحسب هذه الفترة من ساعات العمل الفعلية
- ١٠- يحق للموظفة في حالة وفاة زوجها (لا قدر الله) إجازة عده بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة
- ١١- يحق لإدارة الجمعية استدعاء الموظف من إجازته المرخص له بها والعودة إلى العمل قبل انتهاء مدتتها إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك ، وفي هذه الحالة تعاد المدة المتبقية إلى رصيد إجازاته.
- ١٢- يحق للموظف بعد بدء إجازته وفي حالة خاصة بعد موافقة إدارة الجمعية طلب قطع الإجازة والعودة إلى العمل على أن تعود الأيام المتبقية من إجازاته إلى رصيد إجازاته.

إجازة الحج:

- المادة (٤٣) يمنح موظف الدوام الكامل إجازة لأداء فريضة الحج براتب لمدة (١٠) أيام تبدأ من اليوم السادس لشهر ذي الحجة لأداء مناسك الحج كل خمس سنوات.

إجازة الامتحانات:

- المادة (٤٤) يمنح موظف الدوام الكامل إجازة للأيام الفعلية للامتحانات براتب الجمعية على أن يحضر ما يثبت أدائه الامتحانات كاملة وذلك بعد موافقة الإدارة.



الإجازة الاستثنائية

المادة (٤٥) يمنح موظف الدوام الكامل إجازة استثنائية عند وجود ظروف تستدعي ذلك في حالة عدم وجود رصيد من الإجازة الاعتيادية أو عدم كفاية الرصيد وتكون بدون راتب ولا يتم صرف تذاكر سفر كما لا تحتسب مدة الإجازة من خدمته فيما زاد عن (٢٠) يوماً كما يتحمل الموظف أجر اشتراك التأمينات الاجتماعية عن تلك المدة ويشرط لذلك موافقة الجمعية.

أحكام عامة في الإجازات

المادة (٤٦)

١- لا يحق للموظف إثناء تمعنه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا النظام أن يعمل لدى صاحب عمل آخر.

إذا ثبت أن الموظف خالف ذلك فيحق للجمعية أن تحرم الموظف من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق إن أخذه من الجمعية.

٢- يلزم الموظف بالحضور لمقر عمله فور انتهاء إجازته والقيام بالمهام الموكلة إليه.

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

المادة (٤٧) لا يحق للموظف الحصول على إجازة اعтика إلا بعد انتهاء (١١) شهراً من بداية عقد.

المادة (٤٨) يتعين على الموظف عند عودته من أية إجازة ما عدا الإجازات الرسمية تحرير خطاب للمباشرة للعمل بعد الإجازة.

المادة (٤٩) تلتزم الجمعية بتدريب وتطوير مواردها البشرية لتنمية وتعزيز قدراتهم بما يخدم أهدافها واحتياجاتها.

المادة (٥٠) يستمر صرف أجر الموظف طيلة فترة التدريب أو التأهيل وعند عقد البرنامج التدريسي خارج مركز أبو راكة يتم صرف مستحقات الانتداب له.

المادة (٥١) يحق لإدارة الجمعية أن تنهي تدريب الموظف وان تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك في الحالات التالية:

١- إذا ثبت عدم جديته في الدورة.

٢- إذا قرر الموظف التخلي عن الدورة التدريبية قبل انتهائها.

٣- إذا لم يحضر ما يثبت اتمام الدورة أو شهادة الحضور

الوقاية والسلامة:

المادة (٥٢) من منطق حرص الجمعية على موظفيها من الأخطار والحوادث في مقر العمل تتخذ الجمعية التدابير التالية:

١- الإعلان في أماكن ظاهره عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم إتباعها.

٢- حظر التدخين بشكل نهائي.

٣- تأمين أجهزة الإنفاس والحريق.

٤- نظافة أماكن العمل وتوفير المطهرات.

٥- توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال.

٦- توفير دورات مياه ممتازة.

٧- تنمية الوعي الوقائي للموظفين.



٨- التفتيش الدوري بغرض التأكيد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة ومعايير الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتنافرها.

٩- تأمين خزانة وأدوات الإسعافات الأولية.

١٠- إلزام المنظمين لأي برنامج جماهيري بتعريف النجاة ومخارج الطوارئ.

المخالفات والجزاءات:

السياسة العامة:

المادة (٥٣)

١- تلتزم الجمعية إجراءات تأديبية عادلة موحدة تتسم بالحياد الفورى للحد من السلوكات غير المرضية في بيئة العمل.

٢- كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام أو لا يلتزم بأخلاقيات المهنة أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازى تأديبياً.

٣- لا يعفى الموظف من الجزاء التأديبى إلا إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر صدر إليه من رئيسه بالرغم من تبنته إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر.

٤- لا يحق توقيع أي جزاء تأديبى على الموظف إلا بعد اجراء تحقيق خطى معه تسمع فيه أقواله ودفاعه.

الجزاءات التأديبية

المادة (٥٤)

أ- الجزاءات التأديبية التي تحق للجمعية توقيعها على الموظف حسب المادة (٦٦) من نظام العمل وفقاً لما يلي =

١- الإنذار

٢- الغرامة

٣- الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد عن سنة.

٤- الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر

٥- الفصل من العمل

٦- تأجيل الترقية مدة لا تزيد عن سنة في حال العمل بها

٧- لا يعتد بتدرج الجزاءات المنصوص عليها في هذه المادة ويكون لإدارة الجمعية صلاحية اتخاذ الجزاء المناسب على الموظف حسب حجم وخطورة المخالفة التي ارتكبها.

المادة (٥٥) يتم معاقبة الموظف اذا بدرت منه اية مخالفة تتعلق بالسلوك او تنظيم العمل حسب الجدول التالي:-



م	نوع المخالفة	الجزاء			
		المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة	المرة الرابعة
1	ارتكاب أمور تؤثر على امن الدولة واستقرارها أو انتقام ولأجلها والعلماء وترويج الأفكار الهدامة والإشاعات المغرضة				فصل بدون مكافأة أو تعويض
2	تقديم بيانات أو مستندات غير صحيحة أو مزورة عند التوظيف				فصل بدون مكافأة أو تعويض
3	جمع ثبراعات أو إعلانات أو نقود بدون إذن				فصل بدون مكافأة أو تعويض
4	إذا تكرر من الموظف فعل يستوجب الإنذار النهائي				فصل بدون مكافأة أو تعويض
5	الغياب بدون عذر لمدة (١٥) يوم متصلة أو (٣٠) يوماً متقطعة في السنة الوظيفية الواحدة				فصل بدون مكافأة أو تعويض
6	إذا صدر بحق الموظف (٣) إنذارات في السنة الوظيفية الواحدة				فصل مع المكافأة
7	الغياب بدون عذر لمدة (٥) أيام متصلة أو (١٥) يوم متقطعة خلال السنة الوظيفية الواحدة	إنذار نهائي مع خصم أو خصم أيام الغياب			فصل بدون مكافأة أو تعويض
8	استغلال واستخدام الوظيفة أو اسم الجمعية لتحقيق أغراض شخصية	إنذار نهائي مع خصم (٥) أيام			فصل مع المكافأة
9	القيام بأعمال خاصة أثناء الدوام الرسمي بدون إذن	إنذار مع خصم (٣) أيام		إنذار نهائي مع خصم (٥) أيام	فصل مع المكافأة



10	التبني في تلف أو ضياع لجهاز أو معدات تخص الجمعية بسبب الإهمال	الذار مع دفع ٥٠٪ من القيمة	إذار نهائى مع دفع كامل القيمة	فصل مع دفع كامل القيمة
11	تكرار التغيب عن الدوام بحيث يتجاوز ٢٠٪ من ساعات الدوام المقررة في العقد (خاص بموظف الدوام الجزئي)	لفت نظر كتابي	إذار مع خصم يوم	إذار مع خصم ثلاثة أيام
12	الشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في مكان العمل	إذار	إذار مع خصم يوم	إذار مع خصم ثلاثة أيام
13	إثارة المشاكل وتحريض الغير عليها	إذار	إذار مع خصم يوم	إذار مع خصم ثلاثة أيام
14	التلفظ بالفاظ نابية أو إبادة الأدب مع رؤسائه أو زملائه في الجمعية	إذار	إذار مع خصم يوم	إذار مع خصم ثلاثة أيام
15	القصير في أداء العمل أو عدم تنفيذ التعليمات	إذار	إذار مع خصم يوم	إذار مع خصم ثلاثة أيام
16	الخروج عن أذاب الشرعية الإسلامية أو تواجده في أماكن مشبوهة أو منوعة نظاماً تسيء لسمعة العمل	إذار	إذار مع خصم يوم	إذار مع خصم ثلاثة أيام
17	التبني في تلف أحد أو ضياع مستندات تخص العمل أو استعمالها لغايات خاصة دون إذن	لفت نظر كتابي	إذار	إذار مع خصم يوم
18	إساءة استخدام أجهزة ومعدات الجمعية بسبب الإهمال	لفت نظر كتابي	إذار	إذار مع خصم يوم
19	تكرار الخروج أثناء الدوام الرسمي بدون استثناء	لفت نظر كتابي	إذار	إذار مع خصم يوم
20	رفض العمل خلال الإجازات الأسبوعية أو الالتفاف على الكليف الرسمي بذلك	لفت نظر كتابي	إذار	إذار مع خصم يوم
21	التأخير في تسليم المبالغ المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة	لفت نظر كتابي	إذار	إذار مع خصم يوم



الرقم	ال违规 (Violation)	النوع	الإذار	الإذار مع خصم يوم	الإذار مع خصم يومين
22	التدخل دون وجه حق في أي عمل ليس من اختصاصه أو لم يهدئ إليه من الإداره	للتنظر كتابي	الإذار	الإذار مع خصم يوم	الإذار مع خصم يومين
23	التوارد في مكان العمل في غير أوقات الدوام الرسمي دون تكليف رسمي أو دون مبرر أو موافقة الإداره	للتنظر كتابي	الإذار	الإذار مع خصم يوم	الإذار مع خصم يومين
24	النوم أو الغفوة أثناء الدوام الرسمي	للتنظر شهري	للتنظر كتابي	الإذار	الإذار مع خصم يوم
25	تناول وجبات الطعام في مكان العمل أثناء الدوام الرسمي بشكل جماعي أو فردي	للتنظر شهري	للتنظر كتابي	الإذار	الإذار مع خصم يوم
26	التدخين أو التبغ ومشتقاته أو بدائله في الجمعة	للتنظر شهري	للتنظر كتابي	الإذار	الإذار مع خصم يوم
27	مخالفة التعليمات الصحية وأنظمة السلامة المتعلقة بمكان العمل	للتنظر شهري	للتنظر كتابي	الإذار	الإذار مع خصم يوم
28	قراءة الصحف والمجلات	للتنظر شهري	للتنظر كتابي	الإذار	الإذار مع خصم يوم
29	تكرار المخالفات المرورية على الموظف	للتنظر كتابي	الإذار	الإذار مع خصم يوم	الإذار النهائي ومنه من القيادة سيارات الجمعة
30	الغيب دون تقديم إجازة رسمية	للتنظر كتابي	الإذار	الإذار مع خصم يوم	الإذار مع خصم ثلاثة أيام



المادة (٥٦)

١- في حالة تكرار الموظف للمخالفة فوق (٤) مرات يتم تكرار الجزاء حسب المرة الرابعة في الجدول أعلاه.

٢- في حالة قيام الموظف بمخالفة لم ينص عليها هذا النظام تقوم الجمعية بتقدير الجزاء لهذه المخالفة
التحقيق:

المادة (٥٧) يتم التحقيق مع الموظف إذا صدر منه ما يوجب ذلك ويسجل في محضر كتابي بحيث تتم الكتابة من إدارة الجمعية أو إدارة الموظف إلى إدارة الشؤون الإدارية والمالية لطلب التحقيق مع الموظف مع إيضاح نوع المخالفة المطلوب التحقيق فيها

١- تقوم لجنة التحقيق برفع نتائج التحقيق والتوصيات لإدارة الجمعية لاعتمادها

٢- يتم تطبيق العقوبة على الموظف بعد اعتمادها من إدارة الجمعية للتظلم والشكوى:

المادة (٥٨) يحق للموظف رفع تظلمه إلى إدارة الجمعية عند شعوره بالظلم من أي طرف آخر في العمل بما فيها إدارته على أن يتم توضيح سبب التظلم وشرح مبرراته بوضوح، على أن تقوم إدارة الجمعية بالرد على تظلمه في مدة أقصاها أسبوعان من تاريخ تظلمه

المادة (٥٩)

١- يحق للموظف أن يتقدم لإدارة الجمعية بتظلم خطي يتعلق بتقرير تقويم أدائه السنوي وكذلك التظلم من القرارات الصادرة بغرض الجزاءات التأديبية بحقه

٢- يحق للموظف التقدم لإدارة الجمعية بأية شكوى تتعلق بالعمل ومنها الإساءة الجسدية، الكلام البذيء، ترويج وإطلاق الشائعات، الاستخفاف بالموظفي وبأرائه، المضايقات اللفظية أو الكتابية ونحوها

المادة (٦٠)

تنتهي خدمات الموظف بالجمعية في الحالات التالية:-

١- الاستقالة

٢- عدم القدرة الصحية على أداء العمل

٣- الاستغناء عن خدماته لعدم الكفاءة الوظيفية

٤- الفصل من الخدمة بقرار تأديبي

٥- عدم تجديد عقد الموظف لعدم الحاجة إلى خدماته

٦- الانقطاع عن العمل دون عذر مقبول لمدة تزيد عن (١٥) يوم متصلة أو (٣٠) يوم متقطعة في السنة

٧- التقاعد

٨- الوفاة

٩- ما سبق ذكره في هذه المواد وله علاقة بانهاء خدمة الموظف



المادة (٦١) عند رغبة الموظف في الاستقالة من العمل قبل إنهاء عقده يجب عليه أن يقدم استقالة كتابية مع مهلة تحدد من الجمعية بما لا يقل عن (٣٠) يوما ولا يتجاوز (٩٠) يوما قبل تاريخ توقيفه عن العمل، ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بالقرار الصادر من الإداره بقبول استقالته

المادة (٦٢) تجري مقابلة شخصية مع كل موظف يستقيل من عمله أو يتقدم بطلب عدم تجديد عقده مع الجمعية وذلك لجمع نقاط الضعف المحتملة في أنظمة العمل المتتبعة بالجمعية والعمل على الاستفادة من هذه البيانات لتحسين السياسات أو الممارسات أو الأنظمة أو العمليات في المستقبل والمحافظة على الكوادر البشرية وتعزيز ولائهم.

المادة (٦٣) يتم إحالة الموظف للتقاعد وصرف جميع مستحقاته نظاما عند بلوغه (٦٠) سنة هجرية وإدارة الجمعية الحق في التمديد بعقد سنوي للموظف على أن لا يتجاوز عمره (٦٨) سنة هجرية حسب المادة (٧٤)

الفقرة (٤) من نظام العمل

المادة (٦٤) في حالة وفاة الموظف على بند الدوام الكامل يصرف لورثته جميع مستحقاته وراتب الشهر الذي توفي فيه كاملا كما تتحمّل الجمعية جميع نفقات دفن الموظف غير السعودي في المملكة أو نقل جثمانه وأفراد أسرته إلى بلده.

تصفية الحقوق:

المادة (٦٥) يصرف للموظف على بند الدوام الكامل جميع مستحقاته إذا امضى سنتين وظيفيتين من ضمنها إجازته السنوية ولا تدخل فيها الإجازات الاستثنائية،

إذا كان انتهاء العلاقة بسبب إنهاء العقد أو الاستغناء عن الموظف

١- نصف راتب عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وراتب شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويتحمّل الأجر الأخير أساسا لحساب المكافأة ويستحق المكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها بالعمل (حسب المادة ٨٤ من نظام العمل).

٢- راتب عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق راتب الإجازة عن السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.

٣- في حالة الاستقالة يستحق ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل عن سنتين متتاليتين ولا تزيد عن خمس سنوات ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته عن خمس سنوات متتالية ولم تبلغ العشر سنوات ويستحقها كاملة إذا بلغت مدة الخدمة عشر سنوات فأكثر حسب المادة (٨٥) من مكتب العمل.

٤- تذكرة سفر ذهاب فقط لغير السعوديين على الدرجة السياحية وقت سفره للموظف وزوجته وأثنان من الأولاد إذا قضى سنتين وظيفيتين.

إخلاء طرف:

المادة (٦٦) يمنح الموظف خطاب إخلاء طرف بعد تسليمه لجميع العهد التي بحوزته والتأكد من تصفية جميع حساباته المالية (قروض - أجار - سكن - أقساط) سواءً للجمعية أو لدى الجهات الأخرى.

شهادة خدمة:

المادة (٦٧) يحق للموظف طلب شهادة يوضح فيها تاريخ التحاقه بالجمعية وتاريخ انتهاء علاقته بالجمعية ومهنته ومقدار الراتب الأخير.

أحكام ختامية :

المادة (٦٨) تتم مراجعة وتحديث هذا النظام بشكل سنوي أو كل ما دعت الحاجة إلى ذلك بموجب فريق عمل يتم تشكيله من إدارة الجمعية.

المادة (٦٩) يوضع هذا النظام على الموقع الإلكتروني للجمعية ويعمم بذلك على جميع الموظفين للاطلاع عليه.



وعلى ذلك تم اعتماد مجلس الادارة

ملاحظات	التوقيع	الصفة	الاسم رباعي	م
		رئيس	حمد زيد السرحاني	١
		نائب رئيس	حاكم محمد السرحاني	٢
		امين الصندوق	علي عتيق مسعد	٣
		عضو	علي بشير سليمان	٤
		عضو	عبد الله محمد حمد السرحاني	٥
		عضو	فائز عوض دبي	٦
		عضو	مدالله عائد السحيمي	٧