

دليل الإجراءات المالية والإدارية (الموارد البشرية)

الفصل الأول

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية أينما وردت في هذا النظام - المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك

الجمعية : جمعية ذو للمسرح والفنون الأدائية

نظام العمل : يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م) 51 / في 1426 هـ .

الموظف : كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر

العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها

العمل الجزئي : العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى الجمعية لساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة في الجمعية ، سواء كان هذا الموظف يؤدي ساعات عمله يوميًا أو بعض أيام الأسبوع .

الأجر : (الأجر الفعلي) (الراتب الأساسي بالإضافة إلى البدلات الثابتة)

الشهر : ثلاثون يومًا ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل

اللائحة : اللائحة التنفيذية لهذا النظام .

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع الموظفين بالجمعية منتدبين، مثبطين ، مؤقتين ، عمالة يومية ، متطوعين .

كما تسري أحكام نظام العمل والعمال ولائحته التنفيذية فيما لم يرد به نص خاص في هذه اللائحة.

تعتبر القرارات الصادرة من مجلس إدارة الجمعية مكمله لهذه اللائحة .

في جميع الأحوال التي تتعلق بالصرف سواء من تحديد الأجر أو العريقات أو العلاوات أو الأجر الإضافي أو الانتدابات أو المكافآت ، يتم الصرف وفقا لما تسمح به موارد الجمعية

تحدد إدارة الموارد البشرية أنواع الوظائف ومسئولياتها والشروط الواجب توافرها في شاغلها واختصاصات الموظفين شاغلين لهذه الوظائف كما هو مبين في بطاقات الوصف الوظيفي ، كما يحدد نظاما للمرتبات والعلاوات والعريقات .

يتم تنظيم العمل طبقا للهيكل التنظيمي للوظائف بالجمعية والذي يتضمن ترتيب وظائف الجمعية في حدود مستويات جدول الأجور

وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها ، ولمجلس إدارة الجمعية أن يعيد النظر في الهيكل التنظيمي كلما اقتضى الأمر ذلك

يبطل كل شرط ، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام ، أثناء سريان عقد العمل ، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل . حسب المادة الثامنة من نظام العمل والعمال
يتم وضع لائحة الجزاءات في أماكن مطروقة ومعلنة للجميع وكذلك نسخة من نظام الجمعية .

التوظيف والعقود

شروط التوظيف

وجود وظيفة شاغرة ذات وصف وظيفي.

الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام (جريدة - إعلان داخلي - صندوق الموارد البشرية أو أي مصدر إعلامي).

الأولوية للسعوديين.

استيفاء المتقدم للشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة.

اجتياز الاختبار والمقابلة الشخصية.

للجنة التوظيف حق التوصية بالإعفاء من بعض الشروط.

يتم تعيين الموظفين وفقاً لسلم الموظفين وذلك حسب المؤهلات والخبرات وما توصي به لجنة التوظيف.

عند وجود خبرة سابقة في نفس مجال الوظيفة أكثر من ١٠ سنوات، تُحسب أول ٥ سنوات بمرتبة تلي المرتبة المستحقة بالمؤهل، وتطرح من كامل سنين خبرته وتقسم الباقي على ٣. في حالة الخبرة ١٠ سنوات فأقل تُحسب كل ٣ سنوات بدرجة.

بالنسبة للعاملين الحاليين بالجمعية أو من سبق له العمل بعقود مؤقتة أو تطوعية أو متعاون تُحسب الخبرة بحد أعلى ١٠ سنوات، وتُعامل سنين عدا ذلك كل ٣ سنوات بدرجة.

يتم تعيين الموظف تحت الاختبار لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر وراتب يعادل نصف راتب الدرجة المستحقة، ويحق لمدير الجمعية الاستثناء من شرط الراتب، على أن يقدم رئيسه المباشر تقريراً إلى مدير عام الجمعية يتضمن الجوانب التالية:

مدى استعداد الموظف للعمل ومدى كفاءته.

مدى احترام الموظف لمواعيد العمل.

علاقة الموظف بالموظفين معه.

الرقم:.....
التاريخ:...../...../.....
المشروعات:.....



جمعية ذو للمسرح
والفنون الأدائية
ترخيص رقم ٥٢٧٦

مدى تنفيذ الموظف لما يتطلب منه من واجبات.
التقدير العام (ممتاز - جيد جدًا - جيد - مقبول - ضعيف).
إذا انقضت المدة المشار إليها دون صدور قرار بفصله، اعتبر العامل مثبتًا.
تعتبر مدة الاختبار ضمن خدمة الموظف.
يُنشأ لكل عامل ملف خاص يحتوي على:
شهادة المؤهل.
صورة من بطاقته الشخصية.
برنت من الأحوال.
بالإضافة إلى أي مستندات أخرى سبق الإشارة إليها كمسوغات للتعيين.
تعتبر كل هذه المستندات أساسية لتوثيق حالة الموظف وضمان حقوقه وواجباته تجاه الجمعية.
كما تحدد اللوائح والأحكام التي تنظم علاقة التوظيف بين الموظف والجمعية، بما في ذلك شروط
التعيين، التقييم، والترقية

نظام التعيين بمكافأة

- يجوز تعيين عاملين بمكافأة للقيام بأعمال تتطلب مهارة أو تخصصات معينة متوفرة أو 1.23 للقيام بعمل غير مستديم.
- يكون التوظيف بمكافأة بطريق التعاقد وذلك في حدود ما تسمح به ميزانية الجمعية 2.24.
- يكون عمل الموظف بمكافأة لوظيفة تحدد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم 3.25 توافرها فيمن يشغلها.
- تسري على العمل بمكافأة كافة القواعد المطبقة على الموظفين بالجمعية والواردة بلائحة 4.26 شؤون الموظفين.
- تحدد قيمة المكافأة حسب ما يلي 5.27:

نوع العقد (عقد سنوي - عقد ينتهي بانتهاء مهمة) -

- نوع الدوام (كامل - جزئي)

٦,٢٨ يحدد عقد التوظيف بمكافأة كل سنة (تمدد حسب نوع العمل).

٧,٢٩ لا يستحق الموظف من هذه الفئة أي مستحقات أخرى سوى قيمة المكافأة في العقد.

٨,٣٠ لا تطبق عليه لائحة سلم الرواتب الخاص بالموظفين.

٩,٣١ يندرج الموظفون غير المسجلين في نظام التأمينات والعمالة الأجنبية الذين ليسوا على كفالة الجمعية تحت عقد بمكافأة وينطبق عليهم ما ذكر في المواد (٢٨-٢٩-٢٧).

العقد:

١,٣٢ ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه يعد العقد مجدداً لمدة غير محدودة.

٢,٣٣ إذا تضمن العقد محدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة فإن العقد يتجدد للمدة المتفق عليها. فإن تعدد التجديد مرتين متتاليتين أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد ثلاث سنوات، أيهما أقل، واستمر الطرفان في تنفيذه، تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة.

٣,٣٤ إذا كان العقد غير محدد، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً.

٤,٣٥ في جميع الحالات التي يتجدد فيها العقد لمدة محددة، تعد المدة التي يتجدد فيها العقد امتداداً للمدة الأصلية في تحديد حقوق الموظف التي تدخل مدة الخدمة في حسابها.

٥,٣٦ ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

- إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

- إذا انتهت المدة المحددة في العقد ما لم يكن العقد قد جدد صراحة وفق نظام العمل فيستمر إلى أجله.

- القوة القاهرة التي لا يستطيع معها العامل إكمال العقد.

- في حالة طلب العامل إجازة بدون راتب لمدة أكثر من ٤٥ يوماً متتالية.

الفصل الثالث

مواعيد العمل :

تحدد مواعيد العمل بقرار من مجلس إدارة الجمعية والمدير المسؤول تنظيم ساعات العمل طبقاً لمقتضيات وضروريات العمل ، ولا يجوز تشغيل الموظف لأكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد .

يجوز كذلك تكليف الموظف بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية إذا اقتضت حاجة العمل وله في هذه الحالة الحق في أجر إضافي وذلك حسب ما تنص عليه المادة 107 من نظام العمل والعمال .

الفصل الرابع

الإجازة :

37. تكون أيام العمل الرسمية من يوم السبت إلى يوم الخميس أما العطل الرسمية فهي كما يلي :
- العطلة الأسبوعية : يوم الجمعة من كل أسبوع .
 - عطلة الأعياد : وهي عطلة عيد الفطر وتبدأ من اليوم الخامس والعشرين من شهر رمضان وتنتهي بنهاية اليوم الخامس من شهر شوال ، وعطلة عيد الأضحى وتبدأ من اليوم الخامس من شهر ذي الحجة وتنتهي بنهاية اليوم الخامس عشر من الشهر نفسه .
 - عطلة اليوم الوطني : اليوم (الأول) من الميزان مطلع السنة الهجرية الشمسية الموافق 23 سبتمبر من السنة الميلادية ، فإذا وافق اليوم الوطني يوم السبت فيعوض عنه بيوم الأحد الذي بعده وإذا وافق يوم الجمعة فيعوض عنه بيوم الخميس الذي قبله وفيما عدا ذلك لا يعوض الموظف عن عطلة اليوم الوطني إذا وافقت عطلة رسمية أخرى .
 - عطلة يوم التأسيس وبوفاق ٢٢ فبراير من السنة الميلادية

الرقم:.....
التاريخ:...../...../.....
المشروعات:.....



جمعية ذو للمسرح
والفنون الأدائية
ترخيص رقم ٥٢٧٦

38. إذا وافق يوم عمل واحد بين عطلتين رسميتين يكون هذا اليوم عطلة رسمية .

39. لا يجوز تمديد الإجازة أكثر من مرة واحدة كما أن العطلة الأسبوعية لا تعتبر فاصلاً بين إجازتين ،

فإذا منح الموظف إجازة عادية لمدة خمسة أيام تبدأ من يوم الأحد وتنتهي يوم الخميس فإنه يجوز تمديد

هذه الإجازة لمرة واحدة فقط تبدأ من يوم الجمعة وهو اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الإجازة ، وفي

هذه الحالة لا يجوز تمديدتها مرة أخرى ، أما إذا رغب الموظف منحه إجازة جديدة فلا يعتبر تمديدًا

للإجازة

السابقة ولكن لا بد أن يباشر عمله قبل منحه إجازة جديدة ولا ينطبق ذلك على من انتهت إجازته العادية مع بداية عطلة أحد العيدين ورغب

في تمديدتها حيث يمكن منحه إجازة أخرى بعد انتهاء عطلة العيد مباشرة دون الحاجة إلى مباشرته .
40. يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها ، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك

الإجازة الاضطرارية:

41. الإجازة الاضطرارية هي التي تكون لأسباب عارضة لا يستطيع الموظف معها إبلاغ رؤسائه مقدماً للترخيص له بإجازة .

42. يستحق الموظف إجازة اضطرارية لمدة 5 أيام في السنة لأسباب طارئة يتعذر معها الحصول على

إجازة أخرى ، وأن يقدم طلب الإجازة الاضطرارية يوم مباشرته وإلا اعتبر غياب بدون إذن .

الإجازة الاعتيادية :

43. يستحق الموظف عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن 30 يوماً ، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً .

44. يجب أن يتمتع الموظف بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز الزول عنها ، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء

خدمته، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفق المقتضيات العمل ، أو يمنحها بالتناوب
لكي يؤمن سير عمله ، وعليه إشعار الموظف بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كاف لا يقل عن
ثلاثين يوما .

45. للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياما منها إلى السنة التالية .
46. لصاحب العمل حق تأجيل إجازة الموظف بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك
لمدة لا تزيد على تسعين يوما ، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة
الموظف كتابة ، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة .
47. للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك
بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما
قضاه منها في العمل .
48. لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة .

الإجازة الاستثنائية :

49. للعامل الحق في إجازة بأجر لمدة
يوم واحد في حالة ولادة مولود له . 50.
- ثلاثة أيام لمناسبة زواجه .
51. ثلاثة أيام في حالة وفاة زوجة أو أحد أصوله أو فروعه . ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة
للحالات المشار إليها .

إجازة الامتحانات :

52. للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان ولصاحب العمل أن يطلب من الموظف تقديم الوثائق

المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان . وعلى الموظف أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على

الأقل ويحرم الموظف من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية

الإجازات المرضية :

53. للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى ، وبثلاثة أرباع الأجر عن

الستين يوماً التالية ، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة ، سواء أكانت هذه

الإجازات متصلة أم متقطعة ويقصد بالسنة الواحدة : السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية .

54. للمرأة الموظفة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع ،

والأسابيع الستة اللاحقة له ، بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية ويحظر تشغيل المرأة خلال

الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع .

55. يحق للمرأة الموظفة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة

أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة

الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات

العمل الفعلية، ولا يعرب عليها تخفيض الأجر .

56. لا يجوز لصاحب العمل فصل الموظفة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع .

57. لا يجوز لصاحب العمل فصل الموظفة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع ، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة ، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً ، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة

والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة .

58. يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى الجمعية،

والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة ، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد

استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية ،

إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر .

59. للمرأة الموظفة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة .

مركز التدريب :

60. لإدارة الجمعية الحق في تنظيم الإجازات الخاصة بمراكز التدريب التابعة للجمعية الخيرية حسب ما تراه مناسب لتسيير العمل .

الفصل الخامس

الرواتب والبدايات والحوافز :

61. يجب الالتزام عند تحديد مرتبات الموظفين وعلاواتهم وترقياتهم سماح الموارد المالية وفي حدود لائحة المرتبات الخاصة بالجمعية .

62. يعتبر سلم الرواتب المقرر من مجلس إدارة الجمعية هو المحدد للأجور .

63. في حالة العمل خارج الدوام الرسمي يحتسب للعامل خارج دوام باجراً أضافي أي عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضاعفاً إليه 50% من أجره الأساسي .

64. تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية .

65. يمنح الموظف غير السعودي تذكرة طائرة للسفر بالدرجة السياحية أو المخفضة ذهاباً وإياباً مرة كل عام

للسفر إلى نقطة تعاقدته لقضاء الإجازة السنوية ، وكذلك عند انتهاء علاقته بالجمعية ومغادرته النهائية

66. يسقط حق الموظف في تذاكر الإجازة السنوية في حال عدم استخدامها في نفس السنة .

الانتداب :

بدل الانتداب : إي عمل يخص الجمعية يبعد أكثر من 100 كلم عن مقر الجمعية ، ما عداه يعامل بنظام العمل الإضافي .

67. يتم الانتداب بقرار من مدير عام الجمعية .

68. يوضح في قرار الانتداب طبيعة المهمة وتاريخ بدئها وانتهاءها على أن تكون مدة

الانتداب هي مدة العمل الفعلي 69. يصرف بدل الانتداب مقابل مصاريف السكن والتنقلات

والطعام ، وتقوم الجمعية بتأمين قيمة التذاكر ذهاباً وإياباً .

السلفة :

للجمعية إذا سمحت مواردها المالية تفعيل بند السلف حسب الضوابط التالية :

70. إتمام

الموظف سنتان

على رأس العمل

71. أن لا تتجاوز

السلفة مجموع

رواتب شهرين .

72. تقديم طلب

من طالب السلفة .

73. الموافقة على استخراج السلفة .

74. يتم خصم ما مقداره 10 % من السلفة من راتبه الشهري (أو حسب ما تراه إدارة الجمعية)

75. في حالة كانت مدة الموظف أقل من 4 سنوات يتم تأمين كفيل غارم .

العلاوات :

76. يمنح الموظف في بداية كل عام ميلادي

علاوة سنوية حسب سلم الرواتب . 77. لا تمنح

العلاوة السنوية للموظفين الخاضعين لفترة التجربة

78. تمنح العلاوة حسب التقييم السنوي .

الترقيات :

79. يتم ترقية الموظف بعد آخر درجة في السلم إلى المرتبة التي تليها على الدرجة السادسة وفقاً للسلم الوظيفي

المرفق وذلك بعد موافقة إدارة الجمعية .

80. توفر الشروط المطلوبة في المرشح للترقية لشغل الوظيفة الشاغرة

81 أن يكون الموظف قد مضى عليه 5 سنوات على الأقل في المرتبة التي هو عليها ،

ولمجلس الإدارة حق استثناء . 82. إلا يقل تقدير المرشح للترقية في تقييم الأداء

السنوي عن (جيد جداً) .

83. يثبت عند العرقية إلى المرتبة التي تلي مرتبته الوظيفية بحيث يكون راتبه بعد العرقية لا يقل عن راتبه قبل العرقية .

عند تحسن الدرجة العلمية

84. في حالة تحسين الموظف لدرجته العلمية يتم إضافة علاوة بعدد فرق سنوات الدرجة العلمية الحالية عن

السابقة وتضرب في علاوة مرتبة مؤهله السابق للموظف وتضاف إلى راتبه الحالي ومن ثم يتم ترفيقه على

المرتبة المستحقة حسب درجته العلمية الحاصل عليها بحيث أن يكون راتبه في ترفيقه يساوي أو يزيد عن راتبه

السابق .

الحوافز :

85. يجوز لمجلس الإدارة منح الموظف علاوة تشجيعية او ترقية بمراعاة ما يلي :

- أن يكون الموظف قد حقق مرتبة ممتازة عن الموظفين الآخرين .
- أن يكون الموظف قد حقق رفع في مستوى الأداء والإنتاجية .

86. يمنح الموظف مقعد سنوي له أو لأحد عائلته في مراكز التدريب الخاصة بالجمعية .

مكافأة رمضان :

87. تصرف مكافأة رمضان بما تسمح به موارد الجمعية .

88. قيمة المكافأة 1000 ريال تصرف لجميع الموظفين

بنهاية الدوام الرسمي للجمعية . 89. تصرف مكافأة

1000 ريال إضافية للموظفين المرابطين إلى نهاية

رمضان .

الفصل السادس

تقارير الأداء :

90. يخضع لنظام التقارير السنوية جميع الموظفين بالجمعية ، وتقدم هذه التقارير في نهاية كل سنة هجرية في شهر ذي الحجة من كل عام ،

ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بتقديرات (ممتاز - جيد جدًا - جيد - مرضي - غير

مرضي) ويكون إعداد هذه التقارير وفقا للإجراءات التي يحددها مجلس الإدارة .

91. يحرم الموظف المقدم عنه تقرير سنوي واحد بدرجة غير مرضي أو تقريران متتاليان بدرجة مرضي من العلاوة الدورية .

92. الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بتقدير غير مرضي يحال لمجلس الإدارة للنظر في اقتراح فصله من الخدمة .

93. إذا تبين من فحص حالته أنه أكثر ملائمة للقيام بوظيفة أخرى قرر نقله إليها وإذا تبين أنه غير صالح للعمل

في أي وظيفة قرر فصله من الخدمة مع اتخاذ الإجراءات المنظمةة لذلك .

94. يجب إخطار الموظفين الذين يرى رؤساؤهم أن مستوى أدائهم ضعيفا بأوجه القصور في هذا الأداء طبقا

للتقارير الدورية أولا بأول وللعامل أن يتظلم من هذا التقرير في خلال ستين يوما من تاريخ علمه .

الفصل السابع

واجبات الموظف والعقوبات :

يجب على الموظف مراعاة الآتي:

95. أداء الواجبات المنوط بها والمكتوبة في الوصف الوظيفي المرفق بالعقد بدقة وأمانة . 96. أن ينجز الأعمال في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص الحريص . 97. أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز صالحه في الوقت المناسب .
98. المحافظة على مواعيد العمل وإتباع الإجراءات التي تحددها الجمعية في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد.
99. المحافظة على كرامة الوظيفة بالمسلك اللائق بها .
100. المحافظة على أموال وممتلكات الجمعية .
101. أن يتعاون مع الزملاء في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وأن يحترم رؤساء وزملاءه في العمل .
102. أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة الجمعية وأمنها .

العقوبات :

103. تكون العقوبات في حدود لائحة الجزاءات الخاصة بالجمعية .

104. العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف :

- الإنذار .

- الغرامة .
 - الإيقاف عن العمل (لا تتجاوز 5 أيام) .
 - الحرمان من العلاوة الدورية .
 - تأجيل الرقبة .
 - الفصل من الخدمة .
105. لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف فيما عدا لفت النظر إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه والتحقيق معه في ذلك وسماع دفاعه يدون
- كل ذلك في محضر خاص يودع في ملف العمل ولا يجوز وقفة عن العمل أثناء التحقيق إلا إذا كان التحقيق بسبب ما نسب إليه من ارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل ويكون الإيقاف بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من ينيبه وفي حالة عدم تقديم الموظف للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب إعادته للعمل .
106. يكون لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة وتاريخ وقوعها ومقدار العقوبة وتحفظ بملفه الخاص .
107. يفصل الموظف دون سابق إعلان ودون مكافأة ودون تعويض في الحالات الآتية :

- إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توجيهات مزورة .
- إذا كان معينا تحت الاختبار وثبت عدم صلاحيته .
- إذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمؤسسة .
- إذا لم يراعي التعليمات اللازم إتباعها لسلامة الموظفين أو مكان العمل رغم إنذاره كتابة على أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة بأماكن ظاهرة .

- إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة في الثانية .
 - إذا لم يقيم الموظف بتأدية العزائم وظيفته الجوهرية المعتربة على عقد العمل .
 - إذا أفشى أسرار خاصة بالجمعية .
 - إذا حكم عليه نهائياً في جنحة أو جناية ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .
 - إذا وقع من الموظف اعتداء على المدير المسؤول وكذا إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء أو بسبب العمل.
 - إذا تسبب في عمله في أي إتلاف أو فقد أشياء من الممتلكات الخاصة بالجمعية .
108. يكون توقيع الجزاءات المنصوص عليها على الموظفين من اختصاص المدير العام فيما عدا الفصل من الخدمة فيصدر بقرار من مجلس الإدارة بناء على عرض المدير العام وبعد اتخاذ الإجراءات القانونية المقررة بقانون العمل .

109. يكون التظلم من توقيع الجزاءات إلى مجلس الإدارة الذي يبت في أول اجتماع له في المظلمة عليه .

110. إذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل

الفصل الثامن

إنهاء الخدمة :

تستحق مكافأة نهاية الخدمة لكل الموظفين ماعدا الحالات التي تنطبق عليهم لائحة العقوبات في المادة

99 والمادة 80 من نظام العمل والعمال .

111. تحسب نهاية الخدمة باعتبار الأجر الفعلي للعامل (الأجر الأساسي + البدلات الثابتة) أو حسب ما ينص عليه عقد العمل.



112. تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن

كل سنة من السنوات التالية ، ويتخذ الأجر الأخير أساسا لحساب المكافأة ، ويستحق الموظف

مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

113. إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة الموظف يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل

مدتها عن سنتين متتاليتين ، ولا تزيد على خمس سنوات ، ويستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس

سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر .

114. تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك الموظف العمل نتيجة لقوة القاهرة خارجة عن إرادته كما تستحقها

الموظفة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.

115. تصرف مستحقات الموظف بعد انتهاء خدمته خلال 15 يوم على الأكثر مع حسم أي مبالغ مستحقة.

الفصل التاسع

التدريب :

116. تسعى الجمعية إلى رفع قدرات الموظفين بها وإكسابهم المعارف والمهارات التي من شأنها تحسين الأداء

وإنجاح العمل وستعمل الجمعية على توفير فرص التدريب للعاملين بها على أن:

أ- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لجميع الموظفين بالجمعية وكذا أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعين من

خلال استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية يقوم بملئها كلا من الموظف ورئيسه المباشر.

ب- يتم تحليل الاستمارة للتعرف على

احتياجات كل فرد من الموظفين. ت- يحدد

نوع التدريب المطلوب.



والاتصال بها للتنسيق معها. ج- وضع خطة

تدريبية توضح :

- المتدرب .
- موضوع التدريب .
- مكان التدريب .

117. يقوم المتدرب حين العودة من التدريب بكتابة تقرير عن الدورة التدريبية ويسلم نسخة من المادة العلمية

، كما يقوم بإعداد خطة يوضح فيها كيف يستغل ما اكتسبه من مهارات في تطوير أدائه ، وما هو

المطلوب من الجمعية لتساعده على ذلك.

118. يتم ترشيح المتدرب للدورات التدريبية على حسب احتياج المتدرب، دون تمييز بين الذكور والإناث.

119. وتقوم الجمعية بعمل دورات تدريبية للعاملين خاصة الجدد منهم خلال الستة أشهر الأولى لعملهم للتعرف

على الجمعية وأهدافها ورسالتها ورؤيتها ولوائحها، وكذلك تدريبهم على استخدام دليل السياسات

والإجراءات كل في مجال تخصصه .

الفصل العاشر

بطاقات الوصف الوظيفي :

120. تعد بطاقة للتوصيف الوظيفي خاصة بكل وظيفة على حدة وذلك في ضوء :

- الغرض من الوظيفة.
- واجبات ومسئوليات الوظيفة.
- المسؤوليات الإشرافية.
- المؤهلات والخبرات المطلوبة.
- مستويات الاتصال.

توزيع المراتب حسب المؤهل ونوع الوظيفة

توزيع راتب السعوديين										
المرتبة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
المؤهل	بدون مؤهل	ابتدائي + متوسط	ثانوي	دبلوم	جامعي	جامعي + خبرة 3 سنوات + رؤساء الأقسام	ترشيح عن طريق مجلس الإدارة			
توزيع الدرجات حسب الشهادات التدريبية والدرجات العلمية م=مرتبه : د درجة										
بعد الثانوي	دبلوم سنه	دبلوم سنتان	دبلوم عالي (3 سنوات)	بعد الجامعة						
كل 6 أشهر	م : 5 د : 1	م : 5 د : 2	م : 5 د : 4	1- الدبلوم المتخصص (موارد بشرية- موارد مالية- إدارة أعمال- محاسبه) كل سنه بدرجتين . 2- الدبلوم العام كل سنه بدرجة .						
تعادل										
درجة										

قرارات مجلس الإدارة مكتملة لهذه اللائحة وهي قابلة للتحديث والأولوية لقرارات المجلس وله حق الاستثناء.

تم اعتماد هذه اللائحة في محضر اجتماع مجلس الإدارة رقم (٦) وتاريخ ١٦/٣/١٤٤٦ هـ وتحل هذه اللائحة محل جميع لوائح الموارد البشرية الموضوعه سابقا.

