

لائحة الموارد البشرية

جمعية الأمل لمكافحة السرطان
بالقطيف



أكتوبر 2024م

الفصل الأول : أحكام عامة

النقطة (1 - 1) :	وضعت أحكام هذا النظام بما يتوافق مع نظام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
النقطة (1 - 2) :	يهدف هذا النظام إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية وموظفيه بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة الطرفين ولن يكون الجميع على بينة من أمره عالماً بما له وما عليه.
النقطة (1 - 3) :	تسري أحكام هذا النظام على جميع العاملين بالجمعية سواءً كانوا موظفين متعاقدين (الدائم الكلي والجزئي) أو من يأخذ حكمهم ، وأيضاً المتطوعين فيما يشتملهم من بنود هذا النظام.
النقطة (1 - 4) :	يعتبر هذا النظام متمماً لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للموظف الواردة في العقد.
النقطة (1 - 5) :	لإدارة الجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذا النظام كلما دعت الحاجة لذلك ، ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة الجمعية.
النقطة (1 - 6) :	تطلع الجمعية الموظف عند التعاقد على أحكام هذا النظام وينص على ذلك في عقد العمل ، ولا تتحمل الجمعية أي مسؤولية أو نتيجة لإهمال الموظف أو تقصيره في قراءة وعمرفة هذا النظام.
النقطة (1 - 7) :	تحسب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام أو عقود العمل بالتقسيم الميلادي .
النقطة (1 - 8) :	يصدر مدير الجمعية القرارات التنفيذية لهذا النظام بما لا يتعارض مع أحكامه.
النقطة (1 - 9) :	يتم الرجوع إلى نظام العمل في المملكة العربية السعودية فيما لم يرد فيه نص في هذا النظام .
النقطة (1 - 10) :	يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذا النظام المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي :
الجمعية	الجمعية- جمعية الأمل لمكافحة السرطان بالقطيف
إدارة الجمعية	رئيس الجمعية أو (نائبه)
لجنة الوظائف	هي اللجنة المختارة من مجلس إدارة الجمعية للقيام بمهام الوظائف والتوظيف.
الموظف	هو كل من يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها - سواءً داخل مبني الجمعية أو خارجه - مقابل أجر مادي أيًّا كانت التسمية التي تطلق عليه.
المتطوع	هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة المنشأة وتحت إدارتها أو إشرافها تطوعاً وبدون مقابل مالي أو عيني
الراتب	هو كل ما يعطى للموظف كنقد مقابل عمله شاملاً البدلات بموجب عقد عمل مكتوب مهما كان نوع هذا الأجر.
الراتب الأساسي أو أصل الراتب	هو ما يعطى للموظف كنقد مقابل عمله بدون بدلات ، ويحدد له مرتبة ودرجة في سلم الرواتب.
سلم الرواتب	هو جدول بالراتب الأساسي المعتمدة في الجمعية شاملاً لجميع المسميات الوظيفية المعتمدة بالجمعية ، وموزعة حسب المراتب والدرجات.
المربوط الأول	هو الراتب الأساسي في أول درجة وأول مرتبة مستحقة للمسمي الوظيفي في درجات ومراتب سلم الرواتب.
العلاوة	هي زيادة سنوية على الراتب الذي يحصل عليه الموظف بشكل سنوي وفق سلم الرواتب
عقد العمل	هو كل اتفاق محدد المدة أو غير محدد المدة أو عمل معين يبرم بين الجمعية والعامل يتعهد فيه الأخير بأن يعمل في خدمة الجمعية وفقاً لأحكام وشروط العقد ولائحة تنظيم العمل تحت إدارتها وإشرافها مقابل الأجر المتفق عليه.

المادة (1 - 11) :

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 حالة استعمال الجمعية للغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد دوماً.

الفصل الثاني : الوظائف

السميات الوظيفية المعتمدة بالجمعية هي :

المادة (2 - 1) :

التصنيف	السمى الوظيفي	التوضيح
وظائف إدارية	مدير	مدير الجمعية / مدير إدارة
	نائب مدير	نائب مدير الجمعية / نائب مدير إدارة
	رئيس قسم	رئيس قسم إداري بالجمعية
وظائف إشرافية	نائب رئيس قسم	نائب رئيس قسم إداري بالجمعية
	رئيس قسم الموارد المالية	
	مسؤول تسويق	سوق مشاريع الجمعية / مندوب مبيعات / موظف مبيعات
	مسؤول استثمار	
وظائف تخصصية	مسؤول استقطاعات	
	مسؤول علاقات	
وظائف عامة	محاسب	
	اعلام	(المصمم / المنتج / المحرر) (فني تسجيل وتوثيق صوتي ومرئي).
	باحث اجتماعى	
وظائف خدمة	سكرتير / مدخل بيانات	سكرتير / مدخل بيانات
	موظفي إداري	مدخل بيانات
	أمين مستودع	
	موظفي ميداني	جميع الموظفين الميدانيين
وظائف خدمة	تسويق	
	مأمور خدمات (1)	موظف الاستقبال / مراسل / سائق / مراقب
	مأمور خدمات (2)	حارس / عامل / فرئاش

المادة (2 - 2) :

الرقم الوظيفي : وهو الرقم الخاص بالوظيفة ، وتكون متسلسلة حسب تواريХ اعتمادها مكونة من رقمين تبدأ برقم 01

الرقم الوظيفي	مسمى الوظيفة
	المدير التنفيذي
	السكرتير
	مدير الخدمة الاجتماعية
	الباحث الاجتماعي
	الباحث المكتبي
	مدير الإدارة المالية
	المحاسب
	أمين الصندوق
	أمين المستودع
	مدير الشؤون الإدارية
	مدخل بيانات
	مراسل
	معقب
	الأرشيف
	مدير الدارئة الإعلامية
	منتج
	مصمم

		محرر
		باحث اجتماعي 1
		باحث اجتماعي 2
		مدير المشاريع
		السكرتير 1

الفصل الثالث : التوظيف والعقود

عند حاجة أي قسم من أقسام الجمعية لفتح وظيفة جديدة ، يقوم رئيس القسم بتبنته النموذج المعد لذلك (نموذج رقم 1) - راجع جزء النماذج في آخر هذا النظام- لمدير الموارد البشرية لعرضها على لجنة الوظائف وإنهاء باقي الإجراءات الإدارية.

المادة (1 - 3) :

لللجنة التوظيف الحق في قبول أو رفض أي وظيفة جديدة يطلبها أي قسم من أقسام الجمعية بعد دراسة الحاجة الفعلية لهذه الوظيفة ومدى تأثيرها في إنجاح العمل.

المادة (2 - 3) :

يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالجمعية في (نموذج رقم 3) ويحدد فيها مؤهلات ومميزات الوظيفة وشروط القبول.

المادة (3 - 3) :

تقوم إدارة الموارد البشرية بدراسة أوراق المتقدمين على الوظائف الشاغرة وإكمال الترتيبات لاختيار الموظف المناسب وتعتميد شؤون الموظفين بإكمال الترتيبات لمقابلة الشخصية فيما بعد.

المادة (4 - 3) :

- يشترط لقبول التوظيف والعمل بالجمعية أن يكون المتقدم للعمل مستوفياً للشروط العامة التالية :
- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
 - الأمانة وحسن الخلق.
 - القدرة على العمل في فريق واحد وحسن التصرف والتعامل مع الآخرين.
 - المؤهلات العلمية أو الخبرات العملية المطلوبة للوظيفة.
 - أن يكون لائقاً طبياً للوظيفة المرشح للتعيين عليها.
 - اجتياز الاختبارات أو المقابلات الشخصية بنجاح.

المادة (5 - 3) :

ويجوز للمنشأة إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط عدا شرط اللياقة الطبية

المادة (6 - 3) : يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (26) ، (32) ، (33) من نظام العمل وأن يكون مصراً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي ، ولديه إقامة سارية المفعول .

المادة (7 - 3) :

- يجب على الموظف المتقدم للتوظيف بالجمعية أن يقدم إلى شؤون الموظفين المسوغات الآتية :
- تبعة استماراة البيانات الشخصية للموظف (نموذج رقم 4).
 - السيرة الذاتية .
 - صورة الهوية (بطاقة لل سعوديين والإقامة لغير السعوديين) .
 - صورة الشهادات العلمية والإدارية الحاصل عليها .
 - صورة مصدقة من المؤهلات العلمية والخبرات العملية ، أو إحضار الأصل للمطابقة.
 - عدد 2 صورة شمسية ملونة مقاس 3 × 4 سم.
 - تحفظ هذه المستندات في ملف خدمة الموظف.

تقوم بالمقابلة الشخصية للموظفين الجدد لجنة تشكل من ثلاثة أعضاء أو أكثر حسب الاحتياج : (المدير التنفيذي ، مدير المدير الموارد البشرية، رئيس القسم أو من ينوب عنه) أو ما تراه إدارة الجمعية.

المادة (8 - 3) :

لجنة المقابلة الشخصية هي الجهة المخولة بالتوصية بقبول أو رفض الموظف المتقدم على وظيفة شاغرة بعد إجراء المقابلة الشخصية والرفع بذلك لاعتماده من رئيس الجمعية ، وتنتمي هذه الخطوات بمتابعة مدير الموارد البشرية وفق (نموذج رقم 2) و(نموذج رقم 6).

المادة (9 - 3) :

يحرر عقد عمل لكل موظف يتم ترسيمه حسب الإجراءات المتبعة في ذلك.

المادة (10 - 3) :

يتم استخدام الموظف بموجب عقد عمل (نموذج رقم 7) يحرر من نسختين ويكون النص المكتوب باللغة العربية هو المعتمد دوماً ، وتسليم نسخة من العقد للموظف وتودع النسخة الأخرى في ملف

المادة (11 - 3) :

خدمته بعد توقيع الموظف بالموافقة على الشروط الواردة فيه ، ويجب أن يتضمن العقد بيانات بطبيعة العمل والشروط المتفق عليها وما إذا كان العقد محدد المدة أو لمدة غير محددة وساعات العمل وأية بيانات ضرورية أخرى.

المادة (12 - 3) :
لا يجوز للجمعية تكليف الموظف بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته إلا في حالات الضرورة وما تقتضيه مصلحة العمل ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

المادة (13 - 3) :
يعتبر الوصف الوظيفي للوظيفة وعقد العمل ومرافقاته المرجع الأساسي للمهام المطلوبة من الموظف عند الخلاف حول ذلك.

المادة (14 - 3) :
يعد قسم الموارد البشرية ملف خاص بكل موظف ويقوم بمتابعته ، وتحفظ فيه جميع البيانات والمعاملات الرسمية الخاصة بالموظفي : (البيانات الشخصية ، صور فوتوغرافية ، صورة الهوية ، صور الشهادات الحاصل عليها ، السيرة الذاتية ، تاريخ بدء العمل ، المسمى الوظيفي ، القسم ، الإجازات ، الاستئذانات ، الكشوفات الطبية ، الخطابات ، تقويم الأداء ، التقارير السنوية ، التنبيهات والإذارات ، والإجراءات الجزائية ... إلخ).

المادة (15 - 3) :
الفترة التجريبية للموظف الجديد ثلاثة أشهر عمل - (يُستثنى منها إجازات الأعياد) - يبدأ احتسابها من تاريخ التوظيف المعتمد في نموذج التوظيف (نموذج رقم 2) ، ولا يحق للموظف خلال هذه الفترة التمتع بمتطلبات الموظفين المرسمين إلى أن يتم الترسيم (بعد الفترة التجريبية).

المادة (16 - 3) :
يتم ترسيم الموظف الجديد بشكل رسمي أو الاستغناء عن خدماته أو تمديد الفترة التجريبية لفترة لا تزيد عن ثلاثة أشهر إضافية بعد الفترة التجريبية الأولى بناءً على توصية رئيس القسم مرفقة بتقديره للموظف عن الفترة التجريبية في (النموذج رقم 14) و موافقة الموظف الخطية.

المادة (17 - 3) :
للرئيس المباشر الحق في تقديم توصية لشئون الموظفين بقبول ترسيم الموظف قبل انتهاء الفترة التجريبية إذا ما رأى أهلية وكفاءة الموظف لشغل هذه الوظيفة، على أن لا تقل فترة التجربة عن شهر، وله عكس ذلك إذا رأى عدم أهليته ويرفق تقويم لأداء الموظف عن الفترة التجريبية وفق (نموذج رقم 14).

المادة (18 - 3) :
إذا ثبت للجمعية في أي وقت أن التوظيف تم نتيجة لانتهاك الموظف شخصية غير صحيحة أو نتيجة تقديميه بيانات أو مستندات غير صحيحة أو مزورة ، فإن للجمعية فسخ العقد دون حاجة لأي إشعار سابق ودون مكافأة أو تعويض ، وذلك في نطاق حكم المادة 83 من نظام مكتب العمل وللجمعية الحق في اتخاذ الإجراء القانوني المناسب حيال هذا الموظف.

المادة (19 - 3) :
يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (15) يوماً من تاريخ العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقداً معه من الخارج .

المادة (20 - 3) :
لجنة الوظائف هي الجهة المخولة بتحديد مقدار الراتب [الدرجة والمرتبة في سلم الرواتب] الذي يُصرف للموظف الجديد حسب المؤهلات والخبرات الحاصل عليها.

المادة (21 - 3) :
مكافأة الفترة التجريبية للموظف الجديد هي نسبة 70% من أصل الراتب المتوقع حصوله عليه بعد تحديد المرتبة والدرجة وفق المؤهلات والخبرات الملائمة للمسمي الوظيفي الذي تقدم إليه الموظف.

المادة (22 - 3) :
ترتبط أشهر صرف المكافأة بالفترة التجريبية والتي متطلبتها ثلاثة أشهر وأقلها شهر وأكثرها ستة أشهر.

المادة (3 - 23) :

في حالة حصول الموظف على تقييم ممتاز أو جيد جداً بعد الفترة التجريبية فإنه يحصل على فرق المكافأة مع أصل الراتب وهي نسبة 30% مضروبةً في عدد أشهر الفترة التجريبية تعطى للموظف مع أول راتب بعد الترسيم.

المادة (3 - 24) :

عند حصول الموظف الجديد على تقييم جيد أو أقل في تقييم أدائه للفترة التجريبية التي لا تتجاوز ثلاثة أشهر على مسمى وظيفي ما ، وثبتت من خلال التقييم قدرته على القيام بمهام وظيفة شاغرة أخرى فإنه يسough انتقاله من هذا المسمى إلى المسمى الوظيفي الآخر ويقع في فترة تجريبية أخرى لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، بحيث يكون إجمالي الفترتين ستة أشهر ، أما إذا قضى - ستة أشهر في الفترة التجريبية للوظيفة الأولى فلا يسough له التقدم على الوظيفة الأخرى ، إلا بصورة ابتدائية للوظيفة الأخرى.

المادة (3 - 25) :

يجوز للجمعية أن تتعاقد مع أي مؤسسة لتوفير مختصين أو فنيين أو عمال للعمل لديها في أعمال محددة، ويوقع عقد مع صاحب المؤسسة وفق الإجراءات النظامية الخاصة بهذا، ويتم صرف رواتب هؤلاء من قبل الجمعية بموجب العقد ولا تتحمل الجمعية أي مصاريف أخرى، ويمكن نقل كفالة أي عامل إذا كان مناسباً للعمل في الجمعية وفق الإجراءات النظامية.

الفصل الرابع : الدوام

المادة (4 - 1) :
أيام العمل الأسبوعية ستة أيام ، ويكون يوم الجمعة راحة أسبوعية رسمية براتب كامل لجميع الموظفين ، وللجمعية أن تستبدل يوم الجمعة بيوم آخر لبعض موظفيه متى دعت الحاجة لذلك، وذلك بعد الحصول على موافقة مدير الجمعية باستخدام (نموذج رقم 8) لتعديل الدوام، مع تمكينهم من أداء واجباتهم الدينية.

المادة (4 - 2) :
يجوز عمل فترات مناوبة بين الموظفين ليوم السبت ويوضع جدول مناوبات يتضمن بيان موعد دوام كل موظف وتاريخ الدوام.

المادة (4 - 3) :
يكون حضور الموظفين إلى أماكن العمل وانصرافهم منها في المواعيد المحددة في هذا النظام ، ولا يحق للموظف تغيير أوقات ساعات العمل ولو بشكل مؤقت دون اعتماد من رئيس القسم وموافقة إدارة الجمعية على ذلك وفق (نموذج رقم 8) ، ويسْتثنى من ذلك الوظائف المناطة بالإنجاز أو المهام والغير مرتبطة بوقت للحضور أو للانصراف.

المادة (4 - 4) :
يراعى في أوقات العمل بالجمعية ألا يعمل الموظف أكثر من خمس ساعات متتالية دونما فترة راحة .

المادة (4 - 5) :
أنواع الدوام بالجمعية (صباحية فقط، مسائية فقط، أو فترتين صباحية ومسائية) ويُحدد دوام كل وظيفة ضمن التصنيفات السابقة عند اعتمادها وذلك حسب الاحتياج على ألا تزيد لا تزيد ساعات العمل في الجمعية عن 8 ساعات يومية ماعدا يوم السبت يكون العمل لأربع ساعات فقط .

المادة (6 - 4) :
تحدد ساعات العمل في شهر رمضان المبارك حسب حاجة العمل ويصدر بذلك تعليم .

المادة (7 - 4) :
يتم اعتماد حضور وانصراف الموظف باستخدام نظام الحضور والانصراف المستخدم بالجمعية ، علماً بأن شهر العمل (يبدأ بتاريخ 20 من الشهر السابق وينتهي بتاريخ 19 من ذلك الشهر).

المادة (8 - 4) :
لا يلزم استخدام البصمة أو التوقيع في أيام العمل الخارجي (خارج مبني الجمعية) إذا تعدد معه الحضور للجمعية، وفي حالة وجود حالات دوام خاصة فلابد من اعتماد رئيس القسم وإشعار مدير الموارد البشرية بذلك.

المادة (9 - 4) :
ساعات العمل الميدانية يُقدر فيها رئيس القسم وقت العمل الخارجي "الميداني" للموظف وتكون بإشرافِ منه، ولا يُشترط لها استخدام البصمة أو التوقيع للحضور أو الانصراف إذا تعارضت أوقاتها مع أوقات الدخول أو الانصراف، ويُشترط توقيع رئيس القسم في نموذج الدوام أمام هذه الأيام لاعتمادها ك ساعات عمل لدى إدارة الموارد البشرية، قبل إغفال دوام ذلك الشهر.

المادة (10 - 4) :
يتغاضى عن الموظف الجديد نسيانه لاستخدام نظام الحضور والانصراف خلال الفترة التجريبية على أن لا تزيد عن أربع مرات خلال الشهر، حتى يعتاد على نظام الجمعية في دخول وانصراف الموظفين.

المادة (11 - 4) :
يتغاضى عن نسيان الموظف لاستخدام نظام الدوام في الدخول أو الخروج لمَّرة واحدة في الشهر ويدأ الجسم إذا تكرر النسيان لأكثر من ذلك.

المادة (12 - 4) :
استئذان الموظف يكون وفق نموذج الاستئذان (نموذج رقم 13) وباعتماد من رئيسه المباشر، ضمن إحدى الحالات التالية :

- التأخير في الحضور عن وقت الدوام.
- الانصراف قبل نهاية وقت الدوام.
- الخروج أثناء الدوام الرسمي.

المادة (4 - 13) :

يحق للموظف تعويض ساعات الاستئذان قبل إغفال دوام الشهر، وفي حال عدم التعويض يتم خصم ساعات الاستئذان بعد جمعها من رصيد الإجازة الاعتيادية للموظف.

الفصل الخامس : الرواتب

المادة (5 - 1) : يتشكل سلم الرواتب من ستة مراتب تشتمل كل مرتبة على خمسة عشر درجة،

المادة (5 - 2) : يتم تعيين الموظفين على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة، ويكون التعيين وفقاً للمرتبة المحددة للوظيفة ، ويمنح الموظف عند التعيين أول مربوط في المرتبة المعين عليها طبقاً لسلم الرواتب المعتمد ما لم يتفق في عقد العمل على أجر أكبر ، أو ترى لجنة التوظيف أهليته لأن يكون على درجات متقدمة في المرتبة التي يستحقها (انظر سلم الرواتب في نهاية هذا النظام).

المادة (5 - 3) : تدفع أجور العاملين بالريال السعودي ويتم دفعها خلال ساعات العمل وفي مكانه في اليوم السابع والعشرين من كل شهر ميلادي على أن لا تتأخر عن اليوم الثلاثين إلا لظروفٍ خارجيةٍ عن إرادة الجمعية وتودع في حسابات الموظفين البنكية وفقاً للأحكام التالية :

- العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر .
- العامل باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع .
- العامل الذي تنهي المنشأة خدمته، يدفع أجره وكافة مستحقاته فوراً .
- العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل .
- أجور الساعات الإضافية تدفع في ميعاد أقصاه ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء التشغيل الإضافي ما لم يتم دفعها مع الأجر العادي للعامل .

المادة (5 - 4) : يتم صرف الرواتب بعد خصم أي مبالغ مستحقة للجمعية وذلك في نطاق العمل بأحكام هذا النظام.

المادة (5 - 5) : إذا صادف اليوم المحدد لدفع الأجر يوم الراحة الأسبوعية أو يوم عطلة رسمية فيتم الصرف في يوم العمل الذي يسبقه.

المادة (5 - 6) : أي تأخير في صرف الراتب بسبب عدم اكتمال بيانات الموظف لذلك الشهر فيتحمّل نتيجتها الموظف نفسه، سواءً بمسارعته لإكمالها أو اعتماد الراتب الشهري بالrics بالrics التي تطابق هذا التقصير.

المادة (5 - 7) : يوقع الموظف عند استلام راتبه أو أي مبالغ نقدية هي من حقوقه على الشيك أو الكشف المعد لهذا الغرض ، وللموظف أن يوكل من يشاء لقبض راتبه ومستحقاته لدى الجمعية وذلك بموجب تفويض كتابي موقع منه لمدير الشؤون المالية أو من ينوب عنه بعد اعتماده من مدير الجمعية وفق (نموذج رقم 17).

الفصل السادس: التدريب والتأهيل

المادة (6 - 1) : تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين وإعدادهم مهنياً بشكل دوري وبنسبة لزيادة عن (12%) من المجموع الكلي للموظفين سنوياً .

المادة (6 - 2) : يستمر صرف أجر العامل طوال فترة التدريب أو التأهيل .

المادة (6 - 3) : تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل ومسكن وتنقلات داخلية .

المادة (6 - 4) : يجوز للجمعية أن تنهي تدريب أو تأهيل العامل وأن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك ، وذلك في الحالات الآتية :

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

(ب) إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مقبول .

المادة (6 - 5) : تقوم الجمعية بتدريب المتطوعين الملتحقين بالعمل لديها حسب الإمكانيات على أن تتحمل الجمعية نفقات ومصاريف التدريب من ميزانيتها بما في ذلك تذاكر السفر ولوازمة لو كان التدريب خارج المحافظة .

المادة (6 - 6) : لا يتم اعتماد أي دورة للموظف إلا بموافقة خطية من إدارة الجمعية حتى لو كانت على حساب الموظف الشخصي .

الفصل السابع: العلاوات

المادة (7 - 1) : يعطى الموظف علاوة سنوية ثابتة وهي نسبة من أصل الراتب ، وتصريف حسب تقدير الموظف في التقييم السنوي وهي كالتالي :

التقدير	جيد	جيد جداً	ممتاز
نسبة العلاوة السنوية الثابتة من أصل الراتب	% 3	% 4	% 5

المادة (7 - 2) : يشترط لحصول الموظف الجديد على العلاوة السنوية الثابتة أن يكون الموظف قد أمضى - الفترة التجريبية (ثلاثة أشهر) ويتقويم في الأداء لا يقل عن جيد جداً أو تم ترسيمه قبل انتهاء الفترة التجريبية على أن يكون ذلك قبل تاريخ 1/1 (بداية العام الميلادي الجديد).

المادة (7 - 3) : يعطى الموظف علاوة أداء تضاف لأصل الراتب مع بداية كل عام ميلادي إذا استوفى الشروط التالية :

- تقييم لأدائِه الوظيفي لا يقل عن جيد جداً.
- أن يكون قد أمضى في العمل ستة أشهر فأكثر شاملة للفترة التجريبية.

نسبة علاوة الأداء من الراتب الأساسي	شرط التقدير الحاصل عليه	ممتاز	جيد جداً	أقل من جيد جداً
يحرم علاوة الأداء	يحرِم	% 5	% 4	

المادة (7 - 4) : معادلة احتساب مبلغ علاوة الأداء من الراتب الأساسي :

$$\text{الراتب الأساسي} \div 100 \times \text{نسبة التقويم} = \text{النتيجة.}$$

المادة (7 - 5) : تدفع علاوة الأداء للموظف لمدة سنة بناءً على تقييم أدائه للسنة التي قبله ثم تمحفظ بنهایة العام ، وتعتمد علاوة الأداء الجديدة للسنة الجديدة بناءً على تقييم أدائه الجديد لسنة العمل الأخيرة.

المادة (7 - 6) : يحق لإدارة الجمعية حرمان الموظف من العلاوة السنوية الثابتة (الترقية) أو علاوة الأداء حسب ظروف ميزانية الجمعية أو كعقوبة تأديبية متى أقرَ ذلك في إجراء جزائي نتيجةً لإخلال الموظف بشيء من أنظمة وآداب وسلوكيات الجمعية⁽¹⁾ أو لأي سبب آخر تراه مناسباً لذلك أو حصلوا الموظف على تقدير أقل من جيد في تقييم الأداء السنوي.

⁽¹⁾ راجع بند العقوبات من هذا النظام.

الفصل السابع : الحوافز

انطلاقاً من قوله تعالى : **«وَمَا يَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَلَنْ يُكَفَّرُوهُ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِالْمُتَّقِينَ»** وقول النبي ﷺ : [من لا يشكر الناس لا يشكر الله] فقد رأت إدارة الجمعية إضافة بند الحوافز لنظام الوظائف بالجمعية لتكون لمحسنين شكرًا ، وللمجتهدين منشطاً.

المادة (7 - 1) :

- يهدف نظام الحوافز بالجمعية إلى تحقيق الأمور التالية :
- تشجيع الموظفين على العطاء المستمر وخاصةً في الجوانب التي يبرزون فيها أثناء التقويم الدوري لأداء الموظفين.
 - بث روح التنافس الشريف بين الموظفين.
 - إضفاء شيء من التجديد في روتين العمل لطرد الملل والسامة.
 - شكر المجتهد بهذه الحوافز ، "من لا يشكر الناس لا يشكر الله".
 - تقوية ربط الموظفين بالجمعية من خلال هذه الحوافز.
 - استفادة الجمعية من الإبداعات الموجودة بتنميتها والحفاظ عليها من خلال هذه الحوافز.

المادة (7 - 2) :

تعطى الحوافز بالجمعية على إحدى الأمور التالية : (المحافظة على الدوام ، الإنتاجية العالية ، حسن التعامل مع الآخرين ، المبادرات الذاتية ، مدة الخدمة ، التميز الشخصي ، الإبداع والابتكار ، التفاعل الإيجابي مع أنشطة الجمعية المختلفة ، الولاء الوظيفي).

المادة (7 - 3) :

يرفع رئيس القسم بتوصية لاعطاء حافز لموظفه متى رأى توفر الأسباب المقنعة لذلك ويشرح في هذه التوصية حيثيات هذا الطلب وفق نموذج طلب اعتماد حافز أو بدل (نموذج رقم 16).

المادة (7 - 4) :

تعتمد الحوافز لصالح الموظف باعتماد مدير الجمعية وفق نموذج طلب اعتماد حافز أو بدل (نموذج رقم 16).

المادة (7 - 5) :

يعطى الموظف [شهادة شكر وتقدير] عن كل تقويم سنوي لأدائه يحصل فيه على تقدير (ممتاز) ، بالإضافة إلى حصوله على 5% من أصل الراتب كعلاوة أداء لتلك السنة.

المادة (7 - 6) :

يتم اختيار [الموظف المثالي] ويعطى (شهادة الموظف المثالي) بالإضافة إلى مبلغ مقطوع وقدره (500 ريال) وفق الضوابط التالية :

- يتم اختيار موظف واحد فقط كل سنة استناداً على التقويم السنوي.
- يعتبر امتياز الموظف في تقييم الأداء الوظيفي للسنة محل التقييم معياراً من معايير الترشيح والاختيار.
- يشترط أن يخلو ملف الموظف لتلك الفترة من الإنذارات أو الجزاءات.
- تعتبر إدارة الموارد البشرية هي صاحبة القرار في الترشيح بعد دراسة ذلك مع المدير التنفيذي ورئيس قسم الموظف المعنى.
- يتم الإعلان عن هذا الترشيح في لوحة شؤون الموظفين.

المادة (7 - 7) :

يعطى الموظف [درع العطاء] عن كل خمس سنوات يمضيها على رأس العمل كعرفان وظيفي وتقديراً لمجهوداته خلال تلك الفترة.

المادة (7 - 8) :

يعطى الموظف المبدع [درع الإبداع] بالإضافة إلى جائزة عينية بقيمة تقديرية تتراوح من ألف إلى ألفي ريال ، متى توفرت فيه أو في أعماله ميزة الإبداع ، من مثل :

- تقديم اقتراح متميز وفعال وعمل به وكان فيه ثمرة كبيرة للجمعية.
- إبراز وإنجاح مشاريع الجمعية بصورة إبداعية.
- توفير تكلفة عالية على الجمعية تزيد عن خمسين ألف ريال.
- توفير دخل عالي وثبت على الجمعية.

نُقَرَ الأَعْمَالِ الإِبْدَاعِيَّةِ بِوَاسْطَةِ لَجْنَةٍ مَكُوَنَةً مِنْ (الْمُدِيرُ التَّنْفِيذِيُّ وَمُدِيرُ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ وَبِحُضُورِ رَئِيسِ قَسْمِ الْمَوْظِفِ الْمَعْنَى)، وَيُعْتَمِدُ بَنَاءً عَلَيْهِ صِرَافُ الْحَافِزِ.

المادة (7 - 9) :

يُعْطَى لِلْمَوْظِفِ الْمُتَمِّيَّزِ [دُرْعُ التَّمِيُّزِ] مَتَى حَصَلَ عَلَى الْإِمْتِيَازِ فِي تَقْوِيمِ الْأَدَاءِ الْوَظِيفِيِّ لِثَلَاثِ سَنَوَاتٍ مُتَتَالَّيَّةِ، بِالإِضَافَةِ إِلَى جَائِزَةٍ عِينِيَّةٍ تَرَوْحُ بَيْنَ خَمْسِمِائَةِ وَأَلْفِ رِيَالٍ.

المادة (7 - 10) :

تُحْفَرِّيًّا لِلْمَوْظِفِينَ لِإِكْمَالِ وَمُوَاصَلَةِ تَعْلِيمِهِمُ الْدَّرَاسِيِّ فَيُصْرَفُ لِلْمَوْظِفِ الَّذِي يُكَمِّلُ تَعْلِيمَهُ مَكَافَةً مَقْطُوْعَةً عَنْدِ إِحْضَارِهِ مَا يَثْبِتُ نَجَاحَهُ بِتَقْدِيرِ مُمْتَازٍ أَوْ جَيْدَجَدًا فِي نَهَايَةِ كُلِّ عَامِ دَرَاسِيٍّ حَسْبِ الْمَرْحَلَةِ الْدَّرَاسِيَّةِ كَالتَّالِيِّ :

- المَرْحَلَةُ الْمُتَوْسِطَةُ 300 رِيَالٌ.
- الْمَرْحَلَةُ الثَّانِيَّةُ 400 رِيَالٌ.
- الْمَرْحَلَةُ الْجَامِعِيَّةُ "دَرْجَةُ الْبَكَالُورِيُّوسُ" 500 رِيَالٌ.
- الدَّبْلُومُ (شَرْطُ أَنْ لَا تَقْلِيلُ مَدَدِ الْدَّرَاسَةِ عَنْ سَنَةٍ) 600 رِيَالٌ.
- الْدَّرَاسَاتُ الْعُلِيَا 1000 رِيَالٌ.

يُحْرَرُ مُدِيرُ الْجَمْعِيَّةِ [خَطَابٌ شَكَرٌ] لِلْمَوْظِفِ وَتُحْفَظُ صُورَةُ مَنْهُ فِي مَلْفِ الْمَوْظِفِ لِدِيِّ شَؤُونِ الْمَوْظِفِينَ مَتَى ظَهَرَ مِنْهُ أَدَاءً جَيْدًا وَمُلْحَظًا أَوْ مُبَادِرَةً فِي مَجَالِ الْعَمَلِ.

المادة (7 - 12) :

يُعْطَى مَكَافَةً مَالِيَّةً حَسْبِ تَوْصِيَّةِ لَجْنَةِ الْأَنْشَطَةِ لِلْمَوْظِفِ الْمُتَفَاعِلِ مَعَ بَرَامِجَ وَأَنْشَطَةِ الْجَمْعِيَّةِ غَيْرِ الرَّسْمِيَّةِ وَذَلِكَ بِالْحُضُورِ وَالْمُشَارِكَةِ فِي إِعْدَادِ الْبَرَامِجِ مَالَمْ تَكُنْ تَلْكَ الْأَنْشَطَةُ مِنْ صَمَمِيْمِ عَمَلِ الْمَوْظِفِ فِي الْقَسْمِ.

المادة (7 - 13) :

الفصل الثامن : تقييم الأداء الوظيفي

يُراعى في تقييم أداء الموظفين الضوابط والشروط المذكورة في تعليمات نموذج تقييم الأداء - راجع نموذج تقييم أداء الموظفين - (نموذج رقم 14).

المادة (8 - 1) :

يتم استخدام نموذج تقييم الأداء الوظيفي في إحدى الحالات التالية :

- عند انتهاء الفترة التجريبية للموظف الجديد لاستكمال الترسيم.
- كل أربعة أشهر للاستفادة منه في التقييم السنوي للموظف.
- قبل انتهاء العام الميلادي لتحديد علاوة الأداء السنوية ، ولتحديد [الموظف المثالي للعام الميلادي] لتلك السنة.

المادة (8 - 2) :

تعتبر أقل مدة لتقدير الموظف الجديد بعد ترسيمه لحصوله على العلاوة السنوية الثابتة هي ستة أشهر من تاريخ التعيين ، بما فيها الفترة التجريبية.

المادة (8 - 3) :

يعتبر رئيس القسم أو الرئيس المباشر مسؤول مسؤولية مباشرة عن تقييم موظفيه ومرؤوسه ، وتقديم التقييم في الفترات المنصوص عليها في المادة (8 - 2) .

المادة (8 - 4) :

يخطر الموظف بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للموظف أن يتظلم من هذا التقرير.

المادة (8 - 5) :

الفصل التاسع : الترقيات والنقل

يكون الموظف أهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توفرت فيه الشروط الآتية :

- تحقيقه لمتطلبات الوظيفة الجديدة من مؤهلات وخبرات وغيرها.
- حصوله على درجة ممتاز في آخر تقويم للأداء الوظيفي.
- وجود مكان شاغر واحتياج في الوظيفة الأعلى.
- أن يكون قد أمضى -أربع سنوات على الأقل في الوظيفة التي يشغلها، أو حصوله على ما يعادلها من مؤهلات دراسية ، فمثلاً : (الشهادة الجامعية تعادل أربع سنوات خبرة) ، ما لم يتم استثناؤه من هذا الشرط اقتضاءً لمصلحة العمل بقرار من مجلس الإدارة .

المادة (9 - 1) :

إذا توفرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من موظف يتم التفاضل بينهم حسب المعايير التالية :

- الكفاءة الأعلى ، وتحدد باجتيازه لاختبار المعرفة الوظيفية.
- اجتيازه الاختبار الإداري.
- الأكademie.
- اجتيازه اختبار اللغة (عند الوظائف المتطلبة للغة أجنبية).
- اجتياز المقابلة الشخصية.
- الحصول على تقدير ممتاز في نموذج تقويم الأداء (نموذج رقم 14).

المادة (9 - 2) :

عند ترقية الموظف من مرتبة إلى مرتبة أخرى فإنه يأخذ الدرجة الأعلى من حيث الراتب في المرتبة الجديدة أو ما يوازيها.

المادة (9 - 3) :

يتقدم الموظف المؤهل للترقية للمنافسة في الحصول على المكان الوظيفي الشاغر بتبعةة (نموذج رقم 15) وتقديمه لإدارة الموارد البشرية .

المادة (9 - 4) :

الموظف المرشح للانتقال من مسمى وظيفي في مراتب معينة إلى مسمى وظيفي آخر في مراتب أعلى "ترقية" داخل نفس القسم الذي ينتمي إليه ، يُشترط له أن يستكمل شروط الترشيح أولاً ، ويأخذ موافقة رئيس القسم وإدارة الموارد البشرية ، ويُستخدم لذلك (نموذج رقم 11) ، ولا يُشترط أخذ موافقة رئيس القسم في حالة أحقيته للترشح إلى مسمى آخر بمرتبة أعلى في قسم آخر ، ويكتفي في ذلك استكمال الشروط وأخذ موافقة إدارة الموارد البشرية .

المادة (9 - 5) :

في حالة انتقال الموظف من مسمى وظيفي إلى مسمى وظيفي آخر فيبقى الموظف تحت التجربة للوظيفة الجديدة لمدة ثلاثة أشهر ، ولرئيس القسم الجديد الحق في تقويمه بما يستحقه في نهاية هذه الفترة والرّفع بذلك لإدارة الموارد البشرية لاتخاذ اللازم.

المادة (9 - 6) :

لا يجوز النظر في ترقية الموظف المحال إلى التحقيق أو المحاكمة التأديبية إلا بعد ظهور نتيجة ما نسب إليه نهائياً.

المادة (9 - 7) :

يشترط لانتقال موظف من قسم إلى قسم آخر على نفس المسمى الوظيفي أو على مسمى وظيفي آخر تبعةة نموذج نقل خدمة موظف (نموذج رقم 10) ، وأخذ موافقة رؤساء الأقسام المعينين ومدراء الإدارات المعنية وإكمال باقي الإجراءات الإدارية مع إدارة الموارد البشرية .

المادة (9 - 8) :

عند حاجة أي جهة أخرى لخدمات أحد موظفي الجمعية (إعارة) فيشترط التقييد بالضوابط التالية :

- 1- تقدم الجهة طالبة الإعارة بخطاب رسمي لإدارة الجمعية.
- 2- يشترط لقبول الإعارة موافقة الرئيس المباشر وإدارة الجمعية بما لا يخل بمصالح الجمعية وسير العمل فيه.
- 3- لا تتحمل الجمعية أي تبعات مالية وتلتزم الجهة الأخرى "طالبة الإعارة" راتب الموظف عن فترة الإعارة المعتمدة من إدارة الجمعية.

المادة (9 - 9) :

- 4- أقصى مدة يمكن إعارة الموظف خلالها هي ستة أشهر يمكن تمديدها لمرة واحدة فقط.
- 5- يخضع التمديد عند طلبه لجميع الشروط السابقة.

المادة (9 - 10) : يمكن لمجلس الإدارة منح الموظف ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التالية :

- 1- اذا حصل على تقييم ممتاز في آخر ثلاثة تقييمات.
- 2- خلو ملفه من أي ملاحظات أو عقوبات .
- 3- تشكيل لجنة دراسة إنجازات ومساهمات الموظف .

المادة (9 - 11) : يحق لإدارة الجمعية نقل الموظف من وظيفة لأخرى أو نقله خارج مقر عمله اذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .

المادة (9 - 12) : لا يجوز نقل الموظف من مقر عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي- تغيير محل إقامته إذا كان من شأن هذا النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسرياً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

المادة (9 - 13) : يستحق الموظف المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً من يقيّمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتعتهم ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل .

الفصل العاشر : العمل التطوعي

- المادة (10 - 1) :** يحق للجمعية أن تستفيد من المتطوعين في تنفيذ اعمالها ولا يعدون موظفين رسميين لديها ، وتشجع على التطوع كما ورد في المادة () من نظام الجمعيات الاهلية
- المادة (10 - 2) :** يجب ان تتوفر في المتطوع شروط وبنود الاعمال التطوعية في الجمعية
- المادة (10 - 3) :** من حق كل متطوع حضور الاجتماعات المتطوعين وإبداء رأيه.
- المادة (10 - 4) :** يجوز بعد موافقة المدير التنفيذي للجمعية وأسباب وجيهة منح المتطوع مكافأة مالية مقطوعة على ما يبذلها ولا تعد راتباً أو أجراً وإنما مكافأة مقطوعة
- المادة (10 - 5) :** يقوم المتطوع بتبعة استماراة طلب مشاركة في الاعمال التطوعية وتتضمن المعلومات الأساسية عنه وتتضمن كذلك :
- المهارات التي يجيدها
 - خبرات سابقة في العمل التطوعي
 - المجالات التي يرغب المشاركة فيها
 - اللغات التي يجيدها
 - الزمن المتاح للمشاركة
- المادة (10 - 6) :** يتم توقيع اتفاقية عمل تطوعي مع طالب المشاركة في الاعمال التطوعية ويحدد فيها الأعمال المطلوبة منه ومدة المشاركة وأي بيانات لازمة
- المادة (10 - 7) :** يحق للجمعية انهاء أي اتفاقية للعمل التطوعي دون ان يكون ملزماً بإبداء أسباب ذلك القرار
- المادة (10 - 8) :** من حق كل متطوع الحصول على إفادة بمشاركته في الاعمال التطوعية ، تتضمن الوقت والجهد الذي قدمه ويعطى وثيقة خبرة في الاعمال التطوعية اذا استمر في العمل التطوعي مدة شهر على الأقل .
- المادة (10 - 9) :** الجمعية غير مسؤولة نظاماً عن ارتباطات المتطوع بوظيفته الرسمية وغير مسؤولة عن أي اخلال بالتزاماته الوظيفية أو التعاقدية الشخصية.

الفصل الحادي عشر : البدلات

المادة (11 - 1) : يقر هذا النظام 4 بدلات تعطى للموظف متي توفرت في حقه شروط الحصول عليها بتوصية من رئيس القسم واعتماد المدير التنفيذي وإدارة الموارد البشرية لها وفق نموذج صرف حافز أو بدل (نموذج رقم 16) وهي البدلات التالية : (بدل نقل ، طبيعة عمل ، اتصالات ، انتداب ، بدل عمل ميداني ، بدل عمل موسمي) ويأتي تفصيلها في المواد التالية.

المادة (11 - 2) : يتم اختيار طريقة صرف البدل في نموذج اعتماد البدل (نموذج رقم 16) وذلك إما بشكل دائم يضاف لراتب الموظف شهرياً ، أو حسب الاعتماد لذلك الشهر من رئيس القسم المباشر.

المادة (11 - 3) : بدل النقل : هو مبلغ 10% من راتب الموظف الأساسي يضاف الى راتبه حسب تعميد الإدارة .

المادة (11 - 4) : بدل طبيعة عمل : هو مبلغ يتراوح بين (400-200) ريال يضاف لراتب الموظف الأساسي شهرياً بشكل دائم وذلك للوظائف التي تستدعي ذلك.

المادة (11 - 5) : بدل الاتصالات : يحدد للموظفين الذين يقومون بإجراء مكالمات العمل من هواتفهم الشخصية سواء الجوال أو الثابت ويُصرّف هذا البدل بإحدى الأمور التالية :

- بمبلغ (150) ريال مقطوعة تضاف للراتب.
- بفاتورة استخراج بطاقة الاتصال المدفوع.

المادة (11 - 6) : بدل الانتداب : وهو مبلغ مقطوع يُضرب في عدد أيام الانتداب ، ويعطى لمن يُكلّف بعمل خارج محافظة القنفذة بعد موافقة رئيس القسم **ومدير الجمعية** وفق (نموذج رقم 9) ، بالإضافة إلى مصاريف السفر ، ويوضحه الجدول التالي :

ملحوظات	المرتبة	بدل الانتداب ليوم
هذا المبلغ يشمل المواصلات والإعاشة والسكن عدا تذاكر السفر أو مصاريف السفر برأً.	للموظفين	250 ريال
	لرؤساء الأقسام ومدراء الإدارات	350 ريال
	للإدارة التنفيذية	450 ريال

المادة (11 - 7) : تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة .

المادة (11 - 8) : لا يجوز انتداب الموظف لأكثر من مرة خلال الشهر إلا باعتماد رئيس مجلس الإدارة أو من ينوب عنه .

المادة (11 - 9) : يجوز للجمعية انتداب متقطع لمهمة خارج مقر العمل المنتهي إليه ، بشرط الأ يدخل ذلك بالتزامات المتطوع الوظيفية أو الشخصية الواجبة ، وتحمّل الجمعية نفقات انتدابه او يصرّف له بدل انتداب مناسب له وللمهمة التي يؤديها .

المادة (11 - 10) : يحق لمدير الجمعية بعد اعتماد رئيس الجمعية إقرار حرمان الموظف من بعض البدلات كعقوبة متي أقر هذا الحرمان كعقوبة نتيجة مخالفات ظهرت من الموظف واستحق عليها ذلك الجزاء وفق إجراء جزائي (نموذج رقم 18) (راجع بند العقوبات).

المادة (11 - 11) : يصرّف للموظف بدل عمل ميداني يعادل (10%) من أصل الراتب الأساسي.

المادة (11 - 12) : يصرّف للموظف بدل عمل موسمي يعادل (15%) من أصل الراتب الأساسي.

الفصل الثالث عشر : الإجازات

- المادة (1 - 13) :** تصنف الإجازات بالجمعية إلى خمسة أنواع - يأتي تفصيلها - وهي : اعتيادية - الاضطرارية - مرضية - بدون راتب - استثنائية
- المادة (2 - 13) :** لا يحق للموظف الجديد التمتع بإجازته الاعتيادية أو التي بدون راتب إلا بعد أن يمضي - الفترة التجريبية "ثلاثة أشهر" من عمله بالجمعية .
- المادة (3 - 13) :** للحصول على إجازة يلتزم الموظف بتبعة نموذج طلب إجازة (نموذج رقم 12) معأخذ توقيع رئيس القسم واعتمادها لدى إدارة الموارد البشرية وفق الأحكام المنظمة لإجازات الموظفين في هذا النظام.
- المادة (4 - 13) :** عند انتهاء خدمة الموظف فإنه يستحق التعويض عن الإجازات التي لم يتمتع بها فيصرف له بدل إجازة يعادل الراتب الأساسي - بدون بدلات - بعدد أيام الإجازات ، على أن لا يتجاوز مجموع أيام الإجازات رصيد ثلاث سنوات متتالية .
- المادة (5 - 13) :** يستحق الموظف التمتع بإجازة رسمية مدفوعة الأجر للأعياد والحج على النحو التالي :
- إجازة عيد الفطر : أربعة أيام تبدأ من اليوم السابق لآخر يوم من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى .
 - إجازة الحج وعيد الأضحى : أربعة أيام تبدأ من اليوم السابق ليوم الوقوف بعرفة .
- المادة (6 - 13) :** الإجازة الاعتيادية : إجازة سنوية مدفوعة الأجر قدرها (30 يوماً) للموظف الذي أمضى 5 سنوات و (21 يوم) للموظف الذي خدمته أقل من خمس سنوات .
- المادة (7 - 13) :** توزع الإجازة الاعتيادية على فترتين كحد أعلى خلال السنة لا يتم تجاوزها إطلاقاً.
- المادة (8 - 13) :** تؤخذ الإجازة الاعتيادية بناءً على رصيد أيام عمل أمضاها الموظف في الجمعية .
- المادة (9 - 13) :** لا يحق للموظف تأخير أخذ إجازته الاعتيادية لزيادة رصيد إجازته للأعوام القادمة .
- المادة (10 - 13) :** يشترط تقديم الإجازة الاعتيادية أو الاستثنائية لإدارة الموارد البشرية معتمدة من رئيس القسم قبل تاريخ استحقاقها بأسبوعين على أقل تقدير ، ولا يعتد بأي طلب يقدّم بعد التمتع بالإجازة الاعتيادية وتحسب في هذه الحالة غياب .
- المادة (11 - 13) :** الإجازة الاضطرارية : يمكن للموظف أخذ إجازة اضطرارية عند الاحتياج لها لسبب طارئ كالوفيات أو الحوادث ونحوها فيما يتعلق بالموظف أو أحد قرابته ، وهم : (الوالدين ، الزوجة ، الأبناء ، الإخوة ، الأخوات ، والدي الزوجة) ويعطى الموظف إجازة خمسة أيام في حالة الوفاة لأحد أقاربه المذكورين أعلاه .
- المادة (12 - 13) :** لا يحق للموظف المطالبة بإجازة اضطرارية في غير الظروف الطارئة المحددة في المادة السابقة .
- المادة (13 - 13) :** لا تعتبر الإجازة الاضطرارية حقاً مكتسباً للموظف يحق له المطالبة بها ما لم يحصل للموظف ظروف طارئة تبرر أخذها لها قبل انتهاء العام الميلادي .
- المادة (14 - 13) :** الرصيد السنوي للموظف من الإجازة الاضطرارية خمسة أيام فقط .
- المادة (15 - 13) :** لا تقبل أي وثائق رسمية لمبررات الغياب أو الإجازات الاضطرارية أو المرضية إذا مضى - عليها فترة أسبوع ، وبالتالي تخصم مباشرة من الراتب .

المادة (13 - 16) : الإجازة المرضية : يشترط للإجازة المرضية إحضار تقرير طبي وتكون على النحو التالي:

- 1- الثلاثون يوماً الأولى براتب كامل.
- 2- الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الراتب.
- 3- الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون راتب

المادة (13 - 17) : لا يسمح للموظف المريض ان يباشر عمله الا اذا قرر المرجع الصحي المعتمد انه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل .

المادة (13 - 18) : إجازة بدون راتب : لا تعطى إجازة بدون راتب إلا في أضيق الحالات عند نفاد رصيد الموظف من الإجازة الاعتيادية مع حاجته الماسة لأخذ الإجازة ، بشرط أخذ موافقة الرئيس المباشر وعدم إخلالها بالعمل واعتماد إدارة الموارد البشرية ، وبعد أن يمضي مدة لا تقل عن سنة على رأس العمل على أن لا تزيد الإجازة عن ثلاثة أشهر ويعتبر عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة اذا زادت عن خمس وعشرين يوماً مالم يكون هناك اتفاق خلاف ذلك بين إدارة الجمعية والموظف .

المادة (13 - 19) : الإجازة الاستثنائية : وتشمل ما يلي :

- إجازات الاختبارات الدراسية للموظفين الدارسين بشرط إحضار إفاده بالانتظام في أيام الاختبار من جهة الدراسة.
- أسبوع يعطى كإجازة استثنائية للموظف المتزوج اعتباراً من يوم زواجه على ان يتم تقديم طلب الإجازة بمدة لا تقل عن أسبوعين قبل تاريخ الزواج .
- إجازة خمسة أيام سواء متتالية أو متفرقة في السنة كحوافز تشجيعية للموظفين المتميزين والمنضطبين في أدائهم لأعمالهم، يقوم باعتمادها مدير الجمعية بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية ورئيس القسم.
- إجازة ثلاثة أيام تمنح للموظف عندما يرزق بمولد.
- إجازة سبعة أيام تمنح للموظف المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته وللمنشأة حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها .

المادة (13 - 20) : يجب أن يتمتع الموظف بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتراضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، لإدارة الجمعية الحق في أن تحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو تمنحها بالتناوب لكي تؤمن سير عملها، ويجب إشعار الموظف بالموعد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثة أيام .

الفصل الثاني عشر : ساعات العمل الإضافي

- المادة (12 - 1) :**
لا تعتمد ساعات العمل الإضافي إلا بتعميد مسبق من رئيس القسم للأعمال المستعجلة أو الطارئة التي لا يمكن تأجيلها لدوام اليوم التالي ويؤثر تأجيلها بشكل كبير على سير العمل ، بشرط أن يقدر رئيس القسم مسبقاً للموظف عدد الساعات التي يحتاجها لإنجاز العمل.
- المادة (12 - 2) :**
تعتبر سياسة الحد من التوسيع في الساعات الإضافية هي الأصل وساعات العمل الإضافي شيء استثنائي يتخذ في أضيق الحدود بطلب محدود من رئيس القسم والرفع إلى المدير التنفيذي .
- المادة (12 - 3) :**
ساعة العمل الإضافي تحسب بقيمة ساعة العمل الفعلية للموظف ، مضافاً إليها أجر نصف ساعة من الراتب الأساسي .
- المادة (12 - 4) :**
الحد الأدنى والأعلى المعتمد لساعات العمل الإضافي خلال الشهر للموظف تتراوح ما بين (الساعة الواحدة كحد أدنى - ولا يعتمد أقل من ساعة ، وما يعادل 25% من إجمالي ساعات العمل المطلوبة من الموظف خلال الشهر كحد أقصى) .
- المادة (12 - 5) :**
يُشترط لاعتماد ساعات العمل الإضافي موافقة المدير التنفيذي قبل مباشرة الموظف لعمله الإضافي .
- المادة (12 - 6) :**
يحق لرئيس القسم إلزام الموظف بالعمل الإضافي إذا تم التنسيق بينه وبين الموظف بفترة كافية لا تقل عن ثلاثة أيام قبل موعد العمل الإضافي المطلوب .
- المادة (12 - 7) :**
في حالة تغيب الموظف عن إنجاز العمل الإضافي المسند إليه ، فإن ذلك قد يؤثر على علاوة تقويم الأداء السنوية للموظف ما لم يقدم عذرًا مقبولاً.
- المادة (12 - 8) :**
عند تغيب العمل بسبب تغيب الموظف عن العمل الإضافي الإلزامي الموكل إليه قبلها بوقتٍ كافٍ ، فلرئيس القسم أن يوصي بالعقوبة المناسبة لإدارة الموارد البشرية اتخاذ المناسب حسب نظام العقوبات الموجودة في هذا النظام .

الفصل الثالث عشر : أحكام خاصة بتشغيل النساء

المادة (13 - 1) : للموظفة الحق في إجازة أمومة لمدة الأسابيع الأربع السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها ، والأسابيع الستة التالية للوضع ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية حكومية ولا تقبل شهادات أطباء خارجيين ، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لولادتها .

المادة (13 - 2) : يكون الأجر الذي يدفع للموظفات أثناء غيابهن بإجازة الوضع كالتالي :
أ) الموظفة التي أمضت أقل من سنة في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بدون أجر .

ب) الموظفة التي أمضت سنة فأكثر في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بنصف الأجر.

ج) الموظفة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة

ففة التي استفادت من إجازة وضع أجر كامل لا يحق لها المطالبة بأجر الإجازة السنوية العادلة عن نفس السنة ، وبـ

المادة (13 - 3) : على الموظفة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر باخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها نصف أجر الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف الأجر.

المادة (١٣ - ٤) : تراعي الجمعية في تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف الموظفة ما أمكن ذلك ، وعلى الموظفة التقيد بالجدول المنظم لذلك .

المادة (13 - 5) : تعد الجمعية أماكن لراحة الموظفات بمعزل عن الرجال وعلى الموظفات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقييد بالعادات والتقاليد لمجموعة في البلاد .

المادة (١٣ - ٦) : لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل والبرامج ما يتبعه من مرفاق وغيرها

الفصل الرابع عشر : العقوبات

تعتبر العقوبات حالات استثنائية وليست الأصل في التعامل مع الموظفين ، ووجود أي إجراء جزائي أو إنذارات في ملف الموظف قد تؤثر على حصوله على ترقيات أو علاوات أو حواجز ونحوها.

المادة (14 - 1) :

تنظم العقوبات في الجمعية عند صدور أي مخالفة من المخالفات التالية : (التأخير أو الخروج قبل انتهاء وقت العمل ، أو الخروج أثناء الدوام بدون استثنان أو عذر رسمي ، الغياب ، إساءة الأدب ، إهانة المال العام للجمعية أو السرقة ، التقصير في أداء العمل أو الإخلال بأنظمة الجمعية) أو نحوها من المخالفات التي يستحق الموظف العقوبة عليها ، وتقر وفق نموذج إجراء جزائي (نموذج رقم 18).

المادة (14 - 2) :

يعتبر الأصل في تدرج العقوبات في الجمعية -ما لم تتطلب المخالفة غير ذلك- على النحو التالي :

- 1) إنذار شفهي.
- 2) إنذار كتابي : (بعد أسبوعين من الإنذار الشفهي على أقل تقدير) وفق (نموذج رقم 23).
- 3) إنذار كتابي مع إجراء جزائي : (بعد أسبوعين من الإنذار الكتابي على أقل تقدير).
- 4) إنذار كتابي مع إجراء جزائي مغلظ.
- 5) إشعار بالفصل.

المادة (14 - 3) :

الإجراءات الجزائية يتم تحديدها بإحدى الخيارات التالية :

- الجسم من الراتب من يوم إلى سبعة أيام كحد أعلى.
- حرمان من : (العلاوة السنوية أو علاوة الأداء أو الترقية أو بعض الحواجز أو البدلات).
- الإحالة للتحقيق (داخل الجمعية أو للجهات الأمنية المختصة).
- أمر إيقاف من العمل (بحد أعلى أسبوعين).
- إشعار بالفصل من الجمعية.

المادة (14 - 4) :

ضوابط العقوبات عند التأخير أو الخروج قبل انتهاء وقت العمل أو أثناء الدوام بدون استثنان أو عذر رسمي ، كالتالي :

- يحسم التأخير بعد مضي- خمسة عشر- دقيقة من بداية العمل يبدأ حسابها من بداية وقت العمل ، ويسمح بالخمسة عشر دقيقة الأولى عند الدخول لكل فترة عمل .
- حسم التأخير في الحضور يحسم من بداية وقت العمل لفترة العمل، وكذلك عند الانصراف قبل انتهاء وقت العمل يحسم الوقت المتبقى بقيمة الساعة من الراتب الأساسي).

المادة (14 - 5) :

ضوابط العقوبات عند الغياب :

- غياب اليوم يحسم بقيمةأجرة اليوم من الراتب الأساسي.
- في حالة غياب الموظف لخمسة عشر- يوماً متصلةً أو عشرة يوماً متقطعة خلال السنة شاملة لشهر ما بعد تقديم الاستقالة ، دون أن يُبدي عذرًا مقبولاً فيحق لإدارة الجمعية إنهاء خدمات الموظف أو اتخاذ ما تراه مناسباً (انظر نظام إنهاء الخدمة).

المادة (14 - 6) :

ضوابط العقوبات عند إساءة الأدب :

عند ثبوت إساءة الموظف الأدب سواءً بالفاظ نابية أو مشاجرة أو الضرب باليد أو بأدوات ونحوها سواءً مع الزملاء أو الرؤساء أو المسؤولين أو أحد زوار الجمعية ، فلإدارة الجمعية تشكيل لجنة للتحقيق في ملابسات الموضوع واتخاذ إحدى الإجراءات التالية أو الجمع بينها أو بعضها :

توجيه إنذار كتابي.

- خصم من راتب الموظف لذلك الشهر من يوم إلى سبعة أيام.
- فصل من عمله بالجمعية.

تحويله للجهات الأمنية ، ويحدد الإجراء فيما بعد بناءً على نتيجة تحقيق الجهات المختصة : إما يفصل من الجمعية أو يُعاد على رأس العمل.

المادة (14 - 7) :

ضوابط الحسم عند إهانة مال الجمعية أو السرقة :

المادة (14 - 8) :

عند إهدار الموظف لمال الجمعية سواءً بطريق العمد أو بسبب الإهمال أو اللامبالاة أو قام بسرقة شيء من أموال الجمعية أو ممتلكاتها أو استغلالها لمصالحه الشخصية ونحو ذلك ، فإنه يتخذ بحقه نفس الإجراءات السابقة في المادة رقم (7-13) من هذا البند.

المادة (14 - 9) :

- ضوابط الحسم عند التقصير في أداء العمل أو الإخلال بأنظمة الجمعية :
- رئيس القسم الحق في توجيهه إنذار شفهي أو كتابي (نموذج رقم 23) وتعبئته نموذج إجراء جزائي (نموذج رقم 18) إذا تطلب الأمر إجراءً جزائياً ، موضحاً فيه : (نوع التقصير ، الفترة التي قصرَ فيها ، توصيته بالجزاء المطلوب) ، وتوقيعه من مدير الجمعية وتسليمها للموارد البشرية لإكمال باقي الإجراءات.
- لمدير الجمعية الحق في قبول أو رفض أي توصية بحسب ملحوظات ونحوها تقدم ضمن شكوى رئيس القسم عن مستوى أداء موظفه ضمن الإجراء الجزائي ، وتوخذ توصياته بعين الاعتبار مع اتخاذ الإجراء المناسب في ذلك.

المادة (14 - 10) :

عند وجود ما يبرر موقف الموظف من أي مخالفة نسبت إليه أو وجود ملابسات خاطئة يحق له معها التظلم من أي عقوبة اتخذت في حقه فله الحق في رفع هذا التظلم لرئيس الجمعية وفق (نموذج رقم 19) ويتم اتخاذ الإجراء المناسب حيال ذلك فيما بعد.

المادة (14 - 11) :

لا يُضار الموظف بتظلمه من أي عقوبة يجد لنفسه مبرراً وجيهًا في رفعها عنه ، سواءً من رئيسه المباشر أو من مدير الجمعية أو أي جهة أخرى.

المادة (14 - 12) :

تسعي الجمعية لمساعدة الموظف في اجتياز تلك الفترة التي استحق فيها أي عقوبة وذلك بإعطائه فرصة لتحسين أدائه وتنظيف سجله بالكامل إذا استطاع أن يمضي- مدة سنة متصلة بأداء متميز وسجل حسن ، ويتاح له ما لغيره بعد هذه الفترة من المميزات والحوافز.

الفصل الرابع عشر : إنهاء الخدمة

المادة (14 - 1) : تنتهي خدمة الموظف بإحدى الأسباب التالية :

- استقالة الموظف.
- انتهاء العقد.
- فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (75) و (80) من نظام العمل
- ترك الموظف العمل في الحالات الواردة في المادة (81) من نظام العمل
- الفصل من العمل ، لأحد الأسباب التالية :

 - انتهاء مهلة الغياب المرضي لعجز ونحوه يعيقه عن استمرار العمل إذا أثبت ذلك طبياً (انظر المادة 14-6).
 - الأداء الوظيفي المتدني.
 - الفصل التأديبي.
 - إلغاء الوظيفة عند الاستغناء عنها أو تأجير خدمتها ، ما لم يتم نقل الموظف إلى مسمى وظيفي آخر.
 - إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة الموظف غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو بإبعاده عن البلاد
 - بلوغ الموظف سن الستين بالنسبة للموظفين وخمس وخمسون سنة للموظفات مالم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن

المادة (14 - 2) : عند رغبة الموظف في الاستقالة من عمله فيحرر نص الاستقالة وفق (نموذج رقم 20) موضحاً فيه أسباب رغبته في ترك العمل وتوصياته إن كان لديه توصيات ، ويقدمها لرئيسه المباشر ليقوم برفعها مشفوعة بتوصياته لمدير الجمعية وتعطى صورتها لرئيس القسم .

المادة (14 - 3) : يستمر الموظف على رأس العمل لمدة 60 يوم من تاريخ تقديم الاستقالة ؛ لإكمال باقي إجراءات إنهاء الخدمة ، وإخلاء طرفه ، وتسليم ما لديه من عهد وأعمال لمن يخلفه في الوظيفة وإنهاء باقي الإجراءات الإدارية.

المادة (14 - 4) : في حالة تغيب الموظف خلال الستين يوم التي تسبق تاريخ تقديم الاستقالة لمدة خمسة عشر. يوماً متصلة أو عشرون يوماً متقطعة أو ما يكمل غياب عشرين يوماً خلال السنة الحالية ، فيطبق في حقه إجراءات الفصل التأديبي ، وإذا كانت أيام الغياب أقل من هذه المدة فيُحرم من بعض مميزات إنهاء الخدمة الموضوعة للمستقيلين حسب النظام.

المادة (14 - 5) : في حالة رغبة الموظف سحب الاستقالة خلال فترة الاستقالة الذي يعقب تقديمها فلإدارة الجمعية الحق في قبول أو رفض ذلك.

المادة (14 - 6) : عند غياب الموظف لظرف مرضي أو حادث مروري لفترة طويلة مع إحضار ما يثبت ذلك - كإصابته بغيوبه مستديمة أو شلل ونحوها لا سمح الله- فيُتبع في حقه الإجراءات النظامية التالية :

الإجراء عن كل شهر	إلى	من
يصرف للموظف راتب كامل	نهاية 3 أشهر (90 يوم)	أول يوم بعد الإصابة
يصرف للموظف نصف راتب	نهاية 6 أشهر (180 يوم)	بعد 3 أشهر (90 يوم)
يصرف للموظف ربع راتب	نهاية 9 أشهر (270 يوم)	بعد 6 أشهر (180 يوم)
لا يصرف للموظف راتب	نهاية 12 شهر (360 يوم)	بعد 9 أشهر (270 يوم)
إنهاء خدمة الموظف	---	بعد 12 شهر (360 يوم)

المادة (14 - 7) :

يتم إخلاء طرف الموظف بتسليم ما لديه من عهد مالية أو عينية أو بطاقة عضوية أو مستحقات مالية أو مهام وظيفية ، ويتم توثيق ذلك بتبليغة الموظف للنموذج المعد لذلك (نموذج رقم 22) وتسليميه لشؤون الموظفين لإكمال باقي الترتيبات مع ذوي العلاقة.

المادة (14 - 8) :

في حالة طلب الموظف للاستقالة بعد إعطائه لدورة تدريبية على حساب الجمعية فلابد من استثمارها في مجال العمل بالجمعية لفترة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الاستقالة ، أو ينزع الموظف بدفع قيمة اشتراكه فيها عند استقالته قبل انتهاء هذه المدة.

المادة (14 - 9) :

يحق للجنة الوظائف التوصية بالفصل التأديبي من الوظيفة متى ارتأت ذلك لمن تكرر غيابه خلال السنة بخمسة عشر- يوماً متصلة أو عشرون يوماً متقطعة ، أو عند إساءة الأدب مع أحد الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين أو الزوار ، أو إهدار المال ، أو السرقة ، أو التلاعب بأنظمة الجمعية ، أو التقصير في أداء العمل الموكل إليه، أو الإساءة إلى سمعة الجمعية وتعطيل مصالحها ، ولرئيس الجمعية الحق في اعتماد فصله أو اتخاذ ما يراه مناسباً في حقه.

المادة (14 - 10) :

عند استغناه الجمعية عن خدمات الموظف فإنه يعطى إشعاركتابي بالإقالة (نموذج رقم 24) ويحق له الاستمرار على رأس العمل لمدة شهر مدفوع الأجر من تاريخ هذا الإشعار و يجب تسليميه الاشعار مقر العمل و يؤخذ توقيعه بالاستلام .

المادة (14 - 11) :

إذا امتنع الموظف استلام الاشعاركتابي أو رفض التوقيع يرسل إليه الاشعار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه .

المادة (14 - 12) :

تعاد للعامل حال إنهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته ، كما تعطي المنشأة للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (64) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل .

الفصل الخامس عشر : الوقاية والسلامة والرعاية الطبية

المادة (15 - 1) : سعياً لحماية منسوبي الجمعية من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ الجمعية التدابير التالية:

- في مكان ظاهر عن مخاطر العمل - ان وجدت- ووسائل الوقاية منها ، والتعليمات اللازم اتباعها.
- تحظر الجمعية التدخين في جميع مرافقها وكذلك في جميع البرامج والمناسبات التي تقيمها.
- تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ .
- إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات
- توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال
- توفير دورات المياه بالمستوى الصحي المطلوب
- تدريب الموظفين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية

المادة (15 - 2) : تعين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤلاً يختص بالآتي :

- (أ) تنمية الوعي الوقائي لدى الموظفين .
- (ب) التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة .
- (ج) معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها .
- (د) مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة

المادة (15 - 3) : تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك مما أشارت له المادة (142) من نظام العمل ، ويعهد إلى عامل مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات الالزمة للعمال المصابين

المادة (15 - 4) : تعمل الجمعية على تحسين الرعاية الصحية لمنسوبيها وتدفع عنهم قيمة الاشتراك في أحد جهات التأمين الطبي بحسب الدرجة التي تقرها الجمعية لكل فئة وظيفية .

المادة (15 - 5) : على الموظف الذي يصاب بإصابة عمل أو بمرض مهني أن يبلغ رئيسه المباشر أو الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة ممّا استدعت حاليه ذلك

الفصل السادس عشر : الواجبات والمحظورات

تلتزم الجمعية بما يلي :

المادة (16 - 1) : معاملة موظفيها بشكل لائق ييرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم .

المادة (16 - 2) : أن تعطي الموظفين الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر .

المادة (16 - 3) : أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه ، وأن تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض .

المادة (16 - 4) : أن تدفع للموظف أجنته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقتضي به الأنظمة الخاصة بذلك .

المادة (16 - 5) : إذا حضر الموظف لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمها بها عقد العمل أو أعلن انه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى إدارة الجمعية كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل

المادة (16 - 6) : على الجمعية أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول أية مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل ، فمن وجدت لديه تطبق بحقه بالإضافة إلى العقوبات الشرعية الجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات .

المادة (16 - 7) : ان تمنح للمتطوعين التسهيلات الالزام لاداء المهام الموكلة إليهم ، وتتوفر لهم الدعم اللازم .

واجبات الموظفين والمتطوعين:

المادة (16 - 8) : التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر .

المادة (16 - 9) : المحافظة على مواعيد العمل .

المادة (16 - 10) : إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته .

المادة (16 - 11) : العناية بالآلات وبالأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية .

المادة (16 - 12) : الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء المستفيدن من الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام .

المادة (16 - 13) : تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الموظفين فيه

المادة (16 - 14) : المحافظة على الأسرار المهنية للجمعية أو أية أسرار تصل إلى علمه بسبب أعمال وظيفته .

المادة (16 - 15) : الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية .

المادة (16 - 16) : إشعار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثـر من تاريخ حدوث التغيـر .

المادة (17 - 16) : التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد .

المادة (18 - 16) : عدم استعمال أدوات المنشأة ومعداتها في الأغراض الخاصة .

المادة (19 - 16) : الامتناع عن تشغيل أشخاص غير مقيدين في سجلات الموظفين أو المتطوعين .

المادة (20 - 16) : يحظر على الموظفين طلب الحصول على المساعدات التي تقدم للمستفيدن بأي صفة كانت .

الفصل السابع عشر : الخدمات الاجتماعية

المادة (17 - 1) : توفر الجمعية لمنسوبيها الخدمات التالية:

- 1 توفر أماكن للوضوء والصلاحة في مقرات العمل .
- 2 إعداد مكان مناسب لتناول الأطعمة والمشروبات أوقات الراحة التي تحددها الجمعية .

المادة (17 - 2) : في حالة وفاة أحد موظفي الجمعية يصرف راتب الشهر الذي توفي فيه الموظف لورثته كاملاً مهما كانت الأيام التي عمل فيها .

المادة (17 - 3) : تعمل الجمعية على إعداد نظام للتوفير والادخار - إن أمكن - ويكون اشتراك الموظف أو المتطوع فيه اختيارياً ، وتقوم بإجراء الترتيبات النظامية والإدارية لتنفيذ ذلك.

المادة (17 - 4) : تعمل الجمعية على توفير مراافق مناسبة - إن أمكن - تستخدم للعناية بأسر منسوبي الجمعية الرسميين والمتطوعين .

الفصل الثامن عشر : التظلم

المادة (18 - 1) : مع عدم الإخلال بحق الموظف في الالتجاء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة يحق له أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف أو إجراء يتخذ في حقه ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضار الموظف من تقديم تظلمه .

المادة (18 - 2) : يخطر الموظف بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديم تظلمه .

الفصل التاسع عشر : النماذج المستخدمة⁽¹⁾

التحديث	اسم النموذج	رقم النموذج
✓	اعتماد فتح وظيفة	(1)
✓	اعتماد توظيف موظف	(2)
✓	إعلان عن وظيفة شاغرة	(3)
✓	استماراة البيانات الشخصية	(4)
✓	السيرة الذاتية	(5)
✓	كشف المقابلة الشخصية	(6)
✓	عقد عمل	(7)
✓	تعديل دوام موظف	(8)
✓	انتداب	(9)
✓	إعارة أو نقل خدمة موظف	(10)
✓	تعديل مسمى وظيفي	(11)
✓	طلب إجازة	(12)
✓	استئذان موظف	(13)
✓	استماراة تقويم الأداء الوظيفي	(14)
✓	ترقية	(15)
✓	اعتماد حافز أو بدل	(16)
✓	توكيل استلام مكافأة / مستحقات مالية	(17)
✓	إجراء جزائي	(18)
✓	تظلم	(19)
✓	استقالة	(20)
✓	إنهاء خدمة موظف	(21)
✓	إخلاء طرف	(22)
✓	إنذار كتابي (فت نظر)	(23)
✓	إشعار بالإقالة	(24)
✓	مساءلة	(25)
✓	تعريف (شهادة خبرة)	(26)
✓	إلغاء وظيفة	(27)
✓	تفويض صلاحيات	(28)

⁽¹⁾ النماذج التي تلغى أو تدمج تبقى أرقامها شاغرة إلى حين صدور نموذج جديد ليأخذ هذا الرقم.

طلب اعتماد وظيفة

نموذج رقم (1)

اعتماد فتح وظيفة

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

آمل التكرم بالرفع لاعتماد فتح وظيفة / حيث تجدون برفقه الوصف الوظيفي لها ، وإشعارنا بالموافقة عند صدورها على أن تكون أوقات العمل في الفترة :
 الصباحية فقط المسائية فقط لفترتين الصباحية والمسائية بنظام الساعات
.....
.....
.....

القسم :

رئيس القسم :

التاريخ :

التوقيع :

سعادة رئيس الجمعية

حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فيإشارة للطلب المقدم بعالیه حول طلب اعتماد فتح وظيفة / حيث تمت مراجعة الطلب المقدم مع خطة التوظيف فنفيذكم بأن :
 فتح الوظيفة يتمشى مع خطة التوظيف ولا مانع لدينا من الموافقة على الطلب.
 اعتذارنا عن الموافقة على الطلب نظراً ل :

للإحاطة والتوجيه ،،

مدير الجمعية :

التوقيع :

التاريخ : ١٤ / /

المكرم مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

لا مانع من اعتماد الوظيفة حسب الموضع بعالیه.
 تعتمد الوظيفة مع ملاحظة :
 اعتذارنا عن اعتماد الوظيفة بسبب :

اعتماد الوظيفة

حفظه الله

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : ١٤ / /

رئيس الجمعية

- صورة للمالية.

- صورة لرئيس الإدارة/القسم المعنى.

اعتماد توظيف موظف

نموذج رقم (2)

اعتماد توظيف موظف

حفظه الله

وبعد..

سعادة مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فأعلم التكرم بالموافقة لاعتماد توظيف الأخ / على وظيفة / ضمن الوظائف المعتمدة بالجمعية ، وذلك اعتباراً من يوم الموافق / / 14هـ .
على أن تكون فترات العمل : صباحي فقط دوامين صباحي ومسائي بنظام الساعات أخرى /
البدلات المطلوبة : طبيعة عمل (200 ريال 300 ريال 400 ريال) نقل : (200 ريال 300 ريال 400 ريال) 500 ريال)
 اتصالات : (100 ريال شريحة جوال فاتورة بطاقة مدفوعة)
 تخصص
حيثيات صرف البدل /
جنة الوظائف

مدير الجمعية

حفظه الله

سعادة رئيس الجمعية

نفيدكم بأن الموظف حاصل على شهادات :
وخبرات :
ونوصي باعتماد توظيف الموظف المذكور بعاليه على المرتبة والدرجة
رئيس الجمعية

اعتماد التوظيف

حفظه الله

حفظه الله

حفظه الله

وبعد..

المكرم مدير الجمعية

المكرم مدير إدارة الشؤون المالية

المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

نفيدكم بأنه :

لا مانع من اعتماد توظيف الموظف المذكور بعاليه على المرتبة والدرجة
وذلك اعتباراً من يوم الموافق / / 14هـ براتب أساسي ريال ، كتابة /
 مع اعتماد البدلات التالية :
 بدل
 بدل
 ملحوظات /
الاسم :
التاريخ : / / 14هـ
التوقيع :

رئيس الجمعية

الاسم :

التاريخ : / / 14هـ

التوقيع :

- الأصل لملف الموظف.
- صورة للرئيس المباشر.
- صورة للمالية.

إعلان

عن وظيفة شاغرة

اسم الوظيفة	...
جهة الإشراف	...
ساعات العمل	...
المؤهلات والخبرات المطلوبة	...
متطلبات اللغة	...
متطلبات أخرى	...
الوظيفة تدرجية من المرتبة () إلى المرتبة () وفقاً للمؤهلات والخبرات.	ملحوظات

على الراغبين التقدم للوظيفة تقديم الملف الوظيفي موضحاً فيه الهاتف الشخصي ووسيلة الاتصال على صندوق البريد الخاص بالمركز الرمز البريدي أو على البريد الإلكتروني

استمارة البيانات الشخصية

استمارة البيانات الشخصية

البيانات الشخصية :

الاسم الرياعي : الجنسية :

نوع الهوية : رقمها :

..... مصادرها: تاریخها:

..... تاريخ الميلاد : مكان الميلاد :

..... المؤهل الدراسي: التخصص:

العنوان :

..... المدينه والحي :

شارع: بجوار:

هاتف: فاكس: نداء/جوال:

أقرب مسجد للسكن: حي:

عنوانه :

الحالة الاجتماعية: متزوج () اعزب ()

عدد الابناء : **الابناء** (ذكور) (إناث)

جهات العمل السابقة :

.....

.....

الإرشادات والجهات :
الشمادات والجهات :

الدورات والشهادات والخبرات :

المسمى الوظيفي بالجامعة : تاريخ الالتحاق بالوظيفة :

..... الاسم :
..... name :

..... التوقيع :

التاريخ : و

السيرة الذاتية

نموذج رقم (4)

السيرة الذاتية

..... تاريخ الميلاد/ مكان الميلاد/

رقم الهوية/..... تاريخها/..... مصادرها/.....

الحالات الاجتماعية/ عدد الأبناء/

خبرات ومهارات :

الدورات الإدارية الحاصل عليها :

خبرات ومهارات :

الدورات الإدارية الحاصل عليها :

جهات العمل السابقة :

دورات الحاسب الآلي :

جهات العمل السابقة :

دورات الحاسوب الآلي :

التاريخ

التوقيع

اللغات

كشف المقابلة الشخصية

بيانات الموظف :

الاسم الرباعي : الجنسية :
الاسم الوظيفي المتقدم عليه : القسم :
المؤهل الدراسي : التخصص :

إجراء مقابلة شخصية

تابع.. نموذج رقم (6)

5 درجات	ما هو مكاسب الجمعية من توظيفك :
2 درجات	مقدار الراتب الذي تتوقعه ولماذا : لأن
5 درجات	هل لديك ارتباطات أخرى (كأعمال أخرى) وهل هي يومية أو أسبوعية أو شهرية ، وما هي :
4 درجات	قدرات ومواهب تتميز بها :
4 درجات	صفات شخصية مدحها الآخرون فيك :
4 درجات	أمور تحب أن تكون في رئيسك المباشر في الجمعية :
10 درجات	اشرح العبارة التالية باختصار (من لا يتقىم يتقادم) :
4 درجات	أبرز من تعرف من العاملين في الجمعية :

إجمالي الدرجات الحاصل عليها (.....) درجة

النتيجة النهائية للمقابلة :

اجتياز بنجاح. رسوب.

محرر المقابلة :

التوقيع :

التاريخ : / / هـ14

عقد عمل

قال تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُهُودِ ﴾ [المائدة : 1]

عقد عمل

في يوم / / 20 م تم بعون الله و توفيقه الاتفاق بين كل من :
أولاً: جمعية ترخيص وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم فاكس رقم
بريد الكتروني و يمثلها في التوقيع على هذا العقد الأستاذ
بصفته رئيس مجلس الإدارة و يشار إليها فيما بعد بالطرف الأول
ثانياً : السيد سعودي الجنسية يحمل هوية رقم
عنوانه مدينة جوال البريد الالكتروني (.....)
ويشار إليه فيما بعد الطرف الثاني
تمهيد :

حيث أن الطرف الأول يعمل في مجال الخدمة الاجتماعية و لحاجته لخدمات الطرف الثاني الذي أبدى رغبته في العمل لدى الطرف الأول ، فقد اتفق الطرفان وهما في كامل أهليةتما المعتبرة شرعا ونظام لإبرام هذا العقد على ما يلي :

1. اتفق الطرفان بأن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول تحت اشرافه وادارته في وظيفة وذلك في مدينة مدة هذا العقد سنة واحدة ميلادية تبدأ من تاريخ / / 20 م وتنتهي بتاريخ / / 20 م ما لم يتم تجديده لمدة اخرى باتفاق مكتوب .
 2. يخضع الطرف الثاني لفترة تجربة لمدة (90) ما تبدأ من تاريخ مباشرته للعمل .

ثانياً : ساعات العمل والإجازات والراحة :

1. مدة العمل 8 ساعات في اليوم الواحد بواقع 7 أيام في الأسبوع .
 2. يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية للطرف الثاني بأجر كامل .
 3. يستحق الطرف الثاني عن كل عام إجازة سنوية لمدة 21 يوما بأجر كامل على أن يتمتع الطرف الثاني بإجازته في سنه استحقاقها ، وللطرف الأول أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقا لمقتضيات العمل .
 4. للطرف الثاني بمعرفة الطرف الأول أن يؤجل إجازته السنوية أو أياما منها إلى السنة التالية ، وللطرف الأول حق تأجيل إجازة الطرف الثاني بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل لمدة لا تزيد عن (90) يوما فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة الطرف الثاني كتابة ، على الا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة .
 5. للطرف الثاني الحق في إجازة بأجر كامل في عيد الفطر لمدة (5) أيام ، وعيد الأضحى لمدة (5) أيام ويوم واحد لليوم الوطني للمملكة العربية السعودية .
 6. للطرف الثاني في حال ثبوت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوما الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوما التالية ، ودون أجر للثلاثين يوما التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة . ويقصد بالسنة الواحدة : السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية .
 7. للطرف الثاني الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له وخمسة أيام في حالة زواجه أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه " لا قدر الله " ، كما يحق للطرف الأول أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

ثالثاً: التزامات الطرف الأول

1. يدفع الطرف الأول للطرف الثاني أجراً شهرياً مقداره (..... ريال) فقط ريال سعودي .
في حالة وجود بدلات (سكن - انتقال - وغيرها ذلك)
..... 2.
 3. يخضع الأجر المدفوع للطرف الثاني لكافة الخصومات التي تفرضها الأنظمة في المملكة العربية السعودية المطبقة حالياً أو التي قد تفرضها الدولة مستقبلاً ويتم دفع الأجر للطرف الثاني وكل مبلغ مستحق له بالريال السعودي عن طريق البنك المعتمدة .

4. يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني ضمن المشتركين لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ويقع على عاتق الطرف الأول سداد الاشتراكات في حينها بعد حسم النسبة المحددة على الطرف الثاني من الاشتراكات من أجره طبقاً لأنظمة الطرف الثاني .

5. يلتزم الطرف الأول بالتأمين الصحي على الطرف الثاني وفقاً لنظام التامين الصحي التعاوني .

رابعاً : التزامات الطرف الثاني :

1. أن ينجذب العمل الموكلا إليه وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات الطرف الأول ، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ولم يكن في تطبيقها ما يعرضه للخطر .
2. أن يعتني عناية كافية بالأدوات والمهامات المسندة إليه والخامات المملوكة للطرف الأول الموضوعة تحت تصرفه أو التي تكون في عهده وأن يعيد إلى الطرف الأول المواد غير المستهلكة .
3. أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل .
4. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه .
5. أن يخضع للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الإلتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية .
6. أن يحفظ الأسرار والمعلومات المهنية المتعلقة بالعمل والتي من شأن افشاءها الإضرار بمصلحة الطرف الأول . ويعتبر توقيعه على هذا العقد إقراراً منه بأن لا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسرار الطرف الأول لمدة 3 سنوات من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين داخل وخارج المملكة .
7. يلتزم الطرف الثاني في جميع الأوقات بالأنظمة والأعراف والعادات والآداب المرعية في المملكة العربية السعودية وكذلك بالقواعد واللوائح والتعليمات المنصوص عليها في أنظمة الطرف الأول ويتحمل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة .

أي التزامات أخرى على عاتق الطرف الثاني

خامساً : إنهاء العقد وفسخه وتعويضه :

1. ينتهي هذا العقد بانقضاء المدة المحددة فيه .
2. ينتهي هذا العقد قبل انقضاء مدة إذا اتفق الطرفان على إنهائه بشرط أن تكون موافقة الطرف الثاني كتابية .
3. يحق للطرف الأول بإرادته المتنفرة دون إشعار إنهاء هذا العقد خلال فترة التجربة أو مدة تمديدها إن وجدت ، وفي هذه الحالة لا يستحق الطرف الثاني تعويضاً عن هذا إنهاء كما لا يستحق مكافأة نهاية خدمة .
4. يحق للطرف الأول فسخ العقد بدون مكافأة أو إشعار الطرف الثاني أو تعويضه حسب نص المادة (80) من نظام العمل .
5. اتفق الطرفان على أنه في حالة فسخ العقد دون سبب مشروع على ما يلي :
 - أ- إذا كان فسخ العقد من قبل الطرف الأول ، فيلتزم بأن يدفع للطرف الثاني تعويضاً عن هذا الفسخ قدره (.....) ريال سعودي .
 - ب- إذا كان فسخ العقد من قبل الطرف الثاني ، فيلتزم بأن يدفع للطرف الأول تعويضاً عن هذا الفسخ قدره (.....) ريال سعودي .

سادساً : مكافأة نهاية الخدمة :

يستحق الطرف الثاني عند انتهاء العلاقة التعاقدية من قبل الطرف الأول أو باتفاق الطرفين أو بانتهاء مدة العقد أو نتيجة لقوة قاهرة مكافأة قدرها أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ، وتحسب المكافأة على أساس الأجر الأخير .

سابعاً : أحكام عامة :

1. فيما لم يرد به نص يخضع هذا العقد لأحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية وكافة الأنظمة الأخرى المعمول بها في المملكة العربية السعودية .
2. تختص الجهة المختصة في المملكة العربية السعودية بالفصل في أي نزاع قد ينشأ عن تنفيذ أحكام وشروط هذا العقد .

3. يحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات والعقود السابقة له – إن وجدت – ولا يحق لأي من الطرفين بعد توقيع هذا العقد الادعاء بأي حق خلاف ما ذكر فيه .
4. اتخذ الطرفان عنوانهما المحدد في صدر هذا العقد عنواناً مختاراً لكلاً منهما لإرسال كافة المراسلات والخطابات عليه .
5. حرر هذا العقد من نسختين تسلم كل طرف نسخة أصلية منه للعمل بموجبها .

وعلى هذا جرى الاتفاق والتوفيق

الطرف الأول:
الاسم : د. عمر بن حسن الراشدي

.....

الطرف الثاني:
الاسم :

.....

الوظيفة : رئيس مجلس الإدارة

.....

التوقيع

.....

الختم :

طلب تعديل دوام موظف

تعديل دوام موظف

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد..

فأأمل التكرم بالموافقة على تعديل دوامي الحالي : ليصبح الدوام الجديد كالتالي :

نوع التعديل : دائم.

مؤقت : وذلك اعتباراً من يوم الموافق هـ 14 / / 14 هـ و حتى يوم الموافق هـ 14 / / 14 هـ

نظراً للأسباب التالية:

..... مقدمه :
..... الوظيفة :
..... التوقيع :
التاريخ : هـ 14 / / 14

..... القسم / الإدارة :
..... الرئيس المباشر :
..... التوقيع :
التاريخ : هـ 14 / / 14

حفظه الله

المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فأنا نأمل إطلاعكم وإشعار الموظف بـ :

- اعتذارنا عن قبول طلبه
..... الموافقة على هذا الطلب
..... الموافقة المشروطة بـ

مدير الجمعية

..... الاسم :
..... التوقيع :
التاريخ : هـ 14 / / 14

انتداب

نموذج رقم (7)

انتداب

المرشح للانتداب :

جهة الانتداب :

المهمة المنتدب إليها :

مدة الانتداب بالأيام : / الموافق يوم / أيام ، اعتباراً من يوم / ١٤ هـ

وحتى يوم الموافق / / ١٤ هـ

ملاحظات :

اعتماد مدير الجمعية

الاسم :
الوظيفة :
التوقيع :
التاريخ : / / ١٤ هـ

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

للاعتذار عن الطلب.

لاعتماد الطلب.

لاعتماد الطلب مع ملاحظة :
.....

اعتماد رئيس الجمعية

الاسم :
الوظيفة :
التوقيع :
التاريخ : / / ١٤ هـ

إعارة أو نقل خدمة موظف

نموذج رقم (8)

إعارة أو نقل خدمة موظف

حفظه الله

المكرم رئيس القسم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

فأمال التكرم باعتماد نقل الموظف /

والذي يشغل حالياً وظيفة / بقسم / إلى قسم /

اعتباراً من يوم الموافق / / 14هـ حتى يوم الموافق / / 14هـ وعلى أن تكون فترات العمل لدينا بالقسم: صباحي فقط مسائي فقط صباحي ومسائي أخرى/

موافقة رئيس القسم

طلب رئيس القسم

القسم: رئيس القسم:

الاسم: التوقيع:

التاريخ: التاريخ:

14هـ / / 14هـ / /

موافقة مدير الجمعية

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

فأفيديكم بموافقتنا على نقل الموظف المذكور أعلاه من قسمنا إلى قسم / شاكرين لكم حسن تعاونكم ، والله الموفق ،،،

مدير الجمعية

الاسم:

التوقيع:

التاريخ: 14هـ / /

الاعتماد

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

لا مانع من اعتماد نقل الموظف المذكور بعاليه ، وإجراء اللازم حيال ذلك.

ملحوظات /

رئيس الجمعية

الاسم:

التوقيع:

التاريخ: 14هـ / /

تعديل مسمى وظيفي

حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..
فأمل التكرم باعتماد تغيير المسمى الوظيفي /
والذي يشغلة حالياً الموظف /
ليصبح على المسمى الوظيفي /
وذلك اعتباراً من يوم الموافق / / 14هـ.
وعلي أن تكون فترات العمل للمسمي الوظيفي الجديد: صباحي فقط مسائي فقط صباحي ومسائي
 أخرى/
.....

مدير الجمعية

رئيس القسم

الموظف

الموظف :
الاسم
التوقيع :
التوقيع :
التاريخ : / / 14هـ

رئيس القسم :
.....

التوقيع :
.....

التاريخ : / / 14هـ

الاعتماد

حفظه الله

حفظه الله

المكرم رئيس قسم /

المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..
○ فلا مانع من تعديل المسمى الوظيفي المذكور بعاليه على أن يوظف على المرتبة (..) والدرجة (..)
ويكون الراتب للمسمي الجديد (..) ريال ، كتابةً /
وذلك اعتباراً من يوم بتاريخ / / 14هـ.
○ ملحوظات /
لاعتماد إكمال باقي الإجراءات ، والله الموفق ،،،

رئيس الجمعية

الاسم :
التوقيع :
التاريخ : / / 14هـ

- الأصل في ملف الموظف.
- صورة لرئيس القسم.
- صورة للموظف.
- صورة للمالية.

نموذج طلب إجازة

حفظه الله

وبعد ..

يوم / أيام

فأعلم منكم الموافقة على إعطائي إجازة لمدة

ابتداءً من يوم الموافق / / 14 هـ حتى يوم الموافق / / 14 هـ.

نظراً للأسباب الآتية :

على أن تحسب ضمن إجازاتي :

الاعتيادية المرضية الاضطرارية الاستثنائية بدون راتب

الموظف البديل:
والله يحفظكم ويرعاكم ،،

طالب الإجازة

الاسم :
التاريخ :
التوقيع :

اعتماد رئيس القسم

القسم :
رئيس القسم :
التوقيع :

اعتماد طلب الإجازة

- لمانع وتحسب ضمن الإجازات :
- الاعتيادية المرضية الاضطرارية الاستثنائية بدون راتب
- وذلك عن الفترة من / / 14 هـ - إلى / / 14 هـ.
- أخرى
- غير ممكн نظراً لظروف العمل.

والله الموفق ،،

مدير الجمعية

الاسم :
التوقيع :
التاريخ : هـ 14 / /

استئذان موظف

استئذان موظف

-1

رقم الاستئذان :

-2

اليوم : اسم الموظف :

التاريخ : 14هـ / / الإداره/القسم :

نوع الاستئذان : انصراف مبكر

تأخر في الحضور

الخروج والعودة أثناء الدوام

أخرى

وقت الاستئذان : من الساعة / مسأءً صباحاً / مسأءً إلى الساعة / مسأءً صباحاً / مسأءً

سبب الاستئذان :

.....
.....
.....

اعتماد المدير المباشر

غير موافق

موافق

التوقيع :

الاسم :

استماره تقسيم الأداء الوظيفي

الاسم :
 الإداره / القسم :
 المسمى الوظيفي :
 مدة شغله للوظيفة : (..) يوم (..) شهر (..) سنة
 تاريخ التعيين : يوم الموافق / / ١٤٥٤هـ
 تاريخ التقسيم : يوم الموافق / / ١٤٥٤هـ
 فترة التقسيم من : / / ١٤٥٤هـ إلى : / / ١٤٥٤هـ

تعليمات أساسية
يجب قراءتها قبل البدء في التقسيم

آلية إجراء التقويم :

- 1- إعطاء الموظف نسخة غير معبأة من هذا النموذج لتعيينه قبل عقد جلسة تقويم أدائه بمدة أسبوع على الأقل والتأكد من فهم الموظف الكامل لجميع الأبعاد التي يتضمنها هذا النموذج.
- 2- يجب تعيين كافة الأبعاد والعناصر للاستماره ووضع علامة (✓) أمام كل عنصر من عناصر الأبعاد الرئيسية.
- 3- ينافش الرئيس المباشر تقويم الموظف لنفسه والتقويم الذي وضعه له في كل بند من بنود المحاور المختلفة.
- 4- ضرورة اشتراك مقومين اثنين عند إجراء التقسيم أحدهما الرئيس المباشر والآخر بنفس المستوى التنظيمي للرئيس المباشر أو أعلى كمدير الإداره أو الأمين بالنسبة لرئيس القسم.
- 5- لاعتماد هذا النموذج يجب استيفاء كافة التوقيع المحددة.
- 6- أن يكون التقويم مبني على مستويات الأداء المحددة في هذا النموذج ، وهي كما يلي :

 - (5) ممتاز (4) جيد جداً (3) جيد (2) مقبول (1) ضعيف
 - (7) عند تدني المستوى الإجمالي للتقسيم وحصول الموظف على جيد أو مقبول أو ضعيف فإن علاوة الأداء السنوية تحجب عنه لتلك السنة.
 - (8) عند تقويم أداء الموظف بغض الترقية وحصوله على مستوى ضعيف في أي بعد من الأبعاد الرئيسية (بغض النظر عن تقويمه النهائي) فإن الترقية تؤجل.

حسابات التقديرات عند التقويم :

نتيجة تقويم البعد : لتحديد درجة التقويم لكل بعد ، اجمع درجات عناصر كل بعد واقسمها على عدد العناصر.

أجزاء التقسيم :

- الجزء الأول : شامل لجميع الموظفين.
- الجزء الثاني : خاص بالوظائف الإشرافية فقط.
- الجزء الثالث : نتيجة التقسيم مع تحديد احتياجات التدريب.

إرشادات عامة للتقسيم :

- يستوفي هذا النموذج مرة في كل عام على الأقل لجميع الموظفين ، وبعد مضي — الفترة التجريبية للموظفين الجدد ما عدا موظفي بند الأجر ، وكذلك عند الترقية.
- يهدف هذا التقسيم لتحقيق مبدأ تحسين الأداء ومساعدة كل من الرئيس والمرؤوس على الاتفاق على أفضل الطرق والأساليب لتحسين أداء الموظف ، وتوفير الدعم والمساندة الازمة لإنجاز مهامه الوظيفية والتي يجب التيقن بأنها وثيقة الصلة بتحقيق أهداف الجمعية التعاونى.
- لإكمال هذا النموذج بفاعلية لابد من وجود أساليب تقويم فعالة من واقع العمل مبنية على معاير واضحة لجميع الموظفين كالرجوع للتقارير والأوراق المتعلقة بعنصر التقسيم لإثبات نجاح التقسيم.
- عي النموذج مستحضرًا أمثلة سلوكية ملموسة لما قام به الموظف من إيجابيات أو غير ذلك خلال الفترة محل التقسيم.
- قوم كل بعد على حده ، فحصول الموظف على تقدير ممتاز في أحد الأبعاد لا يعني حصوله على تقدير ممتاز في كل الأبعاد والعكس صحيح.

نتيجة تقويم الاستثمارة : رقم (1) أو (2) ، اقسم إجمالي درجات الأبعاد على عدد الأبعاد التي شملها التقييم في الاستثمارة.

حساب النتيجة النهائية : اجمع درجات التقويم العام لكل بُعد في الأجزاء المستخدمة واقسمها على عدد الأبعاد تقدير التقييم ونسبة.

الكسور العشرية : تجبر لصالح الموظف إذا كانت خمسة من عشرة (0.5) أو أكثر وترفع إلى العدد الصحيح الأعلى.

توزيع النسخ :

- أصل التقييم لملف الموظف بقسم شؤون الموظفين.
- صورة للمالية (مع مسیر راتب أول شهر تعتمد معه العلاوة).
- صورة للموظف (عند الطلب).
- صورة للرئيس المباشر (عند الطلب).

- أجعل تقويمك شاملًا لكامل الفترة محل التقويم.
- كن موضوعيًّا أثناء تقويمك لموظفيك.

• قوم موظفك على الواجبات والمسؤوليات الفعلية الحالية المناظرة به حسب المعايير المذكورة في النموذج والتي تتناءم مع طبيعة الوظيفة المعنية.

• جهز بعض الحلول والاقتراحات لتقديمها للموظف عند الحاجة.

• أخبر الموظف أن الغرض من التقويم هو مساعدته للوصول للأداء الأفضل له وللجمعية.

• احصل على التزام من الموظف يتضمن اقتراحات وحلول لتحسين وتطوير أدائه.

• لخص للموظف ما تم مناقشته أثناء التقويم ، مع التركيز على النقاط التي تم الاتفاق عليها.

• اتفق مع الموظف على ما سيقوم به وما ستقوم به أنت بعد انتهاء التقويم وحدد تواريخ مناسبة لذلك.

• أكيد ثقتك في قدرة الموظف على تحسين الأداء قبل إنتهاء جلسة التقويم.

تابع.. نموذج رقم (14)

استماراة تقويم الأداء الوظيفي

الجزء الأول

الفئة المستهدفة : جميع الموظفين بلا استثناء.
توضع علامة (✓) في الخانة التي تمثل أقرب وصف للأداء.

استماراة رقم (1)

عناصر التقييم						تم	الإللام الوظيفي
1	2	3	4	5	تم	✓	تفهم طبيعة العمل واحترام آدابه
					✓		تحمل مسؤوليات الوظيفة
					✓		حسن التصرف وحل المشكلات
					✓		جمع المعلومات وتحليلها
					✓		استثمار الخبرة والتدريب لصالح العمل
					✓		العمل بروح الفريق الواحد
الدرجة العامة لبعد :						() ÷ 6 = () درجة	الإللام الوظيفي
التقدير :							

عناصر التقييم						تم	الإنتاجية
						✓	كمية الإنتاج
						✓	الدقة والجودة
						✓	السرعة في الإنجاز
						✓	استخدام الموارد المتاحة
						✓	التطوير والتجديف في الأداء
						✓	استمرارية الإنتاج
الدرجة العامة لبعد :						() ÷ 6 = () درجة	التقدير : الإنتاجية
التقدير :							

عناصر التقييم للبند						تم	المبادرة
						✓	المبادرة الذاتية دون الإخلال بالعمل أو انتظار التوجيه
						✓	طرح أفكار لتحسين العمل والأداء
						✓	تبني الأعمال الطارئة دون الإخلال بالعمل الأساسي
						✓	الإسهام في زيادة الدخل وخفض التكاليف
الدرجة العامة لبعد :						() ÷ 4 = () درجة	المبادرة
التقدير :							

عناصر التقييم للبند						تم	المرونة
						✓	تقبل التغيير
						✓	تحمل ضغوط العمل
						✓	تقبل النقد
						✓	الاستجابة لتعلم مهارات جديدة لتحسين العمل
						✓	تقدير أداء عمل إضافي عند الحاجة
						✓	الاعتراف بالمسؤولية عن الأخطاء
الدرجة العامة لبعد :						() ÷ 6 = () درجة	المرونة
التقدير :							

الولاء والانتماء						هو تبني الجمعية وحمل همومه والسعى لتحقيق أهدافه والحرص على تطويره ورفع مستوى

الانضباط والالتزام						وتعني التقييد بأنظمة الحضور والانصراف وخلو الغياب وقلة الاستئذانات واستثمار أوقات العمل

1	2	3	4	5	عناصر التقييم	تم
					تفهم أهداف الجمعية	✓
					حمل هم الجمعية ومشاريعها الخيرية	✓
					المحافظة على الممتلكات والتجهيزات	✓
					الحرص على سمعة الجمعية	✓
					إبداء مقترنات لصالح الجمعية	✓
الدرجة العامة لبعد :		() = 5 ÷ () درجة				
التقدير :		الولاء والانتماء				

1	2	3	4	5	عناصر التقييم	تم
					مواعيد الحضور والانصراف	✓
					انعدام أو قلة الغياب	✓
					قلة الاستئذانات	✓
					القييد بالأنظمة والتعليمات	✓
					استثمار وقت العمل	✓
الدرجة العامة لبعد :		() = 5 ÷ () درجة				
التقدير :		الانضباط والالتزام				

1	2	3	4	5	عناصر التقييم للبند	تم	الصفات الشخصية	هي الصفات التي يتميز بها الموظف وتجعله لائقاً للعمل بالجمعية كعضو في مركز دعوي
					الرغبة في التطوير والإبداع	✓		
					اتزان التفكير	✓		
					الالتزام بالآداب الإسلامية	✓		
					سرعة البديهة	✓		
					المظهر العام	✓		
الدرجة العامة لبعد :		() = 5 ÷ () درجة					الصفات الشخصية	
التقدير :								

1	2	3	4	5	عناصر التقييم للبند	تم	العلاقات وفن التعامل	هو توطيد علاقات مبنية على الاحترام المتبادل مع الآخرين وكسبيهم لصالح الجمعية وبرامجه الدعوية المختلفة
					مع الرؤساء	✓		
					مع الزملاء	✓		
					مع الزوار والمراجعين	✓		
					مدح وثناء الآخرين	✓		
					استقطاب طاقات فعالة	✓		
الدرجة العامة لبعد :		() = 5 ÷ () درجة					العلاقات وفن التعامل	
التقدير :								

ملحوظة: تجبر الكسور العشرية لو وجدت إذا كانت خمسة من عشرة (0.5) أو أكثر إلى العدد الصحيح الأعلى.

تقدير الموظف على أبعاد الاستثمار رقم (1)					نتيجة التقويم لاستثمار رقم (1)		
= 1 ضعيف	= 2 مقبول	= 3 جيد	= 4 جيد جداً	= 5 ممتاز	إجمالي درجات الأبعاد الحاصل عليها	درجة	عدد الأبعاد التي شملها التقييم
لحساب التقدير = إجمالي الدرجات ÷ إجمالي الأبعاد					بعد		

استماراة تقويم الأداء الوظيفي

تابع.. نموذج رقم (14)

استماراة رقم (2)

الجزء الثاني

الفئة المستهدفة : موظفي الوظائف الإشرافية فقط.
توضع علامة (✓) في الخانة التي تمثل أقرب وصف للأداء.

عناصر التقييم						تم	رفع مستوى العمل والإنتاج من خلال التدريب والتقويم المروّضين.
1	2	3	4	5			
					تهيئة المروّضين لتمثيل الإدارة أو القسم	✓	
					القدرة على التقويم	✓	
					استخدام الوسائل الحديثة لتطوير العمل وأداء العاملين	✓	
					تجاوز المشكلات وحل العقبات	✓	
الدرجة العامة لبعد :							
التقويم والتدريب							
() ÷ () = 4 (درجة)							
التقدير :							

عناصر التقييم						تم	سياسات معينة لوضع الأهداف والوسائل والآليات الممكنة لتحقيقها ودراسة النتائج.
1	2	3	4	5			
					وضع خطط واضحة للجميع	✓	
					وضع أولويات للتنفيذ	✓	
					وضع الخطط البديلة	✓	
					تحليل الأثر والنتائج	✓	
الدرجة العامة لبعد :							
التخطيط							
() ÷ () = 4 (درجة)							
التقدير :							

اتخاذ القرارات						أسلوب في التفكير لاتخاذ أفضل الوسائل لتحقيق الأهداف والأهداف وحل المشكلات الطارئة والعارضة.
1	2	3	4	5		عناصر التقييم للبند
					تم	
					الجسم وعدم التهرب أو التردد من اتخاذ القرارات	✓
					دراسة البديل المتاحة قبل اتخاذ القرار	✓
					المشاورة قبل اتخاذ القرار	✓
					تحمل مسؤولية القرارات المتخذة	✓
الدرجة العامة لبعد :						
اتخاذ القرارات						
() ÷ () = 4 (درجة)						
التقدير :						

الرقابة						هي وضع الخطط والتأكد من تنفيذها في أوقاتها ، والسرعة في تصحيح التجاوزات.
1	2	3	4	5		عناصر التقييم للبند
					تم	
					الإلمام بمشكلات سير العمل	✓
					وضوح ضوابط التقييم للمرؤوسين	✓
					تقييم أداء المرؤوسين	✓
					استمرارية المتابعة	✓
الدرجة العامة لبعد :						
الرقابة						
() ÷ () = 4 (درجة)						
التقدير :						

التنظيم						استثمار أقل وقت ممكن في تحقيق أكبر قدر من الأهداف.
1	2	3	4	5		عناصر التقييم للبند
					تم	
					الإلمام بالصلاحيات واستخدام النفوذ	✓
					متابعة أعمال المرؤوسين وتوجيهها	✓
					تقديم النقد بأسلوب بناء	✓
() ÷ () = 4 (درجة)						
التقدير :						

التنظيم						استثمار أقل وقت ممكن في تحقيق أكبر قدر من الأهداف.
1	2	3	4	5		عناصر التقييم للبند
					تم	
					تنظيم الوقت وحسن استغلاله	✓
					توزيع العمل والمهام على المرؤوسين	✓
					إنجاز الأعمال في وقتها	✓
() ÷ () = 4 (درجة)						
التقدير :						

تقديم الشكر والثناء والتحفيز للمرؤوسين المتميزين	✓	وثيق الإنجازات وأرشفتها	✓
الإمام بأفضل طريقة لتحفيز كل مرؤوس	✓	رفع التقارير	✓
الدرجة العامة لبعد : القيادة والتحفيز	$() \div 5 = ()$ درجة	الدرجة العامة لبعد : التنظيم	$() \div 5 = ()$ درجة

ملحوظة: تجبر الكسور العشرية لو وجدت إذا كانت خمسة من عشرة (0.5) أو أكثر إلى العدد الصحيح الأعلى.

تقدير الموظف على أبعاد الاستمار رقم (2)					نتيجة التقويم لاستمار رقم (2)		
1 ضعيف	2 مقبول	3 جيد	4 جيد جداً	5 ممتاز	إجمالي درجات الأبعاد الحاصل عليها	درجة بعد	عدد الأبعاد التي شملها التقييم
لحساب التقدير = إجمالي الدرجات ÷ إجمالي الأبعاد							

استماراة تقويم الأداء الوظيفي

تابع.. نموذج رقم (14)

النتيجة النهائية للتقويم

مقدار العلاوة	نسبة العلاوة	النتيجة النهائية
.....	% 5	ممتر = 5
رس		
.....	% 4	جيد جداً = 4
رس		
تحجب		= 3
		= مقبول
		= ضعيف = 1

إجمالي الأبعاد	إجمالي الدرجات	جزء التقييم	✓
		استماراة (1)	
		استماراة (2)	
مجموع الأبعاد	مجموع الدرجات	مجموع الدرجات ÷ مجموع الأبعاد = النتيجة النهائية	

احتياجات التدريب والتأهيل

على ضوء نتائج التقويم يحدد الرئيس المباشر المجالات التي تتطلب تدريباً لتحسين أداء الموظف الوظيفي :
 إدارية تقنية دعوية دراسية اجتماعية أو إنسانية تدريب على رأس العمل

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الرئيس المباشر :
 التوقيع :
 التاريخ : 14 هـ / /

الموظف :
 التوقيع :
 التاريخ : 14 هـ / /

اعتماد الإدارة :
 الاسم :
 التوقيع :
 التاريخ : 14 هـ / /

طلب اعتماد حافز أو بدل

نموذج رقم (13)

اعتماد حافز أو بدل

وفقه الله

وبعد..

سعادة مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

آمل التكرم بالموافقة على اعتماد صرف :

بدل :

حافز :

..... اسمه :

..... نوعه :

..... مقداره :

..... مقداره :

نوعه : دائم حسب الاعتماد لبعض الأشهر

اعتباراً من تاريخ : / / 14هـ

اعتباراً من تاريخ : / / 14هـ

..... المسئي الوظيفي :
صباح الموظف :
نظراً لتوافر الأسباب التالية :

..... القسم :

..... رئيس القسم :

..... التاريخ :

..... التوقيع :

الاعتماد

لامانع اعتباراً من شهر 14هـ لعام 14هـ

الموافقة المشروطة ب :

رفض الطلب ، والسبب :

..... ملحوظات :

مدير الجمعية

..... الاسم :

..... التوقيع :

..... التاريخ : / / 14هـ

توكيل استلام مكافأة / مستحقات مالية

وَفْقَهُ اللَّهِ

المكرم مدير إدارة الشؤون المالية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

الشخص الموكّل: الأخ / بقسم /
نوع التوكيل: راتب: وذلك عن الأشهر من / لعام 1414هـ إلى شهر / لعام 1414هـ.

..... مسحوق اخری و هي .
..... ماحظات آخری :

وأكم حزناً، الشك، والتقليل

الموگال

الاسم:

التاريخ:

التوقيع:

اعتماد التوكيل

- لا مانع من قبول التوكيل.
 - الموافقة مشروطة بـ:
 - افضل ، الطلب ، يسب :

ملحوظات :

مدد الجمعة

الاسم : التوقيع :
التاريخ : ١٤ / / هـ

ختم الجمعة

إجراء جزائي

نموذج رقم (15)

إجراء جزائي

رقمه :	اسم الموظف المخالف :
المسمي الوظيفي :	القسم :
نوع المخالففة :	نوع المخالفها : يوم الموافق : / / 14 هـ
تكرارها : <input type="radio"/> الأولى <input type="radio"/> الثانية <input type="radio"/> الثالثة <input type="radio"/> الرابعة	نوع الجزاء : <input type="checkbox"/> (1) حسم من الراتب
ملاحظات :	<input type="checkbox"/> (2) توجيه إإنذار شفهي
.....	<input type="checkbox"/> (3) توجيه إإنذار كتابي
.....	<input type="checkbox"/> (4) حرمان من العلاوة السنوية القادمة
.....	<input type="checkbox"/> (5) أمر إيقاف من العمل لمدة
.....	<input type="checkbox"/> (6) إشعار بالفصل وإنتهاء الخدمة
.....	<input type="checkbox"/> (7) أخرى

إقرار وتعهد المخالف

أقر أنا الموظف الموضح أسمى بعاليه بالمخالفة المنسوبة إلي والواردة في هذا الإجراء الجزائي ، وأبدى اعتذاري وتعهدني بالالتزام بكافة تعليمات وأنظمة العمل بالجمعية ، على أمل أن يكون هذا الإجراء مؤشراً إيجابياً لتفادي ما حصل من قصور في الأيام القادمة .
والله ولي التوفيق ،،،

الاسم الموظف / التاريخ : / / 14 هـ التوقيع /

وفقه الله

سعادة رئيس الجمعية

آمل الاطلاع واعتماده ، مع ملاحظة :

مدير الجمعية / التاريخ : / / 14 هـ التوقيع /

الاعتماد

يتخذ بحقه الإجراءات التالية :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1) حسم من الراتب | <input type="checkbox"/> (2) توجيه إإنذار شفهي |
| <input type="checkbox"/> (3) حرمان من العلاوة السنوية | <input type="checkbox"/> (4) توجيه إإنذار كتابي |
| <input type="checkbox"/> (5) إشعاره بالإقالة وإنتهاء الخدمة | <input type="checkbox"/> (6) إيقاف من العمل لمدة أيام |
| <input type="checkbox"/> (6) أخرى | <input type="checkbox"/> توجيهات أخرى / |

رئيس الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / 14 هـ

تظلم

تظلم

وفقه الله

وبعد...

شرح التظلم :: ..

سعادة رئيس الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

سبب التظلم :: ..

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

★ الطرف الآخر في التظلم :

الاسم :
الوظيفة :
التوقيع :
التاريخ : هـ 14

★ تاريخ المشكلة : يوم الموافق / / هـ 14
★ تاريخ التظلم : يوم الموافق / / هـ 14
★ المرفقات :
.....

التوجيه

- رفع التظلم عن الموظف مع إشعار الطرف الآخر بذلك.
- إحالة النظر في التظلم إلى :
- التظلم غير وجيء مع التوصية بـ :
- أخرى
.....

رئيس الجمعية
الاسم :
التوقيع :
التاريخ : هـ 14

هذا الجزء يعبأ عند الإحالة إلى جهة أخرى
فقط

إفادة الجهة المحال إليها

الاسم :
التوقيع :
التاريخ : هـ 14

استقالة

نموذج رقم (16)

استقالة موظف

حفظه الله

وبعد..

سعادة رئيس الجمعية
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

التمهيد:

الأسباب:

الطلب: لذا آمل من سعادتكم قبول استقالتي وإعفائي من وظيفتي في الجمعية ، (بعد شهرٍ من تاريخ تقديمي لهذه الاستقالة) وطي
قيدي اعتباراً من يوم الموافق / / 14هـ ، وتعتبر من يلزم لإكمال
إجراءات إنهاء الخدمة.

راجياً المولى عز وجل أن يجعلني وإياكم من أنصار دينه ، وتقربوا شكري وتقديربي ،،،

مقدم الاستقالة

موافقة مدير الجمعية

الاسم:
التاريخ:
التوقيع:
الاسم:
التاريخ:
التوقيع:

التوجيه

وفقه الله
وفقه الله

المكرم / مدير الجمعية
المكرم / رئيس قسم شؤون الموظفين
نفيكم بأنه :

لا مانع من قبول استقالة الموظف المذكور ، واعتمدوا طي قيده اعتباراً من تاريخ / / 14هـ.
 أخرى

رئيس الجمعية

الاسم :
التوقيع :
التاريخ : / / 14هـ

إنهاء خدمة

نموذج رقم (17)

بيان إنتهاء خدمة موظف

بيانات الموظف :

اسم الموظف الرباعي	
القسم	
فترات الدوام	رقم الموظف

بيانات الوظيفة :

المرتبة	المسمى الوظيفي
الدرجة	رقم الوظيفة
	كتابة

بيانات الخدمة :

تاریخ طی القید	تاریخ التوظیف
يوم/أيام	شهر/أشهر
عدد الاستئذانات	سنوات

عدد أيام الغياب طول مدة الخدمة

استحقاقات مالية :

إجمالي رصيد الإجازات الاعتيادية	قيمتها	
إجمالي أيام الدوام للشهر الأخير	قيمتها	
حقوق أخرى للموظف	قيمتها	
ديون ومستحقات على الموظف	قيمتها	
تصفيه الحقوق	المبلغ	
توقيع الموظف باستلام كافة الحقوق	التاريخ

حرر في يوم

مدير الجمعية

الموافق / 14 هـ

مدير إدارة الشؤون
المالية

أمين الصندوق

الختام

إخلاء طرف

إخلاء طرف

الاسم :
التوقيع :
التاريخ : هـ 14 / /

<p>إفادة الشؤون الإدارية</p> <p>.....</p>	<p>إفادة رئيس القسم المعنى</p> <p>.....</p>
<p>الاسم :</p> <p>التوقيع :</p> <p>التاريخ :</p>	<p>الاسم :</p> <p>التوقيع :</p> <p>التاريخ :</p>
<p>إفادة قسم التقنية</p> <p>.....</p>	<p>إفادة قسم شؤون العاملين</p> <p>.....</p>
<p>الاسم :</p> <p>التوقيع :</p> <p>التاريخ :</p>	<p>الاسم :</p> <p>التوقيع :</p> <p>التاريخ :</p>

الاعتماد

تشهد إدارة الجمعية التعاونية بأن الموظف الموضحة بياناته بعاليه قد عمل لدى الجمعية خلال الفترة من 14هـ حتى 14هـ، وقد تم إخلاء طرفه اعتباراً من يوم 14هـ بتاريخ 14هـ. كما تم إخلاء طرفه من الجمعية باستلام كافة العهد والمستحقات والأعمال الموكلة إليه.

مديري الجمعية

..... الاسم : التوقيع : التاريخ : ١٤٥ / /

فت نظر

إنذاركتابي : أول ثاني ثالث رابع

حفظه الله المكرم الأخ /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد.. فقد ساءنا ما حصل منكم من تقصير في /
.....
.....

..... مخالفتكم لأنظمة الجمعية في /
لذا فنلتفت نظركم إلى /
.....

كما هو موضح في الإجراء الجزئي المرفق.
على أمل أن يكون هذا الإنذاركتابي مؤشراً إيجابياً لتفادي ما حصل من قصور في الأيام القادمة ، وزيادة اهتمام الموظف بما
تمت الإشارة إليه.
والله من وراء القصد ،،،

أخوكم

الاسم :

الوظيفة :

التوقيع :

التاريخ : / / هـ

- صورة لملف الموظف لدى شؤون الموظفين.
- صورة لرئيس القسم المباشر.

إشعار بالإقالة

وفقه الله

سعادة / رئيس الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فنشير إلى سعادتكم بالاستغناء عن خدمات الموظف /
على المسمى الوظيفي / وذلك اعتباراً من تاريخ : / / 14 هـ
نأمل توجيهكم بما ترون من مناسب لاتخاذ باقي الإجراءات ، ولكم جزيل الشكر.

الاسم :
الوظيفة :
التاريخ :
التوقيع :

توجيه إدارة الجمعية

وفقه الله

المكرم الموظف /

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فننظراً لاستغناء الجمعية عن خدماتكم في الوقت الراهن ، فنود إشعاركم بالإقالة وأن عملكم بالجمعية سينتهي بمشيئة الله تعالى بعد شهر من تاريخ هذا الإشعار ، شاكرين لكم عطاءكم وبذلكم خلال الفترة السابقة ، مع أملنا بأن يبقى التواصل مع الجمعية خدمةً لدين الله ، وإسهاماً في الدعوة إلى الله تعالى في الأيام المقبلة.

وتقبلوا فائق التقدير والاحترام،،،

اعتماد رئيس الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / 14 هـ

مساءلة

نموذج رقم (21)

مساءلة

<input type="checkbox"/> خروج من الدوام بدون إذن	<input type="checkbox"/> تأخر	<input type="checkbox"/> غياب	
الادارة	القسم	الوظيفة	الاسم

رصيد الموظف من الأجازات خلال السنة

اضطرارية		اعتيادية
استثنائية		مرضية
الغياب		بدون راتب

تاريخ ووقت البيان

اليوم	التاريخ	من	ص/م
	/..... /.....		
هـ14.....	/..... /.....		
هـ14.....			

إفادة الموظف

الاسم:
 التوقيع:
 التاريخ: هـ14 / /

رأي رئيسه المباشر

مدير/رئيس:
 التوقيع:
 التاريخ: هـ14 / /

إدارة الجمعية

تحسب له اعيادية تحسب له مرضية
 يطبق في حقه إجراء جزائي تحسم عليه فقط
 يكتفى بتوجيهه تنبيه له الأصل لملف الموظف.
 أخرى

المدير الجمعية

.....

- الأصل لملف الموظف.
- صورة للشؤون المالية في حال الحسم.

نموذج رقم (22)

تعريف

الحمد لله والصلوة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه ومن والاه.. أما بعد..

فتشهد إدارة جمعية بأن الموظف /

..... قد عمل بالجمعية على وظيفة ضمن قسم التابع لإدارة في الفترة من / 14 هـ وحـى / 14 هـ ، براتب شهري وقدره ريال ، وكان خلال هذه المدة حسن السيرة والسلوك.

وقد أعطيت له هذه الإفادة بناءً على طلبه ، دون أدنى مسؤولية على الجمعية خلاف ما ذكر. والله الموفق ،،،

مدير الجمعية

الاسم :
التوقيع :
التاريخ :

الختم

تفويض صلاحيات

وفقه الله
وفقه الله

وبعد..

المكرم مدير الجمعية
المكرم مدير-رئيس /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فنظراً لـ

فنجحيطكم علمًا بأننا قد فوضنا الأخ / التوقيع/

خلال الفترة من / / 14 14 هـ حتى / / 14 هـ

بالصلاحيات التالية :

للاطلاع ، لكم جزيل الشكر،،،

الاسم :

الوظيفة :

التاريخ :

التوقيع :

التوجيه

وفقه الله

وبعد..

المكرم /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

نفيدكم بأنه :

تم الاطلاع ولا مانع.

أخرى ...

مدير الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / 14 هـ



تم إعتماد هذه السياسة في اجتماع مجلس الإدارة في جلسته رقم 24-18 المنعقدة بتاريخ 05/11/2024.