

الرقم :
التاريخ :
المرفقات :



المملكة العربية السعودية
المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
جمعية الخدمات الإنسانية بالسالمية
بتراخيص رقم : 1000657500

لائحة الموارد البشرية

جمعية الخدمات الإنسانية



مقدمة

تم إعداد هذا الدليل تنفيذاً لحكم المادة التاسعة من نظام العمل و العمال السعودي و تهدف اللائحة إلى تنظيم العلاقات الوظيفية بين الجمعية و الموظفين بها بما يحقق مصلحة الطرفين و ليكون كل طرف عالماً بما له من حقوق و بما عليه من واجبات .

الباب الأول: أحكام عامة

المادة (1)

تسري أحكام هذا الدليل على جميع الموظفين بالجمعية .

المادة (2)

يعتمد هذا الدليل التقويم الميلادي بكل ما يتعلق بتطبيق أحكامه ما لم يتفق على خلاف ذلك في عقد العمل .

المادة (3)

يعتبر هذا الدليل متمم لعقود العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام و الشروط الواردة في هذه العقود .

المادة (4)

يتعين إطلاع الموظف على أحكام هذا الدليل و ينص على ذلك في عقد العمل و يوقع العامل إقراراً بذلك.

المادة (5)

يرجع إلى نظام العمل و العمال السعودي و القرارات المنفذة له في كل ما لم يرد نص بشأنه في هذا الدليل .

المادة (6)

هدف و استعمال الدليل :

- إن الهدف من هذا الدليل هو تحديد سياسات و أنظمة و قواعد الموارد البشرية التي من شأنها تنظيم علاقة الجمعية بالموظفين و ذلك عن طريق تحديد و توضيح واجبات و حقوق كل من الطرفين .
- يحدد المدير التنفيذي فئات و مستويات المسؤولين الذين يحق لهم الاحتفاظ بنسخة من هذا الدليل .
- يمكن لأي مسؤول في الجمعية أن يقدم اقتراحات و توصيات بخصوص أي تعديلات على محتوى الدليل ، إلا أن هذه الاقتراحات و التوصيات يجب أن تمر صعوداً على خطوط السلطة ، وفقاً لهيكل التنظيم الإداري للدراسة و الموافقة و من ثم الاعتماد النهائي من مجلس الإدارة .

- يتم تقديم الاقتراحات والتوصيات بأسلوب مفصل قدر الإمكان ، و يفضل تقديمها على شكل صفحات جديدة أو بديلة لصفحات الدليل .
- يجب أن تقدم كافة التعديلات المقترحة ، بعد أن يوافق عليها رئيس القسم المعنى إلى قسم الموارد البشرية والذي تقع عليه مسؤولية تصنيف التعديلات ووضعها في قالبها شبه النهائي و من ثم تقديمها إلى المدير التنفيذي للموافقة عليها قبل تحويلها لمجلس الإدارة .

- تتم دراسة كافة التعديلات من قبل مجلس الإدارة ليتم اعتمادها كما هي أو بعد إدخال التعديلات عليها أو رفضها.
 - تصدر التعديلات المعتمدة كتابياً من قبل المدير التنفيذي وتوزع على حاملي نسخ الدليل بشكل صفحات جديدة أو بديلة لصفحات الدليل .
 - يتولى كل من يحمل نسخة من نسخ الدليل إدخال هذه التعديلات في المكان المخصص لها في الدليل .
4. يتم الرفع بنسخة معتمدة من اللائحة النهائية على الموقع.

المادة (7) تعريف بعض المصطلحات الواردة في الدليل :

1. الجمعية : جمعية الخدمات الإنسانية بالسالمية.
2. نظام العمل : يقصد به نظام العمل و العمال السعودي .
3. نظام التأمينات الاجتماعية : يقصد به نظام التأمينات الاجتماعية السعودية .
4. مجلس الإدارة : مجلس إدارة الجمعية وهي السلطة العليا المنتخبة من قبل الجمعية العمومية للجمعية.
5. المدير التنفيذي : هو المسؤول عن إدارة الجمعية بشكل عام من حيث التخطيط و التنظيم، والتطوير
6. المسؤول المباشر : هو السلطة الإدارية المشرفة مباشرة على النشاط الوارد في سياق النص و على العاملين ضمن هذا النشاط حسب هيكل التنظيم الإداري و تكون معنية مباشرة بالموضوع سواءً كان يتناول موظفين أو سياسات أو إجراءات ، و يشمل ذلك أيًّا من الوظائف الإشرافية بدءاً من المدير التنفيذي ثم رؤساء الأقسام و يستعمل مصطلح "الرئيس المباشر" عندما يتناول الموضوع الموظفين التابعين مباشرة للمسؤول.
7. المسؤول الأعلى : وهو السلطة الإدارية الأعلى مباشرة من المسؤول أو الرئيس المباشر حسب التعريف الوارد أعلاه مثل : إذا كان الإجراء يتعلق بتعيين موظف بالقسم يكون المسؤول المباشر هو رئيس القسم و المسؤول الأعلى هو المدير التنفيذي ، و إذا كان الإجراء يتعلق بتعيين رئيس للقسم يكون المسؤول المباشر المدير التنفيذي و المسؤول الأعلى رئيس مجلس الإدارة.
8. القسم : هو مجموعة من العاملين تقوم بأعمال محددة متغيرة و متجلسة .
9. الإدارة : هي الوحدة الإدارية الرئيسية في الجمعية حسب هيكل التنظيم الإداري و التي ينتمي إليها الموظف من الناحية الإدارية و تضم وحدات إدارية أصغر هي الأقسام .
10. رئيس القسم : هو المسؤول عن أعمال القسم بما فيه العاملين بالقسم ، أي المسؤول في الصف الأول التابع مباشرة للمدير التنفيذي
11. قسم الموارد البشرية : هي الوحدة الإدارية التي تتولى متابعة تنفيذ كافة سياسات و إجراءات الموارد البشرية بالجمعية و تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية و تدريب الموظفين وإعداد موازنة الموظفين و حفظ الملفات الخاصة بهم.
12. الموظف : هو أحد الأفراد الموظفين في الجمعية و كل شخص يعين بقرار من الجهة المختصة في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة في الجمعية يمارس فيها و لمصلحتها و تحت إدارتها عملاً إدارياً أو فنياً أو حسابياً أو كتابياً أو تنفيذياً أو آلياً أو يدوياً أو غيره ، لقاء راتب شهري أو يومي يحدد في قرار تعيينه .
13. الوظيفة : هي العمل المسند إلى الموظف من أية درجة كان .

14. العمل المؤقت : هو العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة أو الذي ينصب على عمل محدد ينتهي بانتهائه أياً كانت المدة التي يستغرقها إنجازه ،ماعدا نظام الساعات فله لائحة مستقلة .

15. الراتب الأساسي : يقصد به الأجر الذي يُعطى للموظف مقابل عمله بموجب عقد العمل مهما كان نوع هذا الأجر أو طريقة احتسابه و بدون أية إضافات من بدلات أو مقابل ساعات إضافية أو مكافئات أو غيرها و قبل أية خصومات من الضرائب أو التأمينات أو غيرها .

يقصد بالكلمات و العبارات و المصطلحات التالية أينما وردت في هذا الدليل المعاني المخصصة لكل منها أدناه 16. الزيادة السنوية : هي المبلغ النقدي الذي زيد به راتب الموظف الأساسي و في الموعد الذي تقرر إداراة الجمعية بناء على أداء و إنتاجية الموظف .

17. المواطن : هو الشخص من يحمل الجنسية السعودية .

18. المقيم : هو الشخص الذي لا يحمل الجنسية السعودية .

19. بلد المنشأ : البلد الذي ينتمي إليه الموظف المقيم لأغراض احتساب مستحقاته من تذاكر السفر للالتحاق بالعمل و الذهاب في الإجازات السنوية ، و في حالة اختلاف بلد المنشأ عن جنسية الموظف يتم تحديد ذلك بوضوح في عقد العمل .

20. الحالة الاجتماعية : حالة الموظف الاجتماعية حسب سجل الأحوال الشخصية (أعزب ، متزوج ، مطلق ، أرمل ، دون أولاد ، له أولاد) .

21. الوضع الحالي : الوضع الذي يعامل على أساسه الموظف ضمن سياسات الجمعية من حيث المزايا التي تمنحها للعاملين بغض النظر عن حالته الاجتماعية .

المادة (8)
حدود تطبيق السياسات :

1. تسرى أحكام هذه السياسات على جميع موظفي الجمعية ويطلع كل موظف على كافة بنود و فقرات هذه السياسات و يكون خاضعاً للتعليمات و القواعد التي تصدر تنفيذاً لها .
2. تطبق على الموظفين العاملين بعقود خاصة الشروط الواردة في عقود توظيفهم بالنسبة إلى تعينهم و تحديد رواتبهم و إجازاتهم و استقالاتهم و إنهاء خدماتهم ، كما تطبق عليهم طيلة مدة عملهم في الجمعية الشروط الخاصة بواجبات الموظفين و التعليمات التي يصدرها إليهم رؤساؤهم و غيرها من الأمور المتعلقة بعلاقات العمل بموجب هذا الدليل الذي لا يتعارض صراحة مع شروط توظيفهم .
3. تعتبر هذه السياسات و تعديلاتها و القرارات التي تصدرها إدارة الجمعية بشأن موظفيها جزءاً مكملاً للعقد الذي بين الجمعية و الموظف .
4. تلغى جميع الأحكام و القرارات و التعليمات المخالفة لهذه السياسات ما لم تكن صادرة عن السلطات الحكومية .
5. يخضع الموظف لأحكام لائحة المخالفات و الجزاءات المعمول بها في الجمعية و الملحة بهذه السياسات .
6. يمكن إدخال تعديلات على نصوص هذه السياسات و يشمل ذلك الإضافة و الإلغاء من البنود والمنافع أو الحقوق الواردة فيها حسب تطور أنظمة الجمعية و ضمن القوانين و الأنظمة الحكومية السارية باعتماد من مجلس الإدارة .

المادة (9)

مسؤوليات تطبيق السياسات:

1. بعد اعتماد مجلس الإدارة يصبح دليل سياسات الموارد البشرية هذا جزءاً من أنظمة و تعليمات الجمعية .
2. إن احترام هذه السياسات و العمل بمفهومها واجب على كافة الموظفين في الجمعية كما أن إحدى مسؤوليات مجلس الإدارة التأكيد على احترام جميع الموظفين لهذه السياسات.
3. يستعين المسؤولون في الجمعية بأحكام هذه السياسات في تعاملهم مع موظفيهم و توجيههم و متابعتهم بهدف الحفاظ على الروح المعنوية العالية و الأداء الجيد و الانضباط كما يستعين العاملون بها لمعرفة حقوقهم و واجباتهم.
4. يحق لمجلس الإدارة تفسير حكم أي بند أو فقرة من بنود و فقرات هذه السياسات وله تقويض المدير التنفيذي بذلك و يكون القرار في ذلك نهائياً .
5. تضع إدارة الجمعية ما تراه مناسباً من اللوائح و القرارات و الأوامر و التعليمات اللازمة لتنفيذ هذه السياسات ، كما يجوز لهم تنظيم ما لم تنظمه هذه السياسات من أحكام تحقيقاً لأغراضها و اتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع هذه السياسات و الأوامر و التعليمات موضع التنفيذ بما يتفق مع أحكامها ، بما في ذلك وضع و اعتماد دليل إجراءات الموارد البشرية.
6. إن استعانة مجلس الإدارة أو المدير التنفيذي برأي "مستشار قانوني" من داخل الجمعية أو من خارجها لا يتناقض مع الصلاحيات المخولة لها أو المسؤوليات الملقاة على عاتق كلاهما بموجب هذه البنود ، كذلك إن إحالة السياسات الهامة قبل اعتمادها إلى اللجان أو الأفراد من المعنيين أو من ذوي الاختصاص و تكليفهم بوضع التوصيات المناسبة لا يتعارض مع صلاحيات أي من مجلس الإدارة أو المدير التنفيذي بل يعزز الثقة بالقرارات التي تصدر منها و يسهل تنفيذ تلك القرارات.
7. يتتحمل رؤساء الأقسام مسؤولية تطبيق هذه السياسات في الأقسام التابعة لهم و يمكنهم التشاور مع المدير التنفيذي بشأن حدود و مجالات تطبيق هذه السياسات على أي من الحالات الخاصة حيث يرجع التفسير النهائي و الأخير لأي منها لمجلس الإدارة.

الباب الثاني : التوظيف والتعيين

المادة (10) قواعد التوظيف :

يتم توظيف الموظفين لدى الجمعية حسب احتياجات ومتطلبات العمل و كلما دعت الحاجة فإن الجمعية تحدد الوظائف الشاغرة أو المستحدثة .

المادة (11)

تعطى الأفضلية في التوظيف للمواطنين وإذا لم تتوفر في أي من المتقدمين لشغل الوظيفة المؤهلات المطلوبة يتم حين إذن التوظيف من جنسيات أخرى .

المادة (12)

يكون التوظيف في الأصل قاصراً على المواطنين السعوديين ويجوز استثناء غير السعوديين بالشروط والأحكام الواردة في المادتين (45 ، 49) من نظام العمل .

المادة (13)

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

المادة (14) شروط العمل بالجمعية :

- وجود وظيفة شاغرة معتمدة .
- توفر المؤهلات العلمية أو الخبرات المطلوبة للعمل .
- توفر اللياقة الطبية للعمل .
- اجتياز الاختبارات الشخصية التي تقررها الجهات المختصة .

المادة (15) تصنيف الوظائف :

- تصنف الجمعية الوظائف إلى مجموعات هي : مجموعة الوظائف القيادية , الإشرافية , التخصصية , الفنية , فئة العمال و تحدد إدارة الجمعية اللوائح الداخلية لذلك .
- تلتزم الجمعية بإعداد وصف وظيفي لكل وظيفة معتمدة في الميزانية .

المادة (16) طلب التوظيف :

- تصدر كافة طلبات توظيف الموظفين الجدد من قبل مسؤولين مباشرين (رؤساء الأقسام و ما فوق) و ذلك وفقاً لخطط التوظيف التي اعتمدت ضمن خطة احتياج اليد العاملة .
- ترسل كافة طلبات تعيين موظفين جدد إلى رئيس قسم الموارد البشرية للتحقق من الالتزام بخطط التوظيف المعتمدة .

المادة (17) تحديد مصادر التوظيف :

1. تكون الأولوية في شغل الوظائف الشاغرة من داخل الجمعية عن طريق النقل من إدارة إلى أخرى أو موقع إلى آخر أو عن طريق الترقية أو عن طريق تثبيت أحد الموظفين المؤقتين ، وفي حالة تعذر أي من هذه الوسائل يتم اللجوء إلى المصادر الخارجية .
2. للجمعية اللجوء إلى أي من الأساليب التالية لاختيار الموظفين لشغل الوظائف الشاغرة من خارج الجمعية:
 - الإعلان في الصحف والمجلات المحلية إما مباشرةً أو باستخدام المؤسسات المتخصصة للإعلان.
 - الاتصال المباشر بخريجي الجامعات عن طريق مكاتب التسجيل في الجامعات او غير ذلك .
 - اللجوء إلى مكاتب ومؤسسات التوظيف المتخصصة التي تتولى عملية الإعلان و الفرز الأولى بالنيابة عن الجمعية .
3. يتم تحضير نص الإعلان عن طلب الموظفين وفقاً للنص والأسلوب المعتمد لذلك و باستخدام الوصف الوظيفي المعتمد ضمن دليل التصنيف الإداري للجمعية.
4. يقوم مسؤول الموارد البشرية فقط بنشر الإعلان في المواعيد المقررة و لا يحق لأي من المسؤولين الآخرين في الجمعية القيام بذلك المهمة مباشرة .

المادة (18) اختيار المرشح الأنسب :

1. تتم كافة المقابلات في مكاتب الجمعية، و في حالة تعذر ذلك بسبب التكاليف التي يمكن أن تترتب على الجمعية من استقدام المرشحين من الخارج لإجراء المقابلة أو بسبب تعذر الحصول على تأشيرة دخول للمرشح المعنى، يمكن إجراء هذه المقابلات في الخارج إما مباشرةً من قبل المدراء المعندين أو بواسطة مكاتب متخصصة و ذلك بعد الحصول على الموافقة من المدير التنفيذي .
2. يخضع جميع المرشحين لوظيفة في الجمعية ومن تم اختبارهم لإجراء المقابلة معهم للاختبارات الخطية و العلمية و الفنية الازمة للتحقق من مدى مقدرتهم و كفاءتهم للقيام بمهام الوظيفة المرشحين لها إن رأت اللجنة التنفيذية ذلك.

المادة (19) التعيين و الانلتحاق بالعمل :

1. تصدر بطاقة العمل للمرشحين الذين تم اختيارهم للعمل لدى الجمعية بواسطة خطاب نمطي موحد الشكل و النص يؤكد بأن عرض العمل يصبح ملгиًا إذا لم يتم الالتزام بمتطلبات الجمعية بما فيها تقديم كافة الوثائق و المستندات الضرورية .
2. يحدد المسؤول المعنى حسب لائحة الصالحيات المعتمدة الدرجة و الراتب و المزايا الأخرى التي سيتم منحها للمرشح و ذلك وفقاً للنظام الأساسي لشؤون الموظفين.
3. يحضر مدير الموارد البشرية كافة عروض العمل الخطية شاملة شروط التوظيف كما يطلب فيها استلام موافقة على العرض خطياً و ذلك خلال مهلة زمنية يتم تحديدها وفقاً لظروف الجمعية .

4. يعتبر توقيع المرشح بالقبول على خطاب عرض العمل واستلامه من قبل الجمعية كافياً لمتابعة عملية التوظيف.
5. يتم إثبات تعين الموظف الجديد بموجب خطاب تعين / إجراء الموارد البشرية يحدد تاريخ التعيين ، الذي يكون عادة هو تاريخ الالتحاق الفعلي بالعمل أو أي تاريخ آخر يجري الاتفاق عليه مسبقاً في عرض العمل أو في المراسلات اللاحقة .
6. تتحمل الجمعية مصاريف انتقال الموظف الوارد للالتحاق بالعمل حسب نصوص البند (تذاكر و مصاريف السفر).
7. كل موظف قدم للجمعية بيانات أو شهادات أو إقرارات غير صحيحة أو أخفى عنها بيانات صحيحة يحق للجمعية فسخ العقد معه و بدون تعويض أو إنذار .

**المادة (20)
عقد العمل:**

1. في حالة استعمال لغة أجنبية في العقد إلى جانب اللغة العربية يتم دائمًا اعتماد النص العربي.
2. يعتبر عقد العمل نافذاً من تاريخ مباشرة الموظف بالعمل لدى الجمعية .
3. يتم تحرير عقد العمل باللغة العربية من نسختين متباينتين يوقع عليها كل من المسؤول المخول صلاحية التوقيع حسب لائحة الصالحيات المعتمدة و المرشح للوظيفة و يحتفظ كل طرف بنسخة ، يعتبر توقيع الموظف على العقد و استلامه قبول منه بكل ما ورد في شروط العقد وما في الدليل من سياسات و أحكام.

**المادة (21)
فترة التجربة :**

1. يخضع الموظف الجديد لفترة تجربة لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل ، تقرر خلالها صلاحيته للقيام بالعمل الموكل إليه وبالإمكان زيادة ثلاثة أشهر أخرى .
2. يجوز لرئيس القسم بناء على تقرير يقدمه للمدير التنفيذي عن الموظف بطلب إنهاء خدماته قبل انتهاء المدة المحددة لفترة التجربة .
3. يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت خلال فترة التجربة بكتابة استقالته من العمل و تسليم جميع العهد إن وجدت لمسؤول الموارد البشرية .
4. يعتبر الموظف مثبتاً بالخدمة إذا انقضت فترة التجربة ولم يخطر كتابياً بانتهاء خدماته .
5. في حالة إقرار عدم تثبيت الموظف في الخدمة يتم تبليغه بذلك كتابياً قبل نهاية الفترة التجريبية و يتم الحصول على توقيعه على كتاب التبليغ ويحق للموظف في هذه الحالة إبداء رأيه عن أسباب عدم تثبيته في الخدمة .
6. لا يحق للموظف الذي يستغني عن خدماته خلال فترة التجربة الحصول على أي مكافآت أو تعويضات .
7. لا يحق للموظف التمتع بإجازة سنوية خلال فترة التجربة و في حالة تثبيته بالخدمة تعتبر فترة التجربة جزءاً من خدماته.

**المادة (22)
الموظفين المؤقتين :**

التوظيف المؤقت يعني توظيف من تتطلب حاجة العمل توظيفه بصفة مؤقتة و يحدد عقد التوظيف المؤقت عدة أمور أهمها تاريخ بداية العمل وتاريخ نهايته (إن أمكن) و مقدار الراتب كمكافأة مقطوعة بالأجر اليومي أو الشهري و قد تكون المكافأة مقابل إنهاء عمل معين أو تكون محددة على أساس المدة ، و يحدد عقد التوظيف المؤقت كذلك الحقوق و الواجبات و المزايا المترتبة على هذا التوظيف .

1. يشمل التوظيف المؤقت الفئات التالية :
 - توظيف المعارضين .
 - تعيين شخص غير متفرغ للعمل بدوام جزئي أو لإنجاز مهمة محددة .
 - التوظيف للقيام بمهام معينة خلال فترة زمنية محددة .
 - التوظيف لأجل التدريب.

2. يحدد الاتفاق أو العقد الموقع مع الموظف المؤقت الراتب أو الأتعاب و المزايا الأخرى التي سيحصل عليها الموظف خلال فترة عمله في الجمعية.

3. لا يحق للموظفين المؤقتين الاستفادة من المزايا الممنوحة للموظفين الذين يعملون بدوام كامل مثل: السكن و البدلات الأخرى والمكافآت و بدل الإجازات السنوية و غيرها باستثناء ما يتم تحديده كتابياً في الاتفاق الموقع معهم.

**المادة (23)
الإعارة :**

1. يمكن استئجار الموظفين حسب حاجة الجمعية و بالتنسيق مع الجهة المعيبة.
2. يتم الاتفاق مقدماً مع الجمعية و الجهة المعيبة و المعاشر على الراتب و المزايا الأخرى و يشترط موافقة الأطراف الثلاثة.
3. يخضع الموظف المعاشر خلال مدة إعارته لكافية أنظمة و تعليمات و سياسات الجمعية.

**المادة (24)
التدريب العملي لطلاب الجامعات :**

1. توفر الجمعية برنامج تعاوني لطلاب الكليات و الجامعات و المعاهد في المملكة في الوظائف الفنية و الإدارية و يلزم من ذلك تحديد الآتي :

▪ يتم تحديد برنامج وحدة التدريب وفقاً لمستوى المتدرب ونوع التدريب بالتعاون و التنسيق مع الجهات الأكademie المختصة .

▪ يتم متابعة و تقييم تقدم المتدرب بموجب تقارير دورية يقدمها المسؤول المباشر عن المتدرب و المسؤول عن الطالب في الجهة التعليمية المختصة .

**الباب الثالث: الأجور والمنافع
المادة (25)
الأجور و الرواتب :**

1. يتم تحديد الراتب الأساسي للموظف عند التحاقه بالعمل في الجمعية.
2. يتم احتساب الرواتب المستحقة للموظفين و تسديدها شهرياً بعد إضافة البدلات المقررة .
3. كل موظف ينقطع عن عمله بدون إذن مسبق أو لا يباشر فور انتهاء مدة إجازته يفقد حقه في الراتب و البدلات عن مدة غيابه حسب النظام.
4. تنتهي العلاقة الوظيفية في حال وفاة الموظف حسب النظام.
5. يستحق الموظف السعودي بدل نقل وفقاً للسلم الوظيفي.

**المادة (26)
بدل الساعات الإضافية :**

1. يتم دفع بدل الساعات الإضافية الفعلية التي عملها الموظفون شريطة أن يكون قد تم التكليف بالعمل الإضافي من رئيس القسم مسبقاً وكتابياً و الاعتماد من المدير التنفيذي.
 2. تتحسب أجور العمل الإضافي على أساس أجر ساعة عن كل ساعة عمل إضافي في أيام العمل العادي و يستحق ساعة و نصف عن كل ساعة عمل إضافي يؤديه العامل في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية.
 3. لا يحق لأي موظف القيام بعمل إضافي إلا بناء على تكليف خطى مسبق من رئيسه المباشر و معتمد من المدير التنفيذي.
- بدل الانتداب :** وهو مبلغ مقطوع يُضرب في عدد أيام الانتداب ، ويعطى لمن يُكلف بعمل خارج مدينة ب 80 كيلو - بعد موافقة رئيس القسم ومدير الجمعية ، بالإضافة إلى مصاريف السفر ، ويوضحه الجدول التالي :

المراتب	بدل الانتداب ليوم
للموظفين	200 ريال
لرؤساء الأقسام	250 ريال
للإدارة التنفيذية	300 ريال

الماد

(27)

المكافآت :

يحق للمدير التنفيذي بعد اعتماد مجلس الإدارة و في حدود مبلغ 3000 ريال سنوياً أن يقرر منح مكافأة تشجيعية للموظفين المتميزين بمقدار 500 ريال لكل موظف.

المادة (28)

السكن :

- إذا لم تتوفر الجمعية السكن المناسب للموظفين غير السعوديين لديها الذين يعملون بدوام كامل ، فإنها تمنح الموظف بدل سكن نقداً حسب الآتي ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك في عقد العمل .
 - ✓ يمنح الموظف غير السعودي بدل سكن حسب ما ينص عليه العقد المبرم بينه وبين الجمعية بحيث لا يتجاوز بدل السكن عن ثلاثة رواتب أساسية .
- إذا تم صرف بدل السكن مقدماً فإنه لا يسترد في حالة انتهاء الخدمة لأي سبب من الأسباب التالية :
 - ✓ انتهاء الخدمة بسبب العجز الصحي .
 - ✓ انهاء العقد من قبل الجمعية قبل انتهاء مدة بدون ارتكاب الموظف لأية مخالفة للنظام

المادة (29)

التذاكر و مصاريف السفر :

- يستحق العامل غير السعودي تذاكر سفر جوية حسب التالي:
 - ـ تذكرة القدوم إلى المملكة في بداية العقد .
 - ـ تذكرة المغادرة النهائية للملكة في نهاية مدة العقد إلا إذا انتهت خدمته بنقل كفالته إلى جهة عمل أخرى داخل المملكة .
 - ـ تذكرة من المملكة إلى بلد المنشأ ذهاباً و إياباً عند التمتع بجازة عادية و حسب الضوابط المنظمة لذلك .
 - ـ يستثنى من أ ، ب الموظف الذي نقل كفالته إلى الجمعية .
- لا يحق للموظف الوافد الجديد إحضار عائلته إلى البلد قبل إتمام فترة التجربة بنجاح و تثبيته في الخدمة.
- يحق للموظف الوافد أن يتوجه خلال سفره في الإجازة إلى أي بلد يشاء على أن لا يزيد تكاليف السفر إلى بلد المنشأ و في حالة الزيادة يتحمل الفرق.

الباب الرابع: الرعاية الطبية

المادة (30)

الرعاية الطبية :

توفر الجمعية الرعاية الطبية لجميع الموظفين لديها وذلك على حسب العقد المنعقد عليه عن طريق تغطية التأمين الطبي الذي يغطي مصاريف الكشف والعلاج و تكاليف الدواء .

المادة (31)

التأمينات الاجتماعية :

يخضع جميع الموظفين في الجمعية لنظام التأمينات الاجتماعية المعمول به في المملكة العربية السعودية.

الرقم :
التاريخ :
المرفقات :



الباب الخامس: تقويم الأداء الوظيفي و العلاوات

المادة (32) تقويم الأداء الوظيفي :

1. تعتبر الجمعية أن تقويم الأداء الوظيفي من أهم الوسائل المحفزة لرفع الإنتاجية و الأداء نتيجة للاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتوفرة ، لذا يخضع جميع الموظفين في الجمعية لنظام تقييم الأداء بصورة دورية كما تستعمل تقارير الأداء كمتركز أساسى للترقيات و تحديد زيادة الرواتب و المنح و المكافآت بالإضافة إلى اتخاذ قرارات تعجيز زيادة الرواتب و الترقية و إنهاء الخدمة .
2. يتولى الرؤساء المباشرين إعداد تقويم الأداء الوظيفي سنوياً لجميع العاملين تحت إشرافهم .
3. يخضع جميع الموظفين الذين مضى على خدمتهم في الجمعية أكثر من ستة أشهر لتقويم الأداء الوظيفي .
4. يتم تقييم الموظف باستخدام نماذج تقييم الأداء الوظيفي المصممة لدى الجمعية .
5. يتم تقييم الموظف حسب الشروط الآتية :
 - أ – قبل انتهاء فترة التجربة العملية
 - ب - نهاية كل سنة .
 - ج – في حالات استثنائية حسب طلب رئيس القسم لذلك .
6. يحق لكل موظف الاطلاع على تقريره السنوي و مناقشته مع رئيسه المباشر و لا يعني ذلك ضرورة تغيير هذه النقاط كما تم وضعها من قبل الرئيس المباشر .
7. يتم تتبعه الموظف الذي ورد عنه تقرير بدرجة متوسط إلى مجالات تقصيره و يطلب منه تلافي التقصير و تحسين عمله خلال فترة محددة .
8. يتم إنهاء خدمات الموظف الذي حصل على تقدير ضعيف أو أقل خلال سنتين .
9. يتم اعتماد تقارير تقييم الأداء الوظيفي السنوي من المسؤول الأعلى قبل تحويلها إلى قسم الموارد البشرية.

المادة (33) العلاوات :

جمعية الخدمات الإنسانية

1. يجب أن تكون هذه الزيادة مدرجة في الميزانية المعتمدة لتلك السنة .
2. تمنح العلاوة السنوية للموظفين الذين أمضوا في الخدمة الفعلية ما لا يقل عن سنة من قبل الرئيس المباشر استناداً إلى تقارير تقييم الأداء السنوية وترفع الزيادات المقترحة لاعتمادها من قبل المدير التنفيذي.
3. تتبع الجمعية سياسة المراجعة السنوية لرواتب الموظفين و لمرة واحدة في كل سنة مالية .

الباب السادس: النقل والمهام الإضافية

المادة (34)

النقل :

1. يعني النقل وفقاً لإحكام هذه السياسات ما يلي :
 - نقل الموظف من قسم آخر ضمن نفس القسم .
 - نقل الموظف من إدارة إلى أخرى .
2. يحق للجمعية نقل أي موظف إلى أي وظيفة أخرى بناء على مقتضيات العمل من مكان عمله الحالي إلى مكان آخر .
3. يُبلغ الموظف عن التغييرات في الراتب والمزايا التي تترتب على عملية النقل .
4. لا يتم نقل الموظف من إدارة إلى أخرى إلا بموافقة المدير التنفيذي .
5. لا تقل الدرجة الوظيفية التي ينالها الموظف عن درجة وظيفته الحالية في حالة النقل على أن لا تمس المزايا و الحقوق الأخرى التي كان يحصل عليها الموظف خلال عمله .
6. لا يحق نقل موظف إلى عمل يلحق به ضرراً مالياً .
7. يتم النقل بناء على مصلحة العمل .

المادة (35)
التكاليف بمهام إضافية :

1. يجوز تكليف الموظف بصفة مؤقتة بأعباء وظيفية شاغرة فعلاً أو حكماً أو أي مهام أخرى بما يخدم المصلحة العامة للعمل بقرار من المدير التنفيذي أو من يخوله و يؤخذ ذلك بعين الاعتبار عند إجراء تقييم الأداء الوظيفي للموظف .
2. يجوز تكليف الموظف القيام مؤقتاً بالعمل في وظيفة أخرى وفق ما تقتضيه مصلحة العمل .
3. يستمر الموظف في هذه الحالة بالحصول على نفس الراتب والمزايا التي كان يحصل عليها في وظيفته الحالية .
4. يتم تكليف الموظف للقيام بمهام وظيفة تعلو درجتها الدرجة الوظيفية الحالية بشرط أن يكون قد قضى سنتين على الأقل في وظيفته الحالية أو أن يكون قد قضى نصف مدة الخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة المكلف بها .
5. يمنح الموظف المكلف حسب الفقرة السابقة البالات التقديمة الخاصة بالوظيفة المكلف بها و يبقى راتبه والمزايا العينية الأخرى على ما هي عليه إلى أن يتم نقله نهائياً إلى الوظيفة الجديدة أو إعادةه إلى الوظيفة السابقة .

الباب السابع: الدوام والإجازات
المادة (36)

يكون العمل في الجمعية لا يزيد عن (45) ساعة في الأسبوع و يحدد المدير التنفيذي تفصيل ذلك و تحفظ الجمعية بالحق في تغيير عدد ساعات العمل ضمن الحدود النظمية و يحتفظ كذلك بالحق بتطبيق نظام الورديات (المناوبة) على بعض الأقسام إذا رأى ذلك حسب احتياج العمل .

المادة (37)
أيام العمل و ساعات الدوام

1. تكون أيام العمل الرسمية في الجمعية ستة أيام في الأسبوع .
2. يوم الجمعة هو أيام العطلة الأسبوعية بأجر كامل .
3. تكون ساعات العمل الفعلية على مدار السنة ثمان ساعات في اليوم على فترة أو فترتين حسب حاجة العمل و في شهر رمضان المبارك تكون ست ساعات في اليوم .

المادة (38)

الإجازات السنوية

1. تؤكد الجمعية على أهمية حصول موظفيها على إجازة سنوية بشكل يمكنهم من استعادة نشاطهم و ممارسة عملهم بكفاءة .
2. يحق للموظف إجازة سنوية 30 يوم مدفوعة الأجر وفقاً لما هو منصوص عليه في عقد العمل.
3. يشترط في منح الإجازة السنوية أن يكون الموظف قد عمل في الجمعية خدمة فعلية لا تقل عن اثنى عشر شهراً.
4. يراعي عند وضع برنامج الإجازات السنوية ضغط العمل وانتظامه .
5. لا يحق للموظف الحصول على إجازة سنوية ما لم يكن الرصيد المستحق له يسمح بذلك .
6. يجوز للموظف التمتع بإجازته المستحقة بحد أدنى يوم واحد وضمهما إلى أحد العطلات الرسمية المعتمدة لدى الجمعية شرط موافقة رئيسه المباشر و لا يضيف هذا حقه في تذاكر السفر.
7. لا يجوز للموظف غير سعودي بأي حال من الأحوال مغادرة البلاد لقضاء إجازته السنوية في الخارج قبل تأمين حجز تذكرة السفر له .
8. للجمعية الحق في قطع الإجازة السنوية الممنوحة للموظف واستدعائه للعمل إذا اقتضت مصلحة الجمعية ذلك ، و تتحمل الجمعية النفقات التي تكبدها الموظف نتيجة عودته من إجازته وفقاً لما يراه المدير التنفيذي مناسباً.
9. لا يجوز تقديم أو تأخير أو إلغاء أو قطع الإجازة الموقاف عليها إلا بعد موافقة رئيسه المباشر و حسب ما تسمح به ظروف العمل .
10. في حالة التعدر على الموظف الرجوع في الوقت المحدد من انتهاء الإجازة بإبلاغ رئيسه المباشر كتابياً أو بأي وسيلة أخرى تقبلها الجمعية .
11. يجوز للجمعية تأجيل إجازة الموظف لمدة ثلاثة أشهر حسب حاجة العمل .
12. يعوض الموظف عن إجازته بحد أقصى (30) يوماً عند إنهاء خدماته كحد أقصى .

المادة (39)

الإجازات المرضية:

1. يجب أن يعلم الموظف رئيسه المباشر وفي أقرب وقت ممكن عند تعرضه لعارض صحي يمنعه من ممارسة عمله أو يؤثر على سلامته أداه للعمل وعن حاجته للحصول على إجازة مرضية.
2. يحق للموظف الذي يثبت مرضه الحصول على إجازة مرضية خلال السنة الواحدة على النحو التالي:
 - ثلاثةون يوماً في السنة بأجر كامل .
 - ستون يوماً في السنة بثلاثة أرباع الأجر خلال السنة الواحدة .
3. لا يسمح بتركם أو تجميع استحقاق الإجازات المرضية غير المستعملة من سنة لأخرى .
4. إذا لم يتماثل الموظف المريض بعد غياب ما مجموعه مائة و خمسون يوماً في السنة الواحدة مثنتين بموجب إجازات مرضية معتمدة من قبل المستشفى يصبح من حق الجمعية إنهاء خدماته مع حفظ مكافأة نهاية الخدمة.
5. يحق لمن يصاب أثناء العمل الحصول على إجازة مرضية بأجر كامل طوال فترة علاجه التي تحددها اللجنة الطبية.
6. تعتبر العطل الرسمية وأيام نهاية الأسبوع التي تقع خلال فترة الإجازة المرضية جزءاً منها .
7. يتوجب إثبات المرض بموجب تقرير طبي من المستشفيات المعتمدة في التقارير الطبية.
8. يستحق العامل غير السعودي إجازة مرضية إذا وقعت الإصابة أو المرض أثناء وجوده خارج المملكة وإذا تقدم بتقرير طبي مصدق من السفارة السعودية في البلد الذي حصل فيه المرض .

المادة (40)

الإجازات الرسمية

1. اليوم الوطني : يستحق العاملون إجازة بأجر كامل في اليوم الوطني للمملكة و يعوض العاملون بب يوم آخر بدلاً عنه إذا كان اليوم الوطني في يوم الراحة الأسبوعية أو أي إجازة رسمية و يجوز لمصلحة العمل تأجيل هذه الإجازة و استبدالها بب يوم آخر من السنة .
2. إجازة العيددين : يستحق العاملون إجازة مدفوعة الأجر في عيد الفطر والأضحى المباركين على النحو التالي : تبدأ عطلة عيد الفطر ببداية اليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان وتنتهي بنهاية اليوم الرابع من شهر شوال وتبدأ عطلة عيد الأضحى ببداية اليوم الثامن من شهر ذي الحجة و تنتهي بنهاية اليوم الثالث عشر من شهر ذي القعده (0).

**المادة (41)
الإجازات الخاصة**

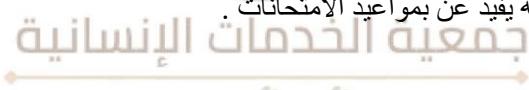
1. يحق للموظف بعد موافقة رئيسه المباشر واعتماد المدير التنفيذي الحصول على إجازة خاصة كما يلي :
- ثلاثة أيام كحد أقصى (زواج الموظف) وخمسة أيام (زواج الموظفة).
 - ولادة طفل يوم واحد كحد أقصى.
 - ثلاثة أيام كحد أقصى وفاة أحد الأقارب (والدين ، الزوجة ، الأخ ، الأخت ، أحد الأولاد ، أحد الأحفاد).

**المادة (42)
إجازة الأمومة:**

1. للموظفة الحق في إجازة وضع لمدة أسبوع تسبق على التاريخ المنتظر لولادتها وأسابيع الخمسة اللاحقة لها ، ويحدد التاريخ المرجح للولادة بموجب شهادة طبية مصدقة من وزارة الصحة ولا يجوز قطع الإجازة خلال الأسابيع الخمسة التالية مباشرة لولادتها .
2. لا يجوز للموظفة فصل الموظفة أثناء تمعنها بإجازة الحمل والولادة.
3. يسقط حق الموظفة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الفصل إذا ثبتت أنها عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها ، وللموظفة في هذه الحالة أن تحرمها من أجراها عن مدة الإجازة .
4. تمنح المرأة العاملة المتوفى زوجها إجازة العدة الشرعية (4) أشهر وعشرة أيام بنصف راتب أساسي إذا كان خدمتها أقل من خمسة أعوام والراتب كامل إذا كان خدمتها أكثر من خمسة أعوام .

**المادة (43)
إجازة الامتحانات**

يمنح الموظف الذي يتبع تحصيله الدراسي إجازة مدفوعة الراتب لا يتجاوز الأيام الفعلية لأداء الامتحان ، شريطة أن يقدم جدولأً رسمياً مصدقاً من المعهد أو الجامعة يفيد عن مواعيد الامتحانات .



**المادة (44)
الإجازة الاستثنائية :**

- 1- يجوز منح الموظف إجازة استثنائية (بدون راتب) لمدة لا تزيد عن ثلاثة أيام يوماً خلال السنة الواحدة.
- 2- يجوز للمدير التنفيذي منح إجازة خمسة أيام سواء متتالية أو متفرقة في السنة كحافز تشجيعية للموظفين المتميزين والمنضطبين في أدائهم لأعمالهم.

الباب الثامن
المادة (45) الواجبات والمحظوظات الوظيفية :

يلتزم الموظف المعين بمراقبة الله في عمله والالتزام بأحكام الشريعة وأدابها وأخلاقها ومراعاة الواجبات الوظيفية المترتبة على المهام والمسؤوليات الخاصة بعمل كل موظف على حدة ، فإنه واجب كل موظف بوجه عام يلتزم بما يأتي :

1. المحافظة على مواعيد العمل المقررة في الجمعية .
2. تأدية العمل المنوط به بدقة وأمانة و إخلاص و تخصيص كامل أوقات العمل لأداء واجباته الوظيفية.
3. تنفيذ الأنظمة و التعليمات و القرارات التي تصدرها الجمعية و التي تصدر عن الرؤساء في العمل .
4. احترام قوانين الدولة و الالتزام بتنفيذ كل ما يصدر عن سلطاتها من أنظمة و لوائح أو تعليمات و مراعاة التقليد و العرف العام .
5. المحافظة على كرامة الوظيفة و سمعة الجمعية .
6. المحافظة على السرية التامة فيما يتعلق بعمله أو عمل الجمعية بوجه عام .
7. التعاون مع زملائه بالعمل لتحقيق أغراض الجمعية و العمل على تأمين انتظام سير العمل و رفع الإنتاجية و خفض التكاليف .
8. إبلاغ الرؤساء عن أي تقصير أو تجاوز أو مخالفه في تطبيق الأنظمة و التعليمات.
9. المحافظة على أموال و حقوق الجمعية و ممتلكاتها ، و عدم استعمالها إلا للأغراض المخصصة لها .
10. التصرف مع زملائه و رؤسائه و جميع من يتعامل معهم باحترام تام .

المادة (46) الأعمال المحظورة :

1. يحظر على الموظف غير سعودي مزاولة أي عمل غير وظيفته في الجمعية.
2. لا يجوز للموظف أن تكون له مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في اتفاقيات أو مناقصات أو عقود خارجية تتصل بأعمال الجمعية .
3. تعتبر سرقة أو اختلاس أموال أو موجودات الجمعية مهما كانت زهيدة من الأمور التي تمس جميع العاملين في الجمعية ، و عليه فسيتم المحاسبة عليها بكل جدية و صرامة .

المادة (47) انتهاء العقد المحدد المدة :

1. تنتهي خدمة الموظف المعين بموجب عقد محدد المدة بانتهاء المدة المنصوص عليها بالعقد (ما لم يتم تجديده بناءً على رغبة الطرفين) أو عند تقديم أحد الطرفين للأخر إنذاراً بوجوب إنهاء العمل قبل انتهاء المدة المحددة في العقد .
2. يتم الاتفاق بين الطرفين عند توقيع العقد على تحديد مدة إنذار لانتهاء الخدمة قبل نهاية مدة العقد .
3. عند رغبة أحد الطرفين في إنهاء العقد مع الطرف الثاني قبل انتهاء مدة العقد يجب مراعاة ما يلي :
 - أن يكون الإنذار خطياً .
 - أن يسلم خلال فترة الإنذار المنصوص عنها في العقد حسب الفترة السابقة .
 - أن يتم تسليم الإنذار في مقر العمل و يوقع المستلم على ذلك مع توضيح تاريخ الاستلام .
4. إذا امتنع الطرف المعني عن استلام الإنذار و عن توقيعه ، يتم إرساله إليه بواسطة البريد المسجل على عنوانه المعروف أو عن طريق البريد الإلكتروني او بوسائل الاتصال الحديثة

انتهاء العقد غير محدد المدة :

يجوز لكل من الطرفين فسخ العقد بناء على سبب مشروع بعد إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة للموظفين المعينين بأجر شهري ، أما إذا لم يراع الطرف الذي فسخ العقد المدة المنصوص عليها فإنه يكون ملزماً بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معدلاً لأجر الموظف عن مدة الأخطار أو المتبقى منها و يتخذ الأجر الأخير للموظف أساساً لنقدير التعويض .

الباب التاسع
المادة (48)

الاستقالة :

- يعتبر الموظف مستقلاً عند تقادمه طواعاً طلباً مكتوباً إلى رئيسه المباشر موضحاً فيه رغبته في ترك الخدمة و لا تنتهي خدماته إلا بصدور قرار بقبول الاستقالة من المدير التنفيذي.
- يتم تسجيل طلب تقديم الاستقالة و يعتبر التسجيل هو تاريخ تقديم الاستقالة .
- للجمعية الحق في تأجيل الاستقالة بحد أقصى ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب.
- تعتبر الفترة بين تقديم الاستقالة و الموافقة عليها فترة ملزمة للموظف لأداء مهام الوظيفة.

المادة (49)
التقاعد :

- أن يكون سن التقاعد لجميع الموظفين هو الستين عاماً .
- يتم إعلام الموظفين الذين وصلوا إلى سن التقاعد بوجوب تركهم الخدمة و ذلك بموجب خطاب يرسل لهم قبل 60 يوماً على الأقل من ذلك التاريخ .
- لا يجدر للموظف الذي بلغ سن التقاعد في العمل إلا إذا اقتضت حاجة العمل لذلك وبقرار من مجلس الإدارة .
- يتم إعلام الموظف الذي ستمتد فترة خدمته إلى ما بعد سن التقاعد كتاباً بمدة تمديد وتاريخ الانتهاء و أي شروط خاصة متعلقة بالخدمة أو فترة التمديد .

المادة (50)
العجز الدائم :

- يُستغني عن خدمات الموظف بسبب العجز الصحي الدائم أو عدم اللياقة الصحية للعمل بأية وظيفة في الجمعية على أن يكون له حق الاستفادة من تعويض نهاية الخدمة .
- يتم إثبات عدم اللياقة الصحية أو العجز الدائم بموجب قرار طبي معتمد من وزارة الصحة (هذا عدا متطلبات الإثبات التي تطلبها الجمعية للتأمين أو الدولة في هذه الحالة)

المادة (51)
الوفاة :

- تنتهي خدمة الموظف في حالة وفاته .
- تؤول إلى ورثة الموظف المتوفى الشريعين جميع الحقوق المستحقة له بالإضافة إلى أي مكافأة أو منحة إضافية يقرها مجلس الإدارة .

المادة (52)
عدد الموظفين :

- يحق للجمعية الاستغناء عن بعض الموظفين نتيجة إيقاف أحد النشاطات التي تقوم بها أو انخفاض حجم الأعمال أو تطوير أنظمتها أو بهدف خفض التكاليف بشكل عام .
- تلزم الجمعية بدفع كافة الحقوق المكتسبة للموظف المستغنی عنه .
- يتم بحث إمكانية نقل الموظف الذي يزيد عن حاجة العمل إلى عمل آخر حتى ولو كان ذلك يعني خفض راتبه ، و يجري بحث الأمر مع الموظف و يعطى حرية الاختيار بين النقل أو إنهاء الخدمة .
- تلزم الجمعية بإعطاء الموظف الذي لا تحتاج إلى خدماته الفترة القانونية المنقولة إليها للبحث عن عمل وهي فترة الإنذار .

المادة (53)
الإلغاء من قبل السلطات الحكومية :

1. تنتهي خدمة الموظف في الجمعية إذا ألغت السلطات الحكومية رخصة عمل و إقامة الموظف الوافد أو رفضت تجديدها أو في حال قررت السلطات الحكومية المعنية بإبعاد الموظف المعني عن البلاد.
2. لا يحرم البند السابق الموظف من حقه في تعويض نهاية الخدمة إلا إذا قررت السلطات الحكومية حرمان الموظف المعني من تعويضاته.

المادة (54)
الفصل من الخدمة :

1. الفصل هو إنهاء خدمة الموظف لأحد السببين الآتيين مما :
 - مخالفة الموظف أنظمة و تعليمات الجمعية إلى الحد الذي يعاقب عليه بالفصل حسب لائحة المخالفات و الجزاءات .
 - حصول الموظف في تقييم الأداء الوظيفي على تقدير ضعيف أو أقل لستنين متتاليتين .
2. يجب على الجمعية إعلام الموظف كتابياً و قبل شهر بالفصل من الخدمة و الأسباب الموجبة لذلك .
3. يستمر الموظف بالعمل و أداء واجبه طوال مدة الإنذار ما لم يطلب إعفاءه من تنفيذ مدة الإنذار و يقبل طلبه من الجهة المخولة بذلك حسب لائحة الصلاحيات المعتمدة .
4. يحق للجمعية الطلب من الموظف عدم البقاء في الجمعية خلال فترة الإنذار على أن يدفع له راتبه الأساسي عن فترة الإنذار دون البدلات و المزايا الأخرى .
5. للجمعية الحق في إنهاء خدمات الموظف دون إنذار في الأحوال المنصوص عليها في لائحة المخالفات و الجزاءات .
6. يحق للجمعية إنهاء خدمات الموظف دون تعويض بموجب أحكام لائحة المخالفات و الجزاءات أو تبعاً لحكم قضائي ملزم للجمعية قانونياً.

الباب العاشر

جمعية الخدمات الإنسانية
بالسالمية

المادة (55)
تعويض نهاية الخدمة :

1. يُمنح الموظف الذي انتهت خدمته من الجمعية و الذي أكمل في خدمة الجمعية سنة وما فوق ، تعويض نهاية الخدمة ما لم يكن هناك مانع قانوني يحرمه من التعويض وفقاً لأحكام نظام العمل و العمال .
2. يتم دفع تعويض نهاية الخدمة للموظف بعد إتمام المدة المحددة في عقد العمل أو نتيجة فسخ العقد أو إنهاء الخدمة من قبل الجمعية أو نتيجة إنهاء الخدمة من قبل الموظف لأسباب قاهرة معترف بها ، و ذلك على النحو التالي :
 - راتب نصف شهر عن كل سنة خدمة متواصلة من السنوات الخمس الأولى .
 - راتب شهر كامل عن كل سنة خدمة متصلة تزيد على خمس سنوات .
3. في العقود غير المحددة بمدة و إذا استقال الموظف بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين يستحق :
 - ثلث المكافأة الواردة في المادة (78) من نظام العمل و العمال بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين و لا تزيد عن خمس سنوات .
 - ثلثي المكافأة إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية و لم تبلغ عشر سنوات .
 - تصرف المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات بشرط أن يعلم العامل صاحب العمل كتابة في جميع الأحوال المذكورة برغبته في الاستقالة قبل ترك العمل بثلاثين يوماً .
4. يتم احتساب تعويض نهاية الخدمة على أساس آخر راتب أساسى تقاضاه الموظف مضافاً إليه البدلات و العلاوات النقدية الأخرى التي تشكل قانونياً جزءاً من الراتب الإجمالي للموظف .

الرقم :
التاريخ :
المرفقات :



الحادي عشر:
تعليمات أخرى

المادة (56) ملفات و سجلات الموظفين :

1. لكل موظف في الجمعية رقم خاص به يتم استعماله في كافة الإجراءات و المعاملات كمرجع رئيسي فيما يتعلق بشؤون الموظف المعنى.
2. يحتفظ قسم الموارد البشرية بملف خاص لكل موظف تحفظ فيه كافة المستندات و الوثائق الثبوتية و المراسلات العائدة للموظف و يعتبر سجل ملخص للموظف من المستندات السرية و التي لا يجوز الاطلاع عليها أوأخذ صورة منها إلا بإذن من المدير التنفيذي ، باستثناء الحالات التي تنص عليها صراحة إجراءات شؤون الموظفين المعتمدة .
3. يجب على جميع الموظفين توفير المعلومات الكاملة و الصحيحة كما يجب عليهم إعلام قسم الموارد البشرية فوراً بأى تغيير في هذه المعلومات .
4. يتوجب على كل موظف أن يعيد بطاقة إلى الجمعية عند انتهاء خدمته .
5. على الموظف تسليم جميع المعدات و الأدوات أو العهد المختلفة التي كانت بحوزته بما فيها السكن و السيارة و على المسؤولين المعنيين من الجمعية فحصها للتحقق من اكمالها و سلامتها .
6. لا تصرف أي مستحقات للموظف أو تعويضات نهاية خدمة قبل إنجاز كافة المعاملات الضرورية لإنها خدمة الموظف المعنى ، بما فيها استكمال كافة الإجراءات المتعلقة بالموظف الأجنبي من استرداد الرخص و أية مستندات أخرى أعطيت له بكفالة الجمعية أو بسبب العمل فيها .
7. يعطى الموظف الذي انتهت خدماته شهادة خدمة و تحدد هذه الشهادة مدة الخدمة و آخر وظيفة عمل فيها في الجمعية .



المادة (57) السلم الوظيفي :

أ- سلم رواتب الدوام الكامل
سلم رواتب موظفي الدوام الكامل يتكون من فئتين و (15) مرتبة بحيث تكون الفئة (أ) لغير السعوديين و الفئة (ب) لل سعوديين يبين
الراتب والرواتب حسب الجدول التالي:

بدل النقل	العلاوة السنوية	الراتب												المرتبة	الفئة
		العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى				
	75	1800	1725	1650	1575	1500	1425	1350	1275	1200		1			
	100	2100	200	1900	1800	1700	1600	1500	1400	1300	1200	2			
	120	2580	2460	2340	2220	2100	1980	1860	1740	1620	1500	3			
	150	3350	3200	3050	2900	2750	2600	2450	2300	2150	2000	4			
	180	4120	33940	3760	3580	3400	3220	30040	2860	2680	2500	5			
	200	4800	4600	4400	4200	4000	3800	3600	3400	3200	3000	6			
	250	5750	5500	5250	5000	4750	4500	4250	4000	3750	3500	7			
300	100	2700	2600	2500	2400	2300	2200	2100	2000	1900	1800	8			
	120	3280	3160	3040	2920	2800	2680	2560	2440	2320	2200	9			
	150	3850	3700	3550	3400	3250	3100	2950	2800	2650	2500	10			
	180	4620	4440	4260	4080	3900	3720	3540	3360	3180	3000	11			
400	200	5300	5100	4900	4700	4500	4300	4100	3900	3700	3500	12			
	250	6250	6000	5750	5500	5250	5000	4750	4500	4250	4000	13			
	300	7700	7400	7100	6800	6500	6200	5900	5600	5300	5000	14			
600	425	16000 حد أقصى									7500 أول راتب	15			

الرقم :
التاريخ :
المرفقات :



سلم رواتب موظفي الدوام الجزئي يتكون من فئتين و (8) مراتب بحيث تكون الفئة (ج) لغير السعوديين و الفئة (د) لل سعوديين ببين المراتب و أجر الساعة والزيادات السنوية حسب الجدول التالي:

المنصب	الزيادة السنوية	الراتب															المرتبة	الفترة
		رقم الدرجة																
		الخامسة عشر	الرابعة عشر	الثالثة عشر	الثانية عشر	الحادية عشر	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى		
	50	1400	1350	1300	1250	1200	1150	1100	1050	1000	950	900	850	800	750	700	21	ج
	55	1770	1715	1660	1605	1550	1495	1440	1385	1330	1275	1220	1165	1110	1055	1000	22	
	65	2110	2045	1980	1915	1850	1785	1720	1655	1590	1525	1460	1395	1330	1265	1200	23	
	70	2480	2410	2340	2270	2200	2130	2060	1990	1920	1850	1780	1710	1640	1570	1500	24	
200	60	2040	1980	1920	1860	1800	1740	1680	1620	1560	1500	1440	1380	1320	1260	1200	25	د
	70	2480	2410	2340	2270	2200	2130	2060	1990	1920	1850	1780	1710	1640	1570	1500	26	
	75	2850	2775	2700	2625	2550	2475	2400	2325	2250	2175	2100	2025	1950	1875	1800	27	
	85	3360	3275	3190	3105	3020	2935	2850	2765	2680	2595	2540	2455	2370	2285	2200	28	

جمعية الخدمات الإنسانية
بالسالمية

الرقم :
التاريخ :
المرفقات :



المملكة العربية السعودية
المركز الوطني للتنمية
القطاع غير الربحي
جمعية الخدمات الإنسانية بالسالمية
بتخيص رقم : 1000657500

يتم تسكين الوظائف على المراتب حسب الجدول التالي :

تصنيف الوظائف	الوظائف	المرتبة	الفئة
خدمة	عامل/مراسل/سائق	1 2	أ
	منسق/مساعد /مندوب	3 4	
إدارية	كاتب حسابات/مصمم/فنى/مصور	5	
	مدير مشروع / معلم / مشرف	6	
إشرافية / فنية	منسق قسم /رئيس القسم	7	
ادارة وسطى	عامل/سائق/حارس أمن	8	
	مراسل	9	
خدمة	/ استقبال/ /مسؤول/معقب/مندوب / طابع	10	ب
	مدير مشروع / منسق/ مساعد	11	
إدارية	محاسب/مصمم/مبرمج/فنى /مصور /مشرف	12	
	مدير مشروع / مدير مكتب المدير / اداري / معلم / مشرف	13	
إشرافية / فنية	منسق قسم /رئيس قسم	14	
ادارة عليا	مدير تنفيذي – أمين الجمعية	15	
خدمة	عامل/مراسل/سائق	21	
إدارية	رئيس قسم/ مدير مشروع /منسق/مساعد/مسؤول/مندوب	22	ج
إشرافية / فنية	حسابات/مصمم/مبرمج/فنى/مصور/مشرف / طابع	23	
ادارة وسطى	رئيس قسم/ مدير مشروع / معلم	24	
خدمة	عامل/مراسل/سائق	25	
إدارية	رئيس قسم/ مدير مشروع /منسق/مساعد/ استقبال/مسؤول /مندوب	26	د
إشرافية / فنية	/محاسب/مصمم/مبرمج/فنى /مصور /مشرف/ اداري/ كاتب/معلم	27	
ادارة وسطى	رئيس قسم/مدير مشروع/ مدير مكتب المدير	28	

المادة (58) :
ممتلكات الجمعية :

1. يلتزم جميع الموظفين الذين يحتفظون في عهدهم بأموال أو موجودات مملوكة للجمعية مسؤولية هذه العهدة وسلامتها.
2. يحق لإدارة الجمعية فحص أي من الموجودات المملوكة منها و في أي وقت و يشمل ذلك الخزائن والمكاتب والصناديق وغيرها.
3. لا يحق لأي موظف إخراج أي من الموجودات الجمعية إلى خارج مكان العمل دون إذن خطى مسبق من الرئيس المباشر.
4. لا يحق لأي موظف استعمال أي من الموجودات الجمعية لأغراض شخصية أو لا تتعلق بالعمل.

المادة (59) :
الملابس و المظهر الشخصي :

للجمعية حق تحديد نوع و مستوى الملابس التي تؤمن سلامة الذوق و تسهل الحركة في نفس الوقت لكل فئات الموظفين .

المادة (60) :
لوحة الإعلانات :

1. يتم نشر الإشعارات و التعليمات والتي تصدرها إدارة الجمعية على لوحة الإعلانات.
2. لا يحق للموظف تعليق أي مستندات أو إشعار خاص على لوحة الإعلانات إلا بعد الحصول على موافقة المدير التنفيذي و يتم تحديد تاريخ إزالتها عن اللوحة عند منح الموافقة

المادة (61) :
زوار الجمعية :

1. تناط بالمدير التنفيذي و رؤساء الأقسام بالجمعية ضيافة زوار الجمعية.
2. يحدد المدير التنفيذي صفة الزوار الذين تقدم لهم الضيافة و التي تشمل مصاريف الإقامة و الطعام و النقل.

المادة (62) :
استعمال الهاتف و الفاكس :

1. يكون استعمال الهاتف و الفاكس في الجمعية لأغراض العمل فقط.
2. يسمح باستعمال الهاتف لأغراض شخصية في الحالات الاضطرارية فقط و في الأوقات المخصصة للراحة على أن يتم تحويل الموظف بتكلفة هذه الاتصالات إذا كانت خارج البلد .

المادة (62) :
الاستعلام عن الموظفين السابقين :

1. تقتصر صلاحية إعطاء المعلومات عن الموظفين الذين تركوا العمل في الجمعية على قسم الموارد البشرية و بناءً على طلبات خطية من أحد المسؤولين في الجمعية إلى الجهة التي تحتاج إلى هذه المعلومات.
2. تتحضر المعلومات التي يمكن تقديمها للغير عن الموظف الذي ترك العمل على ما يلي :
 - تاريخ بدء العمل في الجمعية.
 - تاريخ انتهاء الخدمة في الجمعية.
 - التقييم العام لأداء الموظف دون إعطاء تفاصيل عن أية نواقص أو مخالفات.
3. يتم التأكيد من عدم مسؤولية الجمعية تجاه الغير نتيجة هذه المعلومات.

المادة (64) (أحكام ختامية :)

1. يجوز تعديل هذه السياسات بقرار من مجلس الإدارة بناءً على اقتراح من المدير التنفيذي أو إذا رأى المجلس ذلك والإعلان عنها و تعميمها على الموظفين.
2. يعمل بأحكام نظام العمل و العمال و أي تعديلات عليه و القرارات المنفذة له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة أو عند وجود تعارض معه .
3. في حالات خاصة تفرضها المصلحة العامة ، يجوز لرئيس مجلس الإدارة الاستثناء من أحكام هذه اللائحة فيما لا يتعارض مع نظام العمل و العمال.
4. في جميع الأحوال يجب ألا يتعارض عقد العمل المبرم بين الجمعية وبين العامل مع نظام العمل و العمال و يطبق نظام العمل و العمال في حالة وجود تعارض بينهما.
5. تنفذ أحكام هذه السياسات اعتباراً من تاريخ إبلاغ الجمعية بالقرار الوزاري باعتمادها على أن تسري في حق الموظفين اعتباراً من اليوم التالي.
6. يتم إعلان السياسات بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال عشرة أيام على الأكثر.