



لائحة الموارد البشرية وشئون الموظفين

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة (1) تسرى 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 والشروط الأفضل الواردة في هذه العقود

المادة (4) يتعين إطلاع العامل عند التعاقد على أحكام هذا الدليل وينص على ذلك في عقد العمل أو يوقع العامل إقراراً بذلك.

المادة (5) يرجع إلى نظام العمل والعمال والقرارات المنفذة له في كل ما لم يرد نص بشأنه في هذا الدليل

المادة (6) هدف واستعمال الدليل :-

1- إن الهدف من هذا الدليل هو تحديد سياسات وأنظمة وقواعد شؤون الموظفين التي من شأنها تنظيم علاقة الجمعية بالموظفين، وذلك عن طريق تحديد وتوضيح واجبات وحقوق كل من الطرفين بالإضافة إلى تأمين معاملة جميع موظفي الجمعية على قدم المساواة.

2- تخصص أرقام متسلسلة لكل نسخة من نسخ الدليل (أو لا جزء منه) (ويحتفظ مدير الشؤون المالية والإدارية بسجل يبين كيفية توزيع النسخ).

3- يحدد المدير العام فئات ومستويات المسؤولين الذين يحق لهم الاحتفاظ بنسخة هذا الدليل ويرسل مدير الشؤون المالية والإدارية نسخ الدليل إلى المسؤولين المذكورين مقابل الحصول على توقيعهم على سجل خاص بذلك.

4- إن أي مسؤول في الجمعية يمكنه أن يقدم اقتراحات وتوصيات بخصوصية تعديلات على محتوى الدليل، إلا أن هذه الاقتراحات والتوصيات يجب أن تمر صعوداً على خطوط السلطة، وفقاً لهيكل التنظيم الإداري، للدراسة والموافقة ومن ثم الاعتماد النهائي من مجلس الإدارة.



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

ب - يجب أن تقدم كافة التعديلات المقترحة، بعد أن يوافق عليها مدير الدائرة المعنى، إلى مدير الشؤون المالية والإدارية والموظفين الذي تقع عليه مسؤولية تصنيف التعديلات ووضعها في قالبها شبه النهائي ومن ثم تقديمها إلى المدير العام للموافقة عليها قبل تحويلها لمجلس الإدارة.

ت - تتم دراسة كافة التعديلات من قبل مجلس الإدارة الذي يتولى إما اعتمادها، كما هي أو بعد إدخال التغييرات عليها، أو رفضها.

ث - تصدر التعديلات المعتمدة كتابياً من قبل المدير العام، وتوزع على حاملي نسخ الدليل بشكل صفحات جديدة أو بديلة لصفحات الدليل.

ه - يتولى كل من يحمل نسخة من نسخ الدليل إدخال هذه التعديلات في المكان المخصص لها في الدليل.

المادة (7) تعريف بعض المصطلحات الواردة في الدليل

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

- 1 الجمعية جمعية ضيوف الرحمن.
- 2 نظام العمل :ويقصد به نظام العمل والعمال
- 3 نظام التأمينات الاجتماعية :ويقصد به نظام التأمينات الاجتماعية.
- 4 مجلس الإدارة :مجلس إدارة الجمعية وهو السلطة العليا التي تتولى الإشراف على الجمعية العمومية المنتخبة من الجمعية
- 5 اللجنة التنفيذية :اللجنة التنفيذية بمجلس الإدارة
- 6 المدير العام :مدير عام الجمعية وهو المدير التنفيذي الأعلى للجمعية أو من يفوضه لممارسة صلاحياته في حالة غيابه.
- 7 إدارة الجمعية العليا :المدير العام أو من يفوضه المدير العام لممارسة صلاحياته



- 8- المسئول المعنى: هو الجهة صاحبة السلطة والتي يقع ضمن اختصاصها وصلاحيتها أو مسؤوليتها الموضوع الوارد في سياق النص، ويستعمل هذا التعبير عادة عندما يتغير المسئول مع تغير المستوى الإداري أو مستوى أهمية القرار والإجراء.
- 9- المسئول المباشر: هو السلطة الإدارية المشرفة مباشرة على النشاط الوارد في سياق النص وعلى العاملين ضمن هذا النشاط حسب هيكل التنظيم الإداري وتكون معنية مباشرة بالموضوع سواءً كان يتناول موظفين أو سياسات أو إجراءات، ويشمل ذلك أيًّا من الوظائف الإشرافية بدءً بالمدير العام ثم مديرى الدوائر والفرع ورؤساء الأقسام والشعب وصولاً إلى مستوى رئيس فريق عمل أو رئيس مجموعة عمال، ويستعمل مصطلح "الرئيس المباشر" عندما يتناول الموضوع الموظفين التابعى مباشرة للمسئول.
- 10- الوحدة الإدارية: هي مجموعة من العاملين تقوم بأعمال محددة متنافسة ومت Başarlı.
- 11- قسم شؤون الموظفين: هي الوحدة الإدارية التي تتولى متابعة تنفيذ كافة سياسات وإجراءات شؤون الموظفين وحفظ الملفات الخاصة بهم وتحضير التقارير الإحصائية الدورية عن وضع وحركة الموظفين.
- 12- رئيس شؤون الموظفين: هو المسئول المكلف بإدارة قسم شؤون الموظفين وبالتالي عندما يرد في النص أن الإجراء مسئولية مدير شؤون الموظفين لا يعني أنه شخصياً ومنفرداً يقوم بالإجراء بل يشمل دائرته الوحدات التي تقع تحت مسؤوليته.
- 13- الموظف: هو أحد الأفراد العاملين في الجمعية وهو وكل شخص يعين بقرار من الجهة المختصة، في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة في الجمعية، يمارس فيها ولصلحتها وتحت 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 تعينه وقد تستعمل كلمة "عامل" لتعني ذات التعريف.
- 14- الوظيفة: هي العمل المستند إلى الموظف من أية درجة كان.
- 15- العمل المؤقت: هو العمل الذي تقتضي طبيعة إنجاز مدة محددة أو الذي ينصب على عمل محدد ينتهي بانتهائه أيا كانت المدة التي يستغرقها إنجازه.
- 16- الدرجة: هي الرتبة التي تحدد المستوى الإداري للموظف على سلم المستويات الإدارية في الجمعية، وهي تضم عادة مجموعة من الوظائف المتساوية أو المتقاربة من حيث درجة المسؤولية ومستوى المؤهلات المطلوبة لشغلها وأهميتها الإشرافية والعلمية.



- 17- الراتب الأساسي: يقصد به الأجر الذي يعطى للموظف مقابل عمله بموجب عقد العمل، مهما كان نوع هذا الأجر أو طريقة احتسابه، وبدون أية إضافات من بدلات أو مقابل ساعات إضافية أو مكافئات أو غيرها، وقبل أية خصومات من الضرائب أو التأمينات أو غيرها.
- 18- الزيادة السنوية: هي المبلغ النقدي الذيزيد به راتب الموظف الأساسي وفي الموعد الذي تقرره إدارة الجمعية بناءً على أداء وإنتاجية الموظف.
- 19- المواطن: هو الشخص منمن يحملون الجنسية السعودية.
- 20- الأجنبي: هو الشخص الذي لا يحمل الجنسية السعودية ويقيم أصلًا في بلد آخر.
- 21- المستخدم: أي الشخص معين في الجمعية ضمن وظائف المستخدمين وفقاً للإحكام اللاحقة.
- 22- الجهة الطبية المعتمدة: هي الجهة التي تعتمدتها الجمعية.
- 23- بلد المنشأ: البلد الذي ينتمي إليه الموظف، وهو عادة البلد الذي ولد فيه الموظف أو يحمل جنسيته والذي كان يقيم فيه قبل انتقاله للعمل في الجمعية، والذي يعتبر البلد الذي قدم منه الموظف الأجنبي لأغراض احتساب مستحقاته من تذاكر السفر للالتحاق بالعمل والذهاب في الإجازات السنوية، وفي حالة اختلاف بلد المنشأ عن البلد جنسية الموظف يتم تحديد ذلك بوضوح في عقد العمل.
- 24- الحالة الاجتماعية: حالة الموظف الاجتماعية حسب سجلات النفوس (سجل الأحوال الشخصية) أعزب، متزوج، مطلق، أرمل، دون أولاد، له أولاد
- 25- الوضع الحالى: الوضع الذي يعامل على أساسه الموظف ضمن سياسات الجمعية من حيث المزايا التي تمنحها للعاملين بغض النظر عن حالته الاجتماعية.

المادة (9) حدود تطبيق السياسات

- 1- تسرى أحكام هذه السياسات على جميع الموظفين الجمعية الدائمين، المثبتين منهم والم موضوعين تحت الاختبار، عند تعيين الموظف، يطلع على كافة بنود وفقرات هذه السياسات ويكون خاضعاً للتعليمات والقواعد التي تصدر تنفيذًا لها.
- 2- لا تطبق أحكام هذه السياسات على الأشخاص الذين توظفهم الجمعية للقيام بأعمال ومهام مؤقتة أو عرضية أو موسمية.



- 3- تطبق على الموظفين العاملين بعقود خاصة، الشروط الواردة في عقود توظيفهم بالنسبة إلى تعينهم وتحديد رواتهم وإجازتهم واستقالتهم وإنهاء خدماتهم، كما تطبق عليهم طيلة مدة عملهم في الجمعية الشروط الخاصة بواجبات الموظفين والتعليمات التي تصدرها إليهم رؤساؤهم وغيرها من الأمور المتعلقة بعلاقات العمل بموجب هذا الدليل التي لا تتعارض صراحة مع شروط توظيفهم.
- 4- تعتبر هذه السياسات وتعديلاتها والقرارات التي تصدرها إدارة الجمعية بشأن موظفيها جزءاً متمماً للعقد الذي بين الجمعية والموظفي.
- 5- تلغى جميع الأحكام والقرارات والتعليمات المخالفة لهذه السياسات، ما لم تكن صادرة عن السلطات الحكومية.
- 6- يحتفظ الموظفون القائمون على العمل في الجمعية بتاريخ إقرار هذه السياسات بجميع حقوقهم المكتسبة.
- 7- يخضع الموظف لأحكام لائحة المخالفات والجزاءات المعمول بها في الجمعية والملحقة بهذه السياسات.
- 8- يحق لإدارة الجمعية في أي وقت إدخال تعديلات على نصوص هذه السياسات، ويشمل ذلك الإضافة والإلغاء من البنود أو المخالفة أو الحقوق الواردة فيها حسب تطور أنظمة الجمعية وضمن القوانين والأنظمة الحكومية السارية.

المادة (9) مسئولية تطبيق السياسات

بعد اعتماد مجلس الإدارة يصبح دليلاً سياسات شؤون الموظفين هذا جزءاً من أنظمة وتعليمات الجمعية.

1. تناط بمجلس الإدارة وحدة صلاحية اعتماد آية تعديلات على سياسات شؤون الموظفين
2. إن احترام هذه السياسات والعمل بمفهومها واجب على كافة العاملين في الجمعية كما أن إحدى مسئوليات مجلس الإدارة هي التأكيد من احترام جميع الموظفين لهذه السياسات
3. يستعين المسؤولين في الجمعية بأحكام هذه السياسات في تعاملهم مع موظف وسليم وتوجههم ومتابعتهم بهدف الحفاظ على الروح المعنوية العالية والأداء الجيد والانضباط، كما يستعين العاملون بها لمعرفة حقوقهم وواجباتهم.
4. يحق للمدير العام بتفويض من مجلس الإدارة تفسير حكم أي بند أو فقرة من البنود وفقرات هذه السياسات ويكون القرار في ذلك نهائياً.
5. تضع إدارة الجمعية ما تراه مناسباً من اللوائح والقرارات والأوامر والتعليمات الازمة لتنفيذ هذه





6. السياسات، كما يجوز لهم تنظيم ما لم تنظمه هذه السياسات من أحكام تحقيقاً لأغراضها واتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع هذه السياسات والأوامر والتعليمات موضع التنفيذ بما يتفق مع أحكامها، بما في ذلك وضع واعتماد دليل إجراءات شؤون الموظفين.
7. إن استعاناً مجلس الإدارة أو المدير العام برأي مراجع استشارية قانونية من داخل الجمعية أو من خارجها لا يتناقض مع صلاحياتها المخولة لها أو المسؤوليات الملقاة على عاتق كل منها بموجب هذه البند، كذلك إن إحالة السياسات الهامة قبل اعتمادها إلى اللجان أو الأفراد من المعنين أو من ذوي الاختصاص وتوكيلهم بوضع التوصيات المناسبة لا يتعارض مع صلاحيه أي من مجلس الإدارة أو المدير العام بل يعزز الثقة بالقرارات التي يصدرها ويسهل تنفيذ تلك القرارات.
8. يتحمل مدراء الدوائر ورؤساء الأقسام مسؤولية تطبيق هذه السياسات في الدوائر والأقسام التابعة لهم، ويمكنهم التشاور مع المدير المالي والإداري بشأن حدود و مجالات تطبيق هذه السياسات على أي من الحالات الخاصة حيث يرجع التفسير النهائي والأخير لأي منها للمدير العام أو نائبه.





الفصل الثاني: التوظيف والتعيين

المادة (10) قواعد التوظيف:

يتم توظيف العاملين لدى الجمعية حسب احتياجات ومتطلبات العمل وكلما 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 إدراً
التوظيف من المتقدمين حاملي أحداً الجنسيات العربية ثم أخيراً من المتقدمين من جنسيات آخر.

المادة (12)

يكون التوظيف في الأصل قاصراً على المواطنين السعوديين ويجوز استخدام غير السعوديين بالشروط والأحكام
الواردة في المادتين (45، 49) من نظام العمل والعمال ويكون استخدام غير السعوديين في الوظائف، الإدارية ومالية ووظائف
البحث الاجتماعي بموافقة وكالة الوزارة للشئون الاجتماعية وتقتصر شغل وظائف المدير العام ومدراء الإدارات على
ال سعوديين فقط ويجوز بموافقة اللجنة التنفيذية شغل أي من الوظائف مدراء الإدارات بالنيابة بموظف غير سعودي في
حالة عدم توفر موظف سعودي لشغل هذه الوظيفة.

المادة (13)

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





المادة (14) يشترط العمل بالجمعية ما يلي: -

- 1 وجود وظيفة شاغرة معتمدة.
- 2 توفر المؤهلات العلمية أو الخبرات المطلوبة للعمل.
- 3 توفر اللياقة الطبية للعمل محل الاستخدام ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
- 4 اجتياز الاختبارات الشخصية التي تقررها الجهات المختصة.
- 5 يجوز إعفاء السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط فيما عدا شرط اللياقة الطبية.
- 6 أن يكون حسن السيرة والسلوك.
- 7 أي شروط أخرى تقتضيها طبيعة عمل الوظيفة.

المادة (15) تصنيف الوظائف:

- 1- تصنف الجمعية الوظائف إلى مجموعات هي، مجموعة الوظائف القيادية الإشرافية والتخصصية والكتابية والفنية والحرفية وفئة العمال. وتحدد إدارة الجمعية اللوائح الداخلية لذلك.
- 2- تلتزم الجمعية بإعداد وصف وظيفي لكل وظيفة معتمدة في الميزانية.

المادة (16) تقسم الوظائف بالجمعية من حيث الأجر على قسمين: -

وظائف رسمية، وتشمل: -

(أ) وظائف ذات طبيعة مستمرة.

(ب) خاضعة لنظام العمل.

(ت) خاضعة لهندة اللائحة بكافة فوائدها.

(ث) ساعات العمل فيها 8 ساعات.

ج) تشمل الرجال والنساء.





وظائف مؤقتة:

التوظيف المؤقت يعني توظيف من تتطلب حاجة العمل توظيفه بصفة مؤقتة ويمكن ان يكون هذا التوظيف على غير الوظائف المعتمدة في الميزانية ويحدد عقد التوظيف المؤقت عدة أمور أهمها تاريخ بداية العمل وتاريخ نهايته أن أمكن (ومقدار الراتب كمكافأة مقطوعة بالأجر اليومي او الشهري وقد تكون المكافأة مقابل إنهاء عمل معين أو تكون محددة على اساس المدة ويحدد عقد التوظيف المؤقت كذلك الحقوق والوجبات والمزايا المرتبة على هذا التوظيف)

يشمل التوظيف المؤقت الفئات التالية:-

- 1- توظيف المعارين.
- 2- توظيف شخص غير متفرغ للعمل بدوام جزئياً ولإنجاز مهمة محددة.
- 3- التوظيف للقيام بمهام معينة خلال فترة زمنية محددة.
- 4- التوظيف لأجل التدريب.
- 5- يحدد الاتفاق أو العقد الموقع مع الموظف المؤقت الراتب أو الأتعاب والمزايا الأخرى التي سيحصل عليها الموظف خلال فترة عمله في الجمعية.
- 6- لا يحق للموظفين المؤقتين الاستفادة من المزايا المنوحة للموظفين الدائمين البدلات والمكافآت وغيرها باستثناء ما يتم تحديده كتابياً في الاتفاق الموقع معهم.

المادة (17) تحويل الوظائف:-

- 1- يحق للجمعية تحويل مسمى الوظيفة المعتمدة في الميزانية إلى مسمى آخر استجابة لحاجة التنظيم وفي بعض الحالات قد يستوجب التحويل تغيير درجة الوظيفة
- 2- إذا كان التحويل سيترتب عليه التزامات مالية إضافية يلزم اخذ موافقة المدير العام او من يفوضه.

المادة (18) تغيير درجة الوظيفة:

يجوز تغيير درجة الوظيفة المعتمدة في الميزانية استجابة لحاجة التنظيم ويكون تغيير درجة الوظيفة إلى أعلى بموافقة اللجنة التنفيذية، إلى درجة أدنى بقرار من المدير العام إلا الوظائف من فئة الدرجة 12 وما فوق فتعتمد من قبل رئيس مجلس الإدارة.



المادة (19)

للجمعية عدم توظيف أي شخص له أقارب يعملون في الجمعية، ويشمل ذلك أحد الوالدين أو الأخوة والأخوات أو الأولاد أو الزوج أو الزوجة.

المادة (20)

يمكن بموافقة المدير العام استثناء المادة (19) شرط عدم تعيين الموظف في نفس الدائرة أو موقع العمل مع قريبه أو في وظائف تمنع إجراءات الضبط الداخلي عمل الأقارب فيها (مثل الجمع بين المخازن والمشتريات، أو الجمع بين المحاسبة وأي دائرة أخرى).

المادة (21)

ترفض الجمعية كافة الطلبات المقدمة منم تم إنهاء خدماتهم عن الجمعية لأسباب جوهرية.

المادة (22) طلب توظيف:

- تصدر كافة طلبات توظيف موظفين جدد، من قبل المسؤولين المباشرين (رؤساء الأقسام وما فوق) وذلك وفقاً لخطط التوظيف التي أعتمدها ضمن خطة احتياجات اليد العاملة.
- ترسل كافة طلبات تعيين موظفين جدد إلى رئيس قسم شؤون الموظفين للتحقق من الالتزام بخطط التوظيف المعتمدة

المادة (23) تحديد مصادر التوظيف:

- تكون الأولوية في شغل الوظائف الشاغر من داخل الجمعية عن طريق النقل من دائرة 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:

أ - الإعلان في الصحف والمجلات المحلية والعالمية إما مباشرة أو باستخدام المؤسسات المتخصصة للإعلان

ب - الاتصال المباشر بخريجي الجامعات عن طريق مكاتب التسجيل في الجامعات.

ج - اللجوء إلى مكاتب ومؤسسات التوظيف المتخصصة التي تتولى عملية الإعلان والفرز الأولي بالنيابة عن الجمعية.

3- يتم تحضير نص الإعلان عن طلب الموظفين وفقاً للنص والأسلوب المعتمد لذلك وباستخدام وصف الوظيفية المعتمدة ضمن دليل التصنيف الإداري للجمعية.

4- يقوم مسئول شؤون الموظفين فقط بنشر الإعلان في المواعيد المقررة ولا يحق لأي من المسؤولين الآخرين في الجمعية القيام بتلك المهمة مباشرة.

المادة (24) اختيار المرشح الأنسب:

1- تتم كافة المقابلات في مكاتب الجمعية، وفي 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 مباشرة من قبل المدراء المعينين أو بواسطة مكاتب متخصصة وذلك بعد الحصول على الموافقة من المدير العام.

2- في حالة استدعاء أحد المرشحين لإجراء المقابلات معه في مكاتب الجمعية، تتحمل الجمعية المصروف المتعلقة بسفره، والتي تنص في:

أ- تذكرة سفر سياحية من وإلى المكان الذي قدم منه المرشح.

ب- مصاريف الفندق والطعام ما لم يتم استضافة المرشح في مساكن الجمعية

ج- مصاريف التنقلات الداخلية ما لم يتم توفير وسائل الانتقال من قبل الجمعية

د- يخضع جميع المرشحين لوظيفة في الجمعية، ومن تم اختيارهم لإجراء المقابلة معهم، للاختبارات الخطية والعلمية والفنية الالزامية للتحقق من مدى مقدرتهم وكفاءتهم للقيام بمهام

الوظيفة المرشحين لها.



- 3- يجب تأمين نفس شروط الاختبار لجميع المرشحين لشغل وظيفة معينة وفي حال رؤية المسئول المعنى استثناء بعض الاختبارات يتوجب تطبيق هذا الاستثناء على كافة المرشحين.
- 4- يحتفظ مدير شؤون الموظفين بأسئلة الاختبارات ويعن منعاً باتاً لأي شخص آخر من الاطلاع على أسئلة الاختبارات أو الاحتفاظ بها دون الموافقة المسبقة من المدير العام.
- 5- يتم تصحيح كافة إجابات الاختبارات الخطية وتقييم نتائج الاختبارات العلمية
- 6- والفنية من قبل مدير شؤون الموظفين رئيس القسم المعنى.

المادة (25) التعيين والالتحاق بالعمل:

- 1- تصدر بطاقة العمل للمرشحين الذين تم اختيارهم للعمل لدى الجمعية، بواسطة كتاب نمطي موحد الشكل والنص، يؤكد بأن عرض العمل يصبح لا غيا إذا لم يتم الالتزام بالمتطلبات الحكومية ومتطلبات الجمعية بما فيها تقديم كافة الوثائق والمستندات الضرورية أو إذا لم يتمتع المرشح المعنى باللية المطلوبة.
- 2- يحدد المسئول المعنى حسب لائحة الصالحيات المعتمدة الدرجة والراتب والمزايا الأخرى التي سيتم منحها للمرشح وذلك وفقاً للنظام الأساسي لشؤون الموظفين.
- 3- يحضر مدير شؤون الموظفين كافة عروض العمل الخطية شاملة شروط التوظيف، كما يطلب فيها استلام موافقة على العرض خطياً وذلك خلال مهلة زمنية يتم تحديدها وفقاً لظروف الجمعية.
- 4- يعتبر توقيع المرشح بالقبول على كتاب عرض العمل واستلامه من قبل الجمعية كافياً متابعة عملية التوظيف
- 5- يخضع كل موظف جديد وقبل التحاقه بالعمل لفحص طبي من قبل الجهة الطبية التي تعينها الجمعية، وذلك لتأكيد صلاحيته الصحية للعمل.
- 6- يتم إثبات تعيين الموظف الجديد بموجب كتاب تعيين / إجراء شؤون الموظفين 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
- 7- تأخذ الجمعية على عاتقها تأمين كافة تأشيرات الدخول وتصاريح العمل والإقامة لجميع الموظفين الأجانب.
- 8- تتحمل الجمعية مصاريف انتقال الموظف الأجنبي للالتحاق بالعمل حسب نصوص البند (تذاكر ومصاريف السفر)



9- كل موظف قدم للجمعية بيانات أو شهادات أو إقرارات غير صحيحة، أو أخفى عنها بيانات صحيحة يفسخ العقد معه وبدون تعويض أو إنذار.

مادة (26) مسوغات التوظيف:

على كل من يرغب العمل لدى الجمعية تقديم الوثائق التالية:

- (أ) صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية.
- (ب) صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.
- (ت) صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
- (ث) شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحدده الجمعية.

وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة الموظف.

المادة (27) عقد العمل

1- يتم تحرير عقد العمل، باللغة العربية، من نسختين متطابقتين يوقع عليها كل من المسئول المخول صلاحية التوقيع حسب لائحة الصالحيات المعتمدة والمرشح للوظيفة، ويحتفظ كل طرف بنسخة، يعتبر توقيع الموظف على العقد واستلامه قبولاً منه بكل ما ورد في شروط العقد وما في هذا الدليل من سياسات وأحكام.

2- في حالة استعمال لغة أجنبية في العقد إلى جانب اللغة العربية، يتم دائمًا اعتماد النص العربي.

3- يعتبر عقد العمل نافذاً من تاريخ مباشرة العامل العمل لدى الجمعية.

4- لا يجوز للجمعية أن تكلف العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقة العامل الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

5- يحق للجمعية إلغاء عقد الموظف 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 (28) فترة التجربة

- يُخضع الموظف الجديد لفترة تجربة لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل، تقرر خلالها صلاحيته للقيام بالعمل الموكّل إليه.
- يجوز لمدير الدائرة المعنية، بناءً على تقرير يقدمه الرئيس المباشر للموظف، بطلب إنهاء خدماته، قبل انتهاء المدة المحددة لفترة التجربة.
- يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت خلال فترة التجربة شرط أن يتحمل جميع المصروفات المالية المرتبطة على ذلك.
- يعتبر الموظف مثبتاً بالخدمة إذا انقضت فترة التجربة ولم يخطر كتابياً بانهائه خدماته.
- في حالة إقرار عدم ثبيت الموظف في الخدمة، يتم تبليغه بذلك كتابياً قبل نهاية فترة التجربة، ويتم الحصول على توقيعه على كتاب التبليغ، ويحق للموظف في هذه الحالة إبداء رأيه عن أسباب عدم ثبيته في الخدمة.
- لا يحق للموظف الذي يستغنى عن خدماته خلال فترة التجربة الحصول على أي مكافآت أو تعويضات.
- لا يحق للموظف التمتع بإجازة سنوية خلال فترة الاختبار، وفي حالة ثبيته بالخدمة، تعتبر فترة التجربة جزءاً من خدماته.
- في حالة عدم ثبيت الموظف الأجنبي، تستكمل إجراءات ترحيله عن البلاد بموجب الأنظمة والإجراءات الحكومية المقررة لذلك.

المادة (28) الموظفين المؤقتين:

التوظيف المؤقت يعني توظيف من تتطلب حاجة العمل توظيفه بصفة مؤقتة ويمكن أن يكون هذا التوظيف على غير الوظائف المعتمدة في الميزانية ويحدد عقد التوظيف المؤقت عدة أمور أهمها تاريخ بداية العمل وتاريخ نهايته وأن أمكن (ومقدار) الراتب كمكافأة مقطوعة (بالأجر اليومي أو الشهري) وقد تكون المكافأة مقابل إنهاء عمل معين أو تكون محددة على أساس المدة. ويحدد عقد التوظيف المؤقت كذلك الحقوق والواجبات والمزايا المرتبطة على هذا التوظيف.

1- يشمل التوظيف المؤقت الفئات التالية- :

- توظيف المعاينين تعين شخص غير متفرغ للعمل بدوام جزئياً وإنجاز مهمة محددة.
- التوظيف للقيام بمهام معينة خلال فترة زمنية محددة
- التوظيف لأجل التدريب.



- 5- يحدد الاتفاق أو العقد الموقع مع الموظف المؤقت الراتب أو الأتعاب والمزايا الأخرى التي سيحصل عليها الموظف خلال فترة عمله في الجمعية.
- 6- لا يحق للموظفين المؤقتين الاستفادة من المزايا المنوحة للموظفين الدائمين البدلات والمكافآت وغيرها باستثناء ما يتم تحديده كتابياً في الاتفاق الموقع معهم.
- 7- جميع الأيام التي يغيبون فيها عن العمل، باستثناء أيام العطلة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

المادة (29) الإعارة

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

المادة (30) التدريب والتأهيل للموظفين

- 1- تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل موظفيها السعوديين وإعدادهم مهنياً للحلول محل غير السعوديين، ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض.
- 2- يتم تدريب وتأهيل الموظفين السعوديين تدريباً وتأهيلآً دورياً وفنياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعدد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم بنسبة 6% من المجموع الكلي للموظفين متى بلغ عددهم خمسين موظفاً فأكثر وحسب الإمكانيات الثرية بالجمعية.
- 3- يستمر صرف أجر الموظف طوال فترى التدريب أو التأهيل.
تحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل ومسكن وتنقلات داخلية.
- 4- يجوز الجمعية أن تنهي تدريب أو تأهيل الموظف 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 الموظف إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموقد المحدد لذلك دون عنبر مقبول.





المادة (31) التدريب العملي لطلاب الجامعات

توفر الجمعية برامج تعاوني لطلاب الكليات والجامعات والمعاهد في المملكة في الوظائف الفنية والإدارية ويلزم من ذلك تحديد الآتي.

- (يتم تحديد برنامج وحدة التدريب) وفقاً لمستوى المتدرب ونوع التدريب بالتعاون وبالتنسيق مع الجهات الأكademie المختصة.
- يتم متابعة وتقدير تقدم المتدرب بموجب تقارير دورية يقدمها المسئول المباشر عن المتدرب والمسؤول عن الطالب في الجهة التعليمية المختصة.
- تطبق كافة سياسات الجمعية على المتدرب ولا يترتب على ذلك التزامات مالية.



الفصل الثالث: المالية والاستحقاقات

المادة (32) الأجر والرواتب

- 1- يتم تحديد الراتب الأساسي للموظف عند التحاقه بالعمل في المؤسسة وفقاً لسلم الرواتب المعتمد من قبل الجمعية.
- 2- يجوز للمدير العام في الحالات الاستثنائية عدم التقيد بسلم الرواتب المعتمد من قبل الجمعية.
- 3- يتم احتساب الرواتب المستحقة للموظفين وتسديدها شهرياً بعد إضافة البدلات النقدية المقررة وبعد خصم كافة الاستقطاعات القانونية والسلف والقروض المستحقة.
- 4- كل موظف ينقطع عن عمله بدون إذن مسبق أو لا يباشر فور انقضاء مدة إجازته يفقد حقه في الراتب والبدلات عن مدة غيابه.
- 5- تنتهي العلاقة الوظيفية في حال وفاة الموظف.
- 6- يحق للموظف توكيل من ينوب عنه في استلام راتبه أو مستحقاته إذا توفرت الأسباب الداعية لذلك وضمن الشروط التالية:
 - أ- يجب أن يكون التوكيل مصدقاً عليه من جهة قضائية أو رسمية معترف بشرعيتها وتعترف بها الجمعية
 - ب- في حال رغبة الموظف إلغاء التوكيل، عليه إعلام الجمعية خطياً وقبل نهاية الشهر بذلك
 - ج- لا تتحمل الجمعية أية مسؤولية عن ملابسات عملية الوكيل
- 7- تدفع الأجر بالريال السعودي (العملة الرسمية للبلاد)

المادة (33) سلم الدرجات

- 1- تعتمد الجمعية سلم درجات حسب لائحة المؤهلات والخبرات العملية.
- 2- يتم تصنيف جميع الموظفين الدائمين في الجمعية ضمن الدرجات المحددة في سلم الدرجات وفقاً للوظيفة التي يشغلها كل منهم وتبعاً لمؤهلاتهم وقدراتهم ما عدا المدير العام ونائبه.
- 3- يتم تعيين كافة الموظفين الجدد في الدرجات المناسبة للوظائف التي يتم تعيينهم فيها شرط الالتزام بالحد الأدنى للمؤهلات والخبرة المقررة لكل درجة.
- 4- يتم تحديد رواتب الموظفين ضمن "مدى مربوط الدرجة" التي ينتسبون إليها (ما بين الحد الأدنى للراتب والحد الأقصى للراتب المقرر لهم لكل درجة) وفقاً لسلم الرواتب.



المادة (34) بدل الساعات الإضافية

- تحسب أجر العمل الإضافي على أساس أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافي في أيام العمل العادية، ويستحق ساعتين عن كل ساعة عمل إضافي يؤديه العامل في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية.
- لا يحق لأي موظف القيام بعمل إضافي إلا بناء على تكليف خطى مسبق من رئيسه المباشر ومصدق من الإدارة العليا.
- يستثنى من بدل الساعات الإضافية الحالات التالية: -

(أ) الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على الموظفين.

(ب) الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده

(ت) العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.

(ث) العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.

المادة (35) المكافآت

1- تمنح المكافآت للموظفين الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤدون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصهم أو الذين يستحقون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية أو الذين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر بحق الجمعية أو عمالها.

2- تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساساً يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في تلك اللائحة.

تصنف المكافآت إلى فئتين:

أولاً: المكافآت المعنوية كالأتي:

(أ) كتاب الثناء والتقدير.

(ب) منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة.

(ت) أخرى بحسب ما يقرره صاحب الصلاحية.



ثانياً: المكافآت المادية وتتضمن:

(أ) العلاوات والترقيات الاستثنائية.

(ب) مكافآت تنمية الموارد المالية.

(ت) مكافآت الابتكار والتجديد.

(ث) منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل.

(ج) منح إجازة إضافة بأجر.

(د) تمنح المكافآت بقرار من صاحب الصلاحية.

3- تدفع الجمعية مكافآت للموظفين الذين بلغت رواتهم نهاية مربوط الدرجة ولم تتح لهم فرصة الترقى إلى درجة أعلى، وحصلوا في نفس الوقت على تقدير عام جيد جداً في تقارير التقويم السنوية وتكون المكافأة في حدود راتب شهر واحد.

4- يمكن لمدير عام الجمعية أن يقرر منح مكافآت عامة للموظفين وذلك في مناسبات خاصة يرجع تعينها له.

المادة (36) الانتداب

1- إذا انتدب الموظف لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالتالي:

(أ) تؤمن له وسيلة النقل الازمة من مقر عمله على مقر انتدابه والعكس مالم يتم صرف مقابل وسيلة النقل

(ب) يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يت肯دها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما إلى ذلك م لم تؤمنها له الجمعية، وتحدد قيمة بدل الانتداب حسب درجة الموظف وفقاً للفئات والضوابط التي وضعتها الجمعية في هذا الشأن والموضحة في النماذج الملحقة.

2- تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة الموظف مقر عمله إلى وقت عودته المدة المحددة له من قبل الجمعية.

المادة (37) البدلات

يصرف للموظف البدلات المقررة له حسب ما ورد في النماذج الملحقة عند تاريخ استحقاقها



المادة (38) التذاكر ومصاريف السفر

1- يستحق العامل غير السعودي تذاكر سفر جوية له ولزوجته ولأثنين من أبنائه ما لم ينص في العقد على غير ذلك بشرط إلا يزيد سن الأبناء عن 18 سنة حسب التالي:-

أ- تذكرة القدوم إلى المملكة في بداية العقد.

ب- تذكرة المغادرة النهائية للمملكة في نهاية مدة العقد إلا إذا انتهت خدمته بنقل كفالتة إلى جهة عمل أخرى داخل المملكة.

ج- من المملكة إلى بلد المنشأ ذهاباً وإياباً عند التمتع بإجازة عادبة وحسب الضوابط المنظمة لذلك.

د- يستثنى من أ، ب، الموظف الذي نقل كفالتة إلى الجمعية.

2- لا يحق للموظف الأجنبي الجديد إحضار عائلته إلى البلد قبل إتمام فترة التجربة بنجاح وتثبيته في الخدمة.

3- يحدد عقد العمل البلد الذي يحق للموظف غير السعودي السفر إليه (بلد المنشأ) عند استحقاقه لتذاكر السفر.

4- يحق للموظف الأجنبي أن يتوجه خلال سفره في الإجازة إلى أي بلد يشاء على ألا يزيد تكاليف تذاكر السفر إلى بلد المنشأ في حالة الزيادة يتحمل الفرق.

5- يجوز تعويض الموظف الغير السعودي قيمة التذاكر المستحقة على ألا تزيد على القيمة المستحقة.

المادة (39) بدل النقل

يستحق العامل 10% بدل نقل يحدد وفقاً للدرجة الوظيفية التي يشغلها كما هو موضح في سلم الرواتب المحق بهذا الدليل ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك ولا يدفع النقل للعامل في حالة توفير الجمعية لوسيلة النقل من وإلى مكان العمل.





الفصل الرابع: الخدمات والرعاية الاجتماعية

- 1- يخضع جميع الموظفين في الجمعية لنظام التأمينات الاجتماعية المعمول به في المملكة العربية السعودية.
- 2- صرف راتب الشهر الذي توفي فيه الموظف لورثته كاملاً
- 3- تحيز أماكن لأداء الصلات في أو قاتها.
- 4- إعداد نظام للتوفير ولادخار ويكون اشتراك الموظف فيه اختيارياً
- 5- تعد الجمعية أماكن لراحة الموظفات بمعزل عن الرجال وعلى النساء الموظفات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقييد بالعادات والتقاليد المدرعية في البلاد.
- 6- لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرفاق



الفصل الخامس: تقويم الأداء الوظيفي والترقيات والعلاوات

المادة (40) تقويم الأداء الوظيفي

- 1- تعتبر الجمعية أن تقويم الأداء الوظيفي من أهم الوسائل الحافزة لرفع الإنتاجية والأداء نتيجة للاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتوفرة، لذا يخضع جميع الموظفين في الجمعية، ما عدا الإدارة العليا لنظام تقييم الأداء بصورة دورية كما تستعمل تقارير الأداء كمتركز أساسياً للترقيات وتحديد زيادة الرواتب والمنح والكافآت بالإضافة إلى اتخاذ قرارات تجميد زيادة الرواتب والترقية وإنهاء 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 وذلك باستثناء الإدارة العليا.
- 4- يتم تقويم الموظف باستخدام نماذج تقييم الأداء المصممة.
- 5- يتم تقويم الموظف حسب الشروط الآتية:
 - أ- قبل انتهاء فترة التجربة العملية.
 - ب- نهاية كل سنة.
- ج- في حالات استثنائية حسب طلب مدير إدارته.
- 6- يحق لكل موظف الاطلاع على تقريره السنوي ومناقشته مع رئيسه المباشر. ولا يعني ذلك ضرورة تغيير هذه النقاط كما تم وضعها من قبل الرئيس المباشر.
- 7- يتم تنبية الموظف الذي ورد عنه تقرير بدرجة متوسط إلى مجالات تقصير هو يطلب منه تلافي التقصير وتحسين عمله خلال فترة محددة.
- 8- يتم إيقاف خدمات الموظف الذي حصل على تقدير ضعيف أو أقل خلال سنتين متتاليتين أو تقدير رديء في سنة واحدة.
- 9- يتم اعتماد تقارير تقويم الأداء الوظيفي السنوي من المسئول الأعلى قبل تحويلها إلى دائرة شئون الموظفين.





المادة (41) الترقية

- 1- تعني الترقية نقل الموظف من درجته الحالية إلى درجة أعلى سواء في نفس الدائرة أو الفرع الذي يعمل فيه أو بعد نقله إلى دائرة أو فرع آخر
- 2- يحدد سلم الدرجات الوظائف وتوزيعها على مختلف الدرجات حسب المؤهلات العلمية والخبرة العملية المطلوبة لشغل هذه الوظائف.
- 3- أ- تتبع الجمعية سياسة الترقية من الداخل ملء المراكز الشاغرة قدر الإمكان إذا توفّرت المؤهلات المطلوبة للوظيفة
ب- تجري الترقيات في بداية السنة من خلال إجراءات تقويم الأداء الوظيفي إلا أنه في حالة شغور منصب خلال السنة يتم ترقية الموظف المناسب إلى المنصب الجديد بصفة "الوكالة" وذلك حتى بداية السنة التالية حيث يجري تعييشه في المنصب، وفي حالة شغور المركز الوظيفي ولا يوجد الشخص المؤهل لشغل هذا المركز يتم التوظيف من خارج الجمعية.

- 4- تتم ترقية الموظف من درجة إلى الدرجة لأعلى مباشرة إذا توفّرت الشروط التالية مجتمعة:
 - أ- وجود وظيفة شاغرة معتمدة مالياً.
 - ب- أن يكون الموظف قد اثبت جدارته في عمله السابق بشهادة رئيسه المباشر بموجب تقرير تقييم الأداء السنوي، وقد حصل على تقدير عام ممتاز خلال السنة السابقة.
 - ج- أن تتوفر لدى الموظف الكفاءة والمقدرة على القيام بمتطلبات الوظيفة المرقى إليها
 - د- أن يخلو ملف الموظف من أية عقوبات أو أي قرار يقضي بحرمانه من الترقية.
- 5- إذا حصل الموظف على مؤهل عملي جديد يؤهله للترقية إلى درجة أعلى تجري ترقيته إلى الدرجة التي يستحقها وفق الشروط المذكورة أعلاه.
- 6- يتم الترشيح للترقية من قبل الرئيس المباشر ويتم اعتمادها من قبل إدارة الجمعية للوظائف الغير قيادية أما الوظائف القيادية تعتمد من مجلس الإدارة.
- 7- عند تعدد المرشحين للترقية وتساوي كفاءاتهم تراعي مؤهلاتهم العلمية، فإذا تساوت تراعي أقدميّتهم أي المدة التي أمضوها في نفس الدرجة.
- 8- يمنح الموظف المرقى إلى درجة أعلى جميع مزايا الدرجة التي تمت ترقيته إليها اعتباراً من تاريخ الترقية.



9- يجوز لإدارة الجمعية منح موظف ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

المادة (42) العلاوات

- 1- تتبع الجمعية سياسة المراجعة السنوية لرواتب الموظفين ولمرة واحدة في كل سنة مالية
- 2- تمنح العلاوة السنوية للموظفين بحد أعلى لا يتجاوز 10% من الراتب الأساسي.
- 3- يتم اقتراح زيادة الرواتب للموظفين الذين امضوا في الخدمة الفعلية ما لا يقل عن سنة من قبل الرئيس المباشر استناداً إلى تقارير تقويم الأداء السنوية، وترفع الزيادات المقترحة لاعتماده المدير العام.
- 4- يجب ألا يتعدى الراتب الجديد، بعد إضافة الزيادة المقترحة، نهاية مربوط الدرجة التي ينتهي إليها، ويجب توقيف راتبه عند هذا الحد، وفي هذه الحالة يمكن لهذا الموظف الاستفادة من المكافأة الإضافية راجع بند – المكافآت.
- 5- لا يستحق الموظف الزيادات السنوية في حالة وصول راتبه إلى نهاية مربوط المرتبة التي علما.
- 6- يجب أن تكون هذه الزيادة مدرجة في الميزانية المعتمدة لتلك السنة وعلى ضوء المركز المالي للجمعية.
- 7- يجوز لإدارة الجمعية منح الموظف علاوة استثنائية وفقاً للضوابط والحوافز التي تضعها في هذا الشأن.
- 8- يحدد للعامل غير السعودي قبل نهاية كل فترة تعاقدية راتبه ومميزاته الأخرى للفترة التعاقدية التالية بشرط ألا يزيد راتب الفترة التعاقدية الجديدة عن راتب الفترة التعاقدية المنتهية عن 6% من الراتب الأساسي ألا في حالة الترقية إلى وظيفة أعلى.





الفصل السادس: النقل – المهام الإضافية

المادة (43) النقل

- 1- يعني النقل وفقاً لاحكام هذه السياسات ما يلي:
 - أ- نقل الموظف من قسم آخر ضمن نفس الدائرة.
 - ب- نقل الموظف من دائرة إلى أخرى.
 - ج- نقل الموظف من فرع أو موقع عمل إلى موقع عمل آخر.
- 2- يحق للجمعية نقل أي موظف إلى أي وظيفة أخرى بناء على مقتضيات العمل من مكان عمله الحالي إلى مكان آخر.
- 3- يبلغ الموظف على التغيرات في الراتب والمزايا التي ترتب على عملية النقل.
- 4- لا يتم نقل الموظف من دائرة إلى أخرى إلا بموافقة المدير العام.
- 5- لا تقل درجة الوظيفة التي ينقل إليها الموظف عن درجة وظيفته الحالية في حالة النقل على أن لا تمس المزايا والحقوق الأخرى التي كان يحصل الموظف خلال عمله.
- 6- لا يحق نقل موظف إلى عمل يلحق به ضرراً مالياً.
- 7- يتم النقل بناء على مصلحة العمل.

المادة (44) التكليف بمهام إضافية:

- 1- يجوز تكليف العامل بصفة مؤقتة بأعباء وظيفية شاغرة فعلاً أو حكماً أو أي مهام أخرى بما يخدم المصلحة العامة للعمل بقرار من المدير العام أو من يخوله ويؤخذ ذلك بعين الاعتبار عند إجراء تقييم الأداء الوظيفي للعامل.
- 2- يجوز تكليف الموظف للقيام مؤقتاً بالعمل في وظيفة أخرى من ذات درجة وظيفته في الجمعية وفق ما تقتضيه مصلحة العمل على ألا تتعدي مدة التكليف فترة الستة أشهر.



- 3- يستمر الموظف في هذه الحالة بالحصول على نفس الراتب والمزايا التي كان يحصل عليها في وظيفته الحالية.
- 4- يتم تكليف الموظف بالعمل في دائرة أخرى غير الدائرة المرتبط بها، بعد موافقة مدير الدائريتين واعتماد المدير العام.
- 5- يجوز تكليف الموظف للقيام بمهام وظيفة تعلو درجتها درجة وظيفته 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.
- 6- يمنع الموظف المكلف حسب الفقرة السابقة البدلات النقدية الخاصة بالوظيفة المكلف إليها ويفي راتبه والمزايا العينية الأخرى على ما هي عليه إلى أن يتم نقله بهائياً إلى الوظيفة الجديدة أو إعادةه إلى الوظيفة السابقة.





الفصل السابع: الدوام والإجازات

المادة (45)

يكون العمل في الجمعية بمعدل لا يزيد عن (40) ساعة في الأسبوع ويحدد المدير العام تفصيل ذلك وتحتفظ الجمعية بالحق في تغيير عدد ساعات العمل ضمن الحدود النظامية ويحتفظ كذلك بالحق بتطبيق نظام الورديات المناوبة على بعض الأقسام إذا رأت ذلك حسب احتياجات العمل.

المادة (46) أيام العمل وساعات الدوام

- تكون أيام العمل الرسمية في الجمعية خمس أيام في الأسبوع.
- يوم الخميس والجمعة هي أيام العطلة الأسبوعية باجر كامل.
- تكون ساعات العمل الفعلية على مدار السنة ثمان ساعات في اليوم على فتره او فترتين حسب حاجة العمل وفي شهر رمضان المبارك تكون ست ساعات في اليوم للعاملين المسلمين وحدهم وبالنسبة لعمال الحراسة والنظافة فإن ساعات العمل اليومية تحدد وفق أحكام القرار الوزاري رقم 16 لسنة 1397 هـ
- يكون دخول الموظفين إلى موقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك.
- على الموظفين أن يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميلادية أو السجل المعد لهذا الغرض.
- على الموظف الامتثال للتفيش متى طلب منه ذلك.

المادة (47) الإجازات السنوية

- تؤكد الجمعية أهمية حصول موظفيها على إجازة سنوية بشكل يمكّنهم من استعادة نشاطهم وممارسة عملهم بكفاءة.
- يحق لموظف الدائرة إجازة سنوية 30 يوماً مدفوعة الأجر وفقاً لما هو منصوص عليه في عقد العمل
- يشترط في منح الإجازة السنوية أن يكون الموظف قد عمل في الجمعية خدمة فعلية لا تقل عن أثني عشر شهر.



- 4- تستحق الإجازة السنوية الأولى للموظف بعد إتمام سنة كاملة في الخدمة، ويستحق عن الجزء من السنة ما يتناسب من المدة المذكورة.
- 5- إذا تخللت إجازة الموظف السنوية عطلات رسمية لا تتحسب أيام هذه العطلات من ضمن الإجازة السنوية.
- 6- يراعى عند وضع برنامج الإجازات السنوية ضغط العمل وانتظامه.
- 7- لا يحق للموظف الحصول على إجازة سنوية ما لم يكن الرصيد المستحق له يسمح بذلك.
- 8- يجوز للموظف التمتع بإجازته المستحقة بحد أدنى يوم واحد وضمهما إلى أحد العطلات الرسمية المعتمدة لدى الجمعية شرط موافقة رئيسه المباشر ولا يضيف هذا حقه في تذاكر السفر.
- 9- لا يجوز للموظف الغير سعودي بأي حال من الأحوال مغادرة البلاد لقضاء إجازته السنوية في الخارج قبل تأمين حجز العودة وذلك بختم تاريخ العودة على تذكرة السفر.
- 10- للجمعية الحق في قطع الإجازة السنوية الممنوحة للموظف واستدعائه للعمل إذا اقتضت مصلحة الجمعية ذلك. وتحمّل الجمعية النفقات التي تكبدها الموظف نتيجة عودته من إجازته وفقاً لما يراه المدير العام مناسباً.
- 11- لا يجوز تقديم أو تأخير أو إلغاء أو قطع الإجازة الموقّف عليها إلا بعد موافقة رئيسه المباشر وحسب ما تسمح به ظروف العمل.
- 12- في حالة التعرّف على الموظف الرجوع في الوقت المحدد من انتهاء الإجازة إبلاغ رئيسه المباشر برقياً أو بآية وسيلة أخرى تقبلها الجمعية.
- 13- لا يجوز تعويض الموظف عن إجازته السنوية وهو على رأس العمل.
- 14- يجوز للجمعية تأجيل إجازة الموظف لمدة ثلاثة أشهر حسب حاجة العمل.
- 15- يعوض الموظف عن إجازة بحد أقصى (30) يوماً عند إنتهاء خدماته كحد أقصى.
- 16- يجوز الاتفاق في عقد العمل على إجازة سنوية تزيد على 30 يوماً.



المادة (48) الإجازات المرضية

- 1- الإجازة المرضية تعني غياب الموظف عن عمله أو عدم مزاولة العمل بسبب مرضه أو أصابته بحادث شخصي
- 2- يجب أن يعلم الموظف رئيسه المباشر وفي أقرب وقت ممكن، عند تعرضه لعارض صحي يمنعه من ممارسة عمله أو يؤثر على سلامته أداته للعمل وعن حاجته للحصول على إجازة مرضية
- 3- يحق للموظف الذي يثبت مرضه، الحصول على إجازة مرضية خلال السنة الواحدة على النحو التالي:-
 - أ- ثلاثون يوماً في السنة بأجر كامل.
 - ب- ستون يوماً في السنة بثلاثة أرباع الأجر خلال السنة الواحدة
 - ج- يوماً أخيرة بدون أجر.
- 4- لا يسمح بتراكم أو تجميع استحقاق الإجازات المرضية غير المستعملة من سنة لأخرى.
- 5- إذا لم يتماثل الموظف المريض بعد غياب ما مجموعه مائة وخمسون يوماً في السنة الواحدة مثبتة بمحض إجازات مرضية معتمدة من طبيب الجمعية يصبح من حق الجمعية إنهاء خدماته مع حفظ مكافأة نهاية الخدمة
- 6- يحق لمن يصاب أثناء العمل الحصول على إجازة مرضية بأجر كامل طوال فترة علاجه التي يحددها اللجنة الطبية.
- 7- تعتبر العطل الرسمية وأيام نهاية الأسبوع التي تقع خلال فترة الإجازة المرضية جزء منها
- 8- يتوجب إثبات المرض بموجب تقرير طبي من طبيب الجمعية.
- 9- يستحق العامل غير السعودي إجازة مرضية إذا وقعت الإصابة أو المرض أثناء وجوده خارج المملكة إذا تقدم بتقرير طبي مصدق من السفارة السعودية في البلد الذي حصل فيه المرض وأقرت اللجنة الطبية للجمعية صحة التقرير الطبي.

المادة (49) الإجازات الرسمية:

للموظفين الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية:

- 1- اليوم الوطني يعوض العاملون بيوم آخر بدلاً عنه إذا تصادف اليوم الوطني مع يوم الراحة الأسبوعية أو أي إجازة رسمية ويجوز لمصلحة العمل تأجيل هذه الإجازة واستبدالها بيوم آخر من السنة.



2- إجازة العيدان: أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي لـ 29 من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.

3- أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة

المادة (50) الإجازات الخاصة:

حق للموظف بعد موافقة رئيسه المباشر واعتماد المدير العام الحصول على إجازة خاصة كما يلي:-

1- ثلاثة أيام كحد أقصى (زواج الموظف)

2- ولادة طفل يوم واحد كحد أقصى.

3- ثلاثة إلى خمسة أيام كحد أقصى وفاة أحد الأقارب .والوالدين الزوجة، الأخ، الأخت، أحد الأولاد، أحد الأحفاد

المادة (51) إجازة الأمومة

1- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربع السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها و الأسابيع الستة اللاحقة لها، ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة طبيب الجمعية أو بموجب شهادة طبية مصدقة من وزارة الصحة ولا يجوز قطع الإجازة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة لولادتها

2- وتدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع نصف الراتب الأساسي إذا كان لهن في خدمة صاحب العمل سنة فأكثر

3- يدفع الراتب الأساسي الكاملة إذا كان لهن في خدمته ثلاثة سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة

4- لا تدفع الراتب للعاملة أثناء إجازتها السنوية العادلة التي يحق لها أن تأخذها بموجب أحكام هذا النظام إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل.

5- يدفع لها نصف الراتب الأساسي أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف راتب أساسي.

6- يحق للعاملة عندما تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها الجديد فترة للاستراحة أو فترات لا تزيد بمجموعها على الساعات في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة من للعمال.

7- لا يجوز للجمعية فصل العاملة أثناء تمتعها بإجازة الحمل والولادة.



- 8- لا يجوز للجمعية فصل العاملة أثناء مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع بشرط أن تثبت المرض بشهادة طبية معتمدة على ألا تتجاوز مدة غيابها ستة أشهر
- 9- لا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال الأشهر الستة السابقة من التاريخ المتوقع للولادة.
- 10- يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الفصل إذا ثبت أنها عملت لدى أي صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها الم المصر بها، ولصاحب العمل الأصلي في هذه الحالة أن يحرمنها من أجراها عن مدة الإجازة أو أن يسترد منها ما أداه لها.
- 11- تمنح المرأة العاملة المتوفى زوجها إجازة العدة الشرعية (4) أشهر وعشرة أيام بنصف راتب أساسى.

المادة (52) إجازة الامتحانات:

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

المادة (53) الإجازة الاستثنائية:

يجوز منح العامل إجازة استثنائية (بدون راتب) لمدة لا تزيد عن ثلاثة أيام خلال السنة الواحدة وفي حالة خاصة جداً يقدرها المدير العام، ويمكن تمديدها على ألا تتجاوز مجموعها ستون يوماً خلال السنة الواحدة.



الفصل الثامن الواجبات والمحظورات الوظيفية

المادة (54) واجبات الجمعية:

تلتزم الجمعية بما يلي:

- (أ) معاملة موظفيها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم ولامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
- (ب) أن تعطي الموظفين الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا اللائحة دون المساس بالأجر.
- (ج) أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل ولللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات.

المادة (55) الواجبات والمحظورات الوظيفية

- 1- يلتزم الموظف المعين مراعاة الواجبات الوظيفية المترتبة على المهام والمسؤوليات الخاصة بعمل كل موظف على حدة فانه واجب كل موظف بوجه عام.

يلتزم بما يأتي:

- 1- المحافظة على مواعيد العمل المقررة في الجمعية.
- 2- تأدية العمل المنوط به بدقة وأمانة وإخلاص وتحصيص كامل أوقاف العمل لأداء واجباته الوظيفية.
- 3- تنفيذ الأنظمة والتعليمات والقرارات التي تصدرها الجمعية والتي تصدر عن رؤسائه في العمل.
- 4- احترام قوانين الدولة والالتزام بتنفيذ كل ما يصدر عن سلطاتها من أنظمة ولوائح أو تعليمات ومراعاة التقاليد ولعرف العام.
- 5- المحافظة على كرامة الوظيفة وسمعة الجمعية.
- 6- المحافظة على السرية التامة فيما يتعلق بعمله أو عمل الجمعية بوجه عام.
- 7- التعاون مع زملائه بالعمل لتحقيق أغراض الجمعية، والعمل على تأمين انتظام سير العمل ورفع الإنتاجية وخفض التكاليف.





- 8- إبلاغ رؤسائه عن أي تقصير أو تجاوز أو مخالفة في تطبيق الأنظمة والتعليمات.
- 9- المحافظة على أموال وحقوق الجمعية وممتلكاتها، وعدم استعمالها إلا للأغراض المخصصة لها.
- 10- التصرف مع زملاءه ورؤسائه وجميع من تعامل معهم الجمعية باحترام تام.

المادة (56) الأعمال المحظورة

- أ- يحظر على الموظف الغير سعودي مزاولة أي عمل غير وظيفته في الجمعية مقابل أجر أو بدون أجر.
- ب- لا يجوز لموظفي أن تكون له مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في اتفاقيات أو مناقصات أو عقود خارجية تتصل بأعمال الجمعية.
- ج- يمنع الموظف منعا باتا من الأمور التالية والتي تعرض مرتكمها للفصل الفوري دون إنذار بملحقته قانونياً وعدم تعويض صرف عن نهاية الخدمة

- 1- تعاطي المسكرات أو المحرمات بأي شكل كان في أي مكان.
- 2- لعب القمار أو الإتيان بأي عمل أو مظهر من شأنه التشكيك بالأخلاق العامة.
- 3- الاشتراك في مناقشات دينية أو سياسية خلال ساعات العمل.
- 4- استعمال قرطاسية وأجهزة وأدوات الجمعية لغير الغرض المخصص له
- 5- الاطلاع على المستندات والأوراق التي ليست من شأنه أو اختصاصه
- 6- تصوير أو طباعة أي مستندات ليس له علاقة بإنجاز أعماله إذن مسبق من رئيسه
- 7- الاحتفاظ بحوزته الشخصية بأصل أي مستند أو تقرير أو وثيقة أو رسالة خاصة بالجمعية أو بنسخ عنها، أو إطلاع أي كان من خارج الجمعية عليها دون إذن من رئيسه.
- 8- نقل أية معلومات عن الجمعية أو معاملاتها أو سياستها إلا بإذن خطى مسبق من المدير العام.
- 9- الإدلاء بأية شهادة أو تقديم أية إرشادات أو خبرة فيما يتعلق بأعمال ونشاطات الجمعية إلا بإذن خطى مسبق من المدير العام.
- 10- استقبال الزائرين الشخصيين في مكاتب الجمعية.
- 11- استغلال عمله في الجمعية لتحقيق أرباح أو فوائد شخصية له أو لغيره على حساب مصلحتها
- 12- العمل على إثارة الخلافات والصراعات بين الموظفين.
- 13- النشر والإدلاء بالأخبار للصحافة والوسائل الآخرة من دون إذن مسبق من الإدارة العليا
- 14- تعتبر سرقة أو اختلاس أموال أو موجودات الجمعية مهما كان زهيداً من الأمور التي تمس جميع العاملين في الجمعية، وعليه فسيتم المحاسبة عليها بكل جدية وصرامة
- 15- كذلك فإن الإهمال أو التخريب المتعمد لممتلكات الجمعية يعتبر من المخالفات الأشد خطورة وضرراً لمصالح الجمعية.



الفصل التاسع: انتهاء الخدمة

المادة (57) انتهاء العقد المحدد المدة

- 1- تنتهي خدمة الموظف المعين بموجب عقد محدد المدة بانتهاء المدة المنصوص عليها بالعقد ما لم يتم تجديده بناء على رغبة الطرفين أو عند تقديم أحد الطرفين للآخر إنذاراً بوجوب إنهاء العمل قبل انتهاء المدة المحددة في العقد. وإذا كان العقد غير محدد المدة جازه لكل من الطرفين فنسخه بناء على سبب مشروع بعد إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة للموظفين المعينين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة للموظفين الآخرين. إذا لم يراعي الطرف الذي فسخ العقد المدة المنصوص عليها فإنه يكون ملزماً بان يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر الموظف عن مدة الأخطار أو المتبقى منها ويتخذا الأجر الأخير للموظف أساساً لتقدير التعويض وذلك بالنسبة للموظفين الذين يتلقون أجوراً بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة. أما بالنسبة للعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة فيكون التقدير على أساس متوسط ما تناوله الموظف عن أيام العمل الفعلية في الأشهر الثلاثة الأخيرة.
- 2- يتم الاتفاق بين الطرفين، عند توقيع العقد على تحديد مدة إنذاراً انتهاء الخدمة قبل نهاية مدة العقد.
- 3- عند رغبة أحد الطرفين في إنهاء العقد مع الطرف الثاني قبل انتهاء مدة العقد يجب مراعاة ما يلي:
 - أ- أن يكون الإنذار خطياً
 - ب- أن يسلم خلال فترة الإنذار المنصوص عنها في العقد حسب الفترة السابقة.
 - ج- أن يتم تسليم الإنذار في مقر العمل ويوقع المستلم على ذلك مع توضيح تاريخ الاستلام.
- 4- إذا أمنع الطرف المعين عن استلام الإنذار وعن توقيعه، يتم إرساله إليه بواسطة البريد المسجل على عنوانه المعروف.

المادة (58) الاستقالة:

- 1- يعتبر الموظف مستقلاً عند تقديم طوعياً طلباً مكتوباً إلى رئيسه المباشر معلن رغبته في ترك الخدمة ولا تنتهي خدماته إلا بصدور قرار بقبول الاستقالة من صاحب الصلاحية.
- 2- يتم تسجيل طلب تقديم الاستقالة ويعتبر التسجيل هو تاريخ تقديم الاستقالة.
- 3- للجمعية الحق في تأجيل الاستقالة بحد أقصى ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب.
- 4- تعتبر الفترة بين تقديم الاستقالة والموافقة عليها فترة ملزمة للموظف لأداء مهام الوظيفة.





المادة (59) التقاعد:

- أن سن التقاعد لجميع الموظفين هو الستون عاماً.
- يتم أعلام الموظفين الذين يصلون إلى سن التقاعد بوجوب ترکهم الخدمة وذلك بموجب كتاب يرسل لهم قبل 60 يوماً على الأقل من ذلك التاريخ.
- لا يجدد للموظف الذي بلغ سن التقاعد في العمل ألا إذا اقتضت حاجة العمل لذلك.
- يتم أعلام الموظف الذي ستمتد فترة خدمته إلى ما بعد سن التقاعد كتابة بمدة تتمدد تاريخ انتهاءها وأية شروط خاصة متعلقة بالخدمة أو فترة التمدد.

المادة (60) العجز الدائم:

- يستغفي 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 عن طبيب أخصائي معتمد من قبل الجمعية (هذا عدا متطلبات الإثبات التي تطلبها الجمعية التأمين أو الدولة في هذه الحالة)

المادة (61) الوفاة

- تنتهي خدمة الموظف في حالة وفاته.
- تؤول إلى ورثة الموظف المتوفى الشرعيين جميع الحقوق المستحقة له بالإضافة إلى أي مكافأة أو منحة إضافية يقرها المدير العام.

المادة (62) عدد العاملين:

- يحق للجمعية الاستغناء عن بعض العاملين، 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 المستغنى عنه
- يتم بحث إمكانية نقل الموظف الذي يزيد عن حاجة العمل إلى عمل آخر حتى ولو كان ذلك يعني خفض راتبه، ويجري بحث الأمر مع الموظف ويعطى حرية الاختيار بين النقل وإنهاء الخدمة
- تلزم الجمعية بإعطاء الموظف الذي لا تحتاج إلى خدماته الفترة القانونية المتفق عليها للبحث عن عمل وهي فترة الإنذار.



المادة (63) الإلغاء من قبل السلطات الحكومية:

- 1- تنتهي خدمة الموظف في الجمعية إذا ألغت السلطات الحكومية رخصة عمل وإقامة الموظف الأجنبي أو رفضت تجديدها أو في حال قررت السلطات الحكومية المعنية أبعاد الموظف المعنى عن البلاد.
- 2- لا يحرم البند السابق الموظف من حقه في تعويض نهاية الخدمة إلا إذا جاء قرار السلطات الحكومية نتيجة الحكم على جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة وشمل قرار الحكم حرمان الموظف المعنى من تعويضاته.

المادة (64) الفصل من الخدمة:

- 1- الفصل هو إنهاء خدمة الموظف لأحد السببين الآتيين هما:-
 - أ- مخالفة الموظف أنظمة وتعليمات الجمعية إلى الحد الذي يعاقب عليه بالفصل حسب لائحة المخالفات والجزاءات
- 2- حصول الموظف في تقويم الأداء الوظيفي على تقدير ضعيف أو أقل لستين مترتبتين، أو تقدير رديء في سنة واحدة.
- 3- يجب على الجمعية إعلام الموظف كتابياً وقبل فترة تتراوح من شهر إلى ثلاثة أشهر، بالفصل من الخدمة والأسباب الموجبة له.
- 4- يستمر الموظف بالعمل وأداء واجبه طوال مدة الإنذار، مالم يطلب إعفاءه من تنفيذ مدة الإنذار ويقبل طلبه من الجهة المخولة بذلك حسب لائحة الصلاحيات المعتمدة.
- 5- يحق للجمعية الطلب من الموظف عدم البقاء في الجمعية خلال فترة الإنذار على أن تدفع له راتبه الأساسي عن فترة الإنذار دون البدلات والمزايا الأخرى.
- 6- للجمعية حق في أنها خدمات الموظف دون إنذار في الأحوال المنصوص عليها في لائحة المخالفات والجزاءات
- 7- يحق للجمعية أنها خدمات دون تعويض بموجب أحكام لائحة المخالفات والجزاءات أو تبعاً لحكم قضائي ملزم للجمعية قانوناً

المادة (65) التسوية النهائية:

يتوجب على الموظفين الذين انتهت خدمتهم في الجمعية (باستثناء حالات العجز الدائم المثبتة بتقارير طبية وحالات الوفاة (أن يخضعوا لفحوصات قبل تصفية حساباتهم.





الفصل العاشر: تعويض نهاية الخدمة

المادة (66) تعويض نهاية الخدمة

- 1- يمنح الموظف الذي انتهت خدمته من الجمعية، والذي أكمل في خدمة الجمعية سنة وما فوق، تعويض نهاية الخدمة ما لم يكن هناك مانع قانوني يحرمه من التعويض وفقاً لأحكام نظام العمل والعمال
- 2- يتم دفع تعويض نهاية الخدمة للموظف بعد إتمام المدة المحددة في عقد العمل أو نتيجة فسخ العقد أو إنتهاء الخدمة من قبل الجمعية أو نتيجة إنتهاء الخدمة من قبل الموظف لأسباب قاهرة معترف بها، وذلك على النحو التالي:
 - أ- راتب نصف شهر عن كل سنة خدمة متواصلة من السنوات الخمس الأولى.
 - ب- راتب شهر كامل عن كل سنة خدمة متصلة تزيد على خمس سنوات.
- 3- في العقود غير المحددة لمدة وإذا استقال العامل بعد خدمة لا تقل مدتتها عن سنتين متتاليتين يستحق.
 - أ- ثلث المكافأة الواردة في المادة (78) من نظام العمل والعمال بعد خدمة لا تقل مدتتها عن سنتين متتاليتين ولا تزيد عن خمس سنوات.
 - ب- ثلثي المكافأة إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات.
 - ج- 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 أساسي تقاضاه الموظف مضافاً إليه البدلات والعلاوات النقدية التي تشكل قانوناً جزءاً من الراتب الإجمالي للموظف.





الفصل الحادي عشر: المخالفات والجزاءات

مادة (67) المخالفات والجزاءات

بعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب الموظف فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منها.

مادة (68) الجزاءات التي يجوز توقعها على الموظف هي:

(أ) التنبية: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى الموظف من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقييد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلاً.

(ب) الإنذار: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى الموظف موضح به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.

(ت) حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي.

(ث) الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.

(ج) الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع الموظف من مزاولة عمله خلال فترى معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة.

المادة (69)

كل موظف يرتكب أيّاً من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على الموظف مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.



(70) مادة

تكون صلاحية توقيع الجزاء المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل (صاحب الصلاحية) بالجمعية أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف.

(71) مادة

في حالة ارتكاب الموظف ذات المخالفات بعد مضي ستة أشهر على ارتكابها فإنه لا يعتبر عائدًا وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

(72) مادة

عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوجيه الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.

(73) مادة

لا يجوز أن يقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من أجر الموظف وبين أي جزاء آخر بالجسم من الأجر.

(74) مادة

لا توقع الجمعية أيًا من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ الموظف كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يوجع بملفه الخاص.

(75) مادة

مع عدم الإخلال بحكم المادة (80) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توجيه أي جزاء على الموظف لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية أو بمديرها المسئول.



مادة (76)

تسقط المساءلة التأديبية للموظف بعد مضي ثلاثين يوماً على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

مادة (77)

لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً.

مادة (78)

تلزم الجمعية بإبلاغ الموظف كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض له في حالة تكرار المخالفة وإذا امتنع الموظف عن استلام الإخطار أو رفض التوقيع بالعلم يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته.

مادة (79)

مع عدم الإخلال بحق الموظف في الاعتراض أمام الهيئة المختصة وفقاً لنص المادة (27) من نظام العمل، يجوز للموظف أن يتظلم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (80)

يخصص لكل موظف صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبهاها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقعة عليه وتحظى هذه الصحيفة في ملف خدمة الموظف.

مادة (81)

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص وفق أحكام المادة (73) من نظام العمل وتعرض حصيلتها كل سنة على وزارة العمل لتقرير كيفية التصرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال الجمعية.



مادة (82)

لا تخل أحكام المواد السابقة بحق الجمعية في فسخ العقد وفقاً لأحكام المادتين (75، 80) من نظام العمل.

الفصل الثاني عشر: تعليمات أخرى

المادة (83) ملفات وسجلات الموظفين:

- 1- تخصص لكل موظف في الجمعية رقمًا خاصًا به يتم استعماله في كافة الإجراءات والمعاملات كمرجع رئيسي فيما يتعلق بشئون الموظف المعنى.
- 2- يحتفظ قسم شئون الموظفين بملف خاص لكل موظف تحفظ فيه كافة المستندات والوثائق الثبوتية والمراسلات العائدة للموظف ويعتبر سجل ملخص الموظف من المستندات السرية والتي لا يجوز الإطلاع عليها أوأخذ صورة منها إلا بإذن من المدير العام، باستثناء الحالات التي تنص عليها صراحة إجراءات شئون الموظفين المعتمدة.
- 3- يجب على جميع الموظفين توفير المعلومات الكاملة والصحيحة التي تحتاجها كاملة للموظفين كما يجب عليهم إعلام قسم شئون الموظفين فوراً بأي تغيير في هذه المعلومات.
- 4- تحفظ جوازات الموظفين الغير سعوديين في كفالة الجمعية وتعاد لهم عند السفر في الإجازات السنوية أو في مهمة خارجية أو عند انتهاء الخدمة.
- 5- يتوجب على كل موظف أن يعيد بطاقة إلى الجمعية عند انتهاء خدمته
- 6- على الموظف تسليم جميع المعدات والأدوات أو العهد المختلفة التي كانت بحوزته بما فيها السكن والسيارة، وعلى المسؤولين المعنيين من الجمعية فحصها لتحقق من اكتمالها وسلامتها.
- 7- إذا كان الموظف الذي انتهت خدمته من مأمورى الشراء أو البائعين أو المحصلين تتصل الجمعية بالموردين وبالعملاء مباشرة لاعلامهم بترك الموظف للخدمة.
- 8- يتم الإعلان بالصحف المحلية عن ترك الموظف الأجنبي الخدمة في الجمعية غير العمل والخدمة.
- 9- لا تصرف أي مستحقات للموظف أو تعويضات نهاية خدمة قبل إنجاز كافة المعاملات الضرورية لإنتهاء خدمة الموظف المعنى، بما فيها استكمال كافة الإجراءات المتعلقة بالموظفي الأجنبي من استرداد الرخص وأية مستندات أخرى أعطيت له بكفالة الجمعية أو بسبب العمل فيها.
- 10- يعطى الموظف الذي انتهت خدماته شهادة خدمة إذا رأت الجمعية ذلك وتحدد هذه الشهادة مدة الخدمة وأخر وظيفة عمل فيها في الجمعية.
- 11- يتم إعداد تأشيرة خروج بدون عودة لكل موظف أجنبي انتهت خدماته من الجمعية وكان على كفالتها.
- 12- تتم مرافقة الموظف الأجنبي إلى المطار، ويتم تسليمه هناك جواز سفر مع تذكرة السفر إذا كان له حق بها.



المادة (84) ضمان وكفالة الموظفين:

- 1- لا تقدم الجمعية أية ضمانات أو كفالات مالية عن موظفيها.
- 2- تضمن الجمعية على كفالتها الخاصة رخصتي إقامة وعمل الموظفين الأجانب المستقدمين من خارج على كفالتها بالإضافة إلى رخصة قيادة السيارة إذا كان عمل الموظف يتطلب ذلك.

المادة (85) ممتلكات الجمعية:

- 1- يلتزم كل من الموظفين الذين يحتفظون في عهدهم بأموال أو موجودات مملوكة للجمعية مسؤولية هذه العهدة وسلامتها.
- 2- يحق لإدارة الجمعية تفتيش وفحص أي من الموجودات المملوكة منها وفي أي وقت ويشمل 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 الماشر.
- 4- لا يحق لأي موظف استعمال أي من الموجودات الجمعية لأغراض شخصية أو لا تتعلق بالعمل.

المادة (86) الملابس والمظهر الشخصي:

للجمعية حق تحديد نوع ومستوى الملابس التي تؤمن سلامة الذوق وتسهل الحركة في نفس الوقت لكل فئات الموظفين.

المادة (87) لوحة الإعلانات:

- 1- يتم نشر الإشعارات والتعليمات تصدرها إدارة الجمعية على لوحة الإعلانات الموضوعة على مدخل كل مكتب وفرع من مكاتب وفروع الجمعية البريد الإلكتروني.
- 2- لا يحق للموظف تعليق أي مستندات أو أشعار خاص على لوحة الإعلانات إلا بعد الحصول على موافقة المدير العام، ويتم تحديد تاريخ إزالتها عن اللوحة عند منح الموافقة

المادة (88) زوار الجمعية:

- 1- تناط بالمدير العام ومديري الدوائر بالجمعية ضيافة زوار الجمعية.
- 2- تحدد الإدارة العليا صفة الزوار الذين تقدم لهم الضيافة والتي تشمل مصاريف الإقامة وطعام، والنقل



المادة (89) استعمال الهاتف والفاكس:

- 1- يكون استعمال الهاتف والفاكس في الجمعية لأغراض العمل فقط.
- 2- يسمح باستعمال الهاتف لأغراض شخصية في الحالات الاضطرارية فقط وفي الأوقات المخصصة للراحة، وعلى أن يتم تحميم الموظف بتكلفة هذه الاتصالات إذا كانت مع خارج البلد) وفق نموذج معد لطلب المحادثات الهاتفية

المادة (90) الاستعلام عن الموظفين السابقين:

- 1- تقتصر صلاحية إعطاء المعلومات عن الموظفين الذين تركوا العمل في الجمعية على قسم شؤون الموظفين وبناء على طلبات خطية من أحد المسؤولين في الجمعية إلى الجهة التي تحتاج إلى هذه المعلومات.
- 2- تنحصر المعلومات التي يمكن تقديمها للغير عن الموظف الذي ترك العمل على ما يلي :-
 - أ- تاريخ بدئه العمل في الجمعية.
 - ب- تاريخ انتهاء خدمته في الجمعية.
 - ج- آخر راتب كان يحصل عليه.
- 3- يتم التأكيد من عدم مسؤولية الجمعية تجاه الغير نتيجة هذه المعلومات.

المادة (92) أحكام ختامية

- 1- يجوز تعديل هذه السياسات بقرار من مجلس الإدارة بناء على اقتراح من اللجنة التنفيذية أو المدير العام أو إذا رأى المجلس ذلك، بشرط اعتماد ذلك من وزارة العمل والشئون الاجتماعية والإعلان عنها وعميمها على العاملين.
- 2- يعمل بأحكام نظام العمل والعمال وأي تعديلات عليه والقرارات 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 والعمال.
- 4- في جميع الأحوال يجب إلا يتعارض عقد العمل المبرم بين الجمعية وبين العامل مع نظام العمل والعمال ويطبق نظام العمل والعمال في حالة وجود تعارض بينهما.





- 5- تلغى هذه السياسات وما يتفرع عنها من لوائح داخلية ما يتعارض معه من قرارات وإجراءات وأحكام سابقة لها فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل التي تنص عليها صراحة عقد العمل.
- 6- تنفذ أحكام هذه السياسات اعتباراً من تاريخ إبلاغ الجمعية بالقرار الوزاري باعتمادها على أن تسرى في حق العاملين اعتباراً من اليوم التالي.
- 7- يتم إعلان السياسات بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار إليه أعلاه.





الفصل الثالث عشر: الملاحق

قائمة الملاحق:

الهيكل التنظيمي	ملحق رقم (1)
بيان بوظائف الجمعية والشروط المطلوبة لشغلها والمرتبة التي يعين عليها الموظف	ملحق رقم (2)
جدول الصالحيات	ملحق رقم (3)
سلم الرواتب والبدلات	ملحق رقم (4)
جدول المخالفات والجزاءات	ملحق رقم (5)
عقد عمل مؤقت	ملحق رقم (6)
عقد عمل موظف رسمي	ملحق رقم (7)





ملحق رقم (1) الهيكل التنظيمي لجمعية ضيوف الرحمن



الهيكل التنظيمي



03

02

01

الإدارات التنفيذية

ست إدارات متخصصة تقطي المالية والبرامج والشراكات والتطور والتنمية والجودة

الإدارة التنفيذية

المدير التنفيذي مسؤول عن الإشراف العام على تنفيذ الخطط التشغيلية وإدارة فرق العمل

الحكومة والإشراف

الجمعية العمومية ومجلس الإدارة واللجان المنيئة لوضع السياسات واعتماد الخطط

المستوى الأول: الحكومة والإشراف

مجلس الإدارة

وضع السياسات العامة واعتماد الموارد ومتابعة التنفيذ

الجمعية العمومية

الجهة العليا لاعتماد الخطط والموازنات وتعيين مجلس الإدارة

المستوى الثاني: الإدارات التنفيذية

المدير التنفيذي

مسئول عن الإشراف العام على تنفيذ الخطط التشغيلية وإدارة فرق العمل

المستوى الثالث: الإدارات التنفيذية

إدارة العلاقات والشراكات

الأقسام: الإعلام والعلاقات العامة، الشراكات المجتمعية تطوير الشراكات وزيادة الموارد والتواصل المؤسسي

إدارة البرامج والمشاريع

الأقسام: البرامج الميدانية، الإغاثة والإعاشة، السقرا والتوعية تنفيذ برامج الجمعية وضمان وصول الخدمة للمستفيدين

الإدارة المالية والإدارية

الأقسام: المحاسبة، المشتريات والعقود، الموارد البشرية ضبط العمليات المالية والإدارية وتطبيق الموارد

إدارة الجودة والخطيب

الأقسام: متابعة الأداء، مؤشرات KPI، إدارة المحاضر قياس الأداء وضمان التطوير المؤسسي والتحسين المستمر

إدارة تقنية المعلومات والتحول

الأقسام: النظام الإلكتروني، الأمان السيبراني أمنة العمليات الرقمية وضمان استمرارية الأنظمة

إدارة التطوير والتمكين

الأقسام: التسجيل والمتابعة، التدريب والتحفيز استقطاب وتدريب وتوثيق المتطوعين وقياس أثر التطوع





ملحق رقم (2) بيان بوظائف الجمعية والشروط المطلوبة لشغلها والمرتبة التي يعين عليها الموظف

التصنيف الوظيفي:

نوعها	عدد الفئات	المستوى
خدمية	3	الثالث
إدارية	3	الرابع
مالية	2	الخامس
فنية	1	السادس
أخصائية	1	السابع
تعليمية	2	الثامن
قيادية	2	التاسع





مسمى الوظيفة والشروط المطلوبة لشغلها:

نوع الوظيفة	مسمى الوظيفة	الشروط المطلوبة لشغلها
خدمية	عامل / حارس / مستخدم	أن يكون قادراً على أداء مهام الوظيفية
	سائق	الكفاءة المتوسطة + يجيد القيادة + رخصة قيادة
إدارية	كاتب	ثانوي عام + دورات في الأعمال الإدارية
	مساعد إداري	دبلوم بعد الثانوي العامة غير متخصص + دورات في الأعمال المكتبية والميدانية
	مسؤول وحدة	بكالوريوس غير متخصص + خبرة في العمل الإداري + دورات في الإدارة
مالية	مدقق حسابات	دبلوم بعد الثانوي متخصص + دورات في مجال العمل
	محاسب	بكالوريوس محاسبة + دورات في مجال العمل
	فني	دبلوم بعد الثانوي متخصص + دورات في مجال العمل
	إحصائي	بكالوريوس بعد الثانوي متخصص + دورات في مجال العمل
تعليمية	مساعد معلم	دبلوم بعد الثانوي متخصص + دورات في المجال
	معلم	بكالوريوس بعد الثانوي متخصص + دورات في المجال
قيادية	مدير إدارة	بكالوريوس غير متخصص + 3 سنوات خبرة في الإدارة + دورات في الإدارة
	مدير عام	بكالوريوس غير متخصص + 3 سنوات خبرة في الإدارة + دورات في الإدارة





دليل الوصف الوظيفي
Evidence Job Description

الوصف الوظيفي

Job Description

الوصف الوظيفي Job Description	المسئ الوظيفي Job Title
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	التبغية الإدارية Reporting Relationship
مجلس الإدارة وتعيينه واتخاذ القرارات	يشرف على Jobs Supervised
متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements	
	التحصيل العلمي Education
دورات تدريبية عالية في التخطيط والإدارة العامة وتطوير الجمعيات	التدريب Training
	الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
	مجال الخبرة Areas of Experience
	<p>مهارات قيادية</p> <p>مهارات التخطيط الاستراتيجية</p> <p>مهارات في التعاون والاتصال بالآخرين</p> <p>المقدرة على حث وتحفيز الآخرين</p> <p>القدرة على المراقبة والتخطيط والتنظيم</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>
	المهارات والخصائص Skills & Attributes



<ul style="list-style-type: none"> - مهارات التفاوض - اتقان اللغة الإنجليزية - التعامل مع الحاسوب 	الاتصالات الإدارية في العمل Working Conditions
<p>داخلية: مع مجلس الإدارة والجمعية العمومية</p> <p>خارجية: مع الجهات الحكومية والأهلية داخلية او خارجية</p> <p>ايجاد جمعية هادفة ومتابعة اعمالها.</p>	ملخص اهداف الوظيفة Job Summary
<ul style="list-style-type: none"> • ترشيح اعضاء مجلس الإدارة. • الاطلاع على الميزانية للعامة للجمعية ومناقشتها. • عقد اجتماعات عادلة وغير عادلة. • الاجتماعات العادلة وغير عادلة. • الاجتماعات العادلة وتعقد مرة كل سنة في مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء السنة المالية للجمعية للنظر في الأمور التالية. • تقرير مجلس الإدارة عن أعمال الجمعية خلال السنة المالية المنتهية ومناقشتها. • تقرير وزارة الشؤون الاجتماعية وملحوظاتها على الجمعية إن وجدت. • مناقشة تقرير المحاسب القانوني للجمعية والتصديق على الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية إذا لم يكن لها اعترافات تخل بها وقرار الميزانية التقديرية للسنة المالية الجديدة. • بحث واقرار او تعديل برامج الجمعية الذي يقترحه مجلس الإدارة للسنة القادمة واتخاذ ما تراه بشأنه. • أية مواجهات أخرى تكون مدرجة على جدول الأعمال. 	واجبات ومسؤوليات الوظيفة Duties & Responsibilities
<ul style="list-style-type: none"> • اجتماعات غير عادلة وتعقد عند الحاجة للنظر في احدى الحالات الآتية • اضطراب اعمال الجمعية المالية أو الإدارية. • تعديل نظامها الأساسي أو فتح فروع لها. • التصرف في بعض ممتلكاتها العقارية بعد موافقة وزارة الشؤون الاجتماعية على ذلك. • حل الجمعية او دمجها في جمعية أخرى او اندماج اخرى فيها. • انتخاب اعضاء مجلس إدارتها او تجديد او انهاء عضويتها. • دراسة مبدأ استثمار أموال الجمعية واقتراح مجالاته. • أية أمور طارئة غير ما ذكر تستوجب عقد اجتماع طارئ. 	





الوصف الوظيفي

Job Description

الرقم التصنيف	الادارة ال العامة	المجموعة الوظيفية	مجلس الادارة	الاسم الوظيفي Job Title
الجمعية العمومية				التبغية الإدارية Reporting Relationship
كافة إدارة ولجان الجمعية				يشرف على Jobs Supervised
متطلبات شغل الوظيفة				
Job Requirements				
شهادة جامعية				التحصيل العلمي Education
دورات تدريبية عالية في التخطيط والإدارة العامة وتطوير الجمعيات				التدريب Training
				الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
				مجال الخبرة Areas of Experience
<ul style="list-style-type: none"> مهارات قيادية مهارات التخطيط الاستراتيجية مهارات في التعاون والاتصال بالآخرين المقدرة على حث وتحفيز الآخرين القدرة على المراقبة والتخطيط والتنظيم مهارات التفاوض اتقان اللغة الإنجليزية 				المهارات والخصائص Skills & Attributes



<p>- التعامل مع الحاسوب</p> <p>داخلية: مع مجلس الإدارة والجمعية العمومية وكافة ادارات ولجان الجمعية خارجية: مع الجهات الحكومية والأهلية داخلية او خارجية</p>	<p>الاتصالات الإدارية في العمل Working Conditions</p>
<p>ايجاد ادارة تنفيذية للجمعية للعمل وفق أنظمة ولوائح توافق رؤية وأهداف الجمعية مع توفير الدعم المادي والإداري اللازم لها.</p>	<p>ملخص اهداف الوظيفة Job Summary</p>
<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد مديرى الإدارات بالجمعية. • اعتماد اللوائح والأنظمة المسيرة للعمل. • البت في طلبات الانضمام لعضوية الجمعية. • تحديد البنوك التي تودع فيها أموال الجمعية. • إدارة ممتلكات الجمعية وأموالها والتصرف في المنقوله منها وفقا للأصول المتبعة في ذلك. • تشكيل اللجان الدائمة أو المؤقتة. • استيفاء ما للجمعية من حقوق وتأدية ما عليها من التزامات واصدار القرارات اللازمة في هذا الشأن. • الإشراف على تنفيذ ومتابعة قرارات الجمعية العمومية وكافة التعليمات الواردة من جهة الاختصاص. • قبول او رفض الهبات والإعانات التي أقدم للجمعية. • دعوة الجمعية العمومية للانعقاد. • اعداد خطط وبرامج ونشاطات واعمال الجمعية والشراف على تنفيذها ومتابعتها واعداد التقرير السنوي عن أعمال الجمعية ومنجزاتها. • دراسة الميزانية العمومية والحسابات الختامية للجمعية واعداد تقرير عنها وتولي مناقشتها امام الجمعية العمومية. • اقتراح الميزانية التقديرية وتولي مناقشتها امام الجمعية العمومية. • العمل على حل الخلافات التي يمكن ان تحدث بين الجمعية واعضاءها او بين الاعضاء أنفسهم - فيما يتعلق بأمور الجمعية واتخاذ كافة التدابير لإنهائها او الحيلولة دون وقوعها. • القيام بكافة الأعمال المتعلقة بالعاملين بالجمعية من تعين ونقل وفصل وتأديب وما الى ذلك. 	<p>واجبات ومسؤوليات الوظيفة Duties & Responsibilities</p>

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• اعداد اللوائح المالية والإدارية والتنظيمية التي تنظم سير العمل داخل الجمعية وتقديمها للجمعية العمومية لاعتمادها.• تعيين مدير تنفيذي للجمعية وأمين (امين سر مجلس الإدارة) عند الاحتياج لذلك. | |
|--|--|



جامعة ضيوف الرحمن





الوصف الوظيفي

Job Description

رقم التصنيف	الإدارة العامة	المجموعة الوظيفية	المدير التنفيذي	المسى الوظيفي Job Title
605018201			رئيس مجلس الإدارة	التبغية الإدارية Reporting Relationship
			كافة إدارة ولجان الجمعية	يشرف على Jobs Supervised
متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements				
شهادة ثانوية كحد ادنى				التحصيل العلمي Education
دورات تدريبية عالية في التخطيط والإدارة العامة وتطوير الجمعيات				التدريب Training
من 8 – 10 سنوات في منصب إداري				الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
				مجال الخبرة Areas of Experience
<ul style="list-style-type: none"> - مهارات قيادية - مهارات التخطيط الاستراتيجية - مهارات في التعاون والاتصال بالآخرين - المقدرة على حث وتحفيز الآخرين - القدرة على المراقبة والتخطيط والتنظيم - مهارات التفاوض - اتقان اللغة الإنجليزية 				المهارات والخصائص Skills & Attributes





<p>- التعامل مع الحاسوب</p> <p>داخلية: مع مجلس الإدارة وكافة ادارات ولجان الجمعية خارجية: مع الجهات الحكومية والأهلية داخلية او خارجية</p> <p>الإشراف على إدارة الجمعية ووضع الخطة الفنية والمالية والإدارية للجمعية بما يحقق الاستقلال الأمثل للموارد ويحقق أهداف الجمعية واستراتيجياتها.</p>	<p>الاتصالات الإدارية في العمل Working Conditions</p> <p>ملخص اهداف الوظيفة Job Summary</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ السياسات واستراتيجيات عمل الجمعية • الأشراف على وضع الخطة السنوية (Business Plan) حسب متطلبات مجلس الإدارة • وبالتنسيق مع مدراء الإدارات المعنية ومن ثم رفعها إلى مجلس الإدارة لإقرارها • رفع التقارير المتعلقة بأداء الجمعيات والمعدة من ادارات الجمعية المعنية • تنفيذ قرارات وتوجيهات مجلس الإدارة المتعلقة بالسياسات المعتمدة للجمعية 	<p>واجبات ومسؤوليات الوظيفة Duties & Responsibilities</p>





الوصف الوظيفي

Job Description

رقم التصنيف	الادارة العامة	المجموعة الوظيفية	سكرتير المدير التنفيذي	المسما الوظيفي Job Title
605018201			المدير التنفيذي	التبغية الإدارية Reporting Relationship
				يشرف على Jobs Supervised
متطلبات شغل الوظيفة				Job Requirements
شهادة ثانوية كحد ادنى				التحصيل العلمي Education
دورات تدريبية في السكرتارية دورات في اللغة الانجليزية				التدريب Training
3 سنوات				الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
أخصائي خدمة عملاء 6 شهور				مجال الخبرة Areas of Experience
<ul style="list-style-type: none"> - مهارات السكرتارية - مهارات في التعاون مع فريق العمل - مهارات استخدام برامج الحاسوب الآلي والنسخ والطباعة 				المهارات والخصائص Skills & Attributes
<p>داخلية: مع المدير التنفيذي وكافة ادارات وجان الجمعية</p> <p>خارجية: مع الجهات الحكومية والأهلية داخلية او خارجية</p>				الاتصالات الإدارية في العمل Working Conditions





ملخص اهداف الوظيفة Job Summary	الإشراف على إدارة الجمعية ووضع الخطط الفنية والمالية والإدارية للجمعية بما يحقق الاستقلال الأمثل للموارد ويحقق أهداف الجمعية واستراتيجياتها.
واجبات ومسؤوليات الوظيفة Duties & Responsibilities	<ul style="list-style-type: none"> تنظيم مواعيد المدير التنفيذي سواء كانت داخلية او خارجية تنسيق الاجتماعات وتحضير أجندة العمل ومحاضر الاجتماعات ومتابعاتها حفظ المراسلات والتقارير اجراء الاتصالات الخاصة بالعمل والرد على جميع المكالمات الهاتفية الخاصة بالمدير التنفيذي متابعة المذكرات الداخلية والتأكد من تحضير كافة البيانات والتقارير استقبال البريد العادي والإلكتروني وعرضه على المدير التنفيذي ما يكلفه من اعمال اخرى ذات علاقة





الوصف الوظيفي

Job Description

رقم التصنيف	الادارة العامة	المجموعة الوظيفية Job Group	مدير تقنية المعلومات	المسما الوظيفي Job Title
605028102			المدير التنفيذي	التبغية الإدارية Reporting Relationship
				يشرف على Jobs Supervised
				متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements
		شهادة جامعية نظم معلومات		التحصيل العلمي Education
		دورات تدريبية في ادارة نظم المعلومات		التدريب Training
		ستين		الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
		ادارة وتشغيل الحاسوب الآلي		مجال الخبرة Areas of Experience
		<ul style="list-style-type: none"> - مهارات في التعاون والاتصال مع الآخرين - قدرة على التحليل واتخاذ القرار - المقدرة على حث وتحفيز الآخرين - الإلمام الكلي باللغة الإنجليزية - القدرة على المراقبة والتخطيط والتنظيم والتحليل - التعامل مع الحاسوب الآلي - القدرة على طرح الخيارات واعداد الخطط البديلة 		المهارات والخصائص Skills & Attributes
		داخلياً: مع المدير التنفيذي وكافة اقسام الجمعية. خارجياً: مع الجهات الحكومية والأهلية داخلياً وخارجياً.		الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts
		مكتبة وميدانية		ظروف العمل



Working Conditions	ملخص اهداف الوظيفة Job Summary
<ul style="list-style-type: none"> - إدارة وتحديث أنظمة المعلومات بشكل دوري والتحقق من جاهزيتها لخدمة متطلبات الجمعية الحالية والمستقبلية. تحديد وتحليل متطلبات التشغيل لكافة الإدارات والأقسام في الجمعية من أنظمة المعلومات المتكاملة. الtoswicia باختيار التشريعات الفنية الملائمة والفاعلة لتطبيقها. الإشراف على البرمجة والتحليل لإدارات واقسام الجمعية ومتابعة اعمالها المتعلقة بالحاسوب الآلي. القيام بمتابعة وصيانة الأجهزة والبرامج وشبكة الاتصال والخوادم والتحقق الدائم من جاهزيتها. تأمين الرخص والتطبيقات والبرامج الإلكترونية التي تتطلب الأقسام. إنشاء ارشيف باستخدام الميكينة لحفظ واسترجاع ملفات الإدارة غير النشطة. المشاركة في إعداد المشاريع باللغتين العربية والإنجليزية. المشاركة في جمع المعلومات الالزامية لنشاطات الجمعية. المشاركة في إعداد التمويل والبحوث الميدانية الخاصة بنشاطات الجمعية. الإشراف على بوابة خدمات الجمعية الإلكترونية. رفع التقارير الدورية إلى المدير التنفيذي. 	<p>واجبات ومسؤوليات الوظيفة Duties & Responsibilities</p>





الوصف الوظيفي

Job Description

الرقم التصنيف	الادارة ال العامة	المجموعة الوظيفية Job Group	منسق المشاريع والبرامج	المسما الوظيفي Job Title
المدير التنفيذي				التبغية الإدارية Reporting Relationship
مشاريع وبرامج الجمعية				يشرف على Jobs Supervised
متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements				
شهادة بكالوريوس				التحصيل العلمي Education
دورات تدريبية في المشاريع والبرامج				التدريب Training
سنة				الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
ادارة الدراسات والتخطيط				مجال الخبرة Areas of Experience
مهارات في التعاون والاتصال مع الآخرين قدرة على التحليل واتخاذ القرار المقدرة على حث وتحفيز الآخرين الإلمام الكلي باللغة الإنجليزية القدرة على المراقبة والتخطيط والتنظيم والتحليل مهارات التفاوض التعامل مع الحاسوب الآلي القدرة على طرح الخيارات واعداد الخطط البديلة القدرة على تقديم الخدمات الاستشارية				المهارات والخصائص Skills & Attributes





الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts	داخلياً: مع المدير التنفيذي وكافة إدارات ولجان الجمعية. خارجياً: مع الجهات الحكومية والأهلية داخلياً وخارجياً.
ظروف العمل Working Conditions	مكتبية وميدانية
ملخص أهداف الوظيفة Job Summary	رسم الخطط والدراسات التنموية والتنظيمية للجمعية ببرامجها ومشروعاتها بما يحقق أهداف الجمعية المتعلقة بتنامي ايراداتها ونجاح برامجهها ومشروعاتها.
واجبات ومسؤوليات الوظيفة Duties & Responsibilities	<ul style="list-style-type: none"> وضع الخطط السنوية واعداد الدراسات للبرامج والمشاريع المعتمدة من قبل مجلس الإدارة. متابعة تنفيذ الخطط السنوية المتعلقة بالبرامج والنشاطات والمشاريع. تقديم التوصيات التي من شأنها رفع مستوى التنفيذ من خلال عملية التقييم والمتابعة. الإشراف على إجراء البحوث الميدانية بالمشاركة مع المعينين ولجان المختصة والمجتمع المحلي لتحديد احتياجات المجتمعات المحلية. الإشراف على مراقبة أداء المشروعات والبرامج. العمل على تشكيل اللجان التطوعية داخل البرامج المنفذة وغيرها وتمكينها من لعب الدور القيادي في عملية التنمية الشاملة والمتكاملة للمجتمعات المحلية. تهيئة وتدريب القطاعات للمشاركة في تحقيق الأهداف لتحسين أوضاعهم. تقديم الخيارات البديلة لضمان ديمومة البرامج والمشروعات ورفع مستوى الإيرادات. توجيه العاملين في المشروع بما يتعلق ببرامج الجمعية وإرشادهم وتدريبهم على الأسس العلمية والعملية المتبعة لتحسين الخدمة والإنتاجية من خلال ورش العمل ودورات تدريبية متخصصة. الاشتراك في دراسة الطلبات المختلفة والمتعلقة بالبرامج الخدمية لرفعها للجهات المختصة.





الوصف الوظيفي

Job Description

رقم التصنيف	الادارة العامة	المجموعة الوظيفية Job Group	مدير العلاقات العامة والاعلام وتنمية الموارد	المسئ الوظيفي Job Title
المدير التنفيذي				التبغية الإدارية Reporting Relationship
أخصائي إعلام، وخصائص علاقات عامة. ومسؤول الفعاليات والأنشطة إدارة تنمية الموارد				يشرف على Jobs Supervised
				متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements
بكالوريوس				التحصيل العلمي Education
دورات تدريبية في الإعلام والفعاليات والأنشطة				التدريب Training
ستين				الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
				مجال الخبرة Areas of Experience
<ul style="list-style-type: none"> - القدرة على التحليل واتخاذ القرار - مهارات في التعاون والاتصال بالآخرين - المقدرة على حث وتحفيز الآخرين - الإلمام باللغة الإنجليزية - التعامل مع الحاسوب 				المهارات والخصائص Skills & Attributes
داخلية: مع المدير التنفيذي وكافة ادارات ولجان الجمعية خارجية: مع الجهات الحكومية والأهلية داخلية او خارجية				الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts





مكتبية وميدانية	ظروف العمل Working Conditions
تنسيق الاعلام عن انشطة الجمعية وتحسين صورتها الذهنية في اذهان الجمهور الداخلي والخارجي	ملخص اهداف الوظيفة Job Summary
<ul style="list-style-type: none"> • إعلام وتوعية الجمهور داخل وخارج الجمعية عن اهداف وانشطة الجمعية • تشر الفكر التنموي بين جمهور الجمعية داخلياً وخارجياً • اقتراح ومتابعة إقرار وتنفيذ سياسة الجمعية الإعلامية • الرد على الانتقادات واللاحظات التي توجه للجمعية • الإشراف على التغطية الإعلامية عن نشاطات الجمعية بالتنسيق مع الإدارات المعنية • التحضير للمؤتمرات الصحفية • تحضير الحملات الصحفية، والاعلامية، والإعلانية. • الإشراف على نشاط الإعلان الإعلامي. 	واجبات ومسؤوليات الوظيفة Duties & Responsibilities





الوصف الوظيفي

Job Description

رقم التصنيف	الادارة العامة	المجموعة الوظيفية Job Group	مسؤول فعاليات وانشطة	المسما الوظيفي Job Title
مدير العلاقات العامة والإعلام				التبغية الإدارية Reporting Relationship
				يشرف على Jobs Supervised
				متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements
				التحصيل العلمي Education
دورات تدريبية في الخدمة الاجتماعية				التدريب Training
				الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
البحث الاجتماعي وال العلاقات العامة				مجال الخبرة Areas of Experience
<ul style="list-style-type: none"> - القدرة على التحليل واتخاذ القرار - مهارات في التعاون والاتصال بالآخرين - الإلمام باللغة الإنجليزية - التعامل مع الحاسوب وبرامج المرسالات. 				المهارات والخصائص Skills & Attributes
داخلية: مع رئيس القسم وطاقم العمل خارجية: مع الجهات الحكومية والأهلية داخلية او خارجية				الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts
مكتبية وميدانية				ظروف العمل





Working Conditions	ملخص اهداف الوظيفة
Job Summary	واجبات ومسؤوليات الوظيفة
Duties & Responsibilities	الوظيفة
<p>توثيق الصلة مع المجتمع المحلي من أجل تحقيق المشاركة الفعلية لأعضاء المجتمع في مشاريع الجمعية وتحقيق أهدافها عن طريق احياء الفعاليات والأنشطة لتعزيز تنمية الوعي المجتمعي بقضايا الإعاقة في المنطقة.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● المساهمة في تشكيل اللجان التطوعية داخل الفعاليات والأنشطة المنفذة. ● المساهمة في تهيئة وتدريب القطاعات المشاركة في الفعاليات، والتنسيق بينها. ● تنسيق كافة الجهود لتغطية كافة الأنشطة والفعاليات إعلامياً. ● المساهمة في التنسيق مع المؤسسات الرسمية والخاصة والتطوعية لارتقاء بمستوى الفعالية والنشاط لتفادي الإزدواجية. ● متابعة تسجيل بيانات الفعاليات والأنشطة لدى الجهات العليا والتواصل معها إن تطلب الأمر. ● المساهمة في متابعة كافة الأعمال الإدارية والفنية والمالية المتعلقة بالفعاليات والأنشطة بما في ذلك عهدة الفعاليات. ● رفع التقارير الإدارية إلى مدير العلاقات العامة والاعلام. 	<p>● ملخص اهداف الوظيفة</p> <p>● واجبات ومسؤوليات الوظيفة</p> <p>● الوظيفة</p>





الوصف الوظيفي

Job Description

رقم التصنيف	الإدارة العامة	المجموعة الوظيفية Job Group	مسؤول قسم إدارة تنمية الموارد	المسى الوظيفي Job Title
605054303	مدير العلاقات العامة والإعلام	مدير العلاقات العامة والإعلام	مدير العلاقات العامة والإعلام	التابعية الإدارية Reporting Relationship
				يشرف على Jobs Supervised
				متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements
	بكالوريوس			التحصيل العلمي Education
	دورات تدريبية في تنمية الموارد البشرية			التدريب Training
			سنة	الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
	استقطاب المتطوعين للجمعيات			مجال الخبرة Areas of Experience
				المهارات والخصائص Skills & Attributes
			<ul style="list-style-type: none"> - القدرة على التحليل واتخاذ القرار - مهارات في التعاون والاتصال بالآخرين - المقدرة على حث وتحفيز الآخرين - مهارات التفاوض - الإلمام باللغة الإنجليزية - التعامل مع الحاسوب وبرامج المرسلات - القدرة على التحرير وصياغة الخطابات 	



داخليّة: مع رئيس القسم وطاقم العمل خارجية: مع كافة القطاعات المستهدفة داخلاً المؤسسات العامة والخاصة.	الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts
مكتبية وميدانية	ظروف العمل Working Conditions
الإشراف على استقطاب المتطوعين بشكل مباشر بالتنسيق مع مدير دائرة الموارد.	ملخص أهداف الوظيفة Job Summary
<ul style="list-style-type: none"> المساهمة في وضع خطة استقطاب المتطوعين ومتابع تنفيذها تقديم طلبات المتطوعين وتحديد مدى صلاحيتها للعمل للمجال الملائم لكل منهم إجراء الاتصالات مع المتطوعين من أجل تحديد وقت بدء العمل. تعريف المتطوعين على افراد وطاقم المؤسسة. وضع برنامج عمل للمتطوعين. الوصية بتقدير ومكافأة المتطوعين تقديم الدعم والإرشاد المتواصل للمتطوع. تقويم اداء المتطوعين. 	واجبات ومسؤوليات الوظيفة Duties & Responsibilities





الوصف الوظيفي

Job Description

رقم التصنيف	الادارة العامة	المجموعة الوظيفية Job Group	مدير الشؤون المالية	المسى الوظيفي Job Title
المدير التنفيذي				التبعة الإدارية Reporting Relationship
محاسب، ومندوب مشتريات. وإداري، ومسؤول تنمية بشرية				يشرف على Jobs Supervised
متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements				
ثانوية				التحصيل العلمي Education
دورات تدريبية عالية في التخطيط الاستراتيجي والإدارة العامة وتطوير الجمعيات دورات تدريبية في الإدارة الإدارية والمالية				التدريب Training
3 سنوات				الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
ادارة جمعيات خيرية				مجال الخبرة Areas of Experience
<ul style="list-style-type: none"> - مهارات قيادية - مهارات التخطيط الاستراتيجي - القدرة على التحليل واتخاذ القرار - مهارات في التعاون والاتصال بالآخرين - المقدرة على حث وتحفيز الآخرين - مهارات التفاوض - الإلمام باللغة الإنجليزية - التعامل مع الحاسوب وبرامج المرسلات 				المهارات والخصائص Skills & Attributes
داخلية: مع المدير التنفيذي وكافة إدارات ولجان الجمعية.				الاتصالات المطلوبة في العمل



خارجية: مع الجهات الحكومية والأهلية داخلياً أو خارجياً.	Work Contacts
مكتبية وميدانية	ظروف العمل Working Conditions
<ul style="list-style-type: none"> - الإشراف على تنفيذ سياسات وإجراءات الجمعية بما فيها من أنظمة مالية ومحاسبية ويلتزم بتطبيق ومراقبة تطبيق معايير الضبط الداخلي للجمعية في كافة تعاملاته المالية والمحاسبية. - الإشراف على تنفيذ سياسات الجمعية الخاصة بالموارد البشرية والشؤون الإدارية بأعلى مستويات الجودة. 	ملخص أهداف الوظيفة Job Summary
<ul style="list-style-type: none"> الاشتراك في وضع استراتيجية عمل الجمعية وخطط العمل السنوية ومتابعة التنفيذ التحقق من الاستقلال الأمثل للموارد والعمل على تلافي الهدر في الكلفة والوقت ووضع البرامج الكفيلة للقضاء عليها. مراقبة التدفقات النقدية للجمعية. مراقبة الصرف والإنفاق والتقييد بالبنود وعناصر الموازنة وبيان أوجه وأسباب الانحرافات. إبقاء وضع السيولة النقدية سليمة لتمكين الجمعية من الوفاء بالتزاماتها تجاه العاملين والفئات المستهدفة والمعاملين والخارجين معها. التعاون مع المرجع الخارجي وتزويده بجميع البيانات والمعلومات الالزمة لإنجاز ميزانية الجمعية في موعدها من كل عام. متابعة تطبيق النظم والسياسات المحاسبية المتبعة بالجمعية. التحقق من دقة المستندات المحاسبية قبل قيدها بالدفاتر. متابعة المعاملات مع المصارف واعتماد التسويات المصرفية. التحقق من مراجعة وتدقيق كشوف الرواتب الشهرية. التأكد من مطابقة رصيد الدفاتر للجمعية حسب الحاجة بحيث لا تقل عن مرة واحدة في الشهر. المشاركة في تجهيز ميزانيات / موازنات الجمعية وفروعها. إعداد تقارير مالية تطلب من قبل مجلس الإدارة / المدير التنفيذي. المساهمة في وضع الموازنات التقديرية الخاصة باحتياجات مصروفات الجمعية إعداد التقارير المالية بالموازنات التقديرية بشكل دوري (شهري) وتقديمها للمدير التنفيذي واعتمادها ومصادقة عليها من قبل مجلس الإدارة. 	واجبات ومسؤوليات الوظيفة Duties & Responsibilities

- تزويد مجلس الإدارة بأية دراسات مالية حسابية عن الجمعية أو أي نشاط مالي تمارسه.
- تقديم النصائح والبدائل التمويلية للإدارة العليا.
- الإشراف على توفير احتياجات الجمعية من المواد / الأشغال / الخدمات من المصادر المحلية والإشراف على تنفيذ الإجراءات الخاصة بالشراء المباشر أو عن طريق استدرج العروض وفقاً للتعليمات المعمول بها وفقاً لسياسة الجمعية وبإشراف اللجنة المختصة.
- تطوير النظم الإدارية والرقابية الالزامية لتحقيق من أداء العاملين.
- اقتراح برامج لتطوير القوى البشرية شاملة المشاركة في الدورات والندوات ورش العمل والمؤتمرات بشكل يتلاءم مع احتياجات الجمعية وبنفس الوقت يحقق ذات العاملين ويلبي طموحاتهم الوظيفية والشخصية.
- وضع الضوابط والاساليب الفعالة لتقديم بيئة عمل ملائمة واقتراح سياسة حواجز العاملين الجادين والمتميزين.
- إبداء المشورة للرئيس التنفيذي حول سياسات وتعليمات وقرارات بما يضمن رفع مستوى أداء الموارد البشرية والخدمات الإدارية للجمعية وذلك لتحقيق اهداف الجمعية.
- وضع خطة شاملة لاحتياجات إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية والمشاركة في اجتذاب و اختيار الكفاءات الملائمة للعمل فيها ووضع الخطط والبرامج لتمييز العاملين للعمل وتدريبهم وتنميتهم وتقيم أدائهم بصورة مستمرة.
- الإشراف على الإدارة وتوفير المناخ المناسب للعمل فيها وتوجيهه مسؤولي الأقسام والمسؤولين والعاملين لضمان قيامهم بواجباتهم بكفاءة عالية وفاعلية وذلك طبقاً لقوانين التشريعات والتعليمات والقرارات الصادرة ضمن الخطوط العريضة لسياسة الجمعية.
- الإشراف على تطبيق سياسات الجمعية الخاصة بالتوظيف والرواتب باستخدام برنامج شؤون الموظفين والرواتب.
- التحقق من التزام الموظفين بسياسة الدوام في الجمعية بالأشراف على ساعات الحضور والتحقق من جاهزيتها وملاءمتها للبرنامج المطبق بالجمعية.
- الإشراف على تطوير نظم وبرامج التدريب والتطوير بالتنسيق مع كافة إدارات واقسام الجمعية وحصر احتياجاتها وتنظيم برامج التدريب الالزامية والتحقق من تقييم نتائج التدريب.
- الإشراف على حفظ المستندات وتوثيقها وتطبيق سياسات الجمعية الخاصة بتدالياها مدة الاحفاظ لها.



- الإشراف على صيانة المباني والمراافق العامة وإدامتها على مشاريع التوسيع أو التطوير وعلى نظافة المظهر العام.
- متابعة أمور السلامة العامة للأفراد والممتلكات ومتابعة كافة عقود الجمعية.
- الإشراف على سيارات الجمعية المملوكة ومتابعة صيانتها وترخيصها وتأمينها وتشغيلها.
- الإشراف على مستودعات الجمعية من حيث أساليب التخزين والاستلام والتسليم.
- الاشتراك ب المجالس واللجان الدائمة والمؤقتة داخل الجمعية المنصوص عليها أو التي تشكل وفق الأنظمة والتعليمات والقرارات.
- تقديم التقارير الدورية إلى المدير التنفيذي عن سير العمل بالإدارة ومنجزاته واحتياجاتها والمشكلات التي تواجهها والاقتراحات الكفيلة.





الوصف الوظيفي

Job Description

رقم التصنيف	الإدارة العامة	المجموعة الوظيفية Job Group	محاسب	المسى الوظيفي Job Title
مدير الشؤون الإدارية والمالية				التبغية الإدارية Reporting Relationship
				يشرف على Jobs Supervised
				متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements
				التحصيل العلمي Education
دورات تدريبية في المحاسبة				التدريب Training
				الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
اعمال المحاسبة				مجال الخبرة Areas of Experience
<ul style="list-style-type: none"> - مهارات في التعاون والاتصال مع الآخرين - قدرة على التحليل واتخاذ القرار - الإلمام الكلي باللغة الإنجليزية - القدرة على استخدام البرامج المحاسبية والمالية 				المهارات والخصائص Skills & Attributes
داخلياً: مع مدير الشؤون الإدارية والمالية.				الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts
مكتبة				ظروف العمل





Working Conditions	ملخص اهداف الوظيفة Job Summary
<ul style="list-style-type: none"> - اعداد المستندات المالية والمحاسبية المطلوبة قبل قيدها بالدفاتر أو ادخالها على نظام المحسوب بعد اتخاذ الإجراءات المطلوبة لاعتمادها. - اعداد الكشوف المساعدة والقيام بالمطابقات المطلوبة. 	
<ul style="list-style-type: none"> ● تنظيم عمليات وحسابات الجمعية لدى المصارف. ● تجهيز البيانات المالية الازمة للتقارير المالية واعداد ميزان المراجعة. ● الإشراف على استلام الفواتير المحلية والخارجية وتدقيقها. ● اعداد سندات الدفع والقبض والقيد. ● ادخال العمليات المالية المكتملة الى الدفاتر المحاسبية / او الانظمة المحاسبية. ● تدقيق مخالفات الموظفين المستقلين والتأكد من خلو طرفيهم من جميع الجهات ذات العلاقة وترحيل القيود الخاصة بها. ● تجهيز الشيكات مع كافة المستندات وتدقيقها ومتابعة اعتمادها من المسؤولين للتسديد والصرف حسب الأصول. ● متابعة المطالبات المالية الداخلية والخارجية للجمعية ومتابعة تحصيلها. ● القيام بأعمال الجرد الدوري والمفاجئ للصناديق وكذلك لمستودعاتها والمجودات الأخرى، وإصدار قيود التسويات الجردية ومخصصات الاستهلاك الشهري. ● اعداد التقرير المالي الأسبوعي. ● رفع التقارير المالية والإحصائية لرئيس القسم المالي مع الملاحظات الازمة. ● متابعة المصارييف المدفوعة مقدماً والتأمينات المسترددة والمصارييف المستحقة بشكل شهري واعداد كشوف شهرية بها وكذلك القيود المتعلقة بها. ● الاحتفاظ بسجل الأصول الثابتة للجمعية وتحديثه بشكل شهري واحتساب مصروف الاستهلاك الشهري الخاص بها. ● اعداد البيانات المالية الشهرية للجمعية مع كامل ايضا حاتها. 	<p>واجبات ومسؤوليات الوظيفة Duties & Responsibilities</p>





الوصف الوظيفي

Job Description

رقم التصنيف	الادارة العامة	المجموعة الوظيفية Job Group	مدير خدمات المستفيدين	المسئي الوظيفي Job Title
605068101	المدير التنفيذي			التبغية الإدارية Reporting Relationship
	مسؤول البحث الاجتماعي، باحث اجتماعي			يشرف على Jobs Supervised
متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements				
<p>البكالوريوس خدمة اجتماعية</p> <p>دورات تدريبية في الخدمة الاجتماعية</p> <p>3 سنوات</p> <p>ادارة الخدمة الاجتماعية في جمعيات او مراكز حكومية</p> <p>القدرة على التحليل واتخاذ القرار</p> <p>مهارات في التعاون والاتصال بالآخرين</p> <p>المقدرة على حث وتحفيز الآخرين</p> <p>مهارات التفاوض</p> <p>الإلمام باللغة الإنجليزية</p> <p>التعامل مع الحاسوب وبرامج المرسلات</p> <p>القدرة على التحرير وصياغة الخطابات</p>				
التحصيل العلمي Education	التدريب Training	الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience	مجال الخبرة Areas of Experience	المهارات والخصائص Skills & Attributes





داخليّة: مع المدير التنفيذي وكافة إدارات ولجان الجمعية خارجية: مع الجهات الحكومية والأهلية داخليًّا وخارجياً.	الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts
مكتبية وميدانية	ظروف العمل Working Conditions
دراسة الحالات	ملخص أهداف الوظيفة Job Summary
<ul style="list-style-type: none"> توثيق الصلة مع المجتمع المحلي لتقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق المشاركة الفعلية لهم في المشاريع التي تنفذها الجمعية. المشاركة في وضع الخطط السنوية للبرامج والمشاريع. تقديم التوصيات التي من شأنها رفع مستوى التنفيذ من خلال عملية التقييم والمتابعة. الإشراف على إجراءات البحث الميدانية بالمشاركة مع المعنيين ولجان المختصة والمجتمع المحلي لتحديد احتياجات المجتمعات المحلية. تهيئة وتدريب القطاعات المشاركة في تحقيق الأهداف لتحسين أوضاعها. الإشراف على تنفيذ مشاريعات الجمعية. 	واجبات ومسؤوليات الوظيفة Duties & Responsibilities
<ul style="list-style-type: none"> التحقق من تنسيق الجهود مع غدارة العلاقات العامة والإعلام لتغطية كافة الأنشطة والبرامج. التعاون والتنسيق مع المؤسسات الرسمية والخاصة والتطوعية في تنفيذ المشروعات لتفادي الإزدواجية الإشراف على البحث الميداني، والإشراف على إدخال المعلومات في قواعد بيانات الجمعية. تقديم توصيات صرف الخدمات لمستفيدي الجمعية. توجيه العاملين في المشروع بما يتعلق ببرامج الجمعية وإرشادهم وتدريبهم على الأسس الصحيحة والعملية لتحسين الخدمة والإنتاجية من خلال ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة. الاشتراك في دراسة الطلبات المختلفة والمتعلقة بالبرامج الخدمية لرفعها لإدارة الجمعية الإشراف والاهتمام والمساهمة في توثيق كافة الأعمال الإدارية والفنية والمالية المتعلقة بالبرنامج ورفعها إلى المدير التنفيذي. رفع التقارير الدورية إلى المدير التنفيذي للجمعية. 	





ملحق رقم (3) جدول الصالحيات

يتم تعيين الموظفين بالجمعية بحسب الصالحيات الموضحة أدناه:

الصلاحيات	الوظيفة	م
مجلس الإدارة	مدير الجمعية	1
رئيس مجلس الإدارة	مدير الإدارات	2
مدير عام الجمعية	ما دون ذلك من الموظفين بالجمعية وبحسب الاحتياج	3



ملحق رقم (5) جدول المخالفات والجزاءات

مخالفات تتعلق بمواعيد العمل: (1)

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					نوع المخالفة	م
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة			
%20	%10	%5	إنذار كتابي	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	1/1	
%50	%25	%15	إنذار كتابي	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	2/1	
%50	%25	%15	%10	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبل إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	3/1	
يوم	%75	%50	%25	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	4/1	
يوم	%75	%50	%25	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	5/1	
يومان	يوم	%50	%30	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	6/1	

ثلاثة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين	7/1
بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر					

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة		
يوم	%25	%10	إنذار كتابي	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز 15 دقيقة	8/1
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
يوم	%50	%25	%10	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز 15 دقيقة	9/1
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
يوم	%25	%10	إنذار كتابي	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	10/1
أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم		
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب				الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	11/1
فصل مع المكافأة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان		
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب				الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	12/1
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	أربعة أيام	أربعة أيام		
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب				الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام	13/1
فصل مع المكافأة	ستة أيام	خمسة أيام	أربعة أيام		





الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة خمسة أيام في نطاق حكم المادة (80) من نظام العمل	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرة أيام متصلة	14/1
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (80) من نظام العمل	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مددًا تزيد في مجموعها على عشرين يومًا في السنة الواحدة	15/1



مخالفات تتعلق بتنظيم العمل: (2)

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة		
يوم	%50	%25	%10	التوارد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	1/2
%25	%15	%10	إنذار كتابي	استقبال زائرين من غير عمال الجمعية في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	2/2
%25	%15	%10	إنذار كتابي	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	3/2
%50	%25	%10	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل	4/2
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%50	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	5/2
يوم	%50	%25	%10	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	6/2
يومان	يوم	%50	%25	التلاءب في إثبات الحضور والانصراف	7/2
يومان	يوم	%50	%25	عدم إطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	8/2
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	9/2
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والجمعية	10/2



فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	11/2
--------------------	-----------	------------	-------	--	------

نوع المخالفة	م
استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن	12/2
تدخل الموظف دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	13/2
الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	14/2
الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	15/2
عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	16/2





يومان	يوم	%50	%20	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات والانترنت في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	17/2
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة الجمعية	18/2



(3) مخالفات تتعلق بسلوك الموظف

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة		
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	1/3
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التمارض أو إدعاء الموظف كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	2/3
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب الجمعية أو رفض إتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	3/3
خمسة أيام	يومان	يوم	%50	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأمكانية العمل	4/ 3
%50	%25	%10	إنذار كتابي	كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات	5/3
يومان	يوم	%50	%25	رفض التفتيش عند الانصراف	6/3
%50	%25	%10	إنذار كتابي	جمع إعانات أو نقود بدون إذن أو خارج مقر الجمعية	7/3
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواجه المحددة دون تبرير مقبول	8/3





خمسة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للعمل	9/3
--------------	-------	-----	----------------	---	-----





ملحق رقم (6) عقد عمل مؤقت

عقد عمل مؤقت

الحمد لله والصلوة والسلام على رسول الله أما بعد...

فتم بفضل الله وتوفيقه في يوم الموافق / / التعاقد بين كل من:

1. جمعية ضيوف الرحمن (طرف أول).

2. الطرف الثاني وملوماته كالتالي:

الجنسية	العائلة	الجد	الأب	الأول	الاسم
رقم الجوال	تارихها	نوعها	مصدرها		البيانات

وأتفق الطرفان على ما يلي:

1. أن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول بوظيفة في إدارة

2. يلتزم الطرف الثاني بالقيام بأعباء الوظيفة التي أوكلت إليه وما يدخل في اختصاصها خلال المدة المحددة مقابل مكافأة شهرية مقدارها (.....) ريال فقط

شاملة كافة البدلات وتدفع له من الطرف الأول في نهاية الشهر الميلادي.

3. اتفق الطرفان على أن يبدأ العقد من تاريخ / / وينتهي بتاريخ / /

على أن يتم إلغاء العقد مع الطرف الثاني إذا ثبت عدم صلاحيته للعمل.

4. للطرف الأول حق الاستفادة من خدمات الطرف الثاني في أي جهة تبيّعه.

5. ليس للطرف الثاني الحق في إنهاء العقد إلا بموافقة الطرف الأول.

6. لا يترتب على توقيع هذا العقد أي التزامات للطرف الثاني على الطرف الأول خلاف ما ذكر بعالية.

والله الموفق ...

حرر هذا العقد من ثلاثة نسخ (أصل ملف العقود- صورة ملف الموظف- صورة للموظف) ويكون من سته بندو.

الطرف الثاني	الطرف الأول
<p>الموظف</p> <p>الاسم:</p> <p>التوقيع:</p> <p>التاريخ: / / 14.....هـ</p>	<p>(جمعية ضيوف الرحمن)</p> <p>الاسم:</p> <p>الوظيفة:</p> <p>التوقيع:</p>





ملحق رقم (7) نموذج عقد عمل رسمي

الحمد لله والصلوة والسلام على رسول الله أما بعد ...

فإنه في يوم بتاريخ / / تم بحمد الله التعاقد بين كل من :

(1) جمعية ضيوف الرحمن ويمثلها في التوقيع على هذا العقد ويشار إليها فيما بعد (بالطرف الأول)

(2) السيد:

الجنسية	العائلة	الجد	الأب	الأول	الاسم
رقم الجوال	تاريخها	نوعها	مصدرها	رقم الهوية	البيانات
	/ /				

ويشار إليه فيما بعد (بالطرف الثاني)

لذا فقد تم الاتفاق بين الطرفين وهمما بكمال أهليةهما المعتبرة شرعاً على ما يلي :

البند (1): اتفق الطرفان على أن الاحتساب وطلب الأجر والمثوبة من الله أساس العمل.

البند (2) الوظيفة ومقر العمل:

1- وافق (الطرف الأول) على تعيين (الطرف الثاني) على وظيفة وتحدد اللوائح والنظم الداخلية (للطرف الأول) مهام وصلاحيات وطبيعة عمل (الطرف الثاني) ويجوز (للطرف الأول) أن يسند إلى (الطرف الثاني) أي مهام أخرى تدخل ضمن نطاق عمله.

2- يكون مركز عمل (الطرف الثاني) في مدينة على أنه يحق (للطرف الأول) تكليف (الطرف الثاني) بالعمل في موقع آخر تابع (للطرف الأول) وذلك حسب متطلبات العمل وبنفس شروط هذا العقد.

البند (3) مدة العقد:

3- مدة هذا العقد سنة واحدة وينبدأ سريانه اعتباراً من / / . وينتهي في تاريخ / / .





2-3 يعتبر العقد مجددًا تلقائيًا لعام آخر ما لم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر برغبته في عدم تجديد العقد قبل (30) ثلاثة يوماً من تاريخ انتهاء العقد.

3-3 بالنسبة للموظفين غير السعوديين لا يعتبر سريان هذا العقد إلا بعد حصول (الطرف الأول) على إذن العمل والإقامة أو نقل الكفالة لتمكين (الطرف الثاني) من العمل والتنقل والإقامة بالملكة العربية السعودية؛ وفي حالة عدم تمكين (الطرف الأول) من الحصول على إذن العمل للطرف الثاني أو نقل الكفالة يعتبر هذا العقد لا غيا ولا تترتب أي آثار قانونية على أي من الطرفين.

3-4 بالنسبة للموظفين الذين بدأت مدة خدمتهم قبل توقيع هذا العقد تمتد آثار هذا العقد للمدة السابقة فيما عدا المزايا المالية فتسري من تاريخ سريان هذا العقد ويعتبر تاريخ بداية الخدمة الفعلي هو التاريخ المعتمد لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة.

البند (4) الفترة التجريبية: يخضع (الطرف الثاني) لفترة اختبار مدتها (3) ثلاثة أشهر تبدأ من تاريخ مباشرة (الطرف الثاني) للعمل بموجب هذا العقد بحيث يحق (للطرف الأول) في أثناءها إنتهاء العقد دون الحاجة لإبداء الأسباب أو الإنذار (للطرف الثاني) دون أي تعويض (للطرف الثاني).

البند (5) ساعات العمل: يلتزم (الطرف الثاني) بساعات الدوام التي يحددها (الطرف الأول) من حين لآخر على الأقل تزيد في مجموعها عن (48) ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع.

البند (6) الأجر:

6-1 يدفع (الطرف الأول) إلى (الطرف الثاني) راتباً شهرياً أساسياً مقداره (.....) ريال ريال سعودي.

6-2 يدفع (الطرف الأول) إلى (الطرف الثاني) مبلغ (.....) ريال سعودي كبدل موافقات في حالة عدم تأمين المواصلات (للطرف الثاني).

البند (7) الإجازة السنوية والمرضية:

7-1 يستحق (الطرف الثاني) إجازة سنوية مدة (30 يوماً) يتم الاستمتاع بها في خلال السنة التي تستحق فيها؛ وبالنسبة لغير السعوديين الذين تم التعاقد معهم من خارج المملكة يقوم (الطرف الأول) بمنحهم بدل تذاكر ومقداره (1500 ريال) ألف وخمس مائة ريال فقط.



البند (8) التزامات (الطرف الثاني):

- 8-1 يلتزم (الطرف الثاني) بأداء مهامه وواجباته في هذا العقد بكل كفاءة وأمانة وإخلاص وإتقان وبذل قصارى جهده لتحقيق ذلك والالتزام بالتعليمات والتوجيهات التي تصدر من (الطرف الأول).
- 8-2 يقر (الطرف الثاني) باطلاعه على اللوائح الداخلية (للطرف الأول) ويتعهد بالالتزام التام بها وبأي تعديلات تطرأ عليها في أي وقت.
- 8-3 الالتزام بالزي الرسمي أو الزي والهندام اللائقين في حال عدم وجود زي رسمي.
- 8-4 يتعهد (الطرف الثاني) طول سريان هذا العقد بعدم العمل بأجر أو بغير أجر لدى أي طرف آخر أو حساب أي فرد أو جهة بالمملكة العربية السعودية إلا بموافقة خطية من الجمعية.

البند (9) إنتهاء العقد:

- يحق (للطرف الأول) إنتهاء العقد في الحالات التالية دون الحاجة لإشعار (الطرف الثاني) أو تحمل أي مسؤولية:
- 9-1 عدم التزام (الطرف الثاني) بلوائح العمل التي يحددها (الطرف الأول) أو عدم قدرته على أداء مهامه العلمية أو إساءة السلوك ومخالفة الأنظمة والأوامر السائدة داخل المملكة أو الإدانة بأي جريمة أو سلوك يخل بالشرف أو الأمانة أو حسن السلوك
- 9-2 غياب (الطرف الثاني) عن عملة دون عذر مقبول لخمسة عشر يوماً متالية أو ثلاثة يوماً متفرقة خلال السنة المالية الواحدة.
- 9-3 قيام (الطرف الثاني) بأي عمل يؤثر على سمعة (الطرف الأول).
- 9-4 قيام (الطرف الثاني) دون إذن مكتوب من (الطرف الأول) بإفشاء أسرار متعلقة بالعمل لأي طرف آخر.

البند (10) تعديل العقد:

- أي تعديل أو تغيير أو إضافة لبند هذا العقد أو أي تنازل عن أي من شروطه لا يعتد به إلا إذا كان مكتوباً وباتفاق الطرفين
- البند (11) أحكام عامة:**

- 11-1 كل نزاع ينشأ بين الطرفين بسبب هذا العقد أو تطبيق شروطه يحل بالتظلم كتابةً لرئيس مجلس الإدارة على أن يتم الرجوع في ذلك للوائح والأنظمة التي تطبقها الجمعية.





البند (12) نسخ العقد

حرر هذا العقد من نسختين أصليتين وقد تسلم كل طرف نسخة أصلية للعمل بمقتضاهما ويكون من إثني عشر بندًا.

الطرف الثاني	الطرف الأول
الموظف	(جمعية ضيوف الرحمن)
الاسم: التوقيع: التاريخ: / / ١٤	الاسم: الوظيفة: التوقيع:



اعتماد مجلس الإدارة:

اعتمد مجلس إدارة الجمعية هذه السياسة في الاجتماع رقم (04) وذلك بتاريخ يوم الاحد 17 ربيع ثاني 1446هـ، الموافق: 20
أكتوبر 2024م.

