

المملكة العربية السعودية

جمعية التنمية الالهية بحى الفايزية
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير
الرخي برقم 4403 وتاريخ 1443/10/07



جمعية التنمية الالهية
بحى الفايزية

الرقم :
التاريخ : ١٤ / / هـ
المرفقات :

لوائح وسياسات الجمعية

لائحة الموارد البشرية



نبذة تعريفية عن الجمعية

جمعية التنمية الأهلية بحي الفايزية			اسم المنشأة
خدمات الفئات الاجتماعية	التخصص الفرعي	الخدمات الاجتماعية	التصنيف
خدمات تعزيز الاعتماد على الذات والخدمات الاجتماعية الأخرى للأفراد			التصنيف الفرعي الثاني
الريادة في تنمية المجتمع تنمية مستدامة			الرؤية
السعي في تقديم خدمات وبرامج اجتماعية وتنموية نوعية في حي الفايزية من خلال عمل مؤسسي منظم وعمل فرق فاعلة وفق أفضل الممارسات المحلية.			الرسالة
القصيم، بريدة، حي الفايزية، طريق الملك سعود، رقم المبنى: 3960، الرمز البريدي، 51442، ص. ب: 10612			العنوان
4	عدد السعوديين	4	مجموع عدد العاملين
2026/25/03م	تاريخه (ميلادي)	4403	رقم التصريح
alfeyzih@hotmail.ocm	الإيميل	966508297366	جوال
https://feyzih.sa/			الموقع الالكتروني

مقدمة

تم إعداد هذا الدليل تنفيذاً لحكم المادة التاسعة من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 23 / 8 / 1426 هـ ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذ له. وتهدف اللائحة إلى تنظيم العلاقات الوظيفية بين الجمعية والعاملين بها بما يحقق مصلحة الطرفين وليكون كل طرف عالماً بما له من حقوق و بما عليه من واجبات.

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة (1) تسري أحكام هذا الدليل على جميع الموظفين بالجمعية.

المادة (2) يعتمد هذا الدليل التقويم الميلاذي بكل ما يتعلق بتطبيق أحكامه ما لم يتفق على خلاف ذلك في عقد العمل.

المادة (3) يعتبر هذا الدليل متمم لعقود العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام و الشروط الأفضل الواردة في هذه العقود

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

المادة (5) يرجع إلى نظام العمل والعمال و القرارات 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 جزاء منه) ويحتفظ مدير الشؤون المالية و الإدارية 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 مسؤل في الجمعية يمكنه أن يقدم اقتراحات وتوصيات بخصوص أية 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 المعني ، إلى مدير الشؤون المالية و الإدارية و الموظفين الذي تقع عليه مسئولية 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 ، كماهي 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.
- هـ - 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 التنمية الأهلية بحي الفايزية .
- 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 المعني : هو الجهة صاحبة السلطة والتي يقع ضمن اختصاصها وصلاحياتها أو مسئوليتها 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 سواء كان يتناول موظفين أو سياسات أو إجراءات ، ويشمل ذلك أيضاً من الوظائف الإشرافية بدءاً بالمدير العام ثم مديري الدوائر والفروع ورؤساء الأقسام والشعب وصولاً إلى مستوى رئيس فريق عمل أو رئيس مجموعة عمال ، ويستعمل مصطلح " الرئيس المباشر " عندما يتناول الموضوع الموظفين التابعي مباشرة للمسئول.
- 11- الوحدة الإدارية : هي مجموعة من العاملين تقوم بأعمال محددة متنافسة ومتجانسة.
- 14- 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.
- 15- 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 مسئوليته.
- 16- الموظف : هو أحد الأفراد العاملين في الجمعية وهو وكل شخص يعين بقرار من بقرار من الجهة المختصة ، في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة في الجمعية ، يمارس فيها لمصلحتها 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 تعيينه وقد تستعمل كلمة " عامل " لتعني ذات التعريف.
- 17- الوظيفة : هي العمل المستند إلى الموظف من أية درجة كان.
- 18- العمل المؤقت : هو العمل الذي تقتضي طبيعة إنجاز مدة محددة أو الذي ينصب على عمل محدد ينتهي بانتهائه أيًا كانت المدة التي يستغرقها انجازه

19- 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.

20- 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.

21- الزيادة السنوية : هي المبلغ النقدي الذي يزيد به راتب الموظف الأساسي وفي الموعد الذي تقرره إدارة الجمعية بناءً على أداء و إنتاجية الموظف.

22- المواطن : هو الشخص ممن يحملون الجنسية السعودية.

23- الأجنبي : هو الشخص الذي لا يحمل الجنسية السعودية ويقوم أصلاً في بلد آخر.

24- المستخدم : أي الشخص معين في الجمعية ضمن وظائف المستخدمين وفقاً للإحكام اللاحقة.

25- الجهة الطبية المعتمدة : هي الجهة التي تعتمد عليها الجمعية.

26- 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.

27- الحالة الاجتماعية : حالة الموظف الاجتماعية حسب سجلات النفوس (سجل الأحوال

الشخصية) أعزب ، متزوج ، مطلق ، أرمل ، دون أولاد ، له أولاد

28- الوضع الحالي : 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- تسري أحكام هذه السياسات على جميع الموظفين الجمعية الدائمين ، المثبتين منهم والموضوعين تحت الاختبار ، عند تعيين الموظف ، يطلع على كافة بنود وفقرات هذه السياسات ويكون خاضعاً للتعليمات والقواعد التي تصدر تنفيذاً 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 تعيينهم وتحديد رواتبهم وإجازتهم واستقالاتهم وإنهاء خدماتهم ، كما تطبق عليهم طيلة مدة عملهم في الجمعية الشروط الخاصة بواجبات الموظفين والتعليمات التي تصدرها إليهم رؤسائهم 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 والموظف.
- 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 المنافع أو الحقوق الواردة فيها حسب تطور أنظمة الجمعية وضمن القوانين والأنظمة الحكومية السارية.

المادة (9) مسؤولية تطبيق السياسات

- 1- بعد اعتماد مجلس الإدارة يصبح دليل سياسات شؤون الموظفين هذا جزءاً من أنظمة والتعليمات الجمعية.
- 2- تناط بمجلس الإدارة وحدة صلاحية اعتماد أية تعديلات على سياسات شؤون الموظفين
- 3- إن احترام هذه السياسات والعمل بمفهومها واجب على كافة العاملين في الجمعية كما أن إحدى مسؤوليات مجلس الإدارة هي التأكد من احترام جميع الموظفين لهذه السياسات
- 4- يستعين المسئولين في الجمعية بأحكام هذه السياسات في تعاملهم مع مرؤوسهم وتوجيههم ومتابعتهم بهدف الحفاظ على الروح المعنوية العالية والأداء الجيد والانضباط ، كما يستعين العاملون بها لمعرفة حقوقهم وواجباتهم.
- 5- يحق للمدير العام بتفويض من مجلس الإدارة تفسير حكم أي بند أو فقرة من البنود وقرارات هذه السياسات ويكون القرار في ذلك نهائياً.





- 6- تضع إدارة الجمعية ما تراه مناسباً من اللوائح والقرارات والأوامر والتعليمات اللازمة لتنفيذ هذه 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 استعانة مجلس الإدارة أو المدير العام برأي مراجع استشارية قانونية من داخل الجمعية أو من خارجها لا يتناقض مع صلاحياتها المخولة لهما أو المسئوليات الملقاة على عاتق كل منهما بموجب هذه البنود ، كذلك إن إحالة السياسات الهامة قبل اعتمادها إلى اللجان أو الأفراد من المعنيين أو من ذوي الاختصاص وتكليفهم بوضع التوصيات المناسبة لا يتعارض مع صلاحية أي من مجلس الإدارة أو المدير العام بل يعزز الثقة بالقرارات التي يصدرها ويسهل تنفيذ تلك القرارات.
- 8- يتحمل مدراء الدوائر ورؤساء الأقسام مسئولية تطبيق هذه السياسات في الدوائر والأقسام التابعة لهم ، ويمكنهم التشاور مع المدير المالي و الإداري بشأن حدود ومجالات 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 و متطلبات العمل وكلما دعت الحاجة فان الجمعية تحدد الوظائف الشاغرة أو المستحدثة.

المادة (11)

تعطى الأفضلية في التوظيف للمواطنين و إذا لم تتوفر في أي من المتقدمين لشغل الوظيفة المؤهلات المطلوبة يتم حين إذا التوظيف من المتقدمين حاملي أحدا الجنسيات العربية ثم أخيراً من المتقدمين من جنسيات أخر.

المادة (12)

يكون التوظيف في الأصل قاصراً على المواطنين السعوديين و يجوز استثناء استخدام غير السعوديين بالشروط و الأحكام الواردة ي المادتين (45 ، 49) من نظام العمل و العمال و يكون استخدام غير السعوديين في الوظائف ، الإدارية و المالية و وظائف البحث الاجتماعي بموافقة وكالة الوزارة للشئون الاجتماعية و تقتصر شغل وظائف المدير العام ومدراء الإدارات على السعوديين فقط و يجوز بموافقة اللجنة التنفيذية شغل أي من الوظائف مدراء الإدارات بالنيابة بموظف غير سعودي في حالة عدم توفر موظف سعودي لشغل هذه الوظيفة.

المادة (13)

تتبع 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 و يثبت 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 و التخصصية و الكتابية و الفنية و الحرفية و فئة العمال . و تحدد إدارة الجمعية اللوائح الداخلية لذلك.
- 2- تلتزم الجمعية بإعداد وصف وظيفي لكل وظيفة معتمدة في الميزانية.

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

- وظائف رسمية ، وتشمل :-
- أ) وظائف ذات طبيعة مستمرة .
 - ب) خاضعة لنظام العمل .
 - ت) خاضعة لهذه 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 والواجبات والمزايا المترتبة 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 الممنوحة للموظفين الدائمين البدلات والمكافآت وغيرها باستثناء ما يتم تحديده كتابياً في الاتفاق الموقع معهم .

المادة (17) تحوير الوظائف:-

- 1- يحق للجمعية تحوير مسمى الوظيفة المعتمدة في الميزانية إلى مسمى آخر استجابة لحاجة التنظيم و في بعض الحالات قد يستوجب التحوير تغيير درجة الوظيفة
- 2- إذا كان التحوير 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 ممن تم انهاء خدماتهم عن الجمعية لأسباب جوهرية.

المادة (22) طلب توظيف :

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

المادة (23) تحديد مصادر التوظيف :

- 1- 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 الأولى 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 المعني ، يمكن إجراء هذه المقابلات في الخارج

إما مباشرة من قبل المدراء المعنيين 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 المصاريف المتعلقة بسفره ، والتي تنحصر 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 ، ممن تم اختيارهم لإجراء المقابلة معهم ، للاختبارات الخطية والعلمية والفنية اللازمة 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 المعني استثناء بعض الاختبارات يتوجب تطبيق هذا الاستثناء على كافة المرشحين .

4- يحتفظ مدير شؤون الموظفين بأسئلة الاختبارات ويمنع منعاً باتاً لأي شخص آخر من الإطلاع 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 المعني.

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 لاغياً إذا لم يتم الالتزام بالمتطلبات الحكومية ومتطلبات الجمعية بما فيها تقديم كافة الوثائق والمستندات الضرورية أو إذا لم يتمتع المرشح المعني باللياقة الصحية المطلوبة.

2- يحدد المسئول المعني حسب لائحة الصلاحيات 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 لمتابعة 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 تحددده الجمعية .
- و تحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة الموظف .

المادة : (27) عقد العمل

- 1- يتم تحرير عقد العمل ، باللغة العربية ، من نسختين متطابقتين يوقع عليهما كل من المسئول المخول صلاحية التوقيع حسب لائحة الصلاحيات 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 دائماً 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 و بما 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

- 1- يخضع الموظف الجديد لفترة تجربة لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل ، تقرر خلالها صلاحيته للقيام بالعمل الموكل إليه.
- 2- يجوز لمدير الدائرة المعني ، بناءً على تقرير يقدمه الرئيس المباشر للموظف ، بطلب انتهاء خدمات ، قبل انتهاء المدة المحددة لفترة التجربة.
- 3- يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت خلال فترة التجربة شرط أن يتحمل جميع المصاريف المالية المترتبة على ذلك.
- 4- يعتبر الموظف مثبتاً بالخدمة إذا انقضت فترة التجربة ولم يخطر كتابياً بانتهاء خدماته.
- 5- في حالة إقرار عدم تثبيت الموظف في الخدمة ، يتم تبليغه بذلك كتابياً قبل نهاية الفترة التجريبية ، ويتم الحصول على توقيعه على كتاب التبليغ ، ويحق للموظف في هذه الحالة إبداء رأيه عن أسباب عدم تثبيته في الخدمة.
- 6- لا يحق للموظف الذي يستغنى عن خدماته خلال فترة التجربة الحصول على أي مكافآت أو تعويضات
- 7- لا يحق للموظف التمتع بإجازة سنوية خلال فترة الاختبار، وفي حالة تثبيته بالخدمة ، تعتبر فترة التجربة جزءاً من خدماته.
- 8- في حالة عدم تثبيت 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 و يمكن أن يكون هذا التوظيف على غير الوظائف المعتمدة في الميزانية و يحدد عقد التوظيف المؤقت عدة

أمور أهمها تاريخ بداية العمل و تاريخ نهايته) أن أمكن (و مقدار الراتب كمكافأة مقطوعة) بالأجر اليومي أو الشهري (و قد تكون المكافأة مقابل إنهاء عمل معين أو تكون محددة على أساس المدة . و يحدد عقد التوظيف المؤقت كذلك الحقوق والواجبات و المزايا المترتبة على هذا التوظيف.

- 1- يشمل التوظيف المؤقت الفئات التالية:-
- 2- توظيف المعارين تعيين شخص غير متفرغ للعمل بدوام جزئيا و لإنجاز مهمة محددة .
- 3- التوظيف للقيام بمهام معينة خلال فتر زمنية محددة
- 4- التوظيف لأجل التدريب.
- 5- يحدد الاتفاق أو العقد الموقع مع الموظف المؤقت الراتب أو الأتعاب و المزايا الأخرى التي سيحصل عليها الموظف خلال فترة عمله في الجمعية.
- 6- لا يحق للموظفين المؤقتين الاستفادة من المزايا الممنوحة للموظفين الدائمين البدلات و المكافآت 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 مقدما مع الجمعية والجهة المعيرة و المعار على الراتب و المزايا الأخرى و يشترط موافقة الأطراف الثلاثة.
- 3- يخضع الموظف المعار خلال مدة إعارته لكافة أنظمة و تعليمات و سياسات الجمعية .

المادة (30) التدريب و التأهيل للموظفين

- 1- تقوم الجمعية بتدريب و تأهيل موظفيها السعوديين و إعدادهم مهنيًا للحلول محل غير السعوديين ، و يتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض .
- 2- يتم تدريب و تأهيل الموظفين السعوديين تدريباً و تأهيلاً دورياً و فنياً في الداخل و الخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد و تطوير مهاراتهم و تنمية معارفهم بنسبة 6 % من المجموع الكلي للموظفين متى بلغ عددهم خمسين موظفاً فأكثر و حسب الإمكانيات المترتبة بالجمعية .
- 3- يستمر صرف أجر الموظف طوال فترى التدريب أو التأهيل .

تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مآكل 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 تأهيل أنه غير جاد في ذلك .

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

المادة (31) التدريب العملي لطلاب الجامعات

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

- 1- يتم تحديد برنامج وحدة التدريب (وفقاً لمستوى المتدرب ونوع التدريب بالتعاون والتنسيق مع الجهات الأكاديمية المختصة
- 2- يتم متابعة وتقييم تقدم المتدرب بموجب تقارير دورية يقدمها المسئول المباشر عن المتدرب و المسئول عن الطالب في الجهة التعليمية المختصة.
- 3- تطبق كافة سياسات الجمعية على المتدرب ولا يترتب على ذلك التزامات مالية.

الفصل الثالث: المالية والاستحقاقات

المادة (32) الأجور 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 وتتعرف 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 الأجور 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

- 1- تحتسب أجور العمل الإضافي على أساس أجر ساعة و نصف عن كل ساعة عمل إضافي في أيام العمل العادية ، و يستحق ساعتين عن كل ساعة عمل إضافي يؤديه العامل في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية.
- 2- لا يحق لأي موظف القيام بعمل إضافي إلا بناء على تكليف خطي مسبق من رئيسه المباشر ومصدق من الإدارة العليا.
- 3- 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 اختصاصاتهم أو الذين يستحدثون 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 كالاتي :

- (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 رواتبهم 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 تعيينها له.

المادة (36) الانتداب

- 1- إذا انتدب الموظف لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالاتي :
- (أ) تؤمن له وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله على مقر انتدابه والعكس مالم يتم صرف مقابل وسيلة النقل
 - (ب) يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يتكبدها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما إلى ذلك م لم تؤمنها له الجمعية ، وتحدد قيمة بدل الانتداب حسب درجة الموظف وفقاً للفتات والضوابط التي وضعتها الجمعية في هذا الشأن والموضحة في النماذج المحلقة .

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

المادة (37) البدلات

يصرف للموظف البدلات المقررة له حسب ما ودر في النماذج الملحقة وعند تاريخ استحقاقها

المادة (38) التذاكر و مصاريف السفر

1- يستحق العامل غير السعودي تذاكر سفر جوية له و لزوجته و لأثنين 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 و إياباً عند التمتع بإجازة عادية 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 أن لا يزيد تكاليف تذاكر السفر إلى بلد المنشأ و 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 و إلى 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 الصلوات في أوقاتها .
- 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 والتقيد بالعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
- 6- لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق

الفصل الخامس: تقييم الأداء الوظيفي والترقيات والعلاوات

المادة (40) تقييم الأداء الوظيفي

- 1- تعتبر الجمعية أن تقييم 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 كمرتكز أساسي للترقيات و تحديد زيادة الرواتب و المنح والمكافآت بالإضافة إلى اتخاذ قرارات تجميد زيادة الرواتب و الترقية وإنهاء الخدمة .
- 2- يتولى الرؤساء المباشرين اعداد تقييم الأداء الوظيفي سنويا لجميع العاملين تحت إشرافهم .
- 3- يخضع جميع الموظفين الذين مضى على خدمتهم في الجمعية أكثر من ستة أشهر لتقييم الأداء الوظيفي و ذلك باستثناء الإدارة العليا.
- 4- يتم تقييم الموظف باستخدام نماذج تقييم الأداء المصممة.
- 5- يتم تقييم 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 الإطلاع على تقريره السنوي ومناقشته مع رئيسه المباشر.و لا يعني ذلك ضرورة تغير هذه النقاط كما تم وضعها من قبل الرئيس المباشر.
- 7- يتم تنبيه الموظف الذي ورد عنه تقرير بدرجة متوسط إلى مجالات تقصير هو يطلب منه تلافي التقصير و تحسين عمله خلال فترة محددة.
- 8- يتم إنها خدمات الموظف الذي حصل على تقدير ضعيف أو اقل خلال سنتين متتاليتين أو تقدير رديء في سنة واحدة.
- 9- يتم إعتداد تقارير تقييم الأداء الوظيفي السنوي من المسئول الأعلى قبل تحويلها إلى دائرة شؤون 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 و توزيعها على مختلف الدرجات حسب المؤهلات العلمية و الخبرة العملية المطلوبة لشغل هذه الوظائف.
- 3- أ- تتبع الجمعية سياسة الترقية من الداخل لملء المراكز الشاغرة قدر الإمكان إذا توفرت المؤهلات المطلوبة للتوظيف
ب - تجري الترقيات في بداية السنة من خلال إجراءات تقييم الأداء الوظيفي إلا أنه في حالة شغور منصب خلال السنة يتم ترقية الموظف المناسب إلى المنصب الجديد بصفة " الوكالة " و ذلك حتى بداية السنة التالية حيث يجرى تثبيته في المنصب ، وفي حالة شغور المركز الوظيفي و لا يوجد الشخص المؤهل لشغل هذا المركز يتم التوظيف من خارج الجمعية.
- 4- تتم ترقية الموظف من درجة إلى الدرجة لأعلى مباشرة إذا توفرت 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 ، و قد حصل على تقدير عام ممتاز خلال السنة السابقة.
ج - أن تتوفر لدى الموظف الكفاءة و المقدرة 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 و يتم اعتمادها من قبل إدارة الجمعية للوظائف الغير قيادية اما الوظائف القيادية تعتمد من مجلس الإدارة.
- 7- عند تعدد المرشحين للترقية و تساوي كفاءاتهم تراعي مؤهلاتهم العلمية ، فإذا تساوت تراعي أقدميتهم 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 ترفيه استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

المادة (42) العلاوات

- 1- تتبع الجمعية سياسة المراجعة السنوية لرواتب الموظفين و لمرة واحدة في كل سنة مالية
- 2- تمنح العلاوة السنوية للموظفين بحد اعلى لا يتجاوز % 10 من الراتب الاساسي.
- 3- يتم اقتراح زيادة الرواتب للموظفين الذين امضوا في الخدمة الفعلية ما لا يقل عن سنة من قبل الرئيس المباشر استنادا إلى تقارير تقويم الأداء السنوية ، و ترفع 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 ، و في هذه الحالة يمكن لهذا الموظف الاستفادة من المكافأة الإضافية راجع بند – المكافآت.
- 5- لا يستحق الموظف الزيادات السنوية في حالة وصول راتبه الى نهاية مربوط المرتبة التي عليها.
- 6- يجب أن تكون هذه الزيادة مدرجة في الميزانية المعتمدة لتلك السنة و على 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 الا يزيد راتب الفترة التعاقدية الجديدة عن راتب الفترة التعاقدية المنتهية عن %6 من الراتب الأساسي الا في حالة الترقية الى وظيفة أعلى.

الفصل السادس: النقل – المهام الإضافية

المادة (43) النقل

- 1- يعني النقل وفقاً لإحكام 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 التغييرات في الراتب و المزايا التي تترتب 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 ان لا تمس المزايا و الحقوق الأخرى التي كان يحصل الموظف خلال عمله.
- 6- لا يحج نقل موظف إلى عمل يلحق به ضرراً مالياً.
- 7- يتم النقل بناءً 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 تتعدى مدة التكليف فترة الستة اشهر.
- 3- يستمر الموظف في هذه الحالة بالحصول على نفس الراتب و المزايا التي كان يحصل عليها في وظيفته الحالية.
- 4- يتم تكليف الموظف بالعمل في دائرة أخرى غير الدائرة المرتبط بها ، بعد موافقة مدير الدائرتين و اعتماد المدير العام.

- 5- يجوز تكليف الموظف للقيام بمهام وظيفة تعلق 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- يمنح الموظف المكلف حسب الفقرة السابقة البدلات النقدية الخاصة بالوظيفة المكلف ألها و يبقى راتبه و المزايا العينية الأخرى على ما هي عليه إلى أن يتم نقله نهائياً إلى الوظيفة الجديدة أو إعادته إلى الوظيفة السابقة.

الفصل السابع: الدوام والإجازات

المادة (45)

يكون العمل في الجمعية بمعدل لا يزيد عن (40) ساعة في الأسبوع و يحدد المدير العام تفصيل ذلك و تحتفظ 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 و ساعات الدوام

- 1- تكون أيام العمل الرسمية في الجمعية خمس أيام في الأسبوع.
- 2- يوم الخميس والجمعة هي أيام العطلة الأسبوعية باجر كامل.
- 3- تكون ساعات العمل الفعلية على مدار السنة ثمان ساعات في اليوم على فترة او فترتين حسب حاجة العمل وفي شهر رمضان المبارك تكون ستة ساعات في اليوم للعاملين المسلمين وخدمهم و بالنسبة لعمال الحراسة و النظافة فإن ساعات العمل اليومية تحدد وفق أحكام القرار الوزاري رقم 16 لسنة 1397 هـ
- 4- يكون دخول الموظفين إلى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك .
- 5- على الموظفين أن يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميقاتية أو السجل المعد لهذا الغرض.
- 6- على الموظف الامتثال للتفتيش متى طلب منه ذلك .

المادة (47) الإجازات السنوية

- 1- تؤكد الجمعية أهمية حصول موظفيها على إجازة سنوية بشكل يمكنهم من استعادة نشاطهم و ممارسة عملهم بكفاءة.
- 2- يحق لموظف الدائرة إجازة سنوية 30 يوماً مدفوعة الأجر وفقاً لما هو منصوص عليه في عقد العمل
- 3- يشترط في منح الإجازة السنوية أن يكون الموظف قد عمل في الجمعية خدمة فعلية لا تقل عن اثني عشر شهراً.

- 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 تحتسب أيام هذه العطلات من ضمن الإجازة السنوية.
- 6- يراعى عند وضع برنامج الإجازات السنوية ضغط العمل و انتظامه.
- 7- لا يحق للموظف الحصول على إجازة سنوية ما لم يكن الرصيد المستحق له يسمح بذلك.
- 8- يجوز للموظف التمتع بإجازته المستحقة بحد ادنى يوم واحد وضمها الى 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 و ذلك بختم تاريخ العودة على تذكرة السفر.
- 10 - للجمعية الحق في قطع الإجازة السنوية الممنوحة للموظف و استدعائه للعمل إذا اقتضت مصلحة الجمعية ذلك . و تتحمل الجمعية النفقات التي تكبدها الموظف نتيجة عودته من أجازته وفقاً لما يراه المدير العام مناسباً.
- 11 - لا يجوز تقديم أو تأخير أو إلغاء أو قطع الإجازة الموافق عليها إلا بعد موافقة رئيسه المباشر و حسب ما تسمح به ظروف العمل.
- 12 - في حالة التعذر على الموظف الرجوع في الوقت المحدد من انتهاء الإجازة إبلاغ رئيسه المباشر برقياً أو تلكسياً أو بأية وسيلة أخرى تقبلها الجمعية.
- 13 - لايجوز تعويض الموظف عن إجازته السنوية وهو على راس العمل.
- 14 - يجوز للجمعية تأجيل إجازة الموظف لمدة ثلاثة اشهر حسب حاجة العمل.
- 15 - يعرض الموظف عن اجازة بحد اقصى (30) يوماً عند إنهاء خدماته كحد أقصى.
- 16 - يجوز الاتفاق في عقد العمل على أجازة سنوية تزيد على 30 يوماً.

المادة (48) الإجازات المرضية

- 1- الإجازة المرضية تعني غياب الموظف عن عمله أو عدم مزاوله العمل بسبب مرضه أوأصابته بحادث شخصي

- 2- يجب أن يعلم الموظف رئيسه المباشر وفي أقرب وقت ممكن ' عند تعرضه لعارض صحي يمنعه من ممارسة عمله أو يؤثر على سلامة أدائه للعمل و عن 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 يتمثل الموظف المريض بعد غياب ما مجموعه مائة و خمسون يوماً في السنة الواحدة مثبتة بموجب إجازات مرضية معتمدة من طبيب الجمعية يصبح من حق الجمعية إنهاء خدماته مع حفظ مكافئة 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 و أيام 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 و أقرت 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 و يجوز لمصلحة العمل تأجيل هذه الإجازة و استبدالها بيوم آخر من السنة.
 - 2- إجازة العيدين : أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم 29 من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى .
 - 3- اربعة ايام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة

المادة (50) الإجازات الخاصة:

حق للموظف بعد موافقة رئيسه المباشر و اعتماد 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 . الوالدين الزوجة ، الأخ ، الأخت ، أحد الأولاد ، أحد الأحفاد

المادة (51) إجازة الأمومة

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

2- و تدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع نصف الراتب الأساسي إذا كان لهن في خدمة صاحب العمل سنة فاكثر

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

4- لا تدفع الراتب للعاملة أثناء إجازتها السنوية العادية 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 الاساسي أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف راتب اساسي.

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

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

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 المصريح بها ، ولصاحب العمل الأصلي في هذه الحالة أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة أو أن يسترد منها ما أداه لها.
- 11- تمنح المرأة العاملة المتوفي زوجها إجازة العدة الشرعية (4) اشهر وعشرة أيام بنصف راتب أساسي.

المادة (52) إجازة الامتحانات:

- 1- يمنح الموظف الذي يتابع تحصيله الدراسي إجازة مدفوعة الراتب لا تتجاوز الأيام الفعلية لأداء الامتحان شريطة أن يقدم جدولاً 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 ثلاثين يوماً خلال السنة الواحدة وفي حالة خاصة جداً يقدرها المدير العام ، و يمكن 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 ولا امتناع 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 واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه ، وأن تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات .

المادة (55) الواجبات والمحظورات الوظيفية

- 1- يلتزم الموظف المعين مراعاة الواجبات الوظيفية المترتبة على المهام والمسئوليات 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 و أمانة وإخلاص وتخصيص 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 و التعليمات.
- 9- المحافظة على أموال وحقوق الجمعية وممتلكاتها ، وعدم استعمالها إلا للأغراض المخصصة لها .
- 10- التصرف مع زملاءه ورؤسائه وجميع من تتعامل 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 لموظف أن تكون له مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في اتفاقيات أو مناقصات أو عقود خارجية تتصل بأعمال الجمعية.
- ج - يمنع الموظف منعاً باتاً من الأمور التالية والتي تعرض مرتكبيها للفصل الفوري دون إنذار بملاحقته قانونياً و عدم 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 و أجهزة و أدوات الجمعية لغير الغرض المخصصة له
 - 5- الإطلاع على المستندات و الأوراق 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 خطي مسبق من المدير العام.
 - 9- الإدلاء بأية شهادة أو تقديم أية إرشادات أو خبرة فيما يتعلق بأعمال و نشاطات الجمعية إلا بإذن خطي 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 و الصراعات بين الموظفين.
- 13- النشر و الإدلاء بالأخبار للصحافة و الوسائل الأخرى 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 ، و عليه فسيتم المحاسبة عليها بكل جدية و صرامة
- 15- كذلك فإن الإهمال أو التخريب المتعمد لممتلكات الجمعية يعتبر من المخالفات الأشد خطورة و ضرراً 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 بوجود إنهاء العمل قبل انتهاء المدة المحددة في العقد . وإذا كان العقد غير محدد المدة جازة لكل من الطرفين فسخه بناءً على سبب مشروع بعد إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة للموظفين أمعيين بأجر شهري و خمسة 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 المتبقي منها و يتخذ الأجر الأخير للموظف أساساً لتقدير التعويض وذلك بالنسبة للموظفين الذين يتقاضون 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 و يوقع المستلم على ذلك مع توضيح تاريخ

الاستلام.

4- إذا أمتنع الطرف المعني عن استلام الإنذار و عن توقيعه ، يتم إرساله إليه بواسطة البريد المسجل على عنوانه المعروف.

المادة (58) الاستقالة:

- 1- يعتبر الموظف مستقبلاً عند تقديمه طوعياً طلباً مكتوباً الى رئيسه المباشر معلناً رغبته في ترك الخدمة ولاتنتهي خدماته الا 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 اقصى ثلاثة اشهر من تاريخ تقديم الطلب.
- 4- تعتبر الفترة بين تقديم الاستقالة والموافقة عليها فترة ملزمة للموظف لأداء مهام الوظيفة.

المادة (59) التقاعد:

- 1- أن سن التقاعد لجميع الموظفين هو الستون عاماً.
- 2- يتم إعلام الموظفين الذين يصلون إلى سن التقاعد بوجوب تركهم الخدمة و ذلك بموجب كتاب يرسل لهم قبل 60 يوماً على الأقل من ذلك التاريخ.
- 3- لا يجدد للموظف الذي بلغ سن التقاعد في العمل إلا إذا اقتضت حاجة العمل لذلك.
- 4- يتم إعلام الموظف الذي ستمتد فترة خدمته إلى ما بعد سن التقاعد كتابته بمدة لتمديد تاريخ انتهائها وأية شروط خاصة متعلقة بالخدمة أو فترة التمديد.

المادة (60) العجز الدائم:

- 1- يستغني 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.
- 2- 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

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

المادة (62) عدد العاملين:

- 1- 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.
- 2- تلزم الجمعية بدفع كافة الحقوق المكتسبة للموظف المستغنى عنه
- 3- يتم بحث إمكانية نقل الموظف الذي يزيد عن حاجة العمل إلى عمل آخر حتى ولو كان ذلك يعني خفض راتبه ، و يجري بحث الأمر مع الموظف و يعطى حرية الاختيار بين النقل وإنهاء الخدمة
- 4- تلزم الجمعية بإعطاء الموظف الذي لا تحتاج إلى خدماته الفترة القانونية المتفق عليها للبحث عن عمل و هي فترة الإنذار .

المادة (63) الإلغاء من قبل السلطات الحكومية:

- 1- تنتهي خدمة الموظف في الجمعية إذا ألغت السلطات الحكومية رخصة عمل و إقامة الموظف الأجنبي أو رفضت تجديدها أو في حال قررت السلطات الحكومية المعنية أبعاد الموظف المعني 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 و شمل قرار الحكم حرمان الموظف المعني من تعويضاته.

المادة (64) الفصل من الخدمة:

- 1- الفصل هو إنهاء خدمة الموظف لأحد السببين الآتيين هما:-
 أ - مخالفة الموظف أنظمة و تعليمات الجمعية إلى الحد الذي يعاقب عليه بالفصل حسب لائحة المخالفة والجزاءات ب - حصول الموظف في تقويم الأداء الوظيفي على تقدير ضعيف أو أقل لسنتين متتاليتين ، أو تقدير رديء في سنة واحدة.
- 2- يجب على الجمعية إعلام الموظف كتابيا و قبل فترة تتراوح من شهر إلى ثلاثة اشهر ، بالفصل من الخدمة و الأسباب الموجبة له.
- 3- يستمر الموظف بالعمل و أداء واجبه طوال مدة الإنذار ، ما لم يطلب إعفاءه من تنفيذ مدة الإنذار و يقبل طلبه من الجهة المخولة بذلك حسب لائحة الصلاحيات المعتمدة.
- 4- يحق للجمعية الطلب من الموظف عدم البقاء في الجمعية خلال فترة الإنذار على أن تدفع له راتبه الأساسي عن فترة الإنذار دون البدلات و المزايا الأخرى.

- 5- للجمعية حق في أنها خدمات الموظف دون إنذار في الأحوال المنصوص عليها في لائحة المخالفات و الجزاءات
- 6- 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 و حالات 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 ، و الذي اكمل 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 إنهاء الخدمة من قبل الجمعية أو نتيجة إنهاء الخدمة من قبل الموظف لأسباب قاهرة معترف بها ، و ذلك 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 و إذا استقال العامل بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين يستحق.

أ - ثلث المكافأة الواردة في المادة (78) من نظام العمل و العمال بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين و لا تزيد عن خمس سنوات.

ب - ثلثي المكافأة إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية و لم 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 و العلاوات النقدية التي تشكل قانوناً جزءاً من الراتب الإجمالي للموظف.

الفصل الحادي عشر: المخالفات والجزاءات

مادة (67) المخالفات والجزاءات

يعد 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 توقيعها على الموظف هي:

- (أ) التنبيه: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى الموظف من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبتها 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 ارتكبتها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء اشد 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 اجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.
- (ج) الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع الموظف من مزاوله 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 ارتكبتها ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على الموظف مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.

مادة (70)

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

مادة (71)

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

مادة (72)

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

مادة (73)

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

مادة (74)

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

مادة (75)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (80) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع 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)

تلتزم 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 ارتكباها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه وتحفظ 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 عقد العمل وفقاً لأحكام المادتين (75)، (80) من نظام العمل .

الفصل الثاني عشر: تعليمات أخرى

المادة (83) ملفات و سجلات الموظفين:

- 1- تخصص لكل موظف في الجمعية رقماً خاصاً به يتم استعماله في كافة الإجراءات والمعاملات كمرجع رئيسي فيما يتعلق بشئون الموظف المعني.
- 2- يحتفظ قسم شؤون الموظفين بملف خاص لكل موظف تحفظ فيه كافة المستندات و الوثائق الثبوتية و المراسلات العائدة للموظف ويعتبر سجل ملف الموظف من المستندات السرية والتي لا يجوز الإطلاع عليها أو أخذ صورة منها إلا بإذن من المدير العام ، باستثناء الحالات التي تنص عليها صراحة إجراءات شؤون الموظفين المعتمدة.
- 3- يجب على جميع الموظفين توفير المعلومات الكاملة و الصحيحة التي تحتاجها كاملة للموظفين كما يجب عليهم إعلام قسم شؤون الموظفين فوراً بأي تغيير في هذه المعلومات
- 4- تحفظ جوازات الموظفين الغير سعوديين في كفالة الجمعية و تعاد لهم عند السفر في الإجازات السنوية أو في مهمة خارجية أو عند انتهاء الخدمة
- 5- يتوجب على كل موظف أن يعيد بطاقته إلى الجمعية عند انتهاء خدمته
- 6- على الموظف تسليم جميع المعدات و الأدوات أو العهد المختلفة التي كانت بحوزته بما فيها السكن و السيارة . و على المسؤولين المعنيين من الجمعية فحصها لتحقق من اكتمالها و سلامتها.
- 7- إذا كان الموظف الذي انتهت خدمته من مأموري الشراء أو البائعين أوالمحصلين تتصل الجمعية بالموردين و بالعملاء مباشرة لأعلامهم 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 لإنهاء خدمة الموظف المعني . بما فيها استكمال كافة الإجراءات المتعلقة بالموظف الأجنبي من استرداد الرخص و أية مستندات أخرى أعطيت له بكفالة الجمعية أو بسبب العمل فيها.

- 10 - يعطى الموظف الذي انتهت خدماته شهادة خدمة اذا رأت الجمعية ذلك و تحدد هذه الشهادة مدة الخدمة و آخر وظيفة عمل فيها في الجمعية.
- 11 - يتم إعداد تأشيرة خروج بدون عودة لكل موظف أجنبي انتهت خدماته من الجمعية و كان على كفالتها.
- 12 - تتم مرافقة الموظف الأجنبي إلى المطار ، و يتم تسليمه هناك جواز سفر مع تذكرة السفر إذا كان له حق بها.

المادة (84) ضمان و كفالة الموظفين:

- 1- لا تقدم الجمعية أية ضمانات أو كفالات مالية عن موظفيها.
- 2- تضمن الجمعية على كفالتها الخاصة رخصتي إقامة و عمل 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 مسئولية هذه العهدة و سلامتها.
- 2- يحق لإدارة الجمعية تفتيش و فحص أي من الموجودات المملوكة منها و في أيوقت و يشمل ذلك الخزائن و المكاتب و الصناديق و غيرها.
- 3- لا يحق لأي موظف إخراج أي من موجودات الجمعية إلى خارج مكان العمل دون إذن خطي مسبق من الرئيس المباشر.
- 4- لا يحق لأي موظف استعمال أي من موجودات الجمعية لأغراض شخصية أو لا تتعلق بالعمل.

المادة (86) الملابس و المظهر الشخصي:

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

المادة (87) لوحة الإعلانات:

- 1- يتم نشر الإشعارات و التعليمات تصدرها إدارة الجمعية على لوحة الإعلانات الموضوعة على مدخل كل مكتب و فرع 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 ، و يتم تحديد تاريخ إزالتها عن اللوحة عند منح الموافقة

المادة(88) زوار الجمعية:

- 1- تناط بالمدير العام و مديري الدوائر بالجمعية ضيافة زوار الجمعية.
- 2- تحدد الإدارة العليا صفة الزوار الذين تقدم لهم الضيافة و التي تشمل مصاريف الإقامة و طعام ، و النقل

المادة (89) استعمال الهاتف و الفاكس:

- 1- يكون استعمال الهاتف و الفاكس في الجمعية الأغراض العمل فقط.
- 2- يسمح باستعمال الهاتف لأغراض شخصية في الحالات الاضطرارية فقط و في الأوقات المخصصة للراحة ، و على أن يتم تحميل 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 و بناء 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.
 - د - التقييم العام لأداء الموظف دون إعطاء تفاصيل عن أية نواقص أو مخالفات
- 3- يتم التأكد من عدم مسئولية 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 و الشئون الاجتماعية والإعلان عنها و تعميمها على العاملين.
- 2- يعمل بأحكام نظام العمل و العمال وأي تعديلات عليه و القرارات المنفذة له في ما 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 و بين العامل مع نظام العمل و العمال و يطبق نظام العمل و العمال في حالة وجود تعارض بينهما.
- 5- تلغي هذه السياسات و ما يتفرع عنها من لوائح داخلية ما يتعارض معه من قرارات و إجراءات و أحكام 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 تسري 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 الصلاحيات	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 التنمية الأهلية بحي الفايضة

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

التصنيف الوظيفي:

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

مسمى الوظيفة والشروط المطلوبة لشغلها:

نوع الوظيفة	مسمى الوظيفة	الشروط المطلوبة لشغلها
خدمية	عامل / حارس / مستخدم	أن يكون قادراً على أدى 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 محاسبه + دورات في مجال العمل



دبلوم بعد الثانوي متخصص + دورات في مجال العمل	فني	فنيه
بكالوريوس بعد الثانوي متخصص + دورات في مجال العمل	اخصائي	اخصائيه
دبلوم بعد الثانوي متخصص + دورات في المجال	مساعد معلم	تعليمية
بكالوريوس بعد الثانوي متخصص + دورات في المجال	معلم	
بكالوريوس غير متخصص + 3 سنوات خبرة في الإدارة + دورات في الإدارة	مدير إدارة	قيادية
بكالوريوس غير متخصص + 3 سنوات خبرة في الإدارة + دورات في الإدارة	مدير عام	

دليل الوصف الوظيفي
 Evidence Job Description

الوصف الوظيفي
 Job Description

رقم التصنيف	الإدارة العامة	المجموعة الوظيفية	الجمعية العمومية	المسمى الوظيفي Job Title
			وزارة العمل والتنمية الإجتماعية	التبعية 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
			<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 - التعامل مع الحاسوب 	المهارات والخصائص Skills & Attributes



<p>داخلية : مع مجلس الإدارة والجمعية العمومية خارجية : مع الجهات الحكومية والأهلية داخلية ام خارجية</p>	<p>الاتصالات الإدارية في العمل Working Conditions</p>
<p>ايجاد جمعية هادفة ومتابعة اعمالها .</p>	<p>ملخص اهداف الوظيفة Job Summary</p>
<ul style="list-style-type: none">• ترشيح اعضاء مجلس الإدارة .• الاطلاع على الميزانية للعام للجمعية ومناقشتها .• عقد اجتماعات عادية وغير عادية .• الاجتماعات العادية وغير عادية .• الاجتماعات العادية وتعد مرة كل سنة في مدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر من تاريخ انتهاء السنة المالية للجمعية للنظر في الأمور التالية .- تقرير مجلس الإدارة عن أعمال الجمعية خلال السنة المالية المنتهية ومناقشتها .- تقرير وزارة الشؤون الإجتماعية وملاحظاتها على الجمعية إن وجدت .- مناقشة تقرير المحاسب القانوني للجمعية والتصديق على الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية إذا لم يكن لها اعتراضات تخل بها و اقرار الميزانية التقديرية للسنة المالية الجديدة .- بحث و اقرار او تعديل برامج الجمعية الذي يقترحه مجلس الإدارة للسنة القادمة واتخاذ ما تراه بشأنه .- أية مواضيع أخرى تكون مدرجة على جدول الأعمال .• اجتماعات غير عادية وتعد عند الحاجة للنظر في احدي الحالات الآتية- اضطراب اعمال الجمعية المالية أو الإدارية .- تعديل نظامها الأساسي او فتح فروع لها .- التصرف في بعض ممتلكاتها العقارية بعد موافقة وزارة الشؤون الإجتماعية على ذلك .- حل الجمعية او دمجها في جمعية أخرى او اندماج اخرى فيها .- انتخاب اعضاء مجلس إدارتها او تجديد او انتهاء عضويتها .- دراسة مبدأ استثمار أموال الجمعية و اقتراح مجالاته .- أية أمور طارئة غير ما ذكر تستوجب عقد اجتماع طارئ . <p>وسينم عقد هذه الاجتماعات بناء على طلب من مجلس الإدارة او من عشرة من اعضاء العاملين على الأقل بعد موافقة وزارة الشؤون الاجتماعية.</p>	<p>واجبات ومسئوليات الوظيفة Duties & Responsibilities</p>

الوصف الوظيفي

Job Description

رقم التصنيف	الإدارة العامة	المجموعة الوظيفية	مجلس الإدارة	المسمى الوظيفي Job Title
				التبعية الإدارية Reporting Relationship
				يشرف على Jobs Supervised
				متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements
				التحصيل العلمي Education
				التدريب Training
				الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
				مجال الخبرة Areas of Experience
				المهارات والخصائص Skills & Attributes
				الاتصالات الإدارية في العمل Working Conditions
				ملخص اهداف الوظيفة Job Summary



<ul style="list-style-type: none">• اعتماد مديري الإدارات بالجمعية .• اعتماد اللوائح والأنظمة المسيرة للعمل .• البت في طلبات الانضمام لعضوية الجمعية .• تحديد البنوك التي تودع فيها أموال الجمعية .• إدارة ممتلكات الجمعية واموالها والتصرف في المنقولة 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 اورفض الهبات والإعانات التي اقدم للجمعية .• دعوة الجمعية العمومية للانعقاد .• اعداد خطط وبرامج ونشاطات واعمال الجمعية والأشراف 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 الأعضاء انفسهم – فيما يتعلق بأمور الجمعية و اتخاذ كافة التدبير لإنهاءها او الحيلولة دون وقوعها .• القيام بكافة الأعمال المتعلقة بالعاملين بالجمعية من تعين ونقل وفصل وتأديب وما الى ذلك .• اعداد اللوائح المالية والإدارية والتنظيمية التي تنظم سير العمل داخل الجمعية وتقديمها للجمعية العمومية لاعتمادها .• تعين مدير تنفيذي للجمعية وأمين (امين سر لمجلس الإدارة) عند الاحتياج لذلك .	<p>واجبات ومسئوليات الوظيفة & Duties & Responsibilities</p>
--	---

الوصف الوظيفي



Job Description

المسمى الوظيفي Job Title	المدير التنفيذي	المجموعة الوظيفية	الإدارة العامة	رقم التصنيف	605018201
التبعية الإدارية Reporting Relationship	رئيس مجلس الإدارة				
يشرف على Jobs Supervised	كافة إدارة ولجان الجمعية				
متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements					
التحصيل العلمي Education	شهادة ثانوية كحد ادنى				
التدريب Training	دورات تدريبية عالية في التخطيط والإدارة العامة وتطوير الجمعيات				
الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience	من 8 – 10 سنوات في منصب إداري				
مجال الخبرة Areas of Experience					
المهارات والخصائص Skills & Attributes	<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 - التعامل مع الحاسوب 				
الاتصالات الإدارية في العمل Working Conditions	داخلية : مع مجلس الإدارة وكافة ادارات ولجان الجمعية خارجية : مع الجهات الحكومية والأهلية داخلية ام خارجية				



<p>الإشراف على إدارة الجمعية ووضع الخطط الفنية والمالية والإدارية للجمعية بما يحقق الاستقلال الأمثل للموارد ويحقق أهداف الجمعية واستراتيجياتها .</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 المتعلق بالسياسات المعتمدة للجمعية	<p>واجبات ومسئوليات الوظيفة Duties & Responsibilities</p>



الوصف الوظيفي

Job Description

رقم التصنيف	الإدارة العامة	المجموعة الوظيفية	سكرتير المدير التنفيذي	المسمى الوظيفي Job Title
605018201				التبعية الإدارية Reporting Relationship
			المدير التنفيذي	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
			- مهارات السكرتارية - مهارات في التعاون مع فريق العمل - مهارات استخدام برامج الحاسب الآلي والنسخ والطباعة	المهارات والخصائص Skills & Attributes
			داخلية : مع المدير التنفيذي وكافة ادارات ولجان الجمعية خارجية : مع الجهات الحكومية والأهلية داخلية ام خارجية	الاتصالات الإدارية في العمل Working Conditions
			الإشراف على إدارة الجمعية ووضع الخطط الفنية والمالية والإدارية للجمعية بما يحقق الاستقلال الأمثل للموارد ويحقق أهداف الجمعية واستراتيجياتها .	ملخص اهداف الوظيفة Job Summary
			<ul style="list-style-type: none"> تنظيم مواعيد المدير التنفيذي سواء كانت داخلية او خارجية تنسيق الاجتماعات وتحضير أجندات العمل ومحاضر الاجتماعات ومتابعتها حفظ المراسلات والتقارير اجراء الاتصالات الخاصة بالعمل والرد على جميع المكالمات الهاتفية الخاصة بالمدير التنفيذي 	واجبات ومسئوليات الوظيفة Duties & Responsibilities



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• 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	الإدارة العامة	المجموعة الوظيفية Job Group	مدير تقنية المعلومات	المسمى الوظيفي Job Title
605028102				
			المدير التنفيذي	التبعية 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
			سنتين	الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
			ادارة وتشغيل الحاسب 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 الحاسب 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
			مكتبية وميدانية	ظروف العمل



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

الوصف الوظيفي

Job Description

المسمى الوظيفي Job Title	منسق المشاريع والبرامج	المجموعة الوظيفية Job Group	الإدارة العامة	رقم التصنيف	605048101
التبعية الإدارية Reporting Relationship	المدير التنفيذي				
يشرف على Jobs Supervised	مشاريع وبرامج الجمعية				
متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements					
التحصيل العلمي Education	شهادة بكالوريوس				
التدريب Training	دورات تدريبية في المشاريع والبرامج				
الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience	سنة				
مجالات الخبرة Areas of Experience	ادارة الدراسات والتخطيط				
المهارات والخصائص Skills & Attributes	<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 - مهارات التفاوض - التعامل مع الحاسب الآلي - القدرة على طرح الخيارات واعداد الخطط البديلة - القدرة على تقديم الخدمات الاستشارية 				
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	<ul style="list-style-type: none"> - رسم الخطط والدراسات التنموية والتنظيمية للجمعية وبرامجها ومشروعاتها بما يحقق أهداف الجمعية المتعلقة بتنامي إيراداتها ونجاح برامجها ومشروعاتها . 				
واجبات ومسئوليات الوظيفة Duties & Responsibilities	<ul style="list-style-type: none"> • وضع الخطط السنوية واعداد الدراسات للبرامج والمشاريع المعتمدة من قبل مجلس الإدارة . 				

<ul style="list-style-type: none"> • 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 المعنيين واللجان 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 ديمونة 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

605054301	رقم التصنيف	الإدارة العامة	المجموعة الوظيفية Job Group	مدير العلاقات العامة والاعلام وتنمية الموارد	المسمى الوظيفي Job Title
				المدير التنفيذي	التبعية الإدارية Reporting Relationship
				أخصائي إعلام . واخصائي 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
				سنتين	الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience
مجال الخبرة Areas of Experience					
				- 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 ام خارجية	الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts
				مكتبية وميدانية	ظروف العمل Working Conditions
تنسيق الاعلام عن أنشطة الجمعية وتحسين صورتها الذهنية في اذهان الجمهور الداخلي والخارجي					
				<ul style="list-style-type: none"> إعلام وتوعية الجمهور داخل وخارج الجمعية عن اهداف وأنشطة الجمعية تشر الفكر التنموي بين جمهور الجمعية داخليا وخارجيا اقتراح ومتابعة إقرار وتنفيذ سياسة الجمعية الإعلامية الرد على الانتقادات والملاحظات التي توجه للجمعية 	واجبات ومسئوليات الوظيفة Duties & Responsibilities



جمعية التنمية الأهلية
بحي الفايزية

<ul style="list-style-type: none">• الإشراف على التغطية الإعلامية عن نشاطات الجمعية بالتنسيق مع الإدارات المعنية• التحضير للمؤتمرات الصحفية• تخطيط الحملات الصحفية , والاعلامية , والإعلانية .• الإشراف على نشاط الإعلان الإعلامي .	
--	--



الوصف الوظيفي

Job Description

المسمى الوظيفي Job Title	مسؤول فعاليات و أنشطة	المجموعة الوظيفية Job Group	الإدارة العامة	رقم التصنيف	605054203
التبعية الإدارية Reporting Relationship	مدير العلاقات العامة والإعلام				
يشرف على Jobs Supervised					
متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements					
التحصيل العلمي Education	ثانوية كحد ادنى				
التدريب Training	دورات تدريبية في الخدمة الاجتماعية				
الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience	سنة				
مجال الخبرة Areas of Experience	البحث الاجتماعي والعلاقات العامة				
المهارات والخصائص Skills & Attributes	<ul style="list-style-type: none"> - القدرة على التحليل واتخاذ القرار - مهارات في التعاون والاتصال بالآخرين - الإلمام باللغة الإنجليزية - التعامل مع الحاسوب وبرامج المرسلات . 				
الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts	داخلية : مع رئيس القسم وطاقم العمل خارجية : مع الجهات الحكومية والأهلية داخلية ام خارجية				
ظروف العمل Working Conditions	مكتبية وميدانية				
ملخص اهداف الوظيفة Job Summary	توثيق الصلة مع المجتمع المحلي من أجل تحقيق المشاركة الفعلية لأعضاء المجتمع في مشاريع الجمعية وتحقيق أهدافها عن طريق احياء الفعاليات والنشطة لتعزيز تنمية الوعي المجتمعي بقضايا الإعاقة في المنطقة .				
واجبات ومسئوليات الوظيفة Duties & Responsibilities	<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 للارتقاء بمستوى الفعالية والنشاط لتفادي الازدواجية . 				



<ul style="list-style-type: none">• 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 عمدة الفعاليات .• رفع التقارير الإدارية إلى مدير العلاقات العامة والاعلام .	
--	--

الوصف الوظيفي

Job Description

المسمى الوظيفي Job Title	مسؤول قسم إدارة تنمية الموارد	المجموعة الوظيفية Job Group	الإدارة العامة	رقم التصنيف	605054303
التبعية الإدارية Reporting Relationship	مدير العلاقات العامة والإعلام				
يشرف على Jobs Supervised					
متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements					
التحصيل العلمي Education	بكالوريوس				
التدريب Training	دورات تدريبية في تنمية الموارد البشرية				
الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience	سنة				
مجال الخبرة Areas of Experience	استقطاب المتطوعين للجمعيات				
المهارات والخصائص Skills & Attributes	<ul style="list-style-type: none"> - القدرة على التحليل و اتخاذ 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 				
الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts	داخلية : مع رئيس القسم وطاقم العمل خارجية : مع كافة القطاعات المستهدفة داخلا المؤسسات العامة والخاصة .				
ظروف العمل Working Conditions	مكتبية وميدانية				
ملخص اهداف الوظيفة Job Summary	الإشراف على استقطاب المتطوعين بشكل مباشر بالتنسيق مع مدير دائرة الموارد .				
واجبات ومسئوليات الوظيفة Duties & Responsibilities	<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 اجل تحديد وقت بدء العمل . • تعريف المتطوعين على افراد وطاقم المؤسسة . • وضع برنامج عمل للمتطوعين . 				



جمعية التنمية الأهلية
بحي الفايضة

- التوصية بتقدير ومكافأة المتطوعين
- تقديم الدعم والإرشاد المتواصل للمتطوع.
- تقويم أداء المتطوعين.



الوصف الوظيفي

Job Description

605088101	رقم التصنيف	الإدارة العامة	المجموعة الوظيفية Job Group	مدير الشؤون المالية	المسمى الوظيفي Job Title	
المدير التنفيذي					التبعية 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
إدارة 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 . خارجية : مع الجهات الحكومية والأهلية داخليا ام خارجية.						الاتصالات المطلوبة في العمل 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 اهداف الوظيفة Job Summary
<ul style="list-style-type: none"> • الاشتراك في وضع استراتيجيات عمل الجمعية وخطط العمل السنوية ومتابعة التنفيذ 						واجبات ومسئوليات الوظيفة Duties & Responsibilities



- التحقق من الاستقلال الأمثل للموارد والعمل على تلافي الهدر في الكلفة والوقت ووضع البرامج الكفيلة للقضاء عليها .
- مراقبة التدفقات النقدية للجمعية .
- مراقبة الصرف والإنفاق والتقيد بالبنود وعناصر الموازنة وبيان أوجه وأسباب الانحرافات .
- إبقاء وضع السيولة النقدية سليمة لتمكين الجمعية من الوفاء بالتزاماتها تجاه العاملين والفئات المستهدفة والمتعاملين والخارجين معها .
- التعاون مع المرجع الخارجي وتزويده بجميع البيانات والمعلومات اللازمة 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 .
- 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 استدراج العروض وفقاً للتعليمات المعمول بها وفقاً لسياسة الجمعية وبإشراف اللجنة المختصة .
- تطوير النظم الإدارية والرقابية اللازمة لتحقيق من أداء العاملين .
- اقتراح برامج لتطوير القوى البشرية شاملة المشاركة في الدورات والندوات ورش العمل والمؤتمرات بشكل يتلاءم مع احتياجات الجمعية وينفس الوقت يحقق ذات العاملين ويلي طموحاتهم الوظيفية والشخصية .
- وضع الضوابط والأساليب الفعالة لتوفير بيئة عمل ملائمة واقتراح سياسة حوافر العاملين الجادين والمتميزين .
- إبداء المشورة للرئيس التنفيذي حول سياسات وتعليمات وقرارات بما يضمن رفع مستوى أداء الموارد البشرية والخدمات الإدارية للجمعية وذلك لتحقيق أهداف الجمعية .
- وضع خطة شاملة لاحتياجات إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية والمشاركة في اجتذاب واختيار الكفاءات الملائمة للعمل فيها ووضع الخطط والبرامج لهيئة العاملين للعمل وتدريبهم وتنميتهم وتقديم أدائهم بصورة مستمرة .
- الإشراف على الإدارة وتوفير المناخ المناسب للعمل فيها وتوجيه مسؤولي الأقسام والمسؤولين والعاملين لضمان قيامهم بواجباتهم بكفاءة عالية وفاعلية وذلك طبقاً للقوانين والتشريعات 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 و اقسام الجمعية وحصر احتياجاتها وتنظيم برامج التدريب اللازمة والتحقق من تقييم نتائج التدريب .
- الإشراف على حفظ المستندات وتوثيقها وتطبيق سياسات الجمعية الخاصة بتداولها مدة الاحتفاظ لها .
- الإشراف على صيانة المباني والمرافق العامة وإدامتها على مشاريع التوسع 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 بمجالس 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

المسمى الوظيفي Job Title	محاسب	المجموعة الوظيفية Job Group	الإدارة العامة	رقم التصنيف	605095201
التبعية الإدارية Reporting Relationship	مدير الشؤون الإدارية والمالية				
يشرف على Jobs Supervised					
متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements					
التحصيل العلمي Education	دبلوم محاسبة				
التدريب Training	دورات تدريبية في المحاسبة				
الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience	سنة				
مجال الخبرة Areas of Experience	اعمال المحاسبة				
المهارات والخصائص Skills & Attributes	<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 				
الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts	داخلياً : مع مدير الشؤون الإدارية والمالية.				
ظروف العمل Working Conditions	مكتبية				
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 . 				
واجبات ومسئوليات الوظيفة Duties & Responsibilities	<ul style="list-style-type: none"> • تنظيم عمليات وحسابات الجمعية لدى المصارف . • تجهيز البيانات المالية اللازمة للتقارير المالية واعداد ميزان المراجعة . • الإشراف على استلام الفواتير المحلية والخارجية وتدقيقها . • اعداد سندات الدفع والقبض والقيود . • ادخال العمليات المالية المكتملة الى الدفاتر المحاسبية / او الأنظمة المحاسبية . • تدقيق مخالفات الموظفين المستقلين والتأكد من خلوطرفهم 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 اللازمة .
- متابعة المصاريف المدفوعة مقدماً والتأمينات المستردة والمصاريف 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 ايضاحاتها .

الوصف الوظيفي

Job Description

المسمى الوظيفي Job Title	مدير خدمات المستفيدين	المجموعة الوظيفية Job Group	الإدارة العامة	رقم التصنيف	605068101
التبعية الإدارية Reporting Relationship	المدير التنفيذي				
يشرف على Jobs Supervised	مسؤول البحث الاجتماعي , باحث اجتماعي				
متطلبات شغل الوظيفة Job Requirements					
التحصيل العلمي Education	البكالوريوس خدمة اجتماعية				
التدريب Training	دورات تدريبية في الخدمة الاجتماعية				
الخبرة / الحد الأدنى Minimum Years of experience	3 سنوات				
مجال الخبرة Areas of Experience	إدارة الخدمة الاجتماعية في جمعيات او مراكز حكومية				
المهارات والخصائص Skills & Attributes	<ul style="list-style-type: none"> - القدرة على التحليل و اتخاذ 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 				
الاتصالات المطلوبة في العمل Work Contacts	داخلية : مع المدير التنفيذي وكافة إدارات ولجان الجمعية خارجية : مع الجهات الحكومية والأهلية داخلياً وخارجياً .				
ظروف العمل Working Conditions	مكتبية وميدانية				
ملخص اهداف الوظيفة Job Summary	دراسة الحالات				
واجبات ومسئوليات الوظيفة Duties & Responsibilities	<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 . 				



- الاشراف على إجراءات البحوث الميدانية بالمشاركة مع المعنيين واللجان المختصة والمجتمع المحلي لتحديد احتياجات المجتمعات المحلية .
- تهيئة وتدريب القطاعات المشاركة في تحقيق الأهداف لتحسين أوضاعها .
- الإشراف على تنفيذ مشروعات الجمعية .
- التحقق من تنسيق الجهود مع غدارة العلاقات العامة والإعلام لتغطية كافة الأنشطة والبرامج .
- التعاون والتنسيق مع المؤسسات الرسمية والخاصة والتطوعية في تنفيذ المشروعات لتفادي الازدواجية
- الإشراف على البحث الميداني , والأشراف 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 الى المدير التنفيذي .
- رفع التقارير الدورية الى المدير التنفيذي للجمعية .

ملحق رقم (3) جدول الصلاحيات

يتم تعيين الموظفين بالجمعية بحسب الصلاحيات الموضحة أدناه :

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

ملحق رقم (5) جدول المخالفات والجزاءات

(1) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	%5	%10	%20
2/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	%15	%25	%50
3/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%10	%15	%25	%50
4/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%25	%50	%75	يوم
5/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%25	%50	%75	يوم
6/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%30	%50	يوم	يومان
7/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر					

تابع : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة		
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز 15 دقيقة	8/1
10%	25%	يوم	بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل		
10%	25%	50%	يوم	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز 15 دقيقة	9/1
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	10/1
10%	25%	25%	يوم		
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	11/1
يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام		
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب				الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	12/1
يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	فصل مع المكافأة		
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب				الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام	13/1
أربعة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	فصل مع المكافأة		
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب				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 خمسة أيام في نطاق حكم المادة (80) من نظام العمل					
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب				الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة	15/1
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (80) من نظام العمل					

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1/2	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	%10	%25	%50	يوم
2/2	استقبال زائرين من غير عمال الجمعية في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	إنذار كتابي	%10	%15	%25
3/2	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	إنذار كتابي	%10	%15	%25
4/2	النوم أثناء العمل	إنذار كتابي	%10	%25	%50
5/2	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	%50	يوم	يومان	ثلاثة أيام
6/2	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	%10	%25	%50	يوم
7/2	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	%25	%50	يوم	يومان
8/2	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	%25	%50	يوم	يومان
9/2	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
10/2	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
11/2	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
12/2	استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن	إنذار كتابي	%10	%25	%50
13/2	تدخل الموظف دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	%50	يوم	يومان	ثلاثة أيام
14/2	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إنذار كتابي	%10	%15	%25
15/2	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	%50	يوم	يومان	ثلاثة أيام
16/2	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إنذار كتابي	%25	%50	يوم
17/2	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات والانترنت في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	%20	%50	يوم	يومان
18/2	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة الجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

(3) مخالفات تتعلق بسلوك الموظف

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1/3	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
2/3	التمارض أو إدعاء الموظف كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
3/3	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب الجمعية أو رفض إتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
4/3	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بإمكانة العمل	50%	يوم	يومان	خمسة أيام
5/3	كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات	إنذار كتابي	10%	25%	50%
6/3	رفض التفتيش عند الانصراف	25%	50%	يوم	يومان
7/3	جمع إعانات أو نقود بدون إذن أو خارج مقر الجمعية	إنذار كتابي	10%	25%	50%
8/3	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
9/3	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للعمل	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام

ملحق رقم (6) عقد عمل مؤقت

عقد عمل مؤقت

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

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

1. جمعية التنمية الأهلية بحبي الفايزية (طرف أول).

2. الطرف الثاني ومعلوماته كالتالي:

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

واتفق 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 / /
 4. على أن يتم إلغاء العقد مع الطرف الثاني إذا ثبت عدم صلاحيته للعمل.
 5. للطرف الأول حق الاستفادة من خدمات الطرف الثاني في أي جهة تتبعه.
 6. لا يترتب على توقيع هذا العقد أي التزامات للطرف الثاني على الطرف الأول خلاف ما ذكر بعالية.
- والله الموفق،،،

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ (أصل لملف العقود- صورة لملف الموظف- صورة للموظف) ويتكون من ستة بنود.

الطرف الأول	الطرف الثاني
جمعية التنمية الأهلية بحبي الفايزية الاسم: الوظيفة: التوقيع:	الموظف الاسم: التوقيع: التاريخ: / / 14هـ

ملحق رقم (7) نموذج عقد عمل رسمي

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

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

(1) جمعية التنمية الأهلية بحى الفايزية ويمثلها في التوقيع على هذا العقد..... ويشار إليها فيما بعد (بالطرف الأول)

(2) السيد :

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

ويشار إليه فيما بعد (بالطرف الثاني)

لذا فقد تم الاتفاق بين الطرفين وهما بكامل أهليتهما المتعتبرة شرعاً على ما يلي :

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

البند (2) الوظيفة ومقر العمل :

1-2 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.

2-2 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 :

1-3 مدة هذا العقد سنة واحدة ويبدأ سريانه اعتباراً من / / وينتهي في تاريخ / / .

2-3 يعتبر العقد مجدداً تلقائياً لعام آخر ما لم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر برغبته في عدم تجديد العقد قبل (30) ثلاثين 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 بالمملكة العربية السعودية ؛ وفي حالة عدم تمكين (الطرف الأول) من الحصول على إذن العمل للطرف الثاني أو نقل الكفالة يعتبر هذا العقد لاغياً 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 إنهاء العقد دون الحاجة لإبداء الأسباب أو لإصدار (للطرف الثاني) ودون أي تعويض (للطرف الثاني) .

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

البند (6) الأجر:

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

..... ريال السعودي.

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

البند (7) الإجازة السنوية والمرضية :

1-7 يستحق (الطرف الثاني) إجازة سنوية لمدة (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 وخمسة مائة ريال فقط .

البند (8) التزامات (الطرف الثاني) :

1-8 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).

2-8 يقر (الطرف الثاني) باطلاع على اللوائح الداخلية (للطرف الأول) ويتعهد بالالتزام التام بها وبأي تعديلات تطرأ عليها في أي وقت .

3-8 الالتزام بالزي الرسمي أو الزي والهندام اللائقين في حال عدم وجود زي رسمي.

4-8 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) إنهاء العقد:

يحق (للطرف الأول) إنهاء العقد في الحالات التالية دون الحاجة لإنذار (الطرف الثاني) أو تحمل أي مسؤولية :

1-9 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

2-9 غياب (الطرف الثاني) عن عملة دون عذر مقبول لخمسة عشر يوماً متتالية أو ثلاثين يوماً متفرقة خلال السنة المالية الواحدة.

3-9 قيام (الطرف الثاني) بأي عمل يؤثر على سمعة (الطرف الأول) .

4-9 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 لبنود هذا العقد أو أي تنازل عن أي من شروطه لا يعتد به إلا إذا كان مكتوباً وبتوافق الطرفين

البند (11) أحكام عامة :

11-1 كل نزاع ينشأ بين الطرفين بسبب هذا العقد أو تطبيق شروطه يحل بالنزاع كتاباً 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 بمقتضاها ويتكون من اثني عشر بنداً.

الطرف الأول	الطرف الثاني
(جمعية التنمية الأهلية بحي الفايزية)	الموظف
الاسم:	الاسم:
الوظيفة:	التوقيع:
التوقيع:	التاريخ: 14 / / هـ