

لائحة الموارد البشرية

- المقدمة -

الحمد لله رب العالمين والصلوة والسلام على اشرف الانبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى الله وصحبه أجمعين / فإيمانا من إدارة الجمعية بأهمية تنظيم العلاقات بينها وبين موظفيها ووضوح ما للموظف من حقوق وما عليه من واجبات بما يضمن سير العمل على أكمل وجه تم وضع هذا النظام (نظام الموارد البشرية) والله ولي التوفيق.

الأحكام العامة والتعريفات

المادة (1) يسمى هذا النظام (نظام الموارد البشرية)

المادة (2) وضعت أحكام هذا النظام واعتمدت بناءً على نظام العمل في المملكة العربية السعودية .

المادة (3) يهدف هذا النظام إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية وموظفيها بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة الطرفين ول يكون الموظف على اطلاع بما له وما عليه من حقوق وواجبات .

المادة (4) تسرى أحكام هذا النظام على جميع العاملين بالجمعية سواء كانوا موظفين على دوام كامل أم دوام جزئي .

المادة (5) يعتبر هذا النظام متمما لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للموظف الوارد في العقد .

المادة (6) لإدارة الجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذا النظام كلما دعت الحاجة إلى ذلك ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس الإدارة .

المادة (7) اطلع الموظف عند توقيع العقد على أحكام هذا النظام ولا تتحمل الجمعية أية مسؤولية نتيجة لإهمال الموظف أو تقصيره في فهم ومعرفة هذا النظام .

المادة (8) تحسب المدة والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام وعقود العمل بالتقسيط الميلادي .

المادة (9) يصدر المدير التنفيذي القرارات والتعاميم لهذا النظام بما لا يتعارض مع أحكامه .

المادة (10) اللغة العربية هي اللغة المعتمدة والرسمية والواجب استعمالها بالنسبة لجميع العقود والسجلات والملفات والبيانات المتداولة وغيرها مما هو منصوص عليه في أحكام هذا النظام أو في أي قرار إداري يصدر تنظيمياً لأحكام هذا النظام وفي حال استعمال الجمعية للغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد دوماً .

المادة (11) يتم الرجوع إلى نظام العمل في المملكة العربية السعودية فيما لم يرد فيه نص في هذا النظام .

الاستقطاب والتوظيف/

المادة(12) تعلن إدارة الجمعية عن الوظائف الشاغرة التي تحتاجها بشكل دوري عند الحاجة في الموقع الإلكتروني ووسائل الإعلان المختلفة

المادة (13) يمنح الموظف المعين بالجمعية الأولوية للترشح الداخلي لأية وظيفة شاغرة على أن يخضع في هذه الحالة لنفس الإجراءات المطبقة في عملية اختيار الموظف الجديد.

المادة (14) يعي طالب الوظيفة نموذج التوظيف الخاص بالجمعية عبر البريد الإلكتروني أو النموذج المخصص لذلك على موقع الجمعية أو بالحضور لمقر الجمعية إذا طلب ذلك ويرفق معه مسوغات التعيين وهي كالتالي :

أ - شهادة المؤهل الدراسي

ب- شهادة الدورات التدريبية

ت- شهادة بالخبرات السابقة

ث- صورة شمسية حديثة

ج- السيرة الذاتية

ح - صورة بطاقة الهوية الوطنية

المادة (15) يتم تقديم طلبات التوظيف مباشرة أو عن طريق الموقع الإلكتروني إلى (لجنة الموارد البشرية) لدراستها وإشغال الوظائف المطلوبة حسب الاحتياج

المادة (16) تقوم لجنة التوظيف بإجراء مقابلة شخصية مع طالب الوظيفة لمعرفة إمكانياته ومهاراته ومدى مناسبته للعمل ثم ترفع التوصيات للمدير التنفيذي لاعتمادها. وإرسال رسالة اعتذار من لم يتم قبول طلبه أو اختياره للوظيفة على عنوانه الموجود بالطلب .

المادة (17) يحال طالب وظيفة الدوام الرسمي بعد قبوله المبدئي إلى الكشف الطبي لمعرفة مدى أهلية الصحية للعمل

المادة (18) يوقع عقد بين الجمعية وطالب الوظيفة ويتم فيه تحديد مسمى الوظيفة ومقدار راتبها والدوام الرسمي والجزئي.

المادة (19) يعين طالب الوظيفة على الوظيفة الشاغرة التي تم الإعلان عنها حسب حاجة الجمعية والوصف الوظيفي وتوصية لجنة التوظيف استنادا إلى مؤهلاته وقدراته وخبراته الوظيفية ويتم إصدار تعين معتمد من إدارة الجمعية .

المادة (20) يشترط فيمن يعين في الجمعية ما يلي :

1-أن يكون حسن السيرة والسلوك

2-أن لا يقل عمره عن 18 سنة

3-أن يكون حاصل على المؤهلات العلمية الالزمة لشغل الوظيفة

4- اجتياز الاختبار والمقابلة المتعلقين بالوظيفة

5- أن يكون لائق طبيا

6- أن لا يكون تم فصله في السنة الأخيرة من الخدمة بسبب اجراءات تأديبية تتعلق بالعمل أو بحكم قضائي في جنائية مخلة بالشرف أو الأمانة

المادة (21) يقوم قسم الموارد البشرية بتوضيح نظام الموارد البشرية بالجمعية للموظف الجديد وعرض نموذج التعليمات والتنبيهات العامة معه وإعطائه لمحة مختصرة عن الهيكل التنظيمي وأهداف الجمعية ونشاطاتها كما يسلم الوصف الوظيفي للتوقيع عليه.

المادة (22) يقوم قسم الموارد البشرية بفتح ملف للموظف الجديد يشمل جميع ما يتعلق به من أوراق رسمية .

المادة (23) تقوم الإدارة المعين بها الموظف برفع مبادرته إلى إدارة الشؤون الإدارية والمالية .

المادة (24) إذا ثبتت للجمعية في أي وقت إن التوظيف تم نتيجة لانتدال الموظف شخصية غير صحيحة أو تقديمها بيانات ومستندات غير صحيحة أو مزورة فيحق للجمعية فسخ العقد دون الحاجة لأي إشعار سابق ودون مكافأة أو تعويض وللجمعية الحق في اتخاذ الإجراء القانوني المناسب حياله .

أنواع العقود :

المادة (25) يتم شغل الوظائف في الجمعية وفقاً لأنواع التوظيف التالية :

1- توظيف بدوام رسمي .

2- توظيف بدوام جزئي .

موضوع عقد العمل :

1- مدة هذا العقد سنة ميلادية تبدأ من بداية عقد الموظف وتنتهي بعد سنة عمل من بداية العقد ويجدد تلقائياً ما لم يتقدم أحد الطرفين بخلاف ذلك .

2- يخضع الموظف لفترة تجربة لمدة (90) يوماً تبدأ من تاريخ مبادرته العمل .

3- يجوز للجمعية والموظفي تجديد فترة التجربة لثلاثة "أشهر أخرى" بعد موافقة الطرفين وقبل انتهاء الفترة الأولى ب (15) يوماً ويجوز للطرف الأول بانتهاء العقد خلال هذه الفترة بدون إنذار .

Abu Suwaysiyat Humanitarian and Social Services Association

استحقاق الراتب :

تدفع الجمعية للموظف الرسمي شهرياً راتب أساسى قبل نهاية كل شهر ميلادي .

تقويم الأداء :

تقوم الجمعية بنهاية العام الميلادي بتبثة نموذج تقويم الأداء لجميع الموظفين العاملين بها دون استثناء على إن يطلع مدير الإدارة الموظف على تقويم أدائه الوظيفي ويناقشه في نقاط القوة والضعف ويؤخذ توقيع الموظف عليه بالعلم .

أحكام خاصة بالموظفي غير السعودي :

المادة (26) يستحق الموظف الرسمي المسجل على كفالة الجمعية تذكرة سفر الدرجة السياحية لاستقدامه من بلدته .

المادة (27) إذا اقتضت حاجة العمل بالجمعية نقل كفالة أحد المقيمين للجمعية فتحمل الجمعية كامل تكاليف نقل الكفالة أما في حالة رغبة الموظف في الانتقال من الجمعية إلى كفيل آخر فيتم نقله عند عدم الحاجة إليه بعد موافقة الإدارة على ألا تتحمل الجمعية أي التزامات مالية أو نظامية مع استمراره بالعمل في الجمعية إلى حين نقل كفالتة .

المادة (28) تتحمل الجمعية تكاليف إصدار وتجديد رخص الإقامة والعمل وتأشيرات الخروج والعودة لمكفوليها .

المادة (29) يحق للموظف طلب شهادة تعریف بالراتب او شهادة خبرة تفيد انه ما زال على رأس العمل لتقديمها للجهات الرسمية وغيرها .

مبادئ السلوك الوظيفي :

علاقات العمل:

المادة (30) على الإدارات تعزيز بيئة عمل صحية وآمنة يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المؤسسية والفردية على حد سواء بحيث تتميز بالمواصفات التالية :

1 - أن تقدر الاختلافات الفردية والتنوع الثقافي لموظفيها

2 - أن يتوفّر فرصاً متكافئة لتطوير الأداء

3 - أن تشرك الموظفين بالإسهام في تقديم الاقتراحات المتعلقة بتطوير الأهداف وتحسين الأداء

4 - أن تكون آمنة وعادلة ومنصفة وتلبي الاحتياجات الأساسية للموظف

5 - أن تكون خالية من المضايقات والتمييز الغير مبرر

6 - أن تكون محفزة للموظف لتقديم وتطبيق الأفكار الإبداعية والمبتكرة

جمعية الخدمات الإنسانية والاجتماعية بأبو سويسية

سياسة المظهر العام :

المادة (31) يتبعن على الموظفين كافة خلال ساعات العمل الرسمي الظهور بمظهر رسمي لائق ومحترم وارتداء ملابس تلائم متطلبات عملهم .

المسؤولية الشخصية :

المادة (32) يجب على الموظف الالتزام بمعايير السلوك الوظيفي القويم وعليه بشكل خاص الالتزام بما يلي :

1- مراعاة أحكام الأنظمة واللوائح والقرارات والتعليمات المتعلقة بأداء المهام الرسمية

2- التصرف بأسلوب يعزز ويحافظ على سمعة الجمعية .

3- أداء واجباته الوظيفية بكل عناية ومهنية ونراة .

- 4- السعي نحو تحقيق أعلى المعايير الأخلاقية وليس فقط الحد الأدنى لتلبية المتطلبات النظمية والإجرائية
- 5- معاملة الزملاء بكل لباقه واحترام حقوقهم وواجباتهم
- 6- تقديم خدمات ذات جودة متميزة للمستفيدين واعتماد أسلوب مهني يتسم بالود وروح المساعدة عند التعامل مع الجمهور والتعاون مع الزملاء عند الحاجة
- 7- تجنب الإهانة أو الاستخدام المفرط لموارد الجمعية
- 8- أن يخضع للفحوص الطبية التي يرغب في اجرائها عليها قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه للتحقق من كونه لائقاً طبياً .
- 9- أن يحفظ الأسرار والمعلومات المهنية المتعلقة بالعمل والتي من شأن إفشائها الأضرار بمصلحة الجمعية ويعتبر توقيعه على هذا العقد إقرار منه بالا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء الأسرار نهائياً .
- 10- يتلزم الموظف في جميع الأوقات بالأنظمة والأعراف والعادات والأداب المرعية في المملكة العربية السعودية وكذلك بالقواعد واللوائح والتعليمات المنصوص عليها في أنظمة الطرف الأول ويتحمل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة .

العمل الإضافي :

المادة (33) يشترط للعمل الإضافي موافقة إدارة الجمعية وصدر قرار إداري بذلك ويتم احتساب ساعات عمل بعد اعتمادها من مدير إدارته وتصرف له مع الراتب أما موظف الدوام الجزئي فتحسب الساعة الإضافية ساعة ما عدا ساعات شهر رمضان المبارك فتحسب الساعة بساعة ونصف .

أحكام عامة في العمل الإضافي

المادة (34)

- 1- أن لا تكون المهام المستهدفة إنجازها كعمل إضافي من الممكن إنجازها وقت الدوام الرسمي أو ناتجة عن إهمال الموظف أو تقصيره .
- 2- أن تكون حاجة العمل أو طبيعته تقتضي تكليف الموظف بالعمل الإضافي
- 3- لا تزيد قيمة بدل العمل الإضافي في الشهر للموظف عن (50%) من المرتب
- 4- لا يتم الجمع بين العمل الإضافي وأي بدلات أخرى أو مكافآت تمنح لذات السبب.
- 5- رفع كشف بأسماء الموظفين المطلوب تكليفهم بالعمل الإضافي لاعتماده قبل بدء العمل الإضافي .

الالتزام بالحضور والانصراف.

المادة (35)

- 1- يجب على الموظف الالتزام بالحضور لمقر عمله في الوقت المحدد والانصراف منه في الوقت المحدد كما يجب عليه القيام بالمهام الموكلة إليه خلال أوقات العمل الرسمي المنصوص عليها في هذا النظام .

2- يحق للموظف الاستئذان لجزء من اليوم قبل بداية الدوام الرسمي أو أثنائه أن كان قد حضر وبasher عمله وذلك من رئيسه المباشر أو للخروج لأداء عمل خاص به بعد تعبئة نموذج الاستئذان ، وفي حال تجاوز حالات الاستئذان (10) ساعات شهرية يتم خصم ساعات الزيادة من الراتب الإجمالي لموظفي الدوام الكامل أما موظفو الدوام الجزئي فتخصم ساعات التأخير بصفة شهرية

3- في حال لم يتمكن الموظف من الحضور إلى عمله فعليه أن يقوم بإبلاغ رئيسه المباشر بذلك كما يقوم بتبعة نموذج إشعار الغياب . ويتم اعتماده من مدير إدارته لاحقا وإحالته لقسم الموارد البشرية . ويتم خصم ذلك اليوم من رصيد إجازاته الاضطرارية أو الاعتيادية . وفي حال استفادتها يخصم مرتب يوم واحد عن كل غياب مع عدم احتساب أيام الغياب من أيام الغياب التي تستوي حب العقوبة

4- يعتبر انقطاع الموظف عن عمله سبباً موجباً لاتخاذ الاجرائات التأديبية بحقه ، فإذا تخلف في الحضور لعمله دون إذن مسبق أو عذر مقبول يقوم رئيسه المباشر بتبليغه نموذج إشعار غياب واعتماده من مدير إدارته وإحالته لقسم الموارد البشرية كما أن له بالإضافة إلى اتخاذ الاجرائات التأديبية بحقه وفقاً لاحكام هذا النظام يخصم من مرتبه الإجمالي، الشهري ، ما يعادل عدد الأيام التي تغيب فيها عن العمل

5- يتم إنهاء خدمة الموظف في حال انقطاعه عن العمل دون إذن مسبق أو عذر مقبول خلال السنة الواحدة لمدة تزيد عن (15) يوم متصلة أو (30) يوم متقطعة على أن يسبق الفصل إذن ركتابي بعد انتهاء نصف المدة وفي حال إبداء الموظف لأي عذر خلال مهلة لا تزيد عن (30) يوما من انتهاء خدمته يتم إحالته إلى لجنة التحقيق للتحقق من صحة هذا العذر وحدته واتخاذ القرار المناسب بحقه حسب المادة (80) الفقرة (7) من نظام العمل .

استخدام المركبات الرسمية /

المادة (36)

١- عدم السماح لأي موظف بقيادة أية مركبة مالم يحمل رخصة سير ملائمة لقيادةه وفق متطلبات الجهات المعنية في المملكة وتحمل الجمعية تكاليف إصدار وتجديد رخص القيادة لمن يتطلب عمله قيادة المركبات

2- يجب على الموظف عند استخدام المركبة توخي الحذر واخذ الحيطه واتباع إرشادات ومعايير التشغيل والسلامة المعتمدة ، كما يجب عليه إعلام رئيسه المباشر أو الجهة المعنية عن أي حادث أو علل أو خلل في أي هذه المركبات

3- على الموظف عند استلامه لأية مركبة التوقيع على نموذج استلام عهده مركبة ويقر مسؤوليته عنها خلال فترة الاستخدام .

4- يتم اتخاذ إجراءات تأديبية تجاه كل موظف فيما إذا استخدم لأية مرتبة استخداما غير ملائم أو غير آمن أو يشوهه الإهمال أو التخريب .

5- يتحمل الموظف تسديد مبالغ المخالفات المرورية عند حدوثها بسبب إهماله أو تقصيره في اتباع التعليمات المرورية وفي حال قامت الجمعية بسدادها فإنها تخصم من راتبه الشهري .

٦- يتم تسجيل المركبة باسم المستخدم الفعلي لها على النظام الإلكتروني في موقع وزارة الداخلية متى دعت الحاجة لذلك .

المادة (37) : ملكية الجمعية

1- يتحمل الموظف مسؤولية المحافظة على جميع ممتلكات الجمعية والمواد والمعلومات الخاصة بالجمعية التي تصرف له أو التي تكون بحوزته أو تحت عهده وعليه الامتناع عن استخدامها بشكل شخصي دون موافقة مسبقة من الجهة المعنية .

2- في حال تسبب الموظف بأي ضرر مقصود أو عن إهمال وتقدير لأية ممتلكات خاصة بالجمعية فإنه يحق للجمعية خصم المبلغ اللازم من راتب الموظف لصلاح ذلك الضرر على الأزيد الخصم عن أجر (5) أيام في كل شهر .

3- يحق للجمعية إذا اقتضت الحاجة أن تخصم من راتب الموظف ومستحقاته تكاليف أية مواد لم تتم إعادةها أو إتلافها للجمعية عند طلبها كما يكون لها الحق باتخاذ ما تراه مناسباً لاستعادة ممتلكاتها أو حمايتها .

4- يجب على الموظف عند انتهاء خدماته من الجمعية إعادة كافة الممتلكات الخاصة بها المسجلة عهده عليه والحصول على شهادة إخلاء طرف قبل التسلیم النهائي لمستحقات نهاية الخدمة .

بدل انتداب :

المادة (38) عند تكليف الموظف بمهمة عمل أو حضور برنامج تدريبي ولم تتكلف الجهة المستضيفة بمصاريف سكنه وإعاسته وكان مقر المهمة يبعد مسافة تزيد عن (100) كم عن مدينة فإنه يصدر له قرار انتداب من مدير إدارته ويعتمد من رئيس المجلس .

المادة (39) يصرف مبلغ (200) ريال لليوم الواحد أو مالم يتم التعاقد مع الموظف على غير ذلك أو يكون له لائحة مستقرة .

2- يصرف للموظف تذاكر طيران على الدرجة السياحية (ذهب وعودة) أو ما يعادلها في حال تامين وسيلة نقل أخرى .

3- لا يتم انتداب الموظف لأكثر من (60) يوماً في السنة سواءً متصلة أو منفصلة إلا بموجب قرار استثناء من المجلس .

المادة (40) يحق لإدارة الجمعية أن تمنح الموظف المميز زيادة استثنائية بما لا يزيد عن آخر زيادة سنوية أو مكافأة مقطوعة لا تزيد عن نصف راتب شهر كتشجيع له .

Abu Suwaysiyat Humanitarian and Social Services Association

توكيل استلام المستحقات المالية :

المادة (41) يحق للموظف توكيل من يشاء لاستلام مكافأته أو مستحقاته المالية في حال عدم تمكنه بالحضور .

ساعات العمل والإجازات :

المادة (42)

1- تكون ساعات العمل اليومية (8) ساعات على فترة واحدة أو فترتين ولمدة خمسة أيام في الأسبوع أو بحسب متطلبات وظروف العمل في الجمعية .

2- الجمعة والسبت هما يوماً الراحة الأسبوعية للموظف بأجر كامل .

3- يستحق الموظف عن كل عام إجازة سنوية لمدة (30) يوماً بأجر كامل يتمتع الموظف بإجازته في سنة استحقاقها وللجمعية أن تحدد ذلك وفقاً لمقتضيات العمل .

4- يحق للموظف بعد موافقة إدارة الجمعية أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية ، وإدارة الجمعية حق تأجيل إجازة الموظف بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل لمدة لا تزيد عن (90) يوم فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة الموظف كتابة ، على أن لا يتعدى نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

5- للموظف الحق في إجازة باجر كامل لعيد الفطر المبارك لمدة (4) أيام وعيد الأضحى المبارك لمدة(4) أيام ويوم واحد لليوم الوطني

6- للموظف الحق في حال ثبوت مرضه إجازة مرضية باجر كامل عن الثلاثين يوما الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوما التالية ودون اجر للثلاثين يوما التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء كانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة ويقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة.

7- للموظف الحق في إجازة باجر كامل لمدة (3) أيام في حالة ولادة مولود وخمسة أيام في حالة زواجه او في حالة وفاة زوجه او احد اصوله او فروعه

(لا قدر الله) كما يحق للجمعية طلب الوثائق المشار إليها.

8- للموظفة الحق في إجازة وضع باجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف ماشاء تبدأ بعد أقصى أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ويحدد التاريخ المرجح للوضع بناء على شهادة طبية من جهة صحية

9- يحق للموظفة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ فترة أو فترات استراحة بقصد إرضاخ مولودها لا يزيد مجموعها عن الساعه في اليوم الواحد وتحسب هذه الفترة من ساعات العمل الفعلية

10- يحق للموظفة في حالة وفاة زوجها (لا قدر الله) إجازة عده باجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة

11- يحق لإدارة الجمعية استدعاء الموظف من إجازته المرخص له بها والعودة إلى العمل قبل انتهاء مدتتها إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك ، وفي هذه الحالة تعاد المدة المتبقية إلى رصيد إجازاته .

Abu Suwaysiyat Humanitarian and Social Services Association

12- يحق للموظف بعد بدء إجازته وفي حالة خاصة بعد موافقة إدارة الجمعية طلب قطع الإجازة والعودة إلى العمل على ان تعود الأيام المتبقية من إجازاته إلى رصيد إجازاته.

إجازة الحج:

المادة (43) يمنح موظف الدوام الكامل إجازة لأداء فريضة الحج براتب لمدة (10) أيام تبدأ من اليوم السادس لشهر ذي الحجة لأداء مناسك الحج كل خمس سنوات .

إجازة الامتحانات:

المادة(44) يمنح موظف الدوام الكامل إجازة للأيام الفعلية لامتحانات براتب الجمعية على أن يحضر ما يثبت أدائه الامتحانات كاملة وذلك بعد موافقة الإدارة .

الإجازة الاستثنائية

المادة (45) يمنح موظف الدوام الكامل إجازة استثنائية عند وجود ظروف تستدعي ذلك في حالة عدم وجود رصيد من الإجازة الاعتيادية أو عدم كفاية الرصيد وتكون بدون راتب ولا يتم صرف تذاكر سفر كما لا تحتسب مدة الإجازة من خدمته فيما زاد عن (20) يوما كما يتحمل الموظف اجر اشتراك التأمينات الاجتماعية عن تلك المدة ويشترط لذلك موافقة الجمعية .

أحكام عامة في الإجازات

المادة (46)

1- لا يحق للموظف إثناء تمعنه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا النظام أن يعمل لدى صاحب عمل آخر . فإذا ثبت أن الموظف خالف ذلك فيحق للجمعية أن تحرم الموظف من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أخذه من الجمعية

2- يلزم الموظف بالحضور لمقر عمله فور انتهاء إجازته والقيام بالمهام الموكلة إليه.

3- إذا تخلف الموظف عن الحضور لمقر عمله بعد انتهاء إجازته دون إذن مسبق أو عنر مقبول فإنه وبالإضافة إلى اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه يخصم من راتبه الأساسي الشهري ما يعادل عدد الأيام التي تغيب فيها عن العمل .

المادة (47) لا يحق للموظف الحصول على إجازة اعتيادية إلا بعد انقضاء (11) شهرا من بداية عقده .

المادة (48) يتعين على الموظف عند عودته من أيام إجازة ما عدا الإجازات الرسمية تحرير خطاب للمباشرة للعمل بعد الإجازة .

المادة (49) تلتزم الجمعية بتدريب وتطوير مواردها البشرية لتنمية وتعزيز قدراتهم بما يخدم أهدافها واحتياجاتها .

المادة (50) يستمر صرف أجر الموظف طيلة فترة التدريب أو التأهيل وعند عقد البرنامج التدريبي خارج حائل يتم صرف مستحقات الانتداب له .

المادة (51) يحق لإدارة الجمعية أن تنهي تدريب الموظف وان تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك في الحالات التالية :

1- إذا ثبت عدم جديته في الدورة .

2- إذا قرر الموظف التخلي عن الدورة التدريبية قبل انتهائها .

3- اذا لم يحضر ما يثبت اتمام الدورة او شهادة الحضور

الوقاية والسلامة :

المادة (52) من منطلق حرص الجمعية على موظفيها من الأخطار والحوادث في مقر العمل تتخذ الجمعية التدابير التالية :

- 1- الإعلان في أماكن ظاهره عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم إتباعها .
- 2- حضر التدخين بشكل نهائي .
- 3- تأمين أجهزة الإطفاء والحريق .
- 4- نظافة أماكن العمل وتوفير المطهرات .
- 5- توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال .
- 6- توفير دورات مياه ممتازة .
- 7- تنمية الوعي الوقائي للموظفين .
- 8- التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة ومعاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها .
- 9- تأمين خزانة وأدوات الإسعافات الأولية .
- 10 إلزام المنظمين لأي برنامج جماهيري بتعريف النجاة ومخارج الطوارئ .

المخالفات والجزاءات :

السياسة العامة :

المادة (53)

- 1- تلتزم الجمعية إجراءات تأديبية عادلة موحدة تتسم بالحياد والفورية للحد من السلوكات غير المرضية في بيئة العمل .
- 2- كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام أو لا يلتزم بأخلاقيات المهنة أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازى تأديبياً .
- 3- لا يعفى الموظف من الجزاء التأديبي إلا إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر صدر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر .
- 4- لا يحق توقيع أي جزاء تأديبي على الموظف إلا بعد اجراء تحقيق خطى معه تسمع فيه أقواله ودفاعه .

الجزاءات التأديبية

المادة(54)

- أ- الجزاءات التأديبية التي تحق للجمعية توقيعها على الموظف حسب المادة (66) من نظام العمل وفقاً لما يلي

1- الإنذار

2- الغرامة

3- الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد عن سنة .

4- الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر

5- الفصل من العمل

6- تأجيل الترقية مدة لا تزيد عن سنة في حال العمل بها

7 لا يعتد بتدرج الجزاءات المنصوص عليها في هذه المادة ويكون لادارة الجمعية صلاحية اتخاذ الجزاء المناسب على الموظف حسب حجم وخطورة المخالفة التي ارتكبها .

المادة (55) يتم معاقبة الموظف اذا بدرت منه اية مخالفة تتعلق بالسلوك او تنظيم العمل حسب الجدول التالي :-

المرتبة الرابعة	المرتبة الثالثة	المرتبة الثانية	المرتبة الأولى	الجزاء	نوع المخالفة	م
				فصل بدون مكافأة أو تعويض	ارتكاب أمور تؤثر على امن الدولة واستقرارها أو انتقاده ولادة الأمر والعلماء وترويج الأفكار الهدامة والإشاعات المغرضة	1
				فصل بدون مكافأة أو تعويض	تقديم بيانات أو مستندات غير صحيحة أو مزورة عند التوظيف	2
				فصل بدون مكافأة أو تعويض	جمع تبرعات أو إعانات أو نقود بدون إذن	3
				فصل بدون مكافأة أو تعويض	إذا تكرر من الموظف فعل يستوجب الإنذار النهائي	4
				فصل بدون مكافأة أو تعويض	الغياب بدون عذر لمدة (15) يوم متصلة أو (30) يوماً متقطعة في السنة الوظيفية الواحدة	5
				فصل مع المكافأة	إذا صدر بحق الموظف (3) إنذارات في السنة الوظيفية الواحدة	6
				فصل بدون مكافأة أو تعويض	الغياب بدون عذر لمدة (5) أيام متصلة أو (15) يوم متقطعة خلال السنة الوظيفية الواحدة	7
				فصل مع المكافأة	استغلال واستخدام الوظيفة أو اسم الجمعية لتحقيق أغراض شخصية	8

9	القيام بأعمال خاصة أثناء الدوام الرسمي بدون إنذن	إنذار مع خصم (3) أيام	إنذار مع خصم (5) أيام	فصل مع المكافأة
10	التسبب في تلف أو ضياع أجهزة أو معدات تخص الجمعية بسبب الإهمال	إنذار مع دفع %50 من القيمة	إنذار نهائي مع دفع كامل القيمة	فصل مع دفع كامل القيمة
11	تكرار التغيب عن الدوام بحيث يتجاوز 30% من ساعات الدوام المقررة في العقد (خاص بموظفي الدوام الجزئي)	لفت نظر كتابي	إنذار مع خصم ثلاثة أيام	إنذار نهائي
12	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في مكان العمل	إنذار	إنذار مع خصم ثلاثة أيام	إنذار مع خصم 5 أيام
13	إثارة المشاكل وتحريض الغير عليها	إنذار	إنذار مع خصم ثلاثة أيام	إنذار مع خصم 5 أيام
14	التلفظ بألفاظ نابية أو إساءة الأدب مع رؤسائه أو زملائه في الجمعية	إنذار	إنذار مع خصم ثلاثة أيام	إنذار مع خصم 5 أيام
15	القصير في أداء العمل أو عدم تنفيذ التعليمات	إنذار	إنذار مع خصم ثلاثة أيام	إنذار مع خصم 5 أيام
16	الخروج عن آداب الشريعة الإسلامية أو تواجده في أماكن مشبوهة أو منوعة نظاماً تسيء لسمعة العمل	إنذار	إنذار مع خصم ثلاثة أيام	إنذار مع خصم 5 أيام
17	التسبب في تلف أحد أو ضياع مستندات تخص العمل أو استعمالها لإغراض خاصة دون إنذن	لفت نظر كتابي	إنذار	إنذار مع خصم 3 أيام
18	إساءة استخدام أجهزة ومعدات الجمعية بسبب الإهمال	لفت نظر كتابي	إنذار	إنذار مع خصم يومين
19	تكرار الخروج أثناء الدوام الرسمي بدون استدانت	لفت نظر كتابي	إنذار	إنذار مع خصم يومين
20	رفض العمل خلال الإجازات الأسبوعية أو الانتداب عند التكليف الرسمي بذلك	لفت نظر كتابي	إنذار	إنذار مع خصم يومين

21	التأخير في تسليم المبالغ المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة	إنذار مع خصم يومين	إنذار مع خصم يوم	إنذار	إنذار كتابي	لفت نظر كتابي
22	التدخل دون وجه حق في أي عمل ليس من اختصاصه أو لم يعهد إليه من الإدارة	إنذار مع خصم يومين	إنذار مع خصم يوم	إنذار	إنذار كتابي	لفت نظر كتابي
23	التوارد في مكان العمل في غير أوقات الدوام الرسمي دون تكليف رسمي أو دون مبرر أو موافقة الإدارة	إنذار مع خصم يومين	إنذار مع خصم يوم	إنذار	إنذار كتابي	لفت نظر كتابي
24	النوم أو الغفوة أثناء الدوام الرسمي	إنذار مع خصم يوم	إنذار	إنذار نظر كتابي	إنذار نظر شفوي	لفت نظر شفوي
25	تناول وجبات الطعام في مكان العمل أثناء الدوام الرسمي بشكل جماعي أو فردي	إنذار مع خصم يوم	إنذار	إنذار نظر كتابي	إنذار نظر شفوي	لفت نظر شفوي
26	التدخين أو التبغ ومشتقاته أو بداخله في الجمعية	إنذار مع خصم يوم	إنذار	إنذار نظر كتابي	إنذار نظر شفوي	لفت نظر شفوي
27	مخالفة التعليمات الصحية وأنظمة السلامة المتعلقة بمكان العمل	إنذار مع خصم يوم	إنذار	إنذار نظر كتابي	إنذار نظر شفوي	لفت نظر شفوي
28	قراءة الصحف والمجلات	إنذار مع خصم يوم	إنذار	إنذار نظر كتابي	إنذار نظر شفوي	لفت نظر شفوي
29	تكرار المخالفات المرورية على الموظف	إنذار نهائي ومنعه من القيادة سيارات الجمعية	إنذار مع خصم يوم	إنذار	إنذار كتابي	لفت نظر كتابي
30	الغياب دون تقديم إجازة رسمية	إنذار مع خصم ثلاثة أيام	إنذار مع خصم يوم	إنذار	إنذار كتابي	لفت نظر كتابي

المادة (56)

1- وفي حالة تكرار الموظف للمخالفة فوق (4) مرات يتم تكرار الجزاء حسب المرة الرابعة في الجدول أعلاه .

2- في حالة قيام الموظف بمخالفة لم ينص عليها هذا النظام تقوم الجمعية بتقدير الجزاء لهذه المخالفة

التحقيق :

المادة (57) يتم التحقيق مع الموظف إذا صدر منه ما يوجب ذلك ويسجل في محضر كتابي بحيث تتم الكتابة من إدارة الجمعية أو إدارة الموظف إلى إدارة الشؤون الإدارية والمالية لطلب التحقيق مع الموظف مع إيضاح نوع المخالفة المطلوب التحقيق فيها

- 1- تقوم لجنة التحقيق برفع نتائج التحقيق والتوصيات لإدارة الجمعية لاعتمادها
- 2- يتم تطبيق العقوبة على الموظف بعد اعتمادها من إدارة الجمعية
للتظلم والشكوى:

المادة (58) يحق للموظف رفع تظلمه إلى إدارة الجمعية عند شعوره بالظلم من أي طرف آخر في العمل بما فيها إدارته على أن يتم توضيح سبب التظلم وشرح مبرراته بوضوح ، على أن تقوم إدارة الجمعية بالرد على تظلمه في مدة أقصاها أسبوعان من تاريخ تظلمه

المادة (59)

- 1- يحق للموظف أن يتقدم لإدارة الجمعية بتظلم خطى يتعلق بتقرير تقويم أدائه السنوي وكذلك التظلم من القرارات الصادرة بغرض الجائزات التأديبية بحقه
- 2- يحق للموظف التقدم لإدارة الجمعية بأية شكوى تتعلق بالعمل ومنها الإسانة الجسدية، الكلام البذى ، ترويج وإطلاق الشائعات ، الاستخفاف بالموظف وبآرائه ، المضايقات اللفظية أو الكتابية ونحوها

المادة (60) تنتهي خدمات الموظف بالجمعية في الحالات التالية:-

خدمات الإنسانية والاجتماعية بأبو سويسيات

Abu Suwaysiyat Humanitarian and Social Services Association

- 1- الاستقالة
- 2- عدم القدرة الصحية على أداء العمل
- 3- الاستغناء عن خدماته لعدم الكفاءة الوظيفية
- 4- الفصل من الخدمة بقرار تأديبي
- 5- عدم تجديد عقد الموظف لعدم الحاجة إلى خدماته
- 6- الانقطاع عن العمل دون عذر مقبول لمدة تزيد عن (15) يوم متصلة أو (30) يوم متقطعة في السنة
- 7- التقاعد
- 8- الوفاة
- 9- ما سبق ذكره في هذه المواد وله علاقة بانهاء خدمة الموظف

المادة (61) عند رغبة الموظف في الاستقالة من العمل قبل إنهاء عقده يجب عليه أن يقدم استقالة كتابية مع مهلة تحدد من الجمعية بما لا يقل عن (30) يوماً ولا يتجاوز (90) يوماً قبل تاريخ توقفه عن العمل، ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بالقرار الصادر من الإدارة بقبول استقالته

المادة (62) تجري مقابلة شخصية مع كل موظف يستقيل من عمله أو يتقدم بطلب عدم تجديد عقده مع الجمعية وذلك لجمع نقاط الضعف المحتملة في أنظمة العمل المتبعة بالجمعية والعمل على الاستفادة من هذه البيانات لتحسين السياسات أو الممارسات أو الأنظمة أو العمليات في المستقبل والمحافظة على الكوادر البشرية وتعزيز ولائهم .

المادة (63) يتم إحالة الموظف للتقاعد وصرف جميع مستحقاته نظاماً عند بلوغه (60) سنة هجرية وإدارة الجمعية الحق في التمديد بعقد سنوي للموظف على أن لا يتجاوز عمره (68) سنة هجرية حسب المادة (74) الفقرة (4) من نظام العمل

المادة

(64) في حالة وفاة الموظف على بند الدوام الكامل يصرف لورثته جميع مستحقاته وراتب الشهر الذي توفي فيه كاملاً كما تتحمل الجمعية جميع نفقات دفن الموظف غير السعودي في المملكة أو نقل جثمانه وأفراد أسرته إلى بلدده.

تصفيية الحقوق:

المادة (65) يصرف للموظف على بند الدوام الكامل جميع مستحقاته إذا امضي سنتين وظيفيتين من ضمنها إجازته السنوية ولا تدخل فيها الإجازات الاستثنائية،

- إذا كان انتهاء العلاقة بسبب إنهاء العقد أو الاستغناء عن الموظف

1- نصف راتب عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وراتب شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ويستحق المكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها بالعمل (حسب المادة 84 من نظام العمل) .

2- راتب عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق راتب الإجازة عن السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل .

3- في حالة الاستقالة يستحق ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل عن سنتين متتاليتين ولا تزيد عن خمس سنوات ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته عن خمس سنوات متتالية ولم تبلغ العشر سنوات ويستحقها كاملة إذا بلغت مدة الخدمة عشر سنوات فأكثر حسب المادة (85) من مكتب العمل.

4- تذكرة سفر ذهاب فقط لغير السعوديين على الدرجة السياحية وقت سفره للموظف وزوجته واثنان من الأولاد إذا قضى سنتين وظيفيتين .

إخلاء طرف :

المادة (66)

يمنح الموظف خطاب إخلاء طرف بعد تسليمه لجميع العهد التي بحوزته والتأكد من تصفيية جميع حساباته المالية (قروض - أجار - سكن - أقساط) سواءً للجمعية أو لدى الجهات الأخرى .

شهادة خدمة :

المادة (67)

يحق للموظف طلب شهادة يوضح فيها تاريخ التحاقه بالجمعية وتاريخ انتهاء علاقته بالجمعية ومهنته ومقدار الراتب الأخير .

أحكام ختامية :

المادة (68)

تمت مراجعة وتحديث هذا النظام بشكل سنوي أو كل ما دعت الحاجة إلى ذلك بموجب فريق عمل يتم تشكيله من إدارة الجمعية .

المادة (69)

يوضع هذا النظام على الموقع الإلكتروني للجمعية ويعمل بذلك على جميع الموظفين للاطلاع عليه .

** اطلع مجلس الإدارة على هذه اللائحة الخاصة بالموارد البشرية بالجمعية واقرها ووجه بالعمل بموجبها اعتباراً من تاريخه.

تم اعتماده في اجتماع مجلس الإدارة في الجلسة رقم (5) المنعقدة الموافق 02 / 10 / 2025 م



جمعية الخدمات الإنسانية والاجتماعية بأبو سويسية

Abu Suwaysiyat Humanitarian and Social Services Association