

## السياسات

### سياسة مصفوفة الصلاحيات

### بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية

## مقدمة

إن سياسة مصفوفة الصلاحيات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية تعد مطلباً أساسياً من متطلبات ضوابط الرقابة الداخلية في الجمعية حيث أنها تعمل على تحديد المسؤوليات والصلاحيات لشاغلي الوظائف الإدارية التنفيذية العليا لاعتماد القرارات والمعاملات في الجمعية، والتي من شأنها أن تعزز من ضبط وحوكمه مسارات تدفق المعاملات والاجراءات، لتمنع مخاطر الفساد والاحتيال.

## النطاق

تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة على كافة العاملين ومن لهم علاقات تعاقدية وتطوعية في الجمعية، ويستثنى من ذلك من تصدر لهم سياسات وظيفية خاصة وفقاً للأنظمة.

## البيان

### أولاً: مصفوفة صلاحيات مجلس الإدارة:

١. اعتماد التوجيهات الأساسية والأهداف الرئيسية للجمعية والإشراف على تنفيذها.
٢. اعتماد الأنظمة واللوائح والضوابط للرقابة الداخلية والإشراف عليه، وما يتبع ذلك من تحديد للمهام والاختصاصات والواجبات والمسؤوليات بين المستويات الوظيفية المختلفة.
٣. وضع نظام للحوكمة خاص بالجمعية والإشراف العام عليه ومراقبة مدى فاعليته وتعديله إن دعت الحاجة، بما لا يتعارض مع ما تقرره جهة الاشراف على الجمعية.

الرقم :  
التاريخ : / /  
المشتمل :  
الموضوع :

٤. وضع واعتماد سياسة مكتوبة تنظم العالقة مع أصحاب المصالح من أجل حمايتهم وحفظ حقوقهم.
٥. وضع واعتماد سياسة لتفويض وتنفيذ الأعمال المنوطة بالإدارة التنفيذية.
٦. وضع واعتماد السياسات والإجراءات التي تضمن التزام الجمعية للأنظمة واللوائح والتزامها بالإفصاح عن المعلومات الجوهرية لأصحاب المصالح مع الجمعية.
٧. اعتماد السياسات الداخلية المتعلقة بعمل الجمعية وتطويرها.
٨. تحديد الصلاحيات والاختصاصات والمسؤوليات التي يتم تفويضها للإدارة التنفيذية، وإجراءات اتخاذ القرار ومدة التفويض. كما يحدد المجلس الموضوعات التي يحتفظ بصلاحيه البت فيها.
٩. وضع موجهاً ومعايير عامة للاستثمارات.
١٠. إدارة الاستثمارات والأنشطة العقارية للجمعية .
١١. تحديد التصور العام للمخاطر التي تواجه الجمعية.
١٢. مراجعة وتقييم أداء الرئيس/المدى ر التنفيذي وتوفير الدعم له.
١٣. الاعتمادات المالية والتوقعات على أوامر الصرف والشيكات.
١٤. البت في التعيين والفصل لشاغلي الوظائف الإدارية العليا.
١٥. إقرار واعتماد الهيكل التنظيمي والتعديلات الطارئة عليه.



الرقم : .....

التاريخ : / /

المشرف : .....

الموضوع : .....

## ثانياً: مصفوفة صلاحيات الإدارة التنفيذية:

١. القيادة المثلى لفريق العمل من خلال معايير مرحلية متطورة.
٢. ربط الأهداف بالاستراتيجيات والخطط والتقييم الدوري.
٣. رفع تقارير دورية لمجلس الإدارة بشأن ممارساتها للصلاحيات المفوضة بها.
٤. رفع التقارير المالية ومشروع الموازنة التقديرية لاعتماده.
٥. رفع التقويم الوظيفي للعاملين لاعتماده.
٦. إصدار التعاميم والتعليمات الخاصة بسير العمل.
٧. التوصية في التعيين للوظائف الشاغرة لاعتمادها.
٨. رفع تقرير بإنهاء العقود الوظيفية للمجلس .

الرقم :  
التاريخ : / /  
المشرف :  
الموضوع :

## ثالثاً: الواجبات تجاه الرؤساء التواصل بين أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية:

١. يتم توجيه الدعوة لعقد اجتماع من قبل رئيس المجلس أو أحد اللجان الفرعية عن المجلس.
٢. عدم إلغاء أو تأجيل الاجتماعات المجدولة إلا بعد التنسيق والتشاور مع رئيس المجلس أو رئيس اللجنة.
٣. لرئيس المجلس أن يدعو لاجتماع طارئ غير مجدول متى رأى ضرورة ذلك، أو بناءً على طلب من أعضاء المجلس.
٤. أن يتم التنسيق بين رئيس المجلس وأمين السر والأعضاء والرئيس التنفيذي عند وضع جدول أعمال الاجتماع.
٥. يتوجب على الإدارة التنفيذية تزويد مجلس الإدارة بتقرير شهري يتضمن أدائها.
٦. أمين مجلس الإدارة هو جهة التواصل مع أعضاء مجلس الإدارة في الأمور المتعلقة بشؤون مجلس الإدارة، وفي حال غيابه يقوم مقامه مفوض من الإدارة التنفيذية ممن لهم علاقة وخبرة بأعمال المجلس بموجب توجيه من المدير التنفيذي بالقيام بالمهمة إلى حين عودة أمين المجلس.
٧. لأعضاء مجلس الإدارة واللجان التواصل مع المدير التنفيذي والمدير المالي أو أي من أعضاء الإدارة التنفيذية عند الحاجة لذلك.

الرقم :  
التاريخ : / /  
المشرف :  
الموضوع :

## المسؤوليات

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع العاملين والمنتسبين الذين يعملون تحت إدارة واشرف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بعملهم وعلى هذه السياسة والإلمام به او التوقيع عليها ، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية .

وعلى الإدارة التنفيذية تزويد جميع الإدارات والأقسام بنسخة منها.

== نهاية السياسة ==

## اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد سياسة مصفوفة الصلاحيات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لجمعية برمجيات حاسوبية في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته رقم (٦) المنعقدة بتاريخ 9 / 10 / 2022م وقرر مجلس الإدارة اعتمادها والعمل بموجبها، ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية.

### توقيع اعضاء المجلس بالموافقة على هذه اللائحة

م	اسم العضو	الصفة	التوقيع
1	علياء بنت رويشد بن عمير الرويلي	رئيس المجلس	
2	باسمة بنت خليل بن امين الضويمر	نائب الرئيس	
3	سهام بنت مشحن بن شايش الرويلي	المشرف المالي	
4	سبيته بنت عبد الله بن صالح السويلمي	عضو مجلس الإدارة	
5	ريم بنت طلال بن خلف العنزي	عضو مجلس الإدارة	



## تعريفية عن الجمعية

اسم الجمعية	جمعية برمجيات حاسوبية
المدير المسؤول	علياء رويشد الرويلي
المركز الرئيسي	رئيس الجمعية
العنوان	الحدود الشمالية عرعر
النشاط	جمعية أهلية غير ربحية تنشط في مجال التقنية والبرامج التقنية
هاتف	-----
الجوال	0500356393
الايمل	<a href="mailto:FF0500356393@GMAIL.COM">FF0500356393@GMAIL.COM</a>
رقم المنشأة	1235
تاريخها	١٤-٩-١٤٤٠هـ



## الفصل الأول : أحكام عامة

المادة ( 1 - 1 ) : وضعت أحكام هذا النظام بما يتوافق مع نظام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

المادة ( 2 - 1 ) : يهدف هذا النظام إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية وموظفيه بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة الطرفين ويكون الجميع على بينة من أمره عالماً بما له وما عليه .

المادة ( 3 - 1 ) : تسري أحكام هذا النظام علي جميع العاملين بالجمعية سواءً كانوا موظفين متعاقدين **(الدوام الكلي والجزئي)** أو من يأخذ حكمهم ، وأيضاً المتطوعين فيما يشملهم من بنود هذا النظام.

المادة ( 4 - 1 ) : يعتبر هذا النظام متمماً لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للموظف الواردة في العقد.

المادة ( 5 - 1 ) : لإدارة الجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذا النظام كلما دعت الحاجة لذلك ، ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة الجمعية.

المادة ( 6 - 1 ) : تطلع الجمعية الموظف عند التعاقد على أحكام هذا النظام وينص على ذلك في عقد العمل ، ولا تتحمل الجمعية أي مسؤولية أو نتيجة لإهمال الموظف أو تقصيره في إدارة ومعرفة هذا النظام.

المادة ( 7 - 1 ) : تحسب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام أو عقود العمل بالتقويم الميلادي.

المادة ( 8 - 1 ) : يصدر مدير الجمعية القرارات التنفيذية لهذا النظام بما لا يتعارض مع أحكامه .

يتم الرجوع إلى نظام العمل في المملكة العربية السعودية فيما لم يرد فيه نص في هذا النظام

المادة ( 9 - 1 ) : يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذا النظام المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي:

جمعية برمجيات حاسوبية	الجمعية
رئيس الجمعية أو نائبه	إدارة الجمعية
هي اللجنة المختارة من مجلس إدارة الجمعية للقيام بمهام الوظائف والتوظيف.	لجنة الوظائف
هو كل من يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها -سواءً داخل مبنى الجمعية أو خارجه - مقابل أجر مادي أياً كانت التسمية التي تطلق عليه .	الموظف
هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة المنشأة وتحت إدارتها أو إشرافها تطوعاً وبدون مقابل مالي أو عيني	المتطوع
هو كل ما يعطى للموظف كنفد مقابل عمله شاملاً البدلات بموجب عقد عمل مكتوب مهما كان نوع هذا الأجر .	الراتب
هو ما يعطى للموظف كنفد مقابل عمله بدون بدلات ، ويحدد له مرتبة ودرجة في سلم الرواتب .	الراتب الأساسي أو أصل الراتب
هو جدول بالرواتب الأساسية المعتمدة في الجمعية شاملاً لجميع المسميات الوظيفية المعتمدة بالجمعية ، وموزعة حسب المراتب والدرجات .	سلم الرواتب
هو الراتب الأساسي في أول درجة وأول مرتبة مستحقه للمسمى الوظيفي في درجات سلم الرواتب.	المربوط الأول
هي زيادة سنوية على ال مرتب الذي يحصل عليه الموظف بشكل سنوي وفق سلم الرواتب	العلوة
هو كل اتفاق محدد المدة أو غير محدد المدة أو لعمل معين يبرم بين الجمعية والعامل يتم دفعة مقابل بأن يعمل في خدمة الجمعية وفقاً لأحكام وشروط العقد ولائحة تنظيم العمل تحت إدارتها وإشرافها مقابل الأجر المتفق عليه.	عقد العمل

**( المادة ) 1 - 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 حالة استعمال

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

## الفصل الثاني : الوظائف

المادة ( 2 - 1 ) : المسميات الوظيفية المعتمدة بالجمعية هي:

التصنيف	المسمى الوظيفي	التوضيح
وظائف إدارية	مدير	مدير الجمعية / مدير إدارة
	نائب المدير	نائب مدير الجمعية / نائب مدير إدارة
	رئيس قسم	رئيس قسم إداري بالجمعية
	نائب رئيس قسم	نائب رئيس قسم إداري بالجمعية
وظائف إشرافية	رئيس قسم الموارد المالية	
	مسؤول تسوي ق	مسوق مشاريع الجمعية / مندوب مبيعات / موظف مبيعات
	مسؤول استثمار	
	مسؤول استقطاعات	
	مسؤول علاقات	
	مسؤول التطوع	
وظائف تخصصية	محاسب	
	اعلام	المصمم / المنتج / المحرر / فني تسجيل وتوثيق صوتي ومرئي . مبرمج
	باحث اجتماعي	
وظائف عامة	سكرتير / مدخل بيانات	سكرتير / مدخل بيانات
	موظف إداري	مدخل بيانات
	أمين مستودع	
	موظف ميداني	جميع الموظفين الميدانيين
	تسويق	
وظائف خدمة	مأمور خدمات ١	موظف الاستقبال / مراسل / سائق / مراقب
	مأمور خدمات ٢	حارس / عامل / مستخدم

**المادة ( 2 - 2 ) :**

- الرقم الوظيفي: وهو الرقم الخاص بالوظيفة ، وتكون متسلسلة حسب تواريخ اعتمادها

مكونه من ثمانية أرقام تبدأ برقم 101

الرقم الوظيفي	مسمى الوظيفة
101	المدير التنفيذي
102	السكرتير
103	مدير الخدمة الاجتماعية
104	الباحث الاجتماعي
105	الباحث المكتب
106	مدير الإدارة المالية
107	المحاسب
108	أمين الصندوق
109	أمين المستودع
110	مدير الشؤون الإدارية
111	مدخل بيانات
112	مراسل
113	معقب
114	الأرشيف
115	مدير الاتصال والاعلام
116	منتج
117	مصمم
118	محرر
119	مبرمج
120	مسؤول التطوع
121	باحث اجتماعي 1
122	باحث اجتماعي 2
123	مدير المشاريع
124	السكرتير 1

## الفصل الثالث : التوظيف والعقود

**المادة ( 3 - 1 ) :** عند حاجة أي قسم من أقسام الجمعية لفترة وظيفة جديدة، يقوم رئيس القسم بتعبئة النموذج المعد لذلك (نموذج رقم 1) ارجع جزء النماذج في آخر هذا النظام-  
لمدير الموارد البشرية لعرضها على لجنة الوظائف وإنهاء باقي الإجراءات الإدارية.

**المادة ( 3 - 2 ) :** للجنة التوظيف الحق في قبول أو رفض أي وظيفة جديدة يطلبها أي قسم من أقسام الجمعية بعد دراسة الحاجة الفعلية لهذه الوظيفة ومدى تأثيرها في إنجاح العمل.

**المادة ( 3 - 3 ) :** يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالجمعية في (نموذج رقم 3) ويحدد فيها مؤهلات والمسميات الوظيفة وشروط القبول.

**المادة ( 3 - 4 ) :** تقوم إدارة الموارد البشرية بدراسة أوراق المتقدمين على الوظائف الشاغرة وإكمال الترتيبات لاختيار الموظف المناسب وتعميد شؤون الموظفين والبدا في اكمال الإجراءات للمقابلة الشخصية فيما بعد.

**المادة ( 3 - 5 ) :** يشترط لقبول التوظيف والعمل بالجمعية أن يكون المتقدم للعمل مستوفياً للشروط العامة التالية:

- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
- الأمانة وحسن الخلق .
- القدرة على العمل في فريق واحد وحسن التصرف والتعامل مع الآخرين.
- المؤهلات العلمية أو الخبرة العملية المطلوبة للوظيفة.
- أن يكون لائقاً طبياً للوظيفة المرشحة للتعيين عليها.
- اجتياز الاختبارات أو المقابلات الشخصية بنجاح.

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

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

**المادة ( 3 - 7 ):** يجب على الموظف المتقدم للتوظيف بالجمعية أن يقدم إلى شؤون الموظفين المسوغات الآتية:

- تعبئة استمارة البيانات الشخصية للموظف (نموذج رقم 4)
  - السيرة الذاتية .
  - صورة الهوية (البطاقة للسعوديين والإقامة لغير السعوديين).
  - صورة الشهادات العلمية والإدارية الحاصل عليها .
  - صورة مصدقة من المؤهلات العلمية والخبرات العملية ، أو إحضار الأصل للمطابقة.
  - عدد 2 صورة شمسية ملونة مقاس 3 × 4 سم للرجال
- تحتفظ هذه المستندات في ملف خدمة الموظف.

**المادة ( 3 - 8 ):** تقوم بالمقابلة الشخصية للموظفين الجدد لجنة تشكّل من ثلاثة أعضاء أو أكثر حسب

الاحتياج : (المدير التنفيذي ، مدير المدير الموارد البشرية، رئيس القسم أو من ينوبه) أو ما تراه إدارة الجمعية.

**المادة ( 3 - 9 ):** لجنة المقابلة الشخصية هي الجهة المخولة بالتوصية بقبول أو رفض الموظف المتقدم على

وظيفة شاغرة بعد إجراء المقابلة الشخصية والرفع بذلك لاعتماده من رئيس الجمعية

، وتتم هذه الخطوات بمتابعة مدير الموارد البشرية وفق (نموذج رقم 2) و(نموذج رقم 6).

**المادة ( 3 - 10 ):** يحرر عقد عمل لكل موظف يتم ترسيمه حسب الإجراءات المتبعة في ذلك.

**المادة ( 3 - 11 ):** يتم استخدام الموظف بموجب عقد عمل (نموذج رقم 7) يحرر من نسختين ويكون النص

المكتوب باللغة العربية هو المعتمد دوماً ، وتسلم نسخة من العقد للموظف وتودع النسخة الأخرى في ملف خدمته بعد توقيع الموظف بالموافقة على الشروط الواردة فيه ، ويجب أن يتضمن العقد بيانات بطبيعة العمل والشروط المتفق عليها وما إذا كان العقد محدد المدة أو لمدة غير محددة وساعات العمل وأية بيانات ضرورية أخرى.

**المادة ( 3 - 12 ):** لا يجوز للجمعية تكليف الموظف بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه

بغير موافقته إلا في حالات الضرورة وما تقتضيه مصلحة العمل ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

**المادة ( 3 - 13 ):** يعتبر الوصف الوظيفي للوظيفة وعقد العمل ومرفقاته المرجع الأسس للمهام

المطلوبة من الموظف عند الخلاف حول ذلك.

**المادة ( 3 - 14 ):** يعد قسم الموارد البشرية ملف خاص بكل موظف ويقوم بمتابعته ، وتحفظ فيه

جميع البيانات والمعاملات الرسمية الخاصة بالموظف ( : البيانات الشخصية ،

صور فوتوغرافية ، صورة الهوية ، صور الشهادات الحاصل عليها ، السيرة الذاتية ، تاريخ بدء العمل ، المسمى الوظيفي ، القسم ، الإجازات ، الاستثناءات ، الكشوفات الطبية ، الخطابات ، تقويم الأداء ، التقارير السنوية ، التنبيهات والإنذارات ، والإجراءات الجزائية... إلخ.)

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

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

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

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

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

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

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

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

**المادة ( 3 - 23 ) :** في حالة حصد ول الموظف على تقييم ممتاز أو جيداً بعد الفترة التجريبية فإنه يحصل على فرق المكافأة مع أصل الراتب وهي نسبة 30% مضد روبةً في عدد أشهر الفترة التجريبية تعطى للموظف مع أول راتب بعد الترسيم.

**المادة ( 3 - 24 ) :** عند حصول الموظف الجديد على تقييم جيد أو أقل في تقييم أدائه للفترة التجريبية التي لا تتجاوز ثلاثة أشهر على مسمى وظيفي ما ، وثبت من خلال التقييم قدرته على القيام بمهام وظيفة شاغرة أخرى فإنه يسدوا انتقاله من هذا المسمى إلى المسمى الوظيفي الآخر ويبقى في فترة تجريبية أخرى لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، بحيث يكون إجمالي الفترتين ستة أشهر ، أما إذا قضى ستة أشهر في الفترة التجريبية للوظيفة الأولى فلا يحق له التقدم على الوظيفة الأخرى ، إلا بصورة ابتدائية للوظيفة الأخرى.

**المادة ( 3 - 25 ) :** يجوز للجمعية أن تتعاقد مع أي مؤسسة لتوفير مختصين أو فنيين او عمال للعمل لديها في أعمال محددة، ويوقع عقد مع صاحب المؤسسة وفق الإجراءات النظامية الخاصة بهذا، ويتم ص رف رواتب هؤلاء من قبل الجمعية بموجب العقد ولا تتحمل الجمعية أي مصاريف أخرى، ويمكن نقل كفالة أي عامل إذا كان مناسباً للعمل في الجمعية وفق الإجراءات النظامية.



## الفصل الرابع : الدوام

أيام العمل الأسبوعية ست أيام، ويكون يوم الجمعة الرحة أسبوعية رسمية براتب كامل لجميع الموظفين ، وللجمعية أن تستبدل يوم الجمعة بيوم آخر لبعض موظفيه متى دعت الحاجة لذلك، وذلك عد الحصول على موافقة مدير الجمعية باستخدام (نموذج رقم 8)

### المادة ( 4 - 1 )

لتعديل الدوام، مع تمكينهم من أداء واجباتهم الدينية.

يجوز عمل فترات مناوبة بين الموظفين ليوم السبت ويوضع جدول مناوبات يتضمن بيان موعد دوام كل موظف وتاريخ الدوام .

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

المادة ( 4 - 4 ) : ي ارعى في أوقات العمل بالجمعية ألا يعمل الموظف أكثر من خمس ساعات متوالية دون ما فترة رحة.

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

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

### المادة ( 4 - 2 ) :

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

### المادة ( 4 - 7 )

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

**المادة ( 4 - 9 ) :**

ساعات العمل الميدانية يُقدّر فيها رئيس القسم وقت العمل الخارجي "الميداني" للموظف وتكون بشارف منه، ولا يشترط لها استخدام البصمة أو التوقيع للحضور أو الانصراف إذا تعارضت أوقاتها مع أوقات الدخول أو الانصراف، ويشترط توقيع رئيس القسم في نموذج الدوام أمام هذه الأيام لاعتمادها كساعات عمل لدى إدارة الموارد البشرية، قبل إقفال دوام ذلك الشهر.

**المادة ( 4 - 10 ) :** يتغاضى عن الموظف الجديد نسيانه لاستخدام نظام الحضور والانصراف خلال الفترة

التجريبية على أن لا تزيد عن أربع مرات خلال الشهر، حتى يعتاد على نظام الجمعية في دخول وانصراف الموظفين.

**المادة ( 4 - 11 ) :** يتغاضى عن نسيان الموظف لاستخدام نظام الدوام في الدخول أو الخروج لمرة واحدة في

الشهر ويبدأ الحسم إذا تكرر النسيان لأكثر من ذلك.

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

ضمن إحدى الحالات التالية :

. التأخر في الحضور عن وقت الدوام.

. الانصراف قبل نهاية وقت الدوام.

. الخروج أثناء الدوام الرسمي.

**المادة ( 4 - 13 ) :** يحق للموظف تعويض ساعات الاستئذان قبل إقفال دوام الشهر، وفي حال عدم التعويض يتم

خصم ساعات الاستئذان بعد جمعها من رصيد الاجازة الاعتيادية للموظف.

## الفصل الخامس : الرواتب

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

المادة ( 5 - 2 ): يتم تعيين الموظفين على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة، ويكون التعيين

وفقداً للمرتبة المحددة للوظيفة، ويمنة الموظف عند التعيين أول مربوط في المرتبة المعين عليها طبقاً لسلم الرواتب المعتمد ما لم يتفق في عقد العمل على أجر أكبر ، أو ترى لأجندة التوظيف أهليته لأن يكون على درجات متقدمة في المرتبة التي يستحقها (انظر سلم الرواتب في نهاية هذا النظام).

المادة ( 5 - 3 ) : تدفع أجور العاملين بالريال السعودي ويتم دفعها خلال ساعات العمل وفي مكانه في

اليوم السابع والعشرين من كل شهر ميلادي على أن لا تتأخر عن اليوم الثلاثين إلا لظروف خارجة عن ارده الجمعية وتودع في حسابات الموظفين البنكية وفقداً للأحكام التالية:

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

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

هذا النظام.

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

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

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

## الفصل السادس: التدريب والتأهيل

المادة ( 6 - 1 ) : تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين وإعدادهم مهنيًا بشكل دوري وبنسبة لا تزيد عن ( 12% ) من المجموع الكلي للموظفين سنويا.

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

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

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

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

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

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

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

## الفصل السابع: العلاوات

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

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

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

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

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

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

**المادة ( 7 - 4 ):** معادلة احتساب مبلي علاوة الأداء من ال ارتب الأساسي:

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

**المادة ( 7 - 5 ) :** تدفع علاوة الأداء للموظف لمدة سدة بناءً على تقييم أدائه للسنة التي قبله ثم تحذف

بنهاية العام ، وتعتمد علاوة الأداء الجديدة للسنة الجديدة بناءً على تقييم أدائه الجديد لسنة العمل الأخيرة.

**المادة (7 - 6):** يحق لإدارة الجمعية حرمان الموظف من العلاوة السنوية الثابتة (الترقية) أو علاوة الأداء

حسب ظروف ميزانية الجمعية او كعقوبة تأديبية متى أقر ذلك في إجراء جزائي  
نتيجةً لإخلال الموظف بشيء من أنظمة الرواتب وسلوكيات الجمعية<sup>(1)</sup> أو لأي  
سبب آخر تراه مناسباً لذلك أو حصول الموظف على تقدير أقل من جيد في تقييم  
الأداء السنوي.

---

(1) راجع بند العقوبات من هذا النظام.

## الفصل السابع : الحوافز

انطلاقاً من قوله تعالى : ﴿ وَمَا يَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَلَنْ يُكْفَرُوهُ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِالْمُتَّقِينَ ﴾ فقد رأت إدارة الجمعية إضافة بند الحوافز لنظام الوظائف بالجمعية لتكون للمحسنين شُكراً ، وللمجتهدين منشطاً.

### المادة ( 7 - 1 ) : يهدف نظام الحوافز بالجمعية إلى تحقيق الأمور التالية:

- تشد جيع الموظفين على العطاء المسد تمر وخاصةً في الجوانب التي يبرزون فيها أثناء التقويم الدوري لأداء الموظفين.
- بث روح التنافس الشريف بين الموظفين.
- إضفاء شيء من التجديد في روتين العمل لطرد الملل والسآمة.
- شكر المجتهد بهذه الحوافز ، "من لا يشكر الناس لا يشكر الله".
- تقوية ربط الموظفين بالجمعية من خلال هذه الحوافز.
- استفادة الجمعية من الإبداعات الموجودة بتنميتها والحفاظ عليها من خلال هذه الحوافز.

### المادة ( 7 - 2 ) : تعطى الحوافز بالجمعية على إحدى الأمور التالية : (المحافظة على الدوام ، الإنتاجية

العالية ، حسن التعامل مع الآخرين ، المبادرات الذاتية ، مُدَّة الخدمة ، التميز الشخصي ، الإبداع والابتكار ، التفاعل الإيجابي مع أنشطة الجمعية المختلفة،  
الولاء الوظيفي.)

### المادة ( 7 - 3 ) : يرفع رئيس القسم بتوصية لإعطاء حافز لموظف متى أرى توفر الأسباب المقنعة لذلك

ويشرح في هذه التوصية حيثيات هذا الطلب وفق نموذج طلب اعتماد حافز أو بدل  
(نموذج رقم 16).

### المادة ( 7 - 4 ) : تعتمد الحوافز لصالح الموظف باعتماد مدير الجمعية وفق نموذج طلب اعتماد

حافز أو بدل (نموذج رقم 16).



**المادة ( 7 - 5 ) :** يعطى الموظف شهادة شكر وتقدير عن كل تقويم سنوي لأدائه يحصل فيه على تقدير (ممتاز)، بالإضافة إلى حصوله على 5% من أصل ال ارتب كعلاوة أداء لتلك السنة.

**المادة ( 7 - 6 ) :** يتم اختيار (الموظف المثالي ويعطى شهادة الموظف المثالي) بالإضافة إلى مبلغ مقطوع وقدره (500ريال) وفق الضوابط التالية:

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

**المادة ( 7 - 7 ) :** يعطى الموظف [درع العطاء] عن كل خمس سنوات يمض بها على أرس العمل كعرفان وظيفي وتقديراً لمجهوداته خلال تلك الفترة.

**المادة ( 7 - 8 ) :** يعطى الموظف المبدع [درع الابداع] بالإضافة إلى جائزة عينية بقيمة تقديرية تتراوح

من ألف إلى ألفي ريال ، متى توفرت فيه أو في أعماله ميزة الإبداع ، من مثل:

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

**المادة ( 7 - 9 ) :** تقر الأعمال الإبداعية بواسطة لجنة مكونة من (المدير التنفيذي و مدير الموارد البشرية وبحضور رئيس قسم الموظف المعني )، ويعتمد بناءً عليه صرف الحافز.

**المادة ( 7 - 10 ) :** يعطى للموظف المتميز [درع التميز] متى حصل على الامتياز في تقويم الأداء الوظيفي لثلاث سنوات متتالية ، بالإضافة إلى جائزة عينية تتراوح بين خمس مائة وألف ريال.

**المادة \* ( 7 - 11 ) :** تحفيز للموظفين لإكمال ومواصلة تعليمهم الدراسي فيُصرف للموظف الذي يكمل تعليمه مكافأة مقطوعة عند إحضاره ما يثبت نجاحه بتقدير ممتاز أو جيداً في نهاية كل عام دراسي حسب المرحلة الدراسية كالتالي :

- . المرحلة المتوسطة 300 ريال.
- . المرحلة الثانوية 400 ريال.
- . المرحلة الجامعية "درجة البكالوريوس" 500 ريال.
- . الدبلوم (شرط أن لا تقل مدة الدراسة عن سنة) 600 ريال.
- . الدراسات العليا 1000 ريال.

**المادة ( 7 - 12 ) :** يحرر مدير الجمعية [خطاب شكر] للموظف وتحفظ صورة منه في ملف الموظف لدى شؤون الموظفين متى ظهر منه أداء جيد وملحوظ أو مبادرة في مجال العمل.

**المادة ( 7 - 13 ) :** يعطى مكافئة مالية حسب توصية لجنة الأنشطة للموظف المتفاعل مع برامج وأنشطة الجمعية غير الرسمية وذلك بالحضور والمشاركة في إعداد البرامج مالم تكن تلك الأنشطة من صميم عمل الموظف في القسم.

## الفصل الثامن : تقييم الأداء الوظيفي

المادة ( 8 - 1 ) : يراعى في تقييم أداء الموظفين الضوابط والشروط المذكورة في تعليمات نموذج تقييم الأداء - ارجع نموذج تقييم أداء الموظفين - (نموذج رقم 14).

المادة ( 8 - 2 ) : يتم استخدام نموذج تقييم الأداء الوظيفي في إحدى الحالات التالية:

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

المادة ( 8 - 3 ) : تعتبر أقل مدة لتقييم الموظف الجديد بعد ترسيمه لحصوله على العلاوة السنوية الثابتة هي ستة أشهر من تاريخ التعيين ، بما فيها الفترة التجريبية.

المادة ( 8 - 4 ) : يعتبر رئيس القسم أو الرئيس المباشر مسؤول مسؤولية مباشرة عن تقييم موظفيه ومرؤوسيه ، وتقديم التقييم في الفترات المنصوص عليها في المادة ( 8 - 2 )

المادة ( 8 - 5 ) : يخطر الموظف بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للموظف ان يتظلم من هذا التقرير.

## الفصل التاسع : الترقبات والنقل

المادة ( 9 - 1 ): يكون الموظف أهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توفرت فيه الشروط الآتية :

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

المادة ( 9 - 2 ) : إذا توفرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من موظف يتم التفاضل بينهم حسب

المعايير التالية:

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

المادة ( 9 - 3 ) : عند ترقية الموظف من مرتبة إلى مرتبة أخرى فعنده يأخذ الدرجة الأعلى من حيث

الراتب في المرتبة الجديدة أو ما يوازيها.

المادة ( 9 - 4 ): يتقدم الموظف المؤهل للترقية للمنافسة في الحصول على المكان الوظيفي الشاغر بتعبئة

(نموذج رقم 15) وتقديمه لإدارة الموارد البشرية.

**المادة ( 9 - 5 ) :** الموظف المرشَّح للانتقال من مسمى وظيفي في مراتب معينة إلى مسمى وظيفي آخر في مراتب أعلى "ترقية" داخل نفس القسم الذي ينتمي إليه ، يشترط له أن يستكمل شروط الترشيح أولاً ، ويأخذ موافقة رئيس القسم وإدارة الموارد البشرية، ويستخدم لذلك (نموذج رقم 11) ، ولا يشترط أخذ موافقة رئيس القسم في حالة أحقيته للترشَّح إلى مسمى آخر بمرتبة أعلى في قسم آخر ، يكفي في ذلك استكمال الشروط وأخذ موافقة إدارة الموارد البشرية.

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

**المادة ( 9 - 6 ) :**

اللازم

**المادة ( 9 - 7 ) :** لا يجوز النظر في ترقية الموظف المحال إلى التحقيق أو المحاكمة التأديبية إلا بعد ظهور نتيجة ما نسب إليه نهائياً.

**المادة ( 9 - 8 ) :** يشترط لانتقال موظف من قسم إلى قسم آخر على نفس المسمى الوظيفي أو على

مسمى وظيفي آخر تعبئة نموذج نقل خدمة موظف (نموذج رقم 10) ، وأخذ موافقة رؤساء الأقسام المعنيين ومدراء الإدارات المعنية وإكمال باقي الإجراءات الإدارية مع إدارة الموارد البشرية.

عند اجادة أي جهة أخرى لخدمات أحد موظفي الجمعية (إعارة) فيشترط التقيد بالضوابط التالية:

١- تتقدم الجهة طالبة الإعارة بخطاب رسمي لإدارة الجمعية.

- ٢- يشترط لقبول الإعارة موافقة الرئيس المباشر وإدارة الجمعية بما لا يخل بمصالح الجمعية وسير العمل فيه.
- ٣- لا تتحمل الجمعية أي تبعيات مالية وتلتزم الجهة الأخرى "طالبة الإعارة" انتداب الموظف عن فترة الإعارة المعتمدة من إدارة الجمعية.
- ٤- أقصى مدة يمكن إعارة الموظف خلالها هي ستة أشهر يمكن تمديدتها لمرة واحدة فقط.
- ٥- يخضع التمديد عند طلبه لجميع الشروط السابقة.

#### المادة ( 9 - 9 )

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

- ١- اذا حصل على تقييم ممتاز في آخر ثلاثة تقييمات.
- ٢- خلو ملفه من أي ملاحظات أو عقوبات.
- ٣- تشكيل لجنة ودراسة إنجازات ومساهمات الموظف.

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

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

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

## الفصل العاشر : العمل التطوعي

المادة ( 10 - 1 ) : يحق للجمعية أن تستفيد من المتطوعين في تنفيذ اعمالها ولا يعددون موظفين رسميين لديها، وتشجع على التطوع كما ورد في المادة من نظام الجمعيات الاهلية

المادة ( 10 - 2 ): يجب ان تتوفر في المتطوع شروط وبنود الاعمال التطوعية في الجمعية

المادة ( 10 - 3 ): من حق كل متطوع حضور الاجتماعات المتطوعين وإبداء أريه.

المادة ( 10 - 4 ) : يجوز بعد موافقة المدير التنفيذي للجمعية ولأسباب وجيهة منة المتطوع مكافأة مالية مقطوعة على ما يبذله ولا تعد ارتباً او أجر وإنما مكافأة مقطوعة

المادة ( 10 - 5 ) : يقوم المتطوع بتعبئة استمارة طلب مشاركة في الأعمال التطوعية وتتضمن المعلومات الأساسية عنه وتتضمن كذلك:

. المهارات التي يجيدها

. خبرته سابقة في العمل التطوعي

. المجالات التي يرغب المشاركة فيها

. اللغات التي يجيدها

. الزمن المتاح للمشاركة

المادة ( 10 - 6 ) : يتم توقيع اتفاقية عمل تطوعي مع طالب المشاركة في الأعمال التطوعية ويحدد فيها الأعمال المطلوبة منه ومدة المشاركة وأي بيانات لازمة

المادة ( 10 - 7 ) : يحق للجمعية انهاء أي اتفاقية للعمل التطوعي دون ان يكون ملزم ذلك القرار

**المادة ( 10 - 8 ) :** من حق كل متطوع الحصول علي إفاة بمشاركته في الاعمال التطوعية ، تتضمن الوقت والجهد الذي قدمه ويعطى وثيقة خبرة في الاعمال التطوعية اذا استمر في العمل التطوعي مدة شهر على الأقل.

**المادة ( 10 - 9 ) :** الجمعية غير مسئولة نظاما عن ارتباطات المتطوع بوظيفته الرسمية وغير مسئولة عن أي اخلال بالتزاماته الوظيفية أو التعاقدية الشخصية.

### **الفصل الحادي عشر : البدلات**

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

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

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

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

**المادة ( 11 - 5 ) :** بدل الاتصالات : يحدد للموظفين الذين يقومون بجراء مكالمات العمل من هواتفهم الشخصية سواءً الجوال أو الثابت ويُصرف هذا البدل بحدى الأمور التالية :



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

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

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

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

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

**المادة ( 11 - 9 ) :** يجوز للجمعية انتداب متطوع لمهمة خارج مقر العمل المنتمي إليه ، بشرط

الأ يخل ذلك بالتزامات المتطوع الوظيفية او الشخصية الواجبة ، وتتحمل الجمعية نفقات انتدابه او يصرف له بدل انتداب مناسب له وللمهنة التي يؤديها.

**المادة ( 11 - 10 ) :** يحق لمدير الجمعية بعد اعتماد رئيس الجمعية إقرار حرمان الموظف من

بعض البدلات كعقوبة متى أقر هذا الحرمان كعقوبة نتيجة مخالفات ظهرت من الموظف واستحق عليها ذلك الجزاء وفق إجراء جزائي (نموذج رقم 18) ارجع بند العقوبات.

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

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

### الفصل الثالث عشر : الإجازات

المادة ( 1 - 13 ) : تصنف الإجازات بالجمعية إلى خمسة أنواع -يأتي تفصيلها- وهي :

اعتيادية - الاضطرابية - مرضية - بدون ارتب - استثنائية

المادة ( 2 - 13 ) : لا يحق للموظف الجديد التمتع بإجازته الاعتيادية أو التي بدون الراتب إلا بعدد أن

يمضي الفترة التجريبية "ثلاثة أشهر" من عمله بالجمعية.

المادة ( 3 - 13 ) : للحصول على إجازة يلتزم الموظف بتعبئة نموذج طلب إجازة (نموذج رقم 12) مع

أخذ توقيع رئيس القسم واعتمادها لدى إدارة الموارد البشرية وفق الأحكام المنظمة لإجازات الموظفين في هذا النظام.

المادة ( 4 - 13 ) : عند انتهاء خدمة الموظف فإنه يستحق التعويض عن الإجازات التي لم يتمتع بها

فيُصرف له بدل إجازة يعادل الراتب الأساسي -بدون بدلات- بعدد أيام الإجازات ، على أن لا يتجاوز مجموع أيام الإجازات رصيد ثلاث سنوات متتالية.

المادة ( 5 - 13 ) : يستحق الموظف التمتع بإجازة رسمية مدفوعة الأجر للأعياد والحج على النحو التالي:

• إجازة عيد الفطر : أربعة أيام تبدأ من اليوم السابق لأخر يوم من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.

• إجازة الحج وعيد الأضحى : أربعة أيام تبدأ من اليوم السابق ليوم الوقوف بعرفة.

المادة ( 6 - 13 ) : الإجازة الاعتيادية: إجازة سنوية مدفوعة الأجر قدرها ( 30 يوماً) للموظف الذي

أمضى 5 سنوات و(21يوم) للموظف الذي خدمته أقل من خمس سنوات .

المادة ( 7 - 13 ) :

توزع الإجازة الاعتيادية على فترتين كحد أعلى خلال السنة لا يتم تجاوزها إطلاقاً.

**المادة ( 8 - 13 ) :** تؤخذ الإجازة الاعتيادية بناءً على رصيد أيام عمل أمضاها الموظف في الجمعية.

**المادة ( 9 - 13 ) :** لا يحق للموظف تأخير أخذ إجازته الاعتيادية لزيادة رصيد إجازته للأعوام القادمة.

**المادة ( 10 - 13 ) :** يشترط تقديم الإجازة الاعتيادية أو الاستثنائية لإدارة الموارد البشرية معتمدة من رئيس القسم قبل تاريخ استحقاقها بأسبوعين على أقل تقدير ، ولا يعتد بأي طلب يقدم بعد التمتع بالإجازة الاعتيادية وتحسب في هذه الحالة غياب.

**المادة ( 11 - 13 ) :** الإجازة الاضطرارية: يمكن للموظف أخذ إجازة اضطرارية عند الاحتياج لها لسد الظروف كالوفيات أو الحوادث ونحوها فيما يتعلق بالموظف أو أحد قاربه ، وهم : (الوالدين ، الزوجة ، الأبناء ، الإخوة ، الأخوات ، والدي الزوجة) ويعطى الموظف إجازة خمسة أيام في حالة الوفاة لأحد أقاربه المذكورين أعلاه.

**المادة ( 12 - 13 ) :** لا يحق للموظف المطالبة بإجازة اضطرارية في غير الظروف الطارئة المحددة في المادة السابقة.

**المادة ( 13 - 13 ) :** لا تعتبر الإجازة الاضطرارية حقاً مكتسباً للموظف يحق له المطالبة بها ما لم يحصل للموظف ظروف طارئة تبرر أخذه لها قبل انتهاء العام الميلادي.

**المادة ( 13 - 14 ) :** الرصيد السنوي للموظف من الإجازة الاضطرارية خمسة أيام فقط.

**المادة ( 13 - 15 ) :** لا تقبل أي وثائق رسمية لمبررات الأيام أو الإجازات الاضطرارية أو المرضية إذا مضى عليها فترة أسبوع ، وبالتالي تخصم مباشرة من الراتب .

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

- ١- الثلاثون يوماً الأولى بالراتب كامل.
- ٢- ستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الراتب .
- ٣- الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون الراتب

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

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

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

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

**المادة ( 13 - 20 ) :** يجب أن يتمتع الموظف بجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، لإدارة الجمعية الحق في أن تحدد

مواعيد هذه الإجازات وفق أ لمقتضيات العمل، أو تمنحها بالتناوب لكي تؤمن سير عملها، ويجب إشعار الموظف بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كاف لا يقل عن ثلاثين يوم .

### الفصل الثاني عشر : ساعات العمل الإضافي

المادة ( 12 - 1 ) : لا تعتمد ساعات العمل الإضافي إلا بتعميد مسبق من رئيس القسم للأعمال المستعجلة أو الطارئة التي لا يمكن تأجيلها لدوام اليوم التالي ويؤثر تأجيلها بشكل كبير على سير العمل ، بشرط أن يقر رئيس القسم مسبقاً للموظف عدد الساعات التي يحتاجها لإنجاز العمل.

المادة ( 12 - 2 ) : تعتبر سياسة الحد من التوسع في الساعات الإضافية هي الأصل وساعات العمل الإضافي شيء استثنائي يتخذ في أضيق الحدود بطلب محدود من رئيس القسم و الرفع إلى المدير التنفيذي.

المادة ( 12 - 3 ): ساعة العمل الإضافي تحسب بقيمة ساعة العمل الفعلية للموظف ، مضافاً إليها أجر نصف ساعة من الراتب الأساسي.

المادة ( 12 - 4 ) : الحد الأدنى والأعلى المعتمد لساعات العمل الإضافي خلال الشهر للموظفات اروح ما بين (الساعة الواحدة كحد أدنى -ولا يعتمد أقل من ساعة-)، وما يعادل 25% من إجمالي ساعات العمل المطلوبة من الموظف خلال الشهر كحد أقصى.)

المادة ( 12 - 5 ) : يشترط لاعتماد ساعات العمل الإضافي موافقة المدير التنفيذي قبل مباشرة الموظف لعمله الإضافي.

المادة ( 12 - 6 ) : يحق لرئيس القسم الازم الموظف بالعمل الإضافي إذا تم التنسيق بينه وبين الموظف بفترة كافية لا تقل عن ثلاثة أيام قبل موعد العمل الإضافي المطلوب.

المادة ( 12 - 7 ) : في حالة تغيب الموظف عن إنجاز العمل الإضافي المسند إليه، فإن ذلك قد يؤثر على علاوة تقويم الأداء السنوية للموظف ما لم يقدم عذاراً مقبولاً.

**المادة (12 - 8) :** عند تعثر العمل بسبب تغيب الموظف عن العمل الإضافي الإلزامي الموكل إليه قبلها بوقت كاف ، فلرئيس القسم أن يوصي بالعقوبة المناسبة لإدارة الموارد البشرية اتخاذ المناسب حسب نظام العقوبات الموجودة في هذا النظام.

## الفصل الثالث عشر : أحسام خاصة بتشغيل النساء

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

**المادة ( 13 - 2 ) :** يكون الأجر الذي يدفع للموظفات أثناء غيابهن بإجازة الوضع كالاتي :

- أ) الموظفة التي أمضت أقل من سنة في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بدون أجر .
  - ب) الموظفة التي أمضت سنة فأكثر في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بنصف الأجر .
  - ج) الموظفة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بأجر كامل.
- و الموظفة التي استقادت من إجازة وضع أجر كامل لا يحق لها المطالبة بأجر الإجازة السنوية العادية عن نفس السنة ، ويدفع لها نصف أجر الإجازة السنوية إذا كانت قد استقادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف الأجر .

**المادة ( 13 - 3 ) :** على الموظفة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة .

**المادة ( 13 - 4 ) :** تراعي الجمعية في تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف الموظفة ما أمكن ذلك، وعلى الموظفة التقيد بالجدول المنظم لذلك .

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

**المادة ( 13 - 6 ) :** لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل والبرامج وما يتبعه من مرفق وغيره

## الفصل الرابع عشر : العقوبات

**المادة ( 14 - 1 ) :** تعتبر العقوبات حالات استثنائية وليست الأصل في التعامل مع الموظفين ، ووجود أي اجراء جزئي أو إنذارات في ملف الموظف قد تؤثر على حص وله على ترقية أو علاوات أو حوافز ونحوها.

**المادة ( 14 - 2 ) :** تنظم العقوبات في الجمعية عند ص دور أي مخالفة من المخالفات التالية: (التأخر أو الخروج قبل انتهاء وقت العمل ، أو الخروج أثناء الدوام بدون استئذان أو عذر رسمي ، إساءة الأدب ، إهدار المال العام للجمعية أو السرقة ، التقصير في أداء العمل أو الإخلال بأنظمة الجمعية) أو نحوها من المخالفات التي يستحق الموظف العقوبة عليها ، وتقر وفق نموذج إجراء جزئية (نموذج رقم 18).

**المادة ( 14 - 3 ) :** يعتبر الأصل في تدرج العقوبات في الجمعية -ما لم تتطلب المخالفة غير ذلك- على النحو التالي:

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

**المادة ( 14 - 4 ) :** الإجراءات الجزائية يتم تحديدها بإحدى الخيارات التالية:

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



**المادة ( 14 - 5 ) : ضوابط العقوبات عند التأخر أو الخروج قبل انتهاء وقت العمل أو أثناء الدوام بدون استئذان**

أو عذر رسمي ، كالتالي:

- يحسم التأخر بعد مضي خمسة عشر دقيقة من بداية العمل يبدأ حسابه من بداية وقت العمل ،  
بالخمس عشرة دقيقة الأولى عند الدخول لكل فترة عمل.
- حسم التأخر في الحضور يحسب من بداية وقت العمل لفترة العمل، وكذلك عند الانصراف قبل انتهاء وقت العمل يحسم الوقت المتبقي بقيمته (الساعة بقيمة الساعة من الراتب الأساسي).

**المادة ( 14 - 6 ) : ضوابط العقوبات عند غياب الأيام:**

- غياب اليوم يحسم بقيمة أجره اليوم من الراتب الأساسي.
- في حالة غياب الموظف لخمس عشرة يوماً متصلةً أو عشرون يوماً متقطعة خلال السنة شاملةً لشهر ما بعد تقديم الاستقالة ، دون أن يُبدي عذراً مقبولاً فيحق لإدارة الجمعية إنهاء خدمات الموظف أو اتخاذ  
مدت يراها مناسباً

**المادة ( 14 - 7 ) : ضوابط العقوبات عند إساءة الأدب:**

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

- توجيه إنذار كتابي.
- خصم من الراتب الموظف لذلك الشهر من يوم إلى سبعة أيام.
- فصل من عمله بالجمعية.
- تحويله للجهات الأمنية ، ويحدد الإجراء فيمدا بعدد بنداءً على نتيجة تحقيق الجهات المختصة : إما  
يفصل من الجمعية أو يعاد على أرس العمل.

**المادة ( 14 - 8 ) : ضوابط الحسم عند إهدار مال الجمعية أو السرقة:**

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

**المادة ( 14 - 9 ) : ضوابط الحسم عند التقصير في أداء العمل أو الإخلال بأنظمة الجمعية:**

- . لرئيس القسم الحق في توجيه إنذار شفهي أو كتابي (نموذج رقم 23) وتعبئة نموذج إجراء جزائي (نموذج رقم 18) إذا تطلب الأمر إجراء جزائياً ، موضحاً فيه : ( نوع التقصير ، الفترة التي قَصُر فيها ، توصيته بالجزاء المطلوب ، وتوقيعه من مدير الجمعية وتسليمها للموارد البشرية لإكمال باقي الإجراءات.
- . لمدير الجمعية الحق في قبول أو رفض أي توصية بحسميات ونحوها تقدم ضمن شكوى رئيس القسم عن مستوى أداء موظفه ضمن الإجراء الجزائي ، وتتخذ توصياته بعين الاعتبار مع اتخاذ الإجراء المناسب في ذلك.

**المادة ( 14 - 10 ) : عند وجود ما يبزر موقف الموظف من أي مخالفة نسبت إليه أو وجود ملاسبات خاطئة يحق له التظلم من أي عقوبة اتخذت في حقه فله الحق في رفع هذا التظلم لرئيس الجمعية وفق (نموذج رقم 19) ويتم اتخاذ الإجراء المناسب حيال ذلك فيما بعد.**

**المادة ( 14 - 11 ) : لا يُضار الموظف بتظلمه من أي عقوبة يجد لنفسه مبرراً وجيهاً في رفعها عنه ، سواءً من رئيسه المباشر أو من مدير الجمعية أو أي جهة أخرى.**

**المادة ( 14 - 12 ) : تسعى الجمعية لمساعدة الموظف في اجتياز تلك الفترة التي استحق فيها أي عقوبة وذلك ببعطائه فرصة لتحسين أدائه وتنظيف سجله بالكامل إذا استطاع أن يمضي مدة سنة متصلة بأداء متميز وسجل حسن ، ويتاح له ما لغيره بعد هذه الفترة من المميزات والحوافز.**

## الفصل الرابع عشر : إنهاء الخدمة

**المادة ( 14 - 1 ) :** تنتهي خدمة الموظف ب حدى الأسباب التالية:

استقالة الموظف.

انتهاء العقد.

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

- انتهاء مهلة الأيام المرضي لعجز ونحوه يعيقه عن استمرار العمل إذا أثبت ذلك طبياً

(انظر المادة 6-14)

- الأداء الوظيفي المتدني.

- الفصل التأديبي.

إلغاء الوظيفة عند الاستغناء عنها أو تأجير خدمتها ، ما لم يتم نقل الموظف إلى مسمى وظيفي آخر. إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة الموظف غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد

**المادة ( 14 - 2 ) :** عند رغبة الموظف في الاستقالة من عمله فيحرر نص الاستقالة وفق (نموذج رقم

20) موضحاً فيه أسباب رغبته في ترك العمل وتوصياته إن كان لديه توصيات ، ويقدمها لرئيسه المباشر ليقوم برفعها مشفوعة بتوصياته لمدير الجمعية وتعطى صورتها لرئيس القسم.

**المادة ( 14 - 3 ) :** يستمر الموظف على أرس العمل لمدة 60يوم من تاريخ تقديم الاستقالة لإكمال

باقي إجراءات إنهاء الخدمة ، وإخلاء طرفه ، وتسليم ما لديه من عهد وأعمال لمن

يخلفه في الوظيفة وإنهاء باقي الإجراءات الإدارية.

**المادة ( 14 - 4 ) :** في حالة تغيب الموظف خلال الستين يوم التي تسبق تاريخ تقديم الاستقالة لمدة

خمسة عشر يوماً متصلة أو عشرون يوماً متقطعة أو ما يكمل غياب عشرين يوماً

خلال السنة الحالية ، فيطبق في حقه إجراءات الفصل التأديبي ، وإذا كانت أيام

الانتداب أقل من هذه المدة فيحرم من بعض مميزات إنهاء الخدمة الموضحة وعدة للمستقلين حسب النظام.

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

**المادة (14 - 6) :** عند غياب الموظف لظرف مَرَضِي أو حادث مروري لفترة طويلة مع إحضار ما يثبت ذلك -كصابته بغيوبية مستديمة أو شلل ونحوها لا سمة الله- فيُتَّبَع في حقه الإجراءات النظامية التالية:

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

**المادة (14 - 7) :** يتم إخلاء طرف الموظف بتسليم ما لديه من عهد مالية أو عينية أو بطاقة عضوية أو مستحقات مالية أو مهام وظيفية، ويتم توثيق ذلك بتعبئة الموظف للنموذج المعد لذلك (نموذج رقم 22) وتسليمه لشؤون الموظفين لإكمال باقي الترتيبات مع ذوي العلاقة.

**المادة (14 - 8) :** في حالة طلب الموظف للاستقالة بعد إعطائه لدورة تدريبية على حساب الجمعية فلا بد من استثمارها في مجال العمل بالجمعية لفترة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الاستقالة ، أو يُلزم الموظف بدفع قيمة اشتراكه فيها عند استقالته قبل انتهاء هذه المدة.

**المادة (14 - 9) :** يحق للجنة الوظائف التوصية بالفصل التأديبي من الوظيفة متى ارتأت ذلك لمن

تكرر غيابه خلال السنة بخمسة عشر يوماً متصلة أو عشرون يوماً متقطعة ، أو عند إساءة الأدب مع أحد الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين أو الزوار ، أو إهدار المال ، أو السرقة ، أو التلاعب بأنظمة الجمعية ، أو التقصير في أداء العمل الموكل إليه، أو الإساءة إلى سمعة الجمعية وتعطيل مصالحها ، ولرئيس الجمعية الحق في اعتماد فصله أو اتخاذ ما يراه مناسباً في حقه.

**المادة ( 14 - 10 ):** عند استغناء الجمعية عن خدمات الموظف فإنه يعطى إشعار كتابي بالإقالة (نموذج رقم 24) ويحق له الاستمرار على أرس العمل لمدة شهر مدفوع الأجر من تاريخ هذا الإشعار و يجب تسليمه الإشعار مقر العمل ويؤخذ توقيعه بالاستلام.

**المادة (14 - 11):** إذا امتنع الموظف استلام الإشعار الكتابي أو رفض التوقيع يرسل إليه الإشعار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه .

**المادة ( 14 - 12 ):** تعاد للعامل حال إنهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته ، كما تعطي المنشأة للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (64) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل .

## الفصل الخامس عشر : الوقاية والسلامة والرعاية الطبية

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

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

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

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

**المادة ( 15 - 3 ) :** تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً خازنة للإسعافات

الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية و الأربطة والمطهرات وغير ذلك مما أشارت له المادة (142) من نظام العمل ، ويعهد إلى عامل مدرب أو أكثر على الإسعافات اللازمة للعمال المصابين

**المادة ( 15 - 4 ) :** تعمل الجمعية على تحسين الرعاية الصحية لمنسوبيها وتدفع عنهم قيمة

الاشتراك في أحد جهات التأمين الطبي بحسب الدرجة التي تقرها الجمعية لكل فئة وظيفية.

**المادة ( 15 - 5 ) :** على الموظف الذي يصاب بإصابة عمل أو بمرض مهني أن يبلغ

رئيسه المباشر أو الإدارة فور استطاعته ولهم ما رجعة الطبيب مباشرة متى استدعت حالته ذلك

### **الفصل السادس عشر : الواجبات والمحظورات**

\_ تلتزم الجمعية بما يلي:

**المادة ( 16 - 1 ) :** معاملة موظفيها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل

قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.

**المادة ( 16 - 2 ) :** أن تعطي الموظفين الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه

اللائحة دون المساس بالأجر .

**المادة ( 16 - 3 ) :** أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتنقيش أو المراقبة و

الإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه ، وأن تعطي

للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض .

**المادة ( 16 - 4 ) :** أن تدفع للموظف أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع

مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك.

**المادة ( 16 - 5 ) :** إذا حضر الموظف للمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العملاء

أعلن انه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى إدارة الجمعية

كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.

**المادة ( 16 - 6 ) :** على الجمعية أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول أية

مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل ، فمن وجدت لديه تطبق بحقه بالإضافة إلى

العقوبات الشرعية الجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات .

**المادة ( 16 - 7 ) :** ان تتمنه للمتطوعين التسهيلات اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم ، وتوفر لهم الدعم

اللازم.

## واجبات الموظفين والمتطوعين:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



**المادة ( 16 - 20 ) :** يحظر على الموظفين طلب الحصول على المساعدات التي تقدم للمستفيدين بأبي صفة كانت.

### **الفصل السابع عشر : الخدمات الاجتماعية**

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

- ١- توفير أماكن للوضوء والصلاة في مقرات العمل.
- ٢- إعداد مكان مناسب لتناول الأطعمة والمشروبات أوقات الرحة التي تحددها الجمعية.

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

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

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

### **الفصل الثامن عشر : التظلم**

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

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

## الفصل التاسع عشر: النماذج المستخدمة

التحديث	اسم النموذج	رقم النموذج
<input type="checkbox"/>	اعتماد فتح وظيفة	( ١ )
<input type="checkbox"/>	اعتماد توظيف موظف	( ٢ )
<input type="checkbox"/>	إعلان عن وظيفة شاغرة	( ٣ )
<input type="checkbox"/>	استمارة البيانات الشخصية	( ٤ )
<input type="checkbox"/>	السيرة الذاتية	( ٥ )
<input type="checkbox"/>	كشف المقابلة الشخصية	( ٦ )
<input type="checkbox"/>	عقد عمل	( ٧ )
<input type="checkbox"/>	تعديل دوام موظف	( ٨ )
<input type="checkbox"/>	انتداب	( ٩ )
<input type="checkbox"/>	إعارة أو نقل خدمة موظف	( ١٠ )
<input type="checkbox"/>	تعديل مسمى وظيفي	( ١١ )
<input type="checkbox"/>	طلب إجازة	( ١٢ )
<input type="checkbox"/>	استئذان موظف	( ١٣ )
<input type="checkbox"/>	استمارة تقويم الأداء الوظيفي	( ١٤ )
<input type="checkbox"/>	ترقية	( ١٥ )
<input type="checkbox"/>	اعتماد حافز أو بدل	( ١٦ )
<input type="checkbox"/>	توكيل استلام مكافأة / مستحقات مالية	( ١٧ )
<input type="checkbox"/>	إجراء جزائي	( ١٨ )
<input type="checkbox"/>	تظالم	( ١٩ )
<input type="checkbox"/>	استقالة	( ٢٠ )
<input type="checkbox"/>	إنهاء خدمة موظف	( ٢١ )
<input type="checkbox"/>	إخلاء طرف	( ٢٢ )
<input type="checkbox"/>	إنذار كتابي (لفت نظر)	( ٢٣ )
<input type="checkbox"/>	إشعار بالإقالة	( ٢٤ )
<input type="checkbox"/>	مساءلة	( ٢٥ )
<input type="checkbox"/>	تعريف (شهادة خبرة)	( ٢٦ )
<input type="checkbox"/>	إلغاء وظيفة	( ٢٧ )
<input type="checkbox"/>	تفويض صلاحيات	( ٢٨ )

## اعتماد فتح وظيفة

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

أمل التكرم بالرفع لاعتماد فتح وظيفة / ..... حيث تجدون برفقه الوصف الوظيفي لها ، وإشعارنا بالموافقة عند صدورها على أن تكون أوقات العمل في الفترة :

○ الصباحية فقط ○ المسائية فقط ○ للفترتين الصباحية والمسائية ○ بنظام الساعات  
نظراً للأسباب الآتية : .....

القسم : .....  
رئيس القسم : .....  
التاريخ : .....  
التوقيع : .....

## مدير الجمعية

حفظه الله

سعادة رئيس الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فإشارة للطلب المقدم بعاليه حول طلب اعتماد فتح وظيفة / ..... وحيث تمت مراجعة الطلب المقدم مع خطة التوظيف فنفيدكم بأن :

○ فتح الوظيفة يتمشى مع خطة التوظيف ولا مانع لدينا من الموافقة على الطلب.  
○ اعتذارنا عن الموافقة على الطلب نظراً لـ : .....

للاحاطة والتوجيه ،،،

مدير الجمعية : .....  
التوقيع : .....  
التاريخ : ..... / ..... / ١٤هـ

## اعتماد الوظيفة

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

○ لا مانع من اعتماد الوظيفة حسب الموضح بعاليه.

○ تعتمد الوظيفة مع ملاحظة : .....

○ اعتذارنا عن اعتماد الوظيفة بسبب : .....

رئيس الجمعية

الاسم : .....  
التوقيع : .....  
التاريخ : ..... / ..... / ١٤هـ

- صورة للمالية.  
- صورة لرئيس الإدارة/لقسم المعنى.

## اعتماد توظيف موظف

حفظه الله

سعادة مدير الجمعية

ويعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فأمل التكرم بالموافقة لاعتماد توظيف الأخ/ ..... على وظيفة/ ..... ضمن

الوظائف المعتمدة بالجمعية ، وذلك اعتباراً من يوم ..... الموافق / / 14هـ.

على أن تكون فترات العمل :  صباحي فقط  مسائي فقط  دوامين صباحي ومسائي  بنظام الساعات أخرى / .....البدلات المطلوبة :  طبيعة عمل (  ٢٠٠ ريال  ٣٠٠ ريال  ٤٠٠ ريال )  نقل : (  ٢٠٠ ريال  ٣٠٠ ريال  ٤٠٠ ريال  ٥٠٠ ريال ) تخصص  اتصالات : (  ١٠٠ ريال  شريحة جوال  فاتورة بطاقة مدفوعة )

حيثيات صرف البديل / .....

لجنة الوظائف

رئيس اللجنة : .....

التاريخ : .....

التوقيع : .....

## مدير الجمعية

حفظه

سعادة رئيس الجمعية

نفيدكم بأن الموظف حاصل على شهادات : .....

وخبرات : .....

ونوصي باعتماد توظيف الموظف المذكور بعاليه على المرتبة..... والدرجة.....

## اعتماد التوظيف

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

حفظه الله

المكرم مدير إدارة الشؤون المالية

حفظه الله

المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين

ويعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

نفيدكم بأنه :

 لا مانع من اعتماد توظيف الموظف المذكور بعاليه على المرتبة..... والدرجة.....

وذلك اعتباراً من يوم ..... الموافق / / ١٤هـ

براتب أساسي ..... ريال ، كتابة / .....

 مع اعتماد البدلات التالية : بدل .....  بدل ..... بدل .....  بدل ..... ملحوظات / .....

رئيس الجمعية

الاسم : .....

التوقيع : .....

التاريخ : / / ١٤هـ

- الأصل لملف الموظف.

- صورة للرئيس المباشر.

- صورة للمالية.

## إعلان

## عن وظيفة شاغرة

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

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

أو على البريد الإلكتروني

استمارة البيانات الشخصية

البيانات الشخصية:

الاسم الرباعي : ..... الجنسية: .....

نوع الهوية : ..... رقمها : .....

مصدرها : ..... تاريخها : .....

تاريخ الميلاد : ..... مكان الميلاد: .....

المؤهل الدراسي: ..... التخصص: .....

العنوان:

المدينة والحي: .....

شارع: ..... بجوار: .....

هاتف : ..... فاكس: ..... نداء/جوال: .....

أقرب مسجد للسكن: ..... حي: .....

عنوانه: .....

الحالة الاجتماعية : ( متزوج ) ( أعزب عدد الأبناء :

( ذكور ) ( إناث

جهات العمل السابقة:

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

الدورات والشهادات والخبرات:

.....  
.....

المسمى الوظيفي بالجمعية : ..... تاريخ الالتحاق بالوظيفة : .....

الاسم: .....

التوقيع : .....

التاريخ : .....

## السيرة الذاتية

## البيانات الشخصية:

الاسم/ ..... العمر / ..... الجنسية / .....  
 تاريخ الميلاد/ ..... مكان الميلاد/ .....  
 رقم الهوية/ ..... مصدرها/ ..... تاريخها/ .....  
 الحالة الاجتماعية/ ..... عدد الأبناء/ .....

## خبرات ومهارات:

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

## الدورات الإدارية الحاصل عليها:

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

## جهات العمل السابقة:

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

## دورات الحاسب الآلي:

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

## اللغات

.....  
 .....

التاريخ

التوقيع

.....

## كشف المقابلة الشخصية

بيانات الموظف:

الاسم الرباعي : ..... الجنسية: .....

المسمى الوظيفي المتقدم عليه : ..... القسم : .....

٢٠ درجة	اكتب وصف وظيفي مختصر للوظيفة التي تقدمت عليها : ..... ..... .....
٥ درجات	أبرز الإنجازات والنجاحات : ..... .....
١٠ درجات	جهات العمل السابقة ومدة العمل فيها : ○ ..... لمدة ..... ○ ..... لمدة ..... ○ ..... لمدة ..... ○ ..... لمدة ..... ○ ..... لمدة .....
٥ درجات	آخر عمل عملت فيه وسبب تركه : ..... .....
٥ درجات	لماذا تريد الالتحاق بهذه الوظيفة : .....
١٠ درجات	ماذا تعرف عن الجمعية : ..... .....

المؤهل الدراسي: ..... التخصص: .....

.....



٥ درجات	ما هو مكسب الجمعية من توظيفك : ..... .....
٢ درجتان	مقدار الراتب الذي تتوقعه ولماذا : ..... لأن .....
٥ درجات	هل لديك ارتباطات أخرى (كأعمال أخرى) وهل هي يومية أو أسبوعية أو شهرية ، وما هي : ..... .....
٤ درجات	قدرات ومواهب تتميز بها : ..... .....
٤ درجات	صفات شخصية مدحها الآخرون فيك : ..... .....
٤ درجات	أمور تحب أن تكون في رئيسك المباشر في الجمعية : ..... .....
١٠ درجات	اشرح العبارة التالية باختصار (من لا يتقدم يتقدم) : ..... .....
٤ درجات	أبرز من تعرف من العاملين في الجمعية : ..... .....

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

النتيجة النهائية للمقابلة :

 اجتياز بنجاح.  رسوب.

محرر المقابلة :

التوقيع :

التاريخ :

١٤٥٠

/ /

## عقد عمل

في يوم ..... :..... /..... /..... 20 م تم بعون الله وتوفيقه الاتفاق بين كل من:

**أولاً: جمعية** ترخيص وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم .....

فاكس رقم ..... بريد الكتروني ..... و يمثلها في التوقيع على هذا العقد

الأستاذ بصفته رئيس مجلس الإدارة ويشار إليها فيما بعد بالطرف الأول

**ثانياً: السيد** سعودي الجنسية يحمل هوية رقم .....

عنوانه ..... مدينة..... جوال..... البريد الالكتروني ..... ويشار

اليه فيما بعد. الطرف الثاني.....

.....

.....

..... :

.....

**تمهيد:**

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

أولاً: موضوع عقد العمل:

١. اتفق الطرفان بأن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول وتحت اشرافه وادارته في وظيفة

..... وذلك في مدينة.....مدة هذا العقد

سنة واحدة ميلادية تبدأ من تاريخ ..... /..... /..... 20 م وتنتهي بتاريخ ..... /..... /..... 20 م ما لم يتم

تجديده لمدة اخرى باتفاق مكتوب.

٢. يخضع الطرف الثاني لفترة تجريبه لمدة (90) ما تبدأ من تاريخ مباشرته للعمل.

**ثاني ١ : ساعات العمل والجازات والراحة:**

١. مدة العمل 8 ساعات في اليوم الواحد بواقع 7 أيام في الاسبوع.

٢. يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية للطرف الثاني بأجر كامل.

٣. يستحق الطرف الثاني عن كل عام إجازة سنوية لمدة 21 يوماً بأجر كامل على أن يتمتع الطرف الثاني بإجازته في سنه استحقاقها ، وللطرف الأول أن يحدد مواعيد هذه الاجازات وفق المقتضيات العمل.

٤. للطرف الثاني بموافقة الطرف الأول أن يؤجل إجازته السنوية أو أياما منها الى السنة التالية، وللطرف الأول حق تأجيل إجازة الطرف الثاني بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل لمدة لا تزيد عن (90) يوماً فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة الطرف الثاني كتابة، على الا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة .

٥. للطرف الثاني الحق في إجازة بأجر كامل في عيد الفطر لمدة (5) أيام ، وعيد الاضحى لمدة (5) أيام ويوم واحد لليوم الوطني للمملكة العربية السعودية.

٦. للطرف الثاني في حال ثبوت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة . ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.

٧. للطرف الثاني الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له وخمسة أيام في حالة زواجه أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه " لا قدر الله " ، كما يحق للطرف الأول أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار اليها.

### ثالث ا : التزامات الطرف الأول

١. يدفع الطرف الأول للطرف الثاني أجراً شهرياً مقداره )..... ريال ( فقط

..... ريال سعودي.

في حالة وجود بدلات (سكن - انتقال - وغير ذلك)

٢. ....

٣. يخضع الأجر المدفوع للطرف الثاني لكافة الخصومات التي تفرضها الأنظمة في المملكة العربية السعودية المطبقة حالياً أو التي قد تفرضها الدولة مستقبلاً ويتم دفع الأجر للطرف الثاني وكل مبلغ مستحق له بالريال السعودي عن طريق البنوك المعتمدة.

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

٥. يلتزم الطرف الأول بالتأمين الصحي على الطرف الثاني وفقاً لنظام التأمين الصحي التعاوني

### رابع ا : التزامات الطرف الثاني :

٦. أن ينجز العمل الموكل اليه وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات الطرف الأول، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.
٧. أن يعتني بعناية كافية بالأدوات والمهمات المسندة اليه والخامات المملوكة للطرف الأول الموضوعة تحت تصرفه أو التي تكون في عهده وأن يعيد إلى الطرف الأول المواد غير المستهلكة.
٨. أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.
٩. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
١٠. أن يخضع للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بال عمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.
١١. أن يحفظ الأسرار والمعلومات المهنية المتعلقة بالعمل والتي من شأن افشائها الإضرار بمصلحة الطرف الأول . ويعتبر توقيعه على هذا العقد إقراراً منه بأن لا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسرار الطرف الأول لمدة 3 سنوات من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين داخل وخارج المملكة.
١٢. يلتزم الطرف الثاني في جميع الأوقات بالأنظمة والأعراف والعادات والآداب المرعية في المملكة العربية السعودية وكذلك بالقواعد واللوائح والتعليمات المنصوص عليها في أنظمة الطرف الأول ويتحمل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة.
١٣. أي التزامات أخرى على عاتق الطرف الثاني

#### خامس ا : إنهاء العقد وفسخه والتعويض:

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

#### سادس ا : مكافأة نهاية الخدمة:

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

### سابع ا : أحكام عامة:

١. فيما لم يرد به نص يخضع هذا العقد لأحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية وكافة الأنظمة الاخرى المعمول بها في المملكة العربية السعودية.
٢. تختص الجهة المختصة في المملكة العربية السعودية بالفصل في أي نزاع قد ينشأ عن تنفيذ أحكام وشروط هذا العقد .
٣. يحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات والعقود السابقة له – إن وجدت – ولا يحق لأي من الطرفين بعد توقيع هذا العقد الادعاء ب أي حق خلاف ما ذكر فيه.
٤. اتخذ الطرفان عنوانهم ا المحدد في صدر هذا العقد عنوانا مختاراً لكلا منهما لإرسال كافة المراسلات والخطابات عليه.
٥. حرر هذا العقد من نسختين تسلم كل طرف نسخة أصلية منه للعمل بموجبه.

وعلى هذا جرى الاتفاق والتوقيع

الطرف الثاني :

الاسم..... : .....

التوقيع..... : .....

الطرف الأول:

الاسم: .....

الوظيفة: رئيس مجلس الإدارة

## طلب تعديل دوام موظف

تعديل دوام موظف

حفظه

مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد..

فأمل التكرم بالموافقة على تعديل دوامي الحالي:

ليصبح الدوام الجديد كالتالي:

نوع التعديل: ○ دائم.

○ مؤقت: وذلك اعتباراً من يوم ..... الموافق / /

14 هـ وحتى يدوم ..... الموافق / / 14 هـ نظراً للأسباب التالية:

القسم / الإدارة:

مقدمه:

الرئيس المباشر:

الوظيفة:

التوقيع:

التوقيع:

التاريخ: / / 14 هـ

التاريخ: / / 14 هـ

حفظه الله

المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فأمل اطلاعكم وإشعار الموظف بد:

اعتذارنا عن قبول طلبه

الموافقة على هذا الطلب

الموافقة المشروطة بد

مدير الجمعية

الاسم:

التوقيع:

التاريخ / / 14 هـ .

انتداب

المرشح للانتداب : .....

جهة الانتداب: .....

المهمة المنتدب إليها: .....

مدة الانتداب بالأام : ..... يوم / أيام ، اعتباراً من يوم ..... الموافق / / 14 هـ وحتى يوم .....

الموافق / / 14 هـ

ملحوظات: .....

اعتماد مدير الجمعية

الاسم: .....

الوظيفة: .....

التوقيع: .....

التاريخ: / / 14 هـ . المكرم مدير الجمعية حفظه

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

 للاعتذار عن الطلب. لاعتماد الطلب. لاعتماد الطلب مع ملاحظة : .....

اعتماد رئيس الجمعية

الاسم: .....

الوظيفة: .....

التوقيع: .....

التاريخ: / / 14 هـ .

## نموذج رقم (٩)

## إعارة أو نقل خدمة موظف

### إعارة أو نقل خدمة موظف

المكرم رئيس القسم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

حفظه الله

وبعد..

فأمل التكرم باعتماد نقل الموظف / .....

والذي يشغل حالياً وظيفة / ..... بقسم / .....

إلى قسم / ..... على وظيفة / ..... إعارة ○ نقل خدم

ة اعتباراً من يوم ..... الموافق / / 14هد وحتى يوم ..... الموافق / /

14هد وعلى أن تكون فترات العمل لدينا بالقسم : ○ صباحي فقط ○ مسائي فقط ○ صباحي ومسائي

طلب رئيس القسم

موافقة رئيس القسم

○ أخرى / .....

القدس : ..... القسم : .....

رئيس القسم : ..... الاسم : .....

التدقيق : .....

التدقيق : ..... / / 14هد

التدقيق : .....

التدقيق : .....

14هد / / :

### موافقة مدير الجمعية

المكرم مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

حفظه الله

وبعد..

فأفيدكم بموافقتنا على نقل الموظف المذكور أعلاه من قسمنا إلى قسم / .....

شاكرين لكم حسن تعاونكم ، والله الموفق ،،،

مدير الجمعية

الاسم : .....



أوقيدع: .....

النتاري : / / 14هـ

## الاعتماد

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

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

○ ملحوظات/ .....

رئيس الجمعية

الاسم: .....

التوقيع: .....

التاريخ : / / 14هـ.

تعديل مسمى وظيفي

حفظه

المكرم مدير الجمعية

ويعد ..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

فأمل التكرم باعتماد تغيير المسمى الوظيفي / ..... ب ارتب وقدره / .....  
والذي يشغله حالياً الموظف / ..... بقسم / .....  
ليصبة على المسمى الوظيفي / ..... ب ارتب وقدره / .....  
وذلك اعتباراً من يوم ..... الموافق / / 14 هـ .  
وعلى أن تكون فت ارت العمل للمسمى الوظيفي الجديد :  صباحي فقط  مسائي فقط  صباحي ومسائي  
 أخرى / .....

مدير الجمعية الموظف :

رئيس القسم

الموظف

الد توقيع :

الاسم التوقيع :

رئيس القسم :

التوقيع:

14/ / / هـ

التاريخ:

14 هـ

التاريخ :

14 هـ

التاريخ :

الاعتماد

حفظه

المكرم رئيس قسم /

حفظه

المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين

ويعد ..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

فلا مانع من تعديل المسمى الوظيفي المذكور بعاليه على أن يوظف على المرتبة ( ..... (والدرجة) ..... )  
ويكون ال ارتب للمسمى الجديد ( ..... (ريال ، كتابةً / .....  
وذلك اعتباراً من يوم ..... بتاريخ / / 14 هـ .  
 ملحوظات/ .....

لاع تمام إكمال باقي الإجراءات ، والله الموفق،،،

رئيس الجمعية

الاسم:

التوقيع:

14 هـ :

التاريخ

نموذج طلب إجازة

المكرم مدير الجمعية

حفظه

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

ويعد..

فأمل منكم الموافقة على إعطائي إجازة لمدة

يوم / أيام

ابتداءً من يوم..... الموافق / / 14هد وحتى يوم..... الموافق / / 14هد.

نظراً للأسباب الآتية : .....

على أن تحسب ضمن إجازتي :

الاعتيادية  المرضية  الاضطرارية  الاستثنائية  بدون ارتب

الموظف البديل: .....

والله يحفظكم ويرعاكم،،،

اعتماد رئيس القسم طالب الإجازة

القسم: ..... الاسم: .....

رئيس القسم: ..... التاريخ: .....

التوقيع: ..... التوقيع: .....

اعتماد طلب الإجازة

لا مانع وتحسب ضمن الإجازة :

الاعتيادية  المرضية  الاضطرارية  الاستثنائية  بدون ارتب وذلك عن

الفترة من / / 14هد - إلى / / 14هد.

أخرى .....

غير ممكن نظراً لظروف العمل.

مدير الجمعية

الاسم: ..... التوقيع: .....

التاريخ: / / 14هـ .

## استئذان موظف

رقم الاستئذان :

اليوم : .....

اسم الموظف : .....

التاريخ : ١٤ / / ١٤

الإدارة/القسم : .....

نوع الاستئذان :  انصراف مبكر تأخر في الحضور الخروج والعودة أثناء الدوام أخرى .....

وقت الاستئذان : من الساعة / .....

إلى الساعة / .....

 صباحا /  مساء صباحا /  مساء

سبب الاستئذان :

.....

.....

.....

## اعتماد المدير المباشر

غير موافق



موافق



التوقيع : .....

الاسم : .....

# استمارة تقييم الأداء الوظيفي

الاسم: .....

الإدارة / القسم: .....

المسمى الوظيفي: .....

مدة شغله للوظيفة: ( ) يوم ( ) شهر ( ) .....

سنة تاريخ التعيين: يوم ..... الموافق / / 14 هـ

تاريخ التقييم: يوم ..... الموافق / / 14 هـ فترة

التقييم م / / : 14 هـ إلى / / : 14 هـ

## تعليمات أساسية

### يجب قراءتها قبل البدء في التقييم

أجزاء التقييم:	آلية إجراء التقييم:
الجزء الأول: شامل لجميع الموظفين. الجزء الثاني: خاص بالوظائف الإشرافية فقط. الجزء الثالث: نتيجة التقييم مع تحديد احتياجات التدريب.	١- إعطاء الموظف نسخة غير معبأة من هذا النموذج لتعبئته قبل عقد جلسة تقويم أدائه بمدة أسبوع على الأقل والتأكد من فهم الموظف الكامل لجميع الأبعاد التي يتضمنها هذا النموذج. ٢- يجب تعبئة كافة الأبعاد والعناصر للاستمارة ووضع علامة (✓) أمام كل عنصر من عناصر الأبعاد الرئيسية. ٣- يناقش الرئيس المباشر تقويم الموظف لنفسه والتقييم الذي وضعه له في كل بند من بنود المحاور المختلفة. ٤- ضرورة اشتراك مقومين اثنين عند إجراء التقييم أحدهما الرئيس المباشر والآخر بنفس المستوى التنظيمي للرئيس المباشر أو أعلى كمدير الإدارة أو الأمين بالنسبة لرئيس القسم. ٥- لاعتماد هذا النموذج يجب استيفاء كافة التوقع المحددة. ٦- أن يكون التقييم مبني على مستويات الأداء المحددة في هذا النموذج ، وهي كما يلي: (٥) ممتاز (٤) جيد جداً (٣) جيد (٢) مقبول (١) ضعيف ٧- عند تدني المستوى الإجمالي للتقييم وحصول الموظف على جيد أو مقبول أو ضعيف فإن علاوة الأداء السنوية تحجب عنه لتلك السنة. ٨- عند تقويم أداء الموظف بغرض الترقية وحصوله على مستوى ضعيف في أي بُعد من الأبعاد الرئيسية (بغض النظر عن تقويمه النهائي) فإن الترقية تُوَجَّل.
إرشادات عامة للتقويم:	حسابات التقديرات عند التقويم:
<ul style="list-style-type: none"> <li>يستوفي هذا النموذج مرة في كل عام على الأقل لجميع الموظفين ، وبعد مضي الفترة التجريبية للموظفين الجدد ما عدا موظفي بند الأجور ، وكذلك عند الترقية.</li> <li>يهدف هذا التقييم لتحقيق مبدأ تحسين الأداء ومساعدة كل من الرئيس والمرؤوس على الاتفاق على أفضل الطرق والأساليب لتحسين أداء الموظف، وتوفير الدعم والمساندة اللازمة لإنجاز مهامه الوظيفية والتي يجب التيقن بأنها وثيقة الصلة بتحقيق أهداف الجمعية التعاونية.</li> <li>لإكمال هذا النموذج بفاعلية لابد من وجود أساليب تقويم فعالة من واقع العمل مبنية على معايير واضحة لجميع الموظفين كالرجوع للتقارير والأوراق المتعلقة بعنصر التقييم لإثبات نجاح التقييم.</li> <li>عبي النموذج مستحضراً أمثلة سلوكية ملموسة لما قام به الموظف من إيجابيات أو غير ذلك خلال الفترة محل التقويم.</li> <li>قَوِّم كل بُعد على حده، فحصول الموظف على تقدير ممتاز في أحد الأبعاد لا يعني حصوله على تقدير ممتاز في كل الأبعاد والعكس صحيح.</li> <li>اجعل تقويمك شاملاً لكامل الفترة محل التقويم.</li> <li>كن موضوعياً أثناء تقويمك لموظفيك.</li> <li>قَوِّم موظفك على الواجبات والمسؤوليات الفعلية الحالية المناطبة حسب المعايير المذكورة في النموذج والتي تتلاءم مع طبيعة الوظيفة المعنية.</li> <li>جَيِّز بعض الحلول والاقتراحات لتقدمها للموظف عند الحاجة.</li> <li>أخبر الموظف أن الغرض من التقويم هو مساعدته للوصول للأداء الأفضل له وللجمعية.</li> <li>احصل على التزام من الموظف يتضمن اقتراحات وحلول لتحسين وتطوير أدائه.</li> <li>لخص للموظف ما تم مناقشته أثناء التقويم ، مع التركيز على النقاط التي تم الاتفاق عليها.</li> <li>اتفق مع الموظف على ما سيقوم به وما ستقوم به أنت بعد انتهاء التقويم وحدد تواريخ مناسبة لذلك.</li> <li>أكد تفكك في قدرة الموظف على تحسين الأداء قبل إنهاء جلسة التقويم.</li> </ul>	<p>نتيجة تقويم البُعد د : لتحديد درجة التقويم لكل بعد ، اجمع درجات عناصر كل بعد واقسمها على عدد العناصر .</p> <p>نتيجة تقويم الاستمارة : رقم (١) أو (٢) ، اقسام إجمالي درجات الأبعاد على عدد الأبعاد التي شملها التقييم في الاستمارة.</p> <p>حساب النتيجة النهائية : اجمع درجات التقويم العام لكل بعد في الأجزاء المستخدمة واقسمها على عدد الأبعاد تقدير التقييم ونسبته.</p> <p>الكسور العشرية : تجبر لصالح الموظف إذا كانت خمسة من عشرة (٠.٥) أو أكثر وترفع إلى العدد الصحيح الأعلى.</p>
توزيع النسخ:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>أصل التقييم لملف الموظف بقسم شؤون الموظفين.</li> <li>صورة للمالية (مع مسير راتب أول شهر تعتمد معه العلاوة).</li> <li>صورة للموظف (عند الطلب).</li> <li>صورة للرئيس المباشر (عند الطلب).</li> </ul>	

## الجزء الأول

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

## استمارة رقم (( ١ ))

الإمام الوظيفي					
هي الإمام بالطرق والأساليب المثلثة التي يجب أن تؤدي بها المهام الوظيفية بما في ذلك القدرة على استخدام المعلومات والإجراءات والمواد والأدوات والمعدات اللازمة لأداء العمل					
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم
					تفهم طبيعة العمل واحترام آدابه
					تحمل مسؤوليات الوظيفة
					حسن التصرف وحل المشكلات
					جمع المعلومات وتحليلها
					استثمار الخبرة والتدريب لصالح العمل
					العمل بروح الفريق الواحد
الدرجة العامة لبعده :					الدرجة العامة لبعده :
الدرجة التقدير : ( ) = ٦ ÷ ( )					الدرجة التقدير : ( ) = ٦ ÷ ( )

الإنتاجية					
هي محصلة الأداء الفعلي كما ونوعاً مع التركيز على السرعة والتطوير والاستمرارية					
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم
					كمية الإنتاج
					الدقة والجودة
					السرعة في الإنجاز
					استخدام الموارد المتاحة
					التطوير والتجديد في الأداء
					استمرارية الإنتاج
الدرجة العامة لبعده :					الدرجة العامة لبعده :
الدرجة التقدير : ( ) = ٦ ÷ ( )					الدرجة التقدير : ( ) = ٦ ÷ ( )

المبادرة					
تقديم المقترحات والأفكار البناءة وتبني كل جديد يخدم الجمعية بسياسة ترك متسع من الوقت للقيام بها					
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم للبند
					المبادرة الذاتية دون الإخلال بالعمل أو انتظار التوجيه
					طرح أفكار لتحسين العمل والأداء
					تبني الأعمال الطارئة دون الإخلال بالعمل الأساسي
					الإسهام في زيادة الدخل وخفض التكاليف
الدرجة العامة لبعده :					الدرجة العامة لبعده :
الدرجة التقدير : ( ) = ٤ ÷ ( )					الدرجة التقدير : ( ) = ٤ ÷ ( )

المرونة					
وهي القدرة على التكيف مع متغيرات الوظيفة والانظمة والشعور بالمسؤولية					
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم للبند
					تقبل التغيير
					تحمل ضغوط العمل
					تقبل النقد
					الاستجابة لتعلم مهارات جديدة لتحسين العمل
					تقبل أداء عمل إضافي عند الحاجة
					الاعتراف بالمسؤولية عن الأخطاء
الدرجة العامة لبعده :					الدرجة العامة لبعده :
الدرجة التقدير : ( ) = ٦ ÷ ( )					الدرجة التقدير : ( ) = ٦ ÷ ( )

## استمارة رقم ( ( ٢ ) )

## الجزء الثاني

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

التفويض والتدريب					
رفع مستوى العمل والإنتاج من خلال التدريب وتفويض المرؤوسين.					
١	٢	٣	٤	٥	تم
					عناصر التقييم
					تهيئة المرؤوسين لتمثيل الإدارة أو القسم
					القدرة على التفويض
					استخدام الوسائل الحديثة لتطوير العمل وأداء العاملين
					تجاوز المشكلات وحل العقبات
					الدرجة العامة لُبعد : التفويض والتدريب
					التقدير : ( ) ÷ ٤ = ( ) درجة

التخطيط					
سياسات معينة لوضع الأهداف والوسائل والآليات الممكنة لتحقيقها ودراسة النتائج.					
١	٢	٣	٤	٥	تم
					عناصر التقييم
					وضع خطط واضحة للجميع
					وضع أولويات للتنفيذ
					وضع الخطط البديلة
					تحليل الأثر والنتائج
					الدرجة العامة لُبعد : التخطيط
					التقدير : ( ) ÷ ٤ = ( ) درجة

اتخاذ القرارات					
أسلوب في التفكير لاتخاذ أفضل الوسائل لتحقيق الأهداف وحل المشكلات الطارئة والعارضة.					
١	٢	٣	٤	٥	تم
					عناصر التقييم للبعد
					الحسم وعدم التهرب أو التردد من اتخاذ القرارات
					دراسة البدائل المتاحة قبل اتخاذ القرار
					المشاوره قبل اتخاذ القرار
					تحمل مسؤولية القرارات المتخذة
					الدرجة العامة لُبعد : اتخاذ القرارات
					التقدير : ( ) ÷ ٤ = ( ) درجة

الرقابة					
هي وضع الخطط والتأكد من تنفيذها في أوقاتها ، والسرعة في تصحيح التجاوزات.					
١	٢	٣	٤	٥	تم
					عناصر التقييم للبعد
					الإلمام بمشكلات سير العمل
					وضوح ضوابط التقييم للمرؤوسين
					تقويم أداء المرؤوسين
					استمرارية المتابعة
					الدرجة العامة لُبعد : الرقابة
					التقدير : ( ) ÷ ٤ = ( ) درجة

القيادة والتحفيز					
تحريك المرؤوسين ودفعهم لتحقيق الأهداف المرسومة وتقويم أدائهم ، وتحفيز المتميزين للاستمرار في بذل المزيد.					
١	٢	٣	٤	٥	تم
					عناصر التقييم للبعد
					الإلمام بالصلاحيات واستخدام النفوذ
					متابعة أعمال المرؤوسين وتوجيهها
					تقديم النقد بأسلوب بناء
					تقديم الشكر والثناء والتحفيز للمرؤوسين المتميزين
					الإلمام بأفضل طريقة لتحفيز كل مرؤوس
					الدرجة العامة لُبعد : القيادة والتحفيز
					التقدير : ( ) ÷ ٥ = ( ) درجة

التنظيم					
استثمار أقل وقت ممكن في تحقيق أكبر قدر من الأهداف.					
١	٢	٣	٤	٥	تم
					عناصر التقييم للبعد
					تنظيم الوقت وحسن استغلاله
					توزيع العمل والمهام على المرؤوسين
					إنجاز الأعمال في وقتها
					توثيق الإنجازات وأرشفتها
					رفع التقارير
					الدرجة العامة لُبعد : التنظيم
					التقدير : ( ) ÷ ٥ = ( ) درجة

ملحوظة: تجبر الكسور العشرية لو وجدت إذا كانت خمسة من عشرة ( 5.0 ) أو أكثر إلى العدد الصحيحة الأعلى.

تقدير الموظف على أبعاد الاستمارة رقم ( ٢ )					نتيجة التقييم لاستمارة رقم ( ٢ )
١	٢	٣	٤	٥	
ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز	
ساب التقدير = إجمالي الدرجات ÷ إجمالي الأبعاد					إجمالي درجات الأبعاد الحاصل عليه ا عدد الأبعاد التي شملها التقييم م
					درجة وبعد

## النتيجة النهائية للتقويم

مقدار العلاوة	نسبة العلاوة	النتيجة النهائية	جزء التقييم	إجمالي الأبعاد	إجمالي الدرجات	مجموع الأبعاد	مجموع الدرجات	مجموع الدرجات ÷ مجموع الأبعاد = النتيجة النهائية
ر.س.....	5 %	5 = ممتاز	استمارة 1 ( )					
ر.س.....	4 %	4 = جيد جداً	استمارة 2 ( )					
		3 = جيد 2 = مقبول 1 = ضعيف						

## احتياجات التدريب والتأهيل

على ضوء نتائج التقويم يحدد الرئيس المباشر المجالات التي تتطلب تدريباً لتحسين أداء الموظف الوظيفي :

إدارية  تقنية  دعوية  دراسية  إجتماعية أو إنسانية  تدريب على أرس العمل

الرئيس المباشر : ..... ملحوظات : .....

التوقيع : .....

التاريخ . : ..... / ..... / 14هد

الموظف : ..... ملحوظات : .....

التوقيع : .....

التاريخ . : ..... / ..... / 14هد

اعتماد الإدارة : ..... ملحوظات : .....

الاسم : ..... ملحوظات : .....

التوقيع : .....

التاريخ : ..... / ..... / 14هد



## ترقية

سعادة مدير الجمعية

وفقه

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

نرجوالتكرم بالموافقة على إد ارجي ضمن المرشحين للترقية على وظيفة /

لتوفر الأسباب التالية:

توصيات رئيس القسم:

طالب الترقية

موافقة رئيس القسم

اسم الموظف : .....

القسم: .....

التوقيع: .....

رئيس القسم: .....

التاريخ: .....

التوقيع: .....

## الاعتماد

لا مانع اعتباراً من شهر .....

لعام ١٤هـ.

 الموافقة المشروطة بد: رفض الطلب ، والسبب: .....

ملحوظات :

مدير الجمعية

الاس م: .....

التوقيع : .....

الأصل لملف الموظف. التاريخ / / : 14 هـ.

صورة للموظف.

صورة لرئيس القسم.



## اعتماد حافظ أو بديل

وفقه

سعادة مدير الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

نأمل التكرم بالموافقة على اعتماد صرف:

□ بديل:

□ حافظ:

نوعه: ..... اسدمه: .....

مقداره: ..... مقداره: .....

نوعه : دائم ○ حسب الاعتماد لبعض الأشهر ○ مقداره:

اعتباراً من تاريخ : / / 14 هـ د

اعتباراً من تاريخ : / / 14 هـ د

لصالح الموظف: ..... المسمى الوظيفي:

نظراً لتوافر الأسباب التالية :

.....

القسم : .....

رئيس القسم : .....

التاريخ : .....

التوقيع : .....

## الاعتماد

لا مانع اعتباراً من شهر .....

لعام ١٤ هـ.

○

○ الموافقة المشروطة بد: .....

○ رفض الطلب ، والسبب: .....

ملحوظات:

مدير الجمعية

.....

الاسم: .....

التوقيع : .....

التاريخ : / / 14 هـ .

توكيل استلام مكافأة / مستحقات مالية

وفقه

المكرم مدير إدارة الشؤون المالية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

الشخص الموكَّل : الأخ / ..... بقسم / .....

نوع التوكيل:  ارتب : وذلك عن الأشهر من / ..... لعام 14هد إلى شهر / ..... لعام 14هد.

مستحقات أخرى وهي : .....

ملحوظات أخرى : .....

ولكم جزيل الشكر والتقدير ، ،

الموكل

الاس م: .....

التاريخ: .....

التوقيع: .....

اعتماد التوكيل

لا مانع من قبول التوكيل .

الموافقة مشروطة بد: .....

رفض الطلب ، بسبب:

.....

ملحوظات: .....

.....

مدير الجمعية

الاس م: .....

التوقيع : .....

التاريخ: ..... / / 14 هـ .

إجراء جزائي

اسم الموظف المخالف : ..... رقم هـ: .....

المسمى الوظيفي : ..... القسم: .....

نوع المخالفة : .....

تاريخها : يوم ..... الموافق : / / ١٤٥٠ هـ

تكرارها :  الأولى  الثانية  الثالثة  الرابعة

ملاحظات :

نوع الجزاء :

(١)  حسم ..... من الراتب

(٢)  توجيه إنذار شفهي

(٣)  توجيه إنذار كتابي

(٤)  حرمان من العلاوة السنوية القادمة

(٥)  أمر إيقاف من العمل لمدة .....

(٦)  إشعار بالفصل وإنهاء الخدمة

(٧)  أخرى .....

إقرار وتعهد المخالف

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

الاسم الموظف / ..... التاريخ : / / ١٤٥٠ هـ التوقيع / .....

سعادة رئيس الجمعية وفقه الله

أمل الاطلاع واعتماده ، مع ملاحظة : .....

مدير الجمعية / ..... التاريخ : / / ١٤٥٠ هـ التوقيع / .....

الاعتماد

يتخذ بحقه الإجراءات التالية :

(١)  حسم ..... من الراتب

(٢)  توجيه إنذار شفهي

(٣)  حرمان من العلاوة السنوية

(٤)  توجيه إنذار كتابي

(٥)  إشعاره بالإقالة وإنهاء الخدمة

(٦)  أخرى .....

(٦)  إيقاف من العمل لمدة ..... أيام

توجيهات أخرى / .....

رئيس الجمعية

الاسم : .....

التوقيع : .....

التاريخ : / / ١٤٥٠ هـ

تظلم

سعادة وفضل الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

شرح التظلم ..

سبب التظلم ..:

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

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

★ الطرف الآخر في التظلم :

.....  
★ تاريخ المشكلة : يوم ..... الموافق / / 14هـ الاسم :  
★ تاريخ التظلم : يوم ..... الموافق / / 14هـ الوظيفة :  
★ المرفقات : ..... التوقيع :  
..... التاريخ / / 14هـ

التوجيه

رفع التظلم عن الموظف مع إشعار الطرف الآخر بذلك. ○

○ إحالة النظر في التظلم إلى : .....

○ التظلم غير وجيه مع التوصية بد: .....

○ أخرى .....

رئيس الجمعية .....

..... الاسم :

..... التوقيع :

..... التاريخ : / / ١٤هـ

هذا الجزء يعبأ عند الإحالة إلى جهة أخرى فقط

إفادة الجهة المحال إليها

.....  
.....

..... الاسم :

..... التوقيع :

..... التاريخ : / / ١٤هـ

## استقالة موظف

حفظه الله

سعادة رئيس الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

التمهيد:

.....

.....

الأسباب:

.....

.....

.....

**الطلب :** لذا أمل من سعادتك قبول استقالتني وإعفائي من وظيفتي في الجمعية ، (بعد شهر من تاريخ تقديمي لهذه الاستقالة) وطي قيدي اعتباراً من يوم ..... الموافق ..... / ..... / ١٤ هـ ، وتعميد من يلزم لإكمال إجراءات إنهاء الخدمة.

ارجياً المولى عز وجل أ ..... ن يجعلني ..... وإياكم من أن ..... صار دينه ..... ، وتقبلوا

شك ..... ري وتقديري .....،،،

مقدم الاستقالة

موافقة مدير الجمعية

الاسم : .....

الاسم: .....

التاريخ: .....

التاريخ : .....

التوقيع : .....

التوقيع : .....

## التوجيه

وفقه الله

وفقه الله

المكرم / مدير الجمعية

المكرم / رئيس قسم شؤون الموظفين

نفيدكم بأنه :

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

أخرى .....

.....

رئيس الجمعية

.....

الاسم:

.....

التوقيع:

.....

## بيان إنهاء خدمة موظف

بيانات الموظف:

اسم الموظف الرباعي			
القس م			
رقم الموظف	فترات الدوام		

بيانات الوظيفة:

المسمى الوظيفي	المرتبة		
رقم الوظيفة	الدرجة		
الراتب الحالي	كتابة		

بيانات الخدمة:

تاريخ التوظيف	14 / / هـ	تاريخ طي القيد	14 / / هـ
مدة الخدمة	سنة/سنوات	شهر/أشهر	يوم/ايام
عدد أيام الغياب طول مدة الخدمة	عدد الاستذانات		

استحقاقات مالية:

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

حرر في يوم .....

أمين الصندوق مدير إدارة الشؤون المالية الموافق / / ١٤ هـ مدير الجمعية الختم



إخلاء طرف

اسم الموظف : ..... رقم الموظف : .....

المسمى الوظيفي : ..... القسم : .....

رقم الهوية : ..... تاريخها : ..... مصدرها : .....

نظراً لطي قيد الموظف الموضح بياناته أعلاه ، نأمل الإفادة عما إذا كان على الموظف المذكور أي عهد أو مستحقات نقدية أو عينية ، ليتسنى لنا إكمال اللازم وإخلاء طرف الموظف على ضوء إجابته ، ولكم خالص الشكر والتقدير ،،،

رئيس شؤون الموظفين

الاسم : .....

التوقيع : .....

التاريخ : ..... / ..... / ١٤هـ

إفادة الشؤون الإدارية	إفادة رئيس القسم المعني
..... ..... ..... الاسم : ..... التوقيع : ..... التاريخ : ..... / ..... / ١٤هـ	..... ..... ..... الاسم : ..... التوقيع : ..... التاريخ : ..... / ..... / ١٤هـ
إفادة قسم التقنية	إفادة قسم شؤون العاملين
..... ..... ..... الاسم : ..... التوقيع : ..... التاريخ : ..... / ..... / ١٤هـ	..... ..... ..... الاسم : ..... التوقيع : ..... التاريخ : ..... / ..... / ١٤هـ
إفادة قسم آخر ذو علاقة	إفادة الشؤون المالية
..... ..... ..... الاسم : ..... التوقيع : ..... التاريخ : ..... / ..... / ١٤هـ	..... ..... ..... الاسم : ..... التوقيع : ..... التاريخ : ..... / ..... / ١٤هـ

الاعتماد

تشهد إدارة الجمعية التعاوني بأن الموظف الموضح بياناته بعاليه قد عمل لدى الجمعية خلال الفترة من ..... / ..... / ١٤هـ وحتى ..... / ..... / ١٤هـ ، وقد تم إخلاء طرفه اعتباراً من يوم ..... بتاريخ ..... / ..... / ١٤هـ. كما تم إخلاء طرفه من الجمعية باستلام كافة العهد والمستحقات والأعمال الموكلة إليه.

مدير الجمعية

الاسم : .....

التوقيع : .....

التاريخ : ..... / ..... / ١٤هـ

لفت نظر

إنذار كتابي :  أول  ثاني  ثالث  رابع

حفظه

المكرم الأخ/

السلام عليكم ورحمة وبركاته ..

وبعد ..

فقد سبأنا ما حصل منكم م تقصير في/

ومخالفتهم لأنظمة الجمعية في/

لذا فنلفت نظركم إلى/

كما هو موضحة في الاجراء الجزائي المرفق.

على أمل أن يكون هذا الإنذار الكتابي مؤشرا إيجابياً لتفادي ما حصل من قصور في الأيام القادمة ،

وزيادة اهتمام الموظف بما تمت الإشارة إليه.

والله من واره القصد،،،

أخوكم

الاسم :

الوظيفة :

التوقيع :

التاريخ: / / 14هـ

- صورة لملف الموظف لدى شؤون الموظفين.

- صورة لرئيس القسم المباشر.

## إشعار بالإقالة

سعادة / رئيس الجمعية

وفقه

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته. . وبعد..

فنشير إلى سعادتك بالاستغناء عن خدمات الموظف/ .....

على المسمى الوظيفي/ ..... وذلك اعتباراً من تاريخ : / /

14هـ نأمل توجيهكم بما ترونه مناسباً لاتخاذ باقي الإجراءات ، ولكم جزيل الشكر.

الاسم م: .....

الوظيفة : .....

التاريخ : .....

التوقيع: .....

## توجيه إدارة الجمعية

المكرم الموظف/ ..... وفقه

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد..

فنظر لاستغناء الجمعية عن خدماتكم في الوقت ال ارهن ، فنود إشعاركم بالإقالة وأن عملكم بالجمعية

سينتهي بمشيئة الله تعالى بعد شده ر من تاريخ هذا الإشعار ، شاكرين لكم عطاءكم وبذلكم خلال الفترة السابقة ،

مع أملنا بأن يبقى التواصل مع الجمعية خدمةً لدين الله ، وإسهاماً في الدعوة إلى الله تعالى في الأيام المقبلة.

وتقبلوا فائق التقدير والاحترام ،،

اعتماد رئيس الجمعية

الاسم: .....

التوقيع: .....

التاريخ / / : 14هـ .

## مساءلة

 خروج من الدوام بدون إذن تأخر غياب

الإدارة	القسم	الوظيفة	الاسم

رصيد الموظف من الأجازات خلال السنة			
اضطرابية	اعتيادية		
استثنائية	مرضية		
الغياب	بدون راتب		

تاريخ ووقت البيان				
اليوم	التاريخ	من	إلى	ص/م
	..... /..... /..... ١٤هـ			
	..... /..... /..... ١٤هـ			

## إفادة الموظف

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / 14هـ

## رأي رئيسه المباشر

مدير/رئيس :

التوقيع :

التاريخ : / / 14هـ

## إدارة الجمعية

 تحسب له اعتيادية تطبيق في حقه إجراء جزائي تحسب له مرضية تحسم عليه فقط أخرى / تحسب له اضطرابية ستفى بتوجيه تنبيه له

الجمعية

المدير

الأصل لملف الموظف.  
صورة للشؤون المالية في حال الحسم.

## تعريف

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى اله وصحبه ومن والاه.. أما بعد..

فتشهد إدارة جمعية .....

بأن الموظف / .....

قد عمل بالجمعية على وظيفة .....

التابع لإدارة .....

في الفترة من / / 14هد

وحتى / / 14هد ، ب ارتب شهري وقدره .....

ريال ، وكان خلال هذه المدة

حسن السيرة والسلوك.

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

والله الموفق،،،

مدير الجمعية

الاسم : .....

التوقيع: .....

التاريخ : .....

الختم

\

## تفويض صلاحيات

المكرم مدير الجمعية وفقه المكرم مدير-رئيس/ وفقه المكرم عليكم ورحمة الله وبركاته..  
وبعد..

فنظراً لـ .....

فحنيطكم علماً بأننا قد فوضنا الأخ/ ..... التوقيع /

خلال الفترة م / / 14هـ وحتى / / 14هـ .

بالصلاحيات التالية : .....

.....

.....

للاطلاع ، ولكم جزيل الشكر ،،،

الاسم م: .....

الوظيفة : .....

التاريخ : .....

التوقيع: .....

## التوجيه

وفقه الله

وبعد..

المكرم /  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

نفيدكم بأنه :

تم الاطلاع ولا مانع.

أخرى .....

.....

مدير الجمعية

الاسم: .....

التوقيع: .....

التاريخ : / / 14هـ :

## اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد لائحة الموارد البشرية لجمعية برمجيات حاسوبية في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته رقم (٦) المنعقدة بتاريخ 9 / 10 / 2022م وقرر مجلس الإدارة اعتمادها والعمل بموجبها، ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية.

توقيع اعضاء المجلس بالموافقة على هذه اللائحة			
م	اسم العضو	الصفة	التوقيع
1	علياء بنت رويشد بن عمير الرويلي	رئيس المجلس	
2	باسمة بنت خليل بن امين الضويمر	نائب الرئيس	
3	سهام بنت مشحن بن شايش الرويلي	المشرف المالي	
4	سبيته بنت عبد الله بن صالح السويلمي	عضو مجلس الإدارة	
5	ريم بنت طلال بن خلف العنزي	عضو مجلس الإدارة	





## قرار وزاري

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية ،  
بناءً على الصلاحيات المخولة له نظاماً .

وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ المعدل بالمرسوم  
الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ .  
وبعد الاطلاع على اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢) وتاريخ  
١٤٣٧/٦/٢٨هـ .

يقرر ما يلي:

أولاً: يعتمد تعديل النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل بالصيغة المرافقة، لتحل محل النموذج الموحد لللائحة  
تنظيم العمل المعتمد كملحق لللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢) وتاريخ  
١٤٣٧/٦/٢٨هـ، ويلغي كل ما يتعارض معه..

ثانياً: يُعمل بهذا النموذج اعتباراً من تاريخ صدور هذا القرار وينشر في الجريدة الرسمية وفي موقع الوزارة  
الإلكتروني.

ثالثاً: على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله الموفق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

  
علي بن ناصر الغفيص





## قرار وزاري

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية،  
بناءً على الصلاحيات المخولة له نظاماً.

وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ. وبعد الاطلاع على اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢) وتاريخ ٢٨/٦/١٤٣٧هـ.

يقرر ما يلي:

- أولاً: يعتمد تعديل النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل بالصيغة المرافقة، لتحل محل النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل المعتمد كملحق لللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٩٨٢) وتاريخ ٢٨/٦/١٤٣٧هـ، ويلغي كل ما يتعارض معه..
- ثانياً: يُعمل بهذا النموذج اعتباراً من تاريخ صدور هذا القرار وينشر في الجريدة الرسمية وفي موقع الوزارة الإلكتروني.
- ثالثاً: على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله الموفق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

علي بن ناصر الغفيص

نسخة لمكتب الوزير  
نسخة لسعادة وكيل الوزارة لخدمات العملاء والعلاقات العمالية



الدخيل ١٢/٢/١٤٣٩هـ  
نسخة لمكتب معالي النائب

ملحق رقم (١)  
النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل



## لائحة تنظيم العمل

### مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) و تاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤/م) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ والمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ؛ وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج .

### بيانات المنشأة

اسم المنشأة : .....

المركز الرئيسي : .....

عدد العاملين : .....

النشاط : .....

العنوان : .....

صندوق بريد : (.....) الرمز البريدي : (.....)

رقم بريد واصل : .....

هاتف : .....

فاكس : .....

بريد الكتروني : .....

رقم السجل التجاري : .....

تاريخ إصدار السجل التجاري : ..... / ..... / ..... هـ



## أحكام عامة

### المادة (١)

يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة : .....  
يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة : كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة و تحت إدارتها ، أو إشرافها مقابل أجر ، ولو كان بعيداً عن نظارتها .

### المادة (٢)

التقويم المعمول به في المنشأة هو : التقويم .....

### المادة (٣)

١. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة ، والفروع التابعة لها .
٢. لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال ، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق .
٣. تُطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد ، وتنص على ذلك في عقد العمل .

### المادة (٤)

١. يجوز للمنشأة إصدار قرارات ، وسياسات خاصة بها يُعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة .
٢. للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً ، وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ، ولائحته التنفيذية ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له ؛ ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية .
٣. كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل ، ولائحته التنفيذية ، و القرارات الصادرة تنفيذاً له ؛ يعتبر باطلاً ولا يعتد به .

## التوظيف

### المادة (٥)

- يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ، ومواصفات معينة ؛ ويُراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي :
١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
  ٢. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية ، والخبرات المطلوبة للتوظيفة من قبل المنشأة .
  ٣. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات ، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة .
  ٤. أن يكون لائقاً طبيياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة .
  ٥. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط ، والأحكام الواردة في المواد : (السادسة والعشرون ، الثانية والثلاثون ، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل .



## عقد العمل

### المادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المُعد من الوزارة ، تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة ، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل ، و اسم العامل ، و جنسيته ، و عنوانه الأصلي ، و عنوانه المختار ، و نوع العمل ، و مكانه ، و الأجر الأساسي المتفق عليه ، و أية امتيازات أخرى يتفق عليها ، و ما إذا كان العقد محدد المدة ، أو غير محدد المدة ، أو لأداء عمل معين ، و مدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها ، و تاريخ مباشرة العمل ، و أية بيانات ضرورية ، و يجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية ؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً .

### المادة (٧)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل ؛ يحق للمنشأة إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال سبعة أيام عمل من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة ، أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد تم خارج المملكة .

### المادة (٨)

- ١- لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته .
- ٢- للمنشأة في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته ، على أن تتحمل المنشأة تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة .

## الإرهاب

### المادة (٩)

يتحدد الالتزام بمصروفات إرهاب العامل ، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية :-

١. عند بداية التعاقد ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .
٢. عند تمتع العامل بإجازته السنوية ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .
٣. عند انتهاء خدمة العامل ، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة ( ١ ) من نظام العمل .
٤. لا تتحمل المنشأة تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة ، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع ، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري ، أو حكم قضائي .



#### المادة (١٠)

يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله ، ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإركاب مع نفقات نقل أمتعتهم ؛ ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل .

### التدريب والتأهيل

#### المادة (١١)

تتحمل المنشأة في حال قيامها بتأهيل ، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف ، وإذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير الدائرة المكانية للمنشأة تؤمن تذاكر السفر في الذهاب ، و العودة بالدرجة التي تحددها المنشأة ، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل ، و مسكن ، و تنقلات داخلية ، أو تصرف للعامل بدلا عنها ، و تستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل ، و التدريب .

#### المادة (١٢)

١. يجوز للمنشأة أن تُنهي عقد التأهيل ، أو التدريب من غير العاملين ، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب ، أو التأهيل عدم قابليته ، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة .
٢. للمتدرب ، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين ، أو وليه ، أو وصيه الحق في إنهاء التدريب ، أو التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب ، أو التأهيل عدم قابليته ، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة .
٣. وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل .
٤. للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديه — بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل . أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل .
٥. للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المماثلة أو بعضها .



### المادة (١٣)

أولاً: يجوز للمنشأة أن تشترط على الخاضع للتدريب ، أو التأهيل من العاملين لديها — بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل — أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل ، إذا كان عقد العمل غير محددة المدة ، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب .

ثانياً : يجوز للمنشأة أن تُنهي تأهيل أو تدريب العامل ، مع الزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية :

١. إذا قرر العامل إنهاء التدريب ، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع .
  ٢. إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل .
  ٣. إذا استقال العامل من العمل ، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل .
- ثالثاً: يجوز للمنشأة الزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل ، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل إنتهاء مدة العمل التي إشتراطها عليه المنشأة بعد إنتهاء التدريب أو التأهيل.

### الأجور

#### المادة (١٤)

مع مراعاة أي إجراءات ، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور ؛ تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها ، و تودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة .

#### المادة (١٥)

تدفع أجور الساعات الإضافية المستحقة للعامل في نهاية الشهر الذي تم فيه التكليف .

#### المادة (١٦)

إذا وافق يوم دفع الأجور يوم الراحة الأسبوعية ، أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق .

### تقارير الأداء

#### المادة (١٧)

تُعَدُّ المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية ، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك ؛ على أن تتضمن العناصر التالية :

١. المقدرة على العمل ، و درجة إتقانه (الكفاءة) .
٢. سلوك العامل ، و مدى تعاونه مع رؤسائه ، و زملائه ، و عملاء المنشأة .
٣. المواظبة .

#### المادة (١٨)

يُقَيِّمُ أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة ؛ على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات .



### المادة (١٩)

يُعدّ التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل ؛ على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية) ، ويُخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ، ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

### العلاوات

#### المادة (٢٠)

١. يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية ، يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للمنشأة .
٢. يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه المنشأة ، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل ، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة .
٣. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

### الترقيات

#### المادة (٢١)

- تضع المنشأة سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد ، و مسميات الوظائف — وفقاً لما جاء في دليل التصنيف ، و التوصيف المهني السعودي — و درجة كل وظيفة ، و شروط شغلها ، و بداية أجزائها فيه ، و يكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى ؛ متى توفرت الشروط التالية:
١. وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى .
  ٢. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
  ٣. حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري .
  ٤. موافقة صاحب الصلاحية .
  ٥. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية ؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

#### المادة (٢٢)

- إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل ؛ فإن المفاضلة للترقية تكون كالاتي :
١. ترشيح صاحب الصلاحية .
  ٢. الحاصل على تقدير أعلى .
  ٣. الحاصل على شهادات علمية أعلى ، أو دورات تدريبية أكثر .
  ٤. الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة .
  ٥. الأقدمية في العمل بالمنشأة .





## الانتداب

### المادة (٢٣)

- إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم المنشأة بما يلي :
١. تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة ، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته .
  ٢. يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن ، و الطعام ، و ما إلى ذلك ؛ ما لم تؤمنها له المنشأة .
  ٣. قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب ؛ وفقاً للفئات ، و الضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن ، و يكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته ؛ وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة .

## المزايا و البدلات

### المادة (٢٤)

- تؤمن المنشأة لعمالها السكن المناسب ، و كذلك وسيلة النقل إذا نُص على ذلك في عقد العمل ، و يجوز النص في عقد العمل على أن تدفع المنشأة للعامل بدل سكن ، و بديل نقل نقدي .

## أيام وساعات العمل

### المادة (٢٥)

١. يكون عدد أيام العمل ..... أيام في الأسبوع ، و يكون (يوم / يومي) ..... الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، و يجوز للمنشأة — بعد إبلاغ مكتب العمل المختص — أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع ، و عليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، و لا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .
٢. تكون ساعات العمل (ثمانية) ساعات عمل يومياً تخفض الى (ست) ساعات يوميا في شهر رمضان للعمال المسلمين.

## العمل الإضافي

### المادة (٢٦)

١. في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي ؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي ، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل ، و عدد الأيام اللازمة لذلك ؛ وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل .
٢. تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠%) من أجره الأساسي .



## التفتيش الإداري

### المادة (٢٧)

يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم ، وانصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك ، وعلى العمال الامتثال للتفتيش (التفتيش الإداري) متى طلب منهم ذلك .

### المادة (٢٨)

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره ، وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض .

## الإجازات

### المادة (٢٩)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً ، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ، وللعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل ؛ ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك .

### المادة (٣٠)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد ، والمناسبات ؛ وفق مايلي :

١. أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك ، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى .
٢. أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك ، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .
٣. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان) .

وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها .

أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

### المادة (٣١)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :

١. خمسة أيام عند زواجه .
٢. ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له .
٣. خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل ، أو أحد أصوله ، أو فروعه .
٤. أربعة أشهر ، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة ؛ ولها الحق في تمديدتها دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها ، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل .
٥. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة .

وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .



### المادة (٣٢)

يستحق العامل - الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب المنشأة ، أو مرجع طبي معتمد لديها - إجازات مرضية خلال السنة الواحدة ، و التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية ؛ سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة ، وذلك على النحو التالي :

١. الثلاثون يوماً الأولى ، بأجر كامل .
  ٢. الستون يوماً التالية ، بثلاثة أرباع الأجر .
  ٣. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك ، بدون أجر .
- وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرض .

### الرعاية الطبية

#### المادة (٣٣)

تقوم المنشأة بالتأمين على جميع العاملين لديها صحياً ؛ وفقاً لما يقرره نظام التأمين الصحي التعاوني ، و لائحته التنفيذية ، كما تقوم بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ؛ وفقاً لما يقرره نظامها .

### بيئة العمل

#### المادة (٣٤)

أ. ضوابط عامة

١. لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أو من أي جهة أخرى .
٢. يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية .
٣. على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه تبعد مسافة مناسبة .
٤. في حالات بيئة العمل المكتبية على صاحب العمل توفير غرفة ذات خصوصية لمكاتب العاملات .
٥. تعد حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية، وتهيئة بيئة العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على المنشأة .
٦. على صاحب العمل توفير مقاعد للعاملات في الأماكن التي يعملن بها .



٧. في المنشآت النسائية المغلقة يجب ان يكون العاملات من النساء فقط.
٨. في المنشآت الرجالية المخصصة للرجال يجب ان يكون فيها العاملين من الرجال فقط .
٩. يجب على المنشأة توفير نظام أمني وفي حال كانت المنشأة تستقبل الجمهور يجب تعيين حراسة أمنية.

ب. ضوابط عمل المرأة في المنشآت النسائية فقط

١. يجب وضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح ان المنشأة خاص بالنساء وممنوع دخول الرجال.
٢. يجب ان يكون العاملات من النساء فقط .
٣. يجب ان توفر المنشأة حراسة أمنية أو نظام أمني مالم يوفرها صاحب المركز التجاري في حال وجود المنشأة في مركز تجاري
- في حال تم وضع نظام أمني يجب على صاحب المنشأة وضع لوحة إرشادية أن المنشأة خاضعة للمراقبة الأمنية .

مادة (٣٥)

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء ، بحيث تبدأ بعد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ؛ ويحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى المنشأة ، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لوضعها .

وفي حالة إنجاب طفل مريض ، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة ؛ فللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع ؛ ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر .

المادة (٣٦)

يحق للمرأة العاملة في المنشأة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة ، أو فترات استراحة ، لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد ، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال ، وتحسب هذه الفترة ، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية ، و ذلك لمدة أربعة ، وعشرين شهراً من تاريخ الوضع ، ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر ، ويجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابةً بوقت فترة ، أو فترات تلك الاستراحة ، و ما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل ، وتحدد فترة ، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .



## الخدمات الاجتماعية

### المادة (٣٧)

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية :

١. إعداد مكان لأداء الصلاة .
٢. إعداد مكان لتناول الطعام .
٣. توفر المنشأة المتطلبات ، و الخدمات ، و المرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

## ضوابط سلوكيات العمل

### المادة (٣٨)

١. يجوز للمنشأة إلزام كل ، أو بعض العاملين بارتداء زيّ موحد ، و في كل الأحوال يراعى في أي زيّ بالنسبة للرجال ملائمته للذوق العام ، و بالنسبة للنساء أن يكون محتشماً ، و فضفاضاً ، و غير شفاف .
٢. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية ، و الأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين .
٣. يتمتع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر ، و على المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة .
٤. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء ، أو الإساءة الجسدية ، أو القولية ، أو الإيحاءية ، أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء ، أو ينال من الكرامة ، أو السمعة ، أو الحرية ، أو يقصد منه استدراج ، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة ؛ حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح ، و ذلك عند التواصل المباشر ، أو بأي وسيلة تواصل أخرى ، و للمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات ، و الإجراءات الضرورية ، و اللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك .

### المادة (٣٩)

- ١- يعتبر من قبيل الايذاء ، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية ، أو السلبية ، و جميع أشكال الاستغلال ، أو الابتزاز ، أو الإغراء ، أو التهديد ؛ سواء أكانت جسدية ، أو نفسية ، أو جنسية ؛ و التي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على العامل ، أو من قبل العامل على صاحب العمل ، أو من قبل عامل على آخر ، أو على أي شخص موجود في مكان العمل ، و تعتبر المساعدة ، و التستر على ذلك في حكم الإيذاء .
- ٢- يعتبر من قبيل الايذاء المقصود في الفقرة السابقة ، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول ، أو الكتابة ، أو الإشارة ، أو الإيحاء ، أو الرسم ، أو باستخدام الهاتف ، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى ، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك .



#### المادة (٤٠)

١. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء إلى الجهات الحكومية المختصة ، يحق له التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه ، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء ، التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك ؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب المنشأة ، أو من أعلى سلطة فيها ؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة .
٢. على المنشأة عند تقديم شكوى ، أو بلاغ ، تشكيل لجنة بقرار من المسؤول المختص ، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء ، والاطلاع على الأدلة ، و التوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته ، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقها الشكوى ، أو البلاغ .

#### المادة (٤١)

١. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف ، و الشهود ، و تدون كل ما يجري في محاضر ؛ توقع من الأطراف ، و الشهود على أقوالهم ، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة .
٢. للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين ، و الاستماع إلى أقواله ، و على من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة ؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية .
٣. يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكي ، و المشكو في حقه أثناء فترة التحقيق .
٤. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة ؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي .
٥. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية ، و جب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام ؛ لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك .
٦. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء ، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ ؛ إذا تبين لها أن الشكوى ، أو البلاغ كيدي .
٧. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل المنشأة على المعتدي ، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة .
٨. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية ، أو نظامية أخرى على المعتدي ، من توقيع المنشأة جزاءً تأديبيًا عليه .



## المخالفات والجزاءات

### المادة (٤٢)

- المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكها العامل ، وتستوجب أيًا من الجزاءات التالية :
١. الإنذار الكتابي : وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحةً به نوع المخالفة التي ارتكها ، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد ، في حالة استمرار المخالفة ، أو العودة إلى مثلها مستقبلاً .
  ٢. غرامة مالية : وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي ، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجريوم ، وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
  ٣. الإيقاف عن العمل بدون أجر : وهو منع العامل من مزاوله عمله خلال فترة معينة ، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة ، على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .
  ٤. الحرمان من الترقية ، أو العلاوة الدورية : وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها .
  ٥. الفصل من الخدمة مع المكافأة : وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع : لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
  ٦. الفصل من الخدمة بدون مكافأة : وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض ؛ لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل .
- ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ، ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله .

### المادة (٤٣)

كل عامل يرتكب أيًا من المخالفات الواردة في جداول المخالفات ، و الجزاءات - الملحق بهذه اللائحة - يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكها .

### المادة (٤٤)

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة ، من قبل (صاحب الصلاحية) بالمنشأة ، أو من يفوضه ؛ ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزاء أخف .

### المادة (٤٥)

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوماً على سبق ارتكابها ؛ فإنه لا يعتبر عائداً ، وتعد مخالفة ، وكأنها ارتكبت للمرة الأولى .

### المادة (٤٦)

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

### المادة (٤٧)

لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد ، كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام ، ولا أن يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه .

### المادة (٤٨)



لا توقع المنشأة أيًا من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجريوم واحد ، إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه ، وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه ، وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص

#### المادة (٤٩)

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالمنشأة أو بمديرها المسئول ، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .

#### المادة (٥٠)

لا يجوز مساءلة العامل تأديبيًا عن مخالفة مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يومًا من تاريخ علم المنشأة بمرتكبها ، دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها .

#### المادة (٥١)

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل ، إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يومًا .

#### المادة (٥٢)

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جزاءات ، ونوعها ، ومقدارها ، و الجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة ، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار ، أو رفض التوقيع بالعلم ، أو كان غائبًا ؛ يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته ، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل ، أو المعتمد لدى المنشأة ؛ ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية .

#### المادة (٥٣)

يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات ، يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها ، وتاريخ وقوعها ، والجزاء الموقع عليه ؛ وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل .

#### المادة (٥٤)

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص ؛ وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعون) من نظام العمل ، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل اللجنة العمالية في المنشأة ؛ وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية .

### التظلم

#### المادة (٥٥)

مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء إلى الجهات الإدارية ، أو القضائية المختصة ، أو الهيئات ؛ يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف ، أو إجراء ، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها ، ويقدم التظلم إلى إدارة المنشأة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف ، أو الإجراء المتظلم منه ، ولا





يضار العامل من تقديم تظلمه ، ويخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه ، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم .

## أحكام ختامية

المادة (٥٦)

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتبارًا من تاريخ إبلاغها باعتمادها : على أن تسري في حق العمال اعتبارًا من اليوم التالي لإعلانها .

# جداول المخالفات والجزاءات

أولاً : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة ، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	إنذار كتابي	%٥	%١٠	%٢٠
٢	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	إنذار كتابي	%١٥	%٢٥	%٥٠
٣	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	%١٠	%١٥	%٢٥	%٥٠
٤	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	%٢٥	%٥٠	%٧٥	يوم
٥	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	%٢٥	%٥٠	%٧٥	يوم
٦	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	%٣٠	%٥٠	يوم	يومان
		بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخر			



٧	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ سواءً ترتب ، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر					
٨	ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (١٥) دقيقة .	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	يوم
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
٩	ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما يتجاوز (١٥) دقيقة .	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
١٠	البقاء في أماكن العمل ، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق .	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	يوم
١١	الغياب دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول لمدة يوم ، خلال السنة العقدية الواحدة .	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة
١٢	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة .	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١٣	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة .	أربعة أيام	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة ؛ إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (٣٠) يوم
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١٤	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً ، خلال السنة العقدية الواحدة .	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة ،	فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون)	-----



	من نظام العمل	مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	
	بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب		
١٥	الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .		الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة ، خلال السنة العقدية الواحدة .
١٦	الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .		الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة .

#### ثانياً : مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام .	١٠%	٢٥%	٥٠%	يوم
٢	استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل ، دون إذن من الإدارة .	إنذار كتابي	١٠%	١٥%	٢٥%
٣	استعمال آلات ، ومعدات ، وأدوات المنشأة ؛ لأغراض خاصة ، دون إذن .	إنذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%
٤	تدخل العامل ، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه ، أو لم يعهد به إليه .	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٥	الخروج ، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك .	إنذار كتابي	١٠%	١٥%	٢٥%
٦	الإهمال في تنظيف الآلات ، وصيانتها ، أو عدم العناية بها ، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل .	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٧	عدم وضع أدوات الإصلاح ، والصيانة ، واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها ، بعد الانتهاء من العمل .	إنذار كتابي	٢٥%	٥٠%	يوم
٨	تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة المنشأة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٩	الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثال : (سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات ، ..... الخ) .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة



١٠	الأكل في مكان العمل ، أو غير المكان المعد له ، أو في غير أوقات الراحة .	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
١١	النوم أثناء العمل .	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
١٢	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة .	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٣	التسكع ، أو وجود العامل في غير مكان عمله ، أثناء ساعات العمل .	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم
١٤	التلاعب في إثبات الحضور ، و الانصراف .	يوم	يومان	الحرمان من الترقية أو العلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة
١٥	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل ، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل ، و المتعلقة في مكان ظاهر .	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
١٦	التحريض على مخالفة الأوامر ، و التعليمات الخطية الخاصة بالعمل .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٧	التدخين في الأماكن المحظورة ، و المعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال ، و المنشأة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٨	الإهمال ، أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال ، أو سلامتهم ، أو في المواد ، أو الأدوات ، و الأجهزة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة



ثالثًا : مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التشاجر مع الزملاء ، أو مع الغير ، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢	التمارض ، أو ادعاء العامل كذبًا أنه أصيب أثناء العمل ، أو بسببه .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة ، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٤	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل .	٥٠%	يوم	يومان	خمسة أيام
٥	الكتابة على جدران المنشأة ، أو لصق إعلانات عليها .	إنذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%
٦	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف .	٢٥%	٥٠%	يوم	يومان
٧	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٨	الامتناع عن ارتداء الملابس ، و الأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة .	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام
٩	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠	الإيحاء للآخرين بما يחדش الحياء قولًا ، أو فعلًا .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١١	الاعتداء على زملاء العمل بالقول ، أو الإشارة ، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم ، أو التحقير .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٢	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل ، أو على غيرهم بطريقة إباحية .	فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)			



فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)				الاعتداء الجسدي ، أو القولي ، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل ، أو المدير المسئول ، أو أحد الرؤساء أثناء العمل ، أو بسببه .	١٣
-----	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	تقديم بلاغ ، أو شكوى كيدية .	١٤
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور .	١٥

