

الرقم :
التاريخ : / /
المشروعات :



جمعية وفاق بمحافظة القنفذة
مسجلة في المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي
برقم (5471)

مُبَارَكَةُ الْعَرَبِيَّةِ السَّعُودِيَّةُ

جمعية وفاق بمحافظة القنفذة
مسجلة في المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي
برقم (5471)

لائحة وإجراءات النظام الداخلي (الموارد البشرية)



الفصل الأول

تعريفات وأحكام عامة :

١. يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في هذا النظام - المعاني المبينة أمامها ما لم يقتضي السياق خلاف ذلك :

- الجمعية : جمعية وفاق بمحافظة القنفذة
- نظام العمل : يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م) ٥١ / في ١٤٢٦هـ .
- الموظف : كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر
- العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها
- العمل الجزئي : العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى الجمعية ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة في الجمعية ، سواء كان هذا الموظف يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع .
- الأجر : (الأجر الفعلي) (الراتب الأساسي بالإضافة إلى البدلات الثابتة)
- الشهر : ثلاثة أيام ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل
- اللائحة : اللائحة التنفيذية لهذا النظام .

٢. تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع الموظفين بالجمعية منتدبين ، مثبتين ، مؤقتين ، عماله يومية ، متقطعين .

٣. كما تسرى أحكام نظام العمل والعمال ولائحته التنفيذية فيما لم يرد به نص خاص في هذه اللائحة.

٤. تعتبر القرارات الصادرة من مجلس إدارة الجمعية مكملاً لهذه اللائحة .

٥. في جميع الأحوال التي تتعلق بالصرف سواء من تحديد الأجر أو الترقىات أو العلاوات أو الأجر الإضافي أو الانتدابات أو المكافآت ، يتم الصرف وفقاً لما تسمح به موارد الجمعية .

٦. تحدد إدارة الموارد البشرية أنواع الوظائف ومسؤولياتها والشروط الواجب توافرها في شاغلها واحتياجات الموظفين الشاغلين لهذه الوظائف كما هو مبين في بطاقة الوصف الوظيفي ، كما يحدد نظاماً للمرتبات والعلاوات والترقيات .



7. يتم تنظيم العمل طبقاً للهيكل التنظيمي للوظائف بالجمعية والذي يتضمن ترتيب وظائف الجمعية في حدود مستويات جدول الأجر . وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسؤولياتها وشروط شغلها ، ولمجلس إدارة الجمعية أن يعيد النظر في الهيكل التنظيمي كلما اقتضى الأمر ذلك .

8. يبطل كل شرط ، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام ، أثناء سريان عقد العمل ، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل . (حسب المادة الثامنة من نظام العمل والعمال)

9. يتم وضع لائحة الجزاءات في أماكن مطروقة ومعلنة للجميع وكذلك نسخة من نظام الجمعية .

الفصل الثاني

التوظيف والعقود :

10. وجود وظيفة شاغرة ذات وصف وظيفي

11. الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام (جريدة - إعلان داخلي - صندوق الموارد البشرية أو أي مصدر أعلام)

12. الأولوية للسعوديين .

13. استيفاء المتقدم للشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة .

14. اجتياز الاختبار والمقابلة الشخصية .

15. للجنة التوظيف حق التوصية بالإعفاء من بعض الشروط .

16. يتم تعيين الموظفين وفقاً لسلم الموظفين وذلك حسب المؤهلات والخبرات وما توصي به لجنة التوظيف

17. عند وجود خبرة سابقة في نفس مجال الوظيفة أكثر من 10 سنوات تحسب أول 5 سنوات بمرتبة تلي المرتبة المستحقة بالمؤهل وتطرح من كامل سنين خبرته وتقسم الباقي على 3 ، وفي حالة الخبرة 10 سنوات فأقل تحسب كل 3 سنوات بدرجة .

18. بالنسبة للعاملين الحاليين بالجمعية أو من سبق له العمل بعقود مؤقتة أو تطوعية أو متعاون تحسب الخبرة بحد أعلى 10 سنوات ، تعامل سنين عدا ذلك كل 3 سنوات بدرجة .

19. يتم تعيين الموظف تحت الاختبار لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر وبراتب يعادل نصف راتب الدرجة المستحقة (يحق لمدير الجمعية الاستثناء من شرط الراتب) على أن يقدم رئيسه المباشر تقرير إلى مدير عام الجمعية يتضمن الجوانب التالية :



- مدى استعداد الموظف للعمل ومدى كفاءته .

- مدى احترام الموظف لمواعيد العمل .

- علاقة الموظف بالموظفيين معه .

- مدى تنفيذ الموظف لما يتطلب منه من واجبات .

- التقدير العام (ممتاز - جيد جداً - جيد - مقبول - ضعيف)

20. إذا انقضت المدة المشار إليها دون صدور قرار بفصله اعتبر العامل مثبتاً .

21. تعتبر مدة الاختبار ضمن خدمة الموظف .

22. ينشأ لكل عامل ملف خاص يحتوي على :

- شهادة المؤهل .

- صورة من بطاقة الشخصية .

- برنت من الأحوال .

• بالإضافة إلى أي مستندات أخرى سبق الإشارة إليها كمسوغات للتعيين .

نظام التعيين بمكافأة :

23. يجوز تعيين عاملين بمكافأة للقيام بأعمال تتطلب مهارة أو تخصصات معينة متوفرة أو للقيام بعمل غير مستديم .

24. يكون التوظيف بمكافأة بطريق التعاقد وذلك في حدود ما تسمح به ميزانية الجمعية .

25. يكون عمل الموظف بمكافأة لوظيفة تحدد واجباتها ومسؤولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيما يشغلها

26. تسرى على العمل بمكافأة كافة القواعد المطبقة على الموظفين بالجمعية والواردة بلائحة شؤون الموظفين

27. تحدد قيمة المكافأة حسب ما يلى :

- نوع العقد (عقد سنوي - عقد ينتهي بانتهاء مهمة)

- نوع الدوام (كامل - جزئي)

28. بجدد عقد التوظيف بمكافأة كل سنة (تمدد حسب نوع العمل) .

29. لا يستحق الموظف من هذه الفئة أي مستحقات أخرى سوى قيمة المكافأة في العقد .





30. لا تطبق عليه لائحة سلم الرواتب الخاص بالموظفين .

31. يندرج الموظفين الغير مسجلين في نظام التأمينات والعمالة الأجنبية الذين ليسوا على كفالة الجمعية تحت عقد بمكافأة وينطبق عليهم ما ذكر في المواد (29 - 28 - 27) .

العقد :

32. ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء منتهـه فإذا استمر طرفاـه في تنفيـذه يـعد العـقد مـجـدـاـ لـمـدةـ غـيرـ مـحـدـودـةـ .

33. إذا تضمن العقد محدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة فإن العقد يتجدد للمدة المتفق عليها ، فإن تعدد التجديد مرتين متتاليتين أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد ثلاثة سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه ، تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة .

34. إذا كان العقد غير محدد جاز لأي من طرفيـه إنهـاؤـه بنـاءـ علىـ سـبـبـ مـشـروعـ يـجـبـ بـيـانـهـ بـمـوـجـبـ إـشـعـارـ يـوـجـهـ إـلـىـ الـطـرـفـ الأـخـرـ كـتـابـةـ قـبـلـ إـنـهـاءـ بـمـدـةـ لـاـ تـقـلـ عـنـ ثـلـاثـيـنـ يـوـمـاـ .

35. في جميع الحالـاتـ التـيـ يـتـجـدـدـ فـيـهاـ العـقدـ لـمـدةـ مـحـدـودـةـ ،ـ تـعـدـ الـمـدـةـ التـيـ يـتـجـدـدـ فـيـهاـ العـقدـ اـمـتدـادـاـ لـمـدةـ الـأـصـلـيـةـ فـيـ تحـدـيدـ حـقـوقـ الـمـوـظـفـ التـيـ تـدـخـلـ مـدـةـ الـخـدـمـةـ فـيـ حـسـابـهـ .

36. ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية :

- إذا انفق الطرفان على إنهائه .
- إذا انتهـتـ الـمـدـةـ المـحـدـودـةـ فـيـ الـعـقدـ قـدـ تـجـدـدـ صـرـاحـةـ وـفـقـ نـظـامـ الـعـلـمـ فـيـسـتـمـرـ إـلـىـ أـجـلـهـ .
- القـوـةـ الـقـاـهـرـةـ التـيـ لـاـ يـسـتـطـعـ مـعـهـاـ العـاـمـلـ إـكـمـالـ الـعـقـدـ .
- فـيـ حـالـةـ طـلـبـ الـعـاـمـلـ إـجـازـةـ بـدـونـ رـاتـبـ لـمـدةـ أـكـثـرـ مـنـ 45ـ يـوـمـ مـتـالـيـةـ .

الفصل الثالث

مواعيد العمل :

تحدد مواعيد العمل بقرار من مجلس إدارة الجمعية وللمدير المسؤول تنظيم ساعات العمل طبقاً لمقتضيات وضروريات العمل ، ولا يجوز تشغيل الموظف لأكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد .





يجوز كذلك تكليف الموظف بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية إذا اقتضت حاجة العمل وله في هذه الحالة الحق في أجر إضافي وذلك حسب ما تنص عليه المادة 107 من نظام العمل والعمال .

الفصل الرابع

الإجازات :

37. تكون أيام العمل الرسمية من يوم الأحد إلى يوم الخميس أما العطل الرسمية فهي كما يلي :

- العطلة الأسبوعية : يومي الجمعة والسبت من كل أسبوع .

• عطلة الأعياد : وهي عطلة عيد الفطر وتبدأ من اليوم الخامس والعشرين من شهر رمضان وتنتهي بنهاية اليوم الخامس من شهر شوال ، وعطلة عيد الأضحى وتبدأ من اليوم الخامس من شهر ذي الحجة وتنتهي بنهاية اليوم الخامس عشر من الشهر نفسه .

• عطلة اليوم الوطني : اليوم (الأول) من الميزان مطلع السنة الهجرية الشمسية الموافق 23 سبتمبر من السنة الميلادية ، فإذا وافق اليوم الوطني يوم السبت فيعوض عنه بيوم الأحد الذي بعده وإذا وافق يوم الجمعة فيعوض عنه بيوم الخميس الذي قبله وفيما عدا ذلك لا يعوض الموظف عن عطلة اليوم الوطني إذا وافت عطلة رسمية أخرى .

38. إذا وافق يوم عمل واحد بين عطلتين رسميتين يكون هذا اليوم عطلة رسمية .

39. لا يجوز تمديد الإجازة أكثر من مرة واحدة كما أن العطلة الأسبوعية لا تعتبر فاصلًا بين إجازتين ، فإذا منح الموظف إجازة عادية لمدة خمسة أيام تبدأ من يوم الأحد وتنتهي يوم الخميس فإنه يجوز تمديد هذه الإجازة لمرة واحدة فقط تبدأ من يوم الجمعة وهو اليوم التالي لليوم الذي انتهت فيه الإجازة ، وفي هذه الحالة لا يجوز تمديدها مرة أخرى ، أما إذا رغب الموظف منحه إجازة جديدة فلا يعتبر تمديداً للإجازة السابقة ولكن لابد أن يباشر عمله قبل منحه إجازة جديدة ولا ينطبق ذلك على من انتهت إجازته العادية مع بداية عطلة أحد العيددين ورغم في تمديدها حيث يمكن منحه إجازة أخرى بعد انتهاء عطلة العيد مباشرة دون الحاجة إلى مباشرته .

40. يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر ، يتفق الطرفان على تحديد مدتها ، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .



الإجازة الاضطرارية :

41. الإجازة الاضطرارية هي التي تكون لأسباب عارضة لا يستطيع الموظف معها إبلاغ رؤسائه مقدما للترخيص له بإجازة .

42. يستحق الموظف إجازة اضطرارية لمدة 5 أيام في السنة لأسباب طارئة يتذرع بها الحصول على إجازة أخرى ، وأن يقدم طلب الإجازة الاضطرارية يوم مباشرته وإلا اعتبر غياب بدون إذن .

الإجازة الاعتيادية :

43. يستحق الموظف عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدة عن 30 يوما ، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدما .

44. يجب أن يتمتع الموظف بإجازته في سنة استحقاقها ، ولا يجوز النزول عنها ، أو أن يتناقض بدلًا نقداً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته ، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفق المقتضيات العمل ، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله ، وعليه إشعار الموظف بالموعد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كاف لا يقل عن ثلاثة أيام .

45. للعامل موافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أيامها منها إلى السنة التالية .

46. لصاحب العمل حق تأجيل إجازة الموظف بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوما ، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة الموظف كتابة ، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة .

47. للعامل الحق في الحصول على أجرة عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجرة الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل .

48. لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة .

الإجازة الاستثنائية :

49. للعامل الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له .

50. ثلاثة أيام لمناسبة زواجه .

51. ثلاثة أيام في حالة وفاة زوجة أو أحد أصوله أو فروعه . ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .





إجازة الامتحانات :

52. للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان ولصاحب العمل أن يطلب من الموظف تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان . وعلى الموظف أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل ويحرم الموظف من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

الإجازات المرضية :

53. للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى ، وبثلاثة أرباع الأجر عن السنتين 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 .

54. للمرأة الموظفة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربع السابقة على التاريخ المحتمل للوضع ، والأسابيع الستة اللاحقة له ، بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحيه ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع .

55. يحق للمرأة الموظفة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة 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، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر .

56. لا يجوز لصاحب العمل فصل الموظفة أو إنذارها بالفصل أثناء تمنعها بإجازة الوضع .

57. لا يجوز لصاحب العمل فصل الموظفة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع ، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة ، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً ، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة .

58. يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى الجمعية، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة ، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادلة إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة



وضع بأجر كامل، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية ، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر .

59. للمرأة الموظفة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة .

مراكز التدريب :

60. لإدارة الجمعية الحق في تنظيم الإجازات الخاصة بمراكز التدريب التابعة للجمعية الخيرية حسب ما تراه مناسب لتسهيل العمل .

الفصل الخامس

الرواتب والبدلات والحوافز :

61. يجب الالتزام عند تحديد مرتبات الموظفين وعلاواتهم وترقياتهم سماح الموارد المالية وفي حدود لائحة المرتبات الخاصة بالجمعية .

62. يعتبر سلم الرواتب المقرر من مجلس إدارة الجمعية هو المحدد للأجور .

63. في حالة العمل خارج الدوام الرسمي يحتسب للعامل خارج دوام باجرأً إضافي أي عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه 50% من أجره الأساسي .

64. تعد جميع ساعات العمل التي تؤدى في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية .

65. يمنح الموظف غير السعودي تذكرة طائرة للسفر بالدرجة السياحية أو المخفضة ذهاباً وإياباً مرة كل عام للسفر إلى نقطة تعاقده لقضاء الإجازة السنوية ، وكذلك عند انتهاء علاقته بالجمعية و MAGARDEH النهائية

66. يسقط حق الموظف في تذاكر الإجازة السنوية في حال عدم استخدامها في نفس السنة .

الانتداب :

بدل الانتداب : أي عمل يخص الجمعية يبعد أكثر من 100 كم عن مقر الجمعية ، ما عداه يعامل بنظام العمل الإضافي .

67. يتم الانتداب بقرار من مدير عام الجمعية .

68. يوضح في قرار الانتداب طبيعة المهمة وتاريخ بدئها وانتهاءها على أن تكون مدة الانتداب هي مدة العمل الفعلي



69. يصرف بدل الانتداب مقابل مصاريف السكن والنقلات والطعام ، و تقوم الجمعية بتأمين قيمة التذاكر ذهاباً وإياباً .

السلفة :

للجمعية إذا سمحت مواردها المالية تفعيل بند السلف حسب الضوابط التالية :

70. إتمام الموظف سنتان على رأس العمل .

71. أن لا تتجاوز السلفة مجموع رواتب شهرين .

72. تقديم طلب من طالب السلفة .

73. الموافقة على استخراج السلفة .

74. يتم خصم ما مقداره 10 % من السلفة من راتبه الشهري (أو حسب ما تراه إدارة الجمعية)

75. في حالة كانت مدة الموظف أقل من 4 سنوات يتم تأمين كفيل غارم .

العلاوات :

76. يمنح الموظف في بداية كل عام ميلادي علاوة سنوية حسب سلم الرواتب .

77. لا تمنح العلاوة السنوية للموظفين الخاضعين لفترة التجربة .

78. تمنح العلاوة حسب التقييم السنوي .

الترقيات :

79. يتم ترقية الموظف بعد آخر درجة في السلم إلى المرتبة التي تليها على الدرجة السادسة وفقاً للسلم الوظيفي المرفق وذلك بعد موافقة إدارة الجمعية .

80. توفر الشروط المطلوبة في المرشح للترقية لشغل الوظيفة الشاغرة .

81. أن يكون الموظف قد مضى عليه 5 سنوات على الأقل في المرتبة التي هو عليها ، ولمجلس الإدارة حق استثناء .

82. إلا يقل تقدير المرشح للترقية في تقييم الأداء السنوي عن (جيد جداً) .

83. يثبت عند الترقية إلى المرتبة التي تلي مرتبته الوظيفية بحيث يكون راتبه بعد الترقية لا يقل عن راتبه قبل الترقية .





عند تحسن الدرجة العلمية

84. في حالة تحسين الموظف لدرجته العلمية يتم إضافة علاوة بعد فرق سنوات الدرجة العلمية الحالية عن السابقة وتضريب في علاوة مرتبة مؤهله السابق للموظف وتضاف إلى راتبه الحالي ومن ثم يتم ترقيته على المرتبة المستحقة حسب درجته العلمية الحاصل عليها بحيث أن يكون راتبه في ترقيته يساوي أو يزيد عن راتبه السابق .

مثال(1)

موظف بمؤهل ثانوي على المرتبة الرابعة الدرجة الخامسة براتب 3600 وحصل على درجة البكالوريوس 4 سنوات ، كيف يتم تنزيله على اللائحة ؟

$$\text{فرق سنوات الدرجة العلمية } 4 = \text{ سنوات} \\ \text{علاوة الموظف الحالية (الرابعة } 150 =)$$

إذا () \times 4 : فرق سنين الدرجة العلمية (150 العلاوة) 600 + 3600 =) الراتب الحالي 4200 .
وحيث أن المؤهل الجامعي يستحق المرتبة السادسة فيعين عليها الدرجة الأولى 4320 ريال .

مثال(2)

موظف بمؤهل ثانوي على المرتبة الرابعة الدرجة الثالثة 3360 ريال وحصل على دبلوم 2 سنتين ؟

$$\text{فرق الدرجة العلمية السابقة عن الحالية } 2 = \text{ سنة} \\ \text{العلاوة السنوية للمرتبة } 150 =$$

إذا $3780 = 300 + 150 \times 2$ ريال يتم ترقيته إلى المرتبة الخامسة الدرجة الثانية براتب 3660 ريال .

مثال(3)

موظف بمؤهل دبلوم لمدة سنة على المرتبة الخامسة الدرجة الثالثة براتب 3960 ريال وحصل على بكالوريوس 4 سنوات ؟

$$4500 = 540 + 3960 = 3 \times 180 \text{ ريال يتم تنزيله على المرتبة السادسة الدرجة الثالثة } 4535 \text{ ريال .}$$

مثال(4)

موظف بمؤهل ثانوية عامة وخبرة 12 سنة على المرتبة الخامسة الدرجة السابعة براتب 4680 ريال وحصل على بكالوريوس 4 سنوات ؟



() 150 × علاوة مؤهلة السابق" المرتبة الرابعة $5280 = 600 + 4680$ =) "ريال يتم تزيله على المرتبة السادسة الدرجة السادسة براتب 5395 ريال.

الحوافز :

85. يجوز لمجلس الإدارة منح الموظف علاوة تشجيعية او ترقية بمراعاة ما يلي :

- أن يكون الموظف قد حقق مرتبة ممتازة عن الموظفين الآخرين .
- أن يكون الموظف قد حقق رفع في مستوى الأداء والإنتاجية .

86. يمنح الموظف مقعد سنوي له أو لأحد عائلته في مراكز التدريب الخاصة بالجمعية .

مكافأة رمضان :

87. تصرف مكافأة رمضان بما تسمح به موارد الجمعية .

88. قيمة المكافأة 1000 ريال تصرف لجميع الموظفين بنهاية الدوام الرسمي للجمعية .

89. تصرف مكافأة 1000 ريال إضافية للموظفين المرابطين إلى نهاية رمضان .

الفصل السادس

تقارير الأداء :

90. يخضع لنظام التقارير السنوية جميع الموظفين بالجمعية ، وتقدم هذه التقارير في نهاية كل سنة هجرية في شهر ذي الحجة من كل عام ، ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بتقديرات (ممتاز - جيد جداً - جيد - مرضي - غير مرضي) ويكون إعداد هذه التقارير وفقاً للإجراءات التي يحددها مجلس الإدارة .

91. يحرم الموظف المقدم عنه تقرير سنوي واحد بدرجة غير مرضي أو تقريران متتاليان بدرجة مرضي من العلاوة الدورية .

92. الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بتقدير غير مرضي يحال لمجلس الإدارة للنظر في اقتراح فصله من الخدمة .

93. إذا تبين من فحص حالي أنه أكثر ملائمة للقيام بوظيفة أخرى قرر نقله إليها وإذا تبين أنه غير صالح للعمل في أي وظيفة قرر فصله من الخدمة مع اتخاذ الإجراءات المنظمة لذلك .



94. يجب إخبار الموظفين الذين يرى رؤساؤهم أن مستوى أدائهم ضعيفاً بأوجه القصور في هذا الأداء طبقاً للتقارير الدورية أولاً وللعامل أن يتظلم من هذا التقرير في خلال ستين يوماً من تاريخ علمه.

الفصل السابع

واجبات الموظف والعقوبات :

يجب على الموظف مراعاة الآتي:

95. أداء الواجبات المنوط بها والمكتوبة في الوصف الوظيفي المرفق بالعقد بدقة وأمانة.

96. أن ينجز الأعمال في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص الحرير.

97. أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز صالحه في الوقت المناسب .

98. المحافظة على مواعيد العمل وإتباع الإجراءات التي تحددها الجمعية في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد.

99. المحافظة على كرامة الوظيفة بالسلوك اللائق بها .

100. المحافظة على أموال ومتلكات الجمعية .

101. أن يتعاون مع الزملاء في أداء الواجبات العاجلة الالزمة لتأمين سير العمل وأن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل .

102. أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة الجمعية وأمنها .

العقوبات :

103. تكون العقوبات في حدود لائحة الجزاءات الخاصة بالجمعية .

104. العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف :

- الإنذار .
- الغرامة .
- الإيقاف عن العمل (لا تتجاوز 5 أيام) .
- الحرمان من العلاوة الدورية .
- تأجيل الترقية .
- الفصل من الخدمة .



105. لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف فيما عدا لفت النظر إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه والتحقيق معه في ذلك وسماع دفاعه يدون كل ذلك في محضر خاص يودع في ملف العمل ولا يجوز وقفه عن العمل أثناء التحقيق إلا إذا كان التحقيق بسبب ما نسب إليه من ارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل ويكون الإيقاف بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من ينوبه وفي حالة عدم تقديم الموظف للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب إعادة العمل .

106. يكون لكل عامل صحيفة جراءات يدون فيها نوع المخالفة وتاريخ وقوعها ومقدار العقوبة وتحفظ بملفه الخاص .

107. يفصل الموظف دون سابق إعلان ودون مكافأة ودون تعويض في الحالات الآتية :

- إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توجيهات مزورة .
- إذا كان معينا تحت الاختبار وثبت عدم صلاحيته .
- إذا ارتكب خطأ نشأ عن خسارة مادية جسيمة للمؤسسة .
- إذا لم يراعي التعليمات اللازم إتباعها لسلامة الموظفين أو مكان العمل رغم إنذاره كتابة على أن تكون هذه التعليمات مكتوبة و沐قة بأماكن ظاهرة .
- إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة في الثانية .
- إذا لم يقم الموظف بتأدية التزامات وظيفته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .
- إذا أفشى أسرار خاصة بالجمعية .
- إذا حكم عليه نهائياً في جنحة أو جنائية ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .
- إذا وقع من الموظف اعتداء على المدير المسؤول وكذا إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء أو بسبب العمل .
- إذا تسبب في عمله في أي إتلاف أو فقد أشياء من الممتلكات الخاصة بالجمعية .

108. يكون توقيع الجزاءات المنصوص عليها على الموظفين من اختصاص المدير العام فيما عدا الفصل من الخدمة فيصدر بقرار من مجلس الإدارة بناء على عرض المدير العام وبعد اتخاذ الإجراءات القانونية المقررة بقانون العمل .



109. يكون التظلم من توقيع الجزاءات إلى مجلس الإدارة الذي بيت في أول اجتماع له في المظلمة عليه .

110. إذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل

الفصل الثامن

نهاية الخدمة :

تستحق مكافأة نهاية الخدمة لكل الموظفين ماعدا الحالات التي تنطبق عليهم لائحة العقوبات في المادة 99 والمادة 80 من نظام العمل والعمال .

111. تحسب نهاية الخدمة باعتبار الأجر الفعلي للعامل (الأجر الأساسي + البدلات الثابتة) أو حسب ما ينص عليه عقد العمل .

112. تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، ويتخذ الأجر الأخير أساسا لحساب المكافأة ، ويستحق الموظف مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل .

113. إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة الموظف يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ، ولا تزيد على خمس سنوات ، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر .

114. تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك الموظف العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته كما تستحقها الموظفة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها .

115. تصرف مستحقات الموظف بعد انتهاء خدمته خلال 15 يوم على الأكثر مع حسم أي مبالغ مستحقة .

الرقم :
التاريخ : / /
المشروعات :



جمعية وفاق بمحافظة القنفذة
مسجلة في المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي
برقم (5471)

المملكة العربية السعودية

جمعية وفاق بمحافظة القنفذة
مسجلة في المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي
برقم (5471)

الفصل التاسع

التدريب :

116. تسعى الجمعية إلى رفع قدرات الموظفين بها وإكسابهم المعرف والمهارات التي من شأنها تحسين الأداء وإنجاح العمل وستعمل الجمعية على توفير فرص التدريب للعاملين بها على أن:
- أ- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لجميع الموظفين بالجمعية وكذا أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعين من خلال استماره تحديد الاحتياجات التدريبية يقوم بملئها كلاً من الموظف ورئيسه المباشر.
 - ب- يتم تحليل الاستمار للتعرف على احتياجات كل فرد من الموظفين.
 - ت- يحدد نوع التدريب المطلوب.
 - ث- تحديد الأماكن التي سوف يتم فيها التدريب والاتصال بها للتنسيق معها.
 - ج- وضع خطة تدريبية توضح:
 - المتدرب .
 - موضوع التدريب .
 - مكان التدريب .
117. يقوم المتدرب حين العودة من التدريب بكتابة تقرير عن الدورة التدريبية ويسلم نسخة من المادة العلمية ، كما يقوم بإعداد خطة يوضح فيها كيف يستغل ما اكتسبه من مهارات في تطوير أدائه ، وما هو المطلوب من الجمعية لتساعده على ذلك .
118. يتم ترشيح المتدرب للدورات التدريبية على حسب احتياج المتدرب ، دون تمييز بين الذكور والإناث.
119. وتقوم الجمعية بعمل دورات تدريبية للعاملين خاصة الجدد منهم خلال الستة أشهر الأولى لعملهم للتعرف على الجمعية وأهدافها ورسالتها ورؤيتها ولوائحها، وكذلك تدريبيهم على استخدام دليل السياسات والإجراءات كل في مجال تخصصه .

الرقم :
التاريخ : / /
المشروعات :



جمعية وفاق بمحافظة القنفذة
مسجلة في المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي
برقم (5471)

المملكة العربية السعودية

جمعية وفاق بمحافظة القنفذة
مسجلة في المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي
برقم (5471)

الفصل العاشر

بطاقات الوصف الوظيفي :

120. تعد بطاقة للتوصيف الوظيفي خاصة بكل وظيفة على حدة وذلك في ضوء :

- الغرض من الوظيفة.
- واجبات ومسؤوليات الوظيفة.
- المسؤوليات الإشرافية.
- المؤهلات والخبرات المطلوبة.
- مستويات الاتصال.





العاملون السعوديون

توزيع المراتب حسب المؤهل ونوع الوظيفة

توزيع مراتب السعوديين

المرتبة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
المؤهل	بدون مؤهل	متوسط	ابتدائي +	ثانوي	دبلوم	جامعي	جامعي + خبرة أكثر من 5 سنوات + رؤساء الأقسام	ترشيح عن طريق مجلس الإداره	8	9	10

المرتبة / الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
الإنتداب	الإنتداب	الإنتداب	الإنتداب	الإنتداب	الإنتداب	الإنتداب	الإنتداب	الإنتداب	الإنتداب	الإنتداب
البدل نقل	200	200	300	300	400	400	500	500	600	600
العلاوة (5%)	85	105	125	150	180	215	260	310	375	450
10	2490	3010	3610	4350	5220	6255	7520	9010	10835	13010
9	2405	2905	3485	4200	5040	6040	7260	8700	10460	12560
8	2320	2800	3360	4050	4860	5825	6740	8390	10085	12110
7	2235	2695	3235	3900	4680	5610	6480	8080	9710	11660
6	2150	2590	3110	3750	4500	5395	6220	7770	9335	11210
5	2065	2485	2985	3600	4320	5180	5960	7460	8960	10760
4	1980	2380	2860	3450	4140	4965	5700	7150	8585	10310
3	1895	2275	2735	3300	3960	4750	5440	6840	8210	9860
2	1810	2170	2610	3150	3780	4535	5180	6530	7835	9410
1	1725	2065	2485	3000	3600	4320	5180	6220	7460	8960

توزيع الدرجات حسب الشهادات التدريبية والدرجات العلمية = مرتبه : د درجة

بعد الجامعة	دبلوم عالي (3 سنوات)	دبلوم سنتان	دبلوم سنه	دبلوم سنه	بعد الثانوي
1- الدبلوم المتخصص (موارد بشرية- موارد مالية- إدارة أعمال- محاسبه) كل سنه بدرجتين . 2- الدبلوم العام كل سنه بدرجة .	م 5 : د 4	م 5 : د 2	م 5 : د 1	م 5 : د 1	كل 6 أشهر تعادل درجة

الرقم :
التاريخ : / /
المشروعات :



جمعية وفاق بمحافظة القنفذة
مسجلة في المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي
برقم (5471)

المملكة العربية السعودية

جمعية وفاق بمحافظة القنفذة
مسجلة في المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي
برقم (5471)

جمعية وفاق بمحافظة القنفذة

إجراءات الموارد البشرية



الوثائق	وصف الإجراء	الرقم
خطيط الموارد البشرية والتوظيف		
	تقوم إدارة الموارد البشرية بعملية تخطيط الموارد البشرية والحاجة المطلوبة من الوظائف بالجمعية	1
طلب وظيفة	يرفع رؤساء الأقسام بالجمعية إحتياجهم من الوظائف في شهر نوفمبر من كل عام عن طريق نموذج طلب لوظيفة	2
خطة الإحتياج الوظيفي	تقوم إدارة الموارد البشرية بإستقبال طلبات التوظيف من الأقسام ومراجعها ومن ثم عمل خطة التوظيف السنوية	3
الوصف الوظيفي	يجب على الجهات الطالبة للوظيفة وإدارة الموارد البشرية التأكد من وجود وصف كافي لمتطلبات الوظيفة من مستوى تعليمي ومهارات وقدرات قبل الإعلان عن الوظيفة	4
	تقوم إدارة الموارد البشرية بالإعلان عن الوظيفة وفتح باب التقديم	5
	تقوم إدارة الموارد البشرية بمراجعة السيرة الذاتية للمتقدمين للوظيفة والتاكد من معلومات المتقدمين للوظيفة	6
قائمة المرشحين للوظيفة	تقوم إدارة الموارد البشرية بعمل قائمة بالمتقدمين والمستوفين للمتطلبات الوظيفية وإرسالها للقسم المعنى لترتيب موعد المقابلات	7
	يتم عمل المقابلات بحضور مدير الموارد البشرية وممثلين من القسم المعنى	8
نموذج تقييم مقابلة شخصية	يتم تقييم المتقدمين من خلال المقابلة الشخصية وفق نموذج تقييم مقابلة شخصية	9
	بعد إجتياز المقابلة وتحديد المرشح المناسب للوظيفة حسب التقييم ويتم إخبار المرشح	10
	في حالة موافقة المرشح للإنضمام حسب شروط الجمعية يتم توقيع عقد لا يقل عن سنة حسب شروط وزارة العمل	11
	يتم تسجيل الموظف الجديد في التأمينات الاجتماعية ومدى وقوى وباشر عمله	12
	يتم توعية الموظف باللوائح والإجراءات وأساليب العمل وسياسة واهداف الجودة بالجمعية	13
الوصف الوظيفي		
الوصف الوظيفي	تقوم إدارة الموارد البشرية بعمل الوصف الوظيفي لكل الوظائف بالجمعية	14
	يجب أن يحتوي الوصف الوظيفي على متطلبات شغل الوظيفة من مستوى تعليمي ومهارات وقدرات وخبرات سابقة	15
	يتم مراجعة الوصف الوظيفي تجديده عن الضرورة	16
	الوظائف الجديدة يتم عمل وصف وظيفي لها قبل الشروع في عملية التوظيف والمعاينات	17



تقييم أداء الموظفين

نموذج التقييم السنوي	يتم تقييم اداء الموظفين مرة علي الاقل في العام وفق معايير وأهداف محددة وفق نموذج تقييم الاداء السنوي	18
	يتم إخبار الموظفين بنتيجة التقييم وسبل تطوير مهاراتهم وقدراتهم	19

قياس الرضا الوظيفي للعاملين

نموذج الرضا الوظيفي بالموقع الالكتروني	يقوم مدير الموارد البشرية بقياس رضا الموظفين مرة في العام وفق نموذج قياس الرضا الوظيفي بالموقع الالكتروني للجمعية	20
	يتم تحليل إستبيان قياس الرضا الوظيفي ورفعه لرئيس الجمعية	21

الإجازات السنوية

نموذج إجازات العاملين	تقوم إدارة الموارد البشرية ببرمجة الإجازات السنوية للعاملين بما لا يتعارض مع خطة وبرامج العمل	22
	تقوم إدارة الموارد البشرية بمراقبه موقف الإجازات السنوية والتأكد من تنفيذها وفق الخطة	23

قائمة النماذج

رقم الكود	اسم النموذج	م
F:HR-01	الوصف الوظيفي	1
F:HR-02	خطة الاحتياج الوظيفي	2
F: HR -03	قائمة المرشحين للوظيفة	3
F: HR -04	نموذج تقييم معاينه	4
F: HR -05	نموذج تقييم الأداء السنوي	6
F: HR -06	طلب إجازة	7
F: HR -07	نموذج قياس الرضا الوظيفي – إلكتروني	8
F: HR -08	نموذج إجازات العاملين	9
F: HR -08	إستيضاح موظف	10



مدخلات ومخرجات العمل الرئيسية

المخرجات	المدخلات	الرقم
خطة التوظيف السنوية	الإحتياج الوظيفي	١
تقييم أداء الموظفين	متطلبات الوظائف	٢
نسبة الرضا الوظيفي		
الوصف الوظيفي		

الجهات ذات الصلة

اسم الجهة	داخلية	خارجية	احتياجات وتوقعات الجهة	الرقم
جميع الإدارات والأقسام بالجمعية	✓		توفير بيئة عمل محفزة للأداء	١
المرشحين للوظائف		✓	الشفافية في طرح الوظائف	٢
مكاتب التوظيف		✓		٣
وزارة الموارد البشرية والعمل		✓	الالتزام بقوانين التوظيف والتعيين بالدولة	٤

المراجع /

اعتماد مجلس إدارة الجمعية في الاجتماع رقم (٠٣) بتاريخ : ١٤٤٥ / ١٠ / ٠٨ هـ ،
الموافق : ٢٠٢٤ / ٠٤ / ١٧ ، وتحل هذه اللائحة محل جميع لوائح الموارد البشرية الموضعة سابقاً .