



جمعية الرؤية المستقبلية للإرشاد والتوجيه المهني

Future Vision Association for Career Guidance and Counseling

مرخصة من المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

برقم (1000838300) بتاريخ 1447/07/03هـ

دليل السياسات والإجراءات واللوائح

جمعية الرؤية
المستقبلية
للإرشاد والتوجيه المهني



الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية

لائحة

الموارد البشرية (المواد والأحكام)

لجمعية الرؤية المستقبلية للإرشاد والتوجيه المهني

مرخصة من المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

برقم 1000838300 بتاريخ 03 \ 07 \ 1447 هـ

• مقدمة

- تم إعداد هذا الدليل تنفيذاً لحكم المادة التاسعة من نظام العمل والعمال السعودي وتهدف اللائحة إلى تنظيم العلاقات الوظيفية بين الجمعية و الموظفين بها بما يحقق مصلحة الطرفين و ليكون كل طرف عالماً بما له من حقوق و بما عليه من واجبات.

• الباب الأول: أحكام عامة

• المادة (١)

تسري أحكام هذا الدليل على جميع الموظفين بالجمعية.

• المادة (٢)

يعتمد هذا الدليل التقويم الميلادي بكل ما يتعلق بتطبيق أحكامه ما لم يتفق على خلاف ذلك في عقد العمل.

• المادة (٣)

يعتبر هذا الدليل متمم لعقود العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الواردة في هذه العقود.

• المادة (٤)

يتعين إطلاع الموظف على أحكام هذا الدليل وينص على ذلك في عقد العمل ويوقع العامل إقراراً بذلك.

• المادة (٥)

يرجع إلى نظام العمل والعمال السعودي والقرارات المنفذة له في كل ما لم يرد نص بشأنه في هذا الدليل.

• المادة (٦)

• هدف واستعمال الدليل:

• إن الهدف من هذا الدليل هو تحديد سياسات وانظمة وقواعد الموارد البشرية التي من شأنها تنظيم علاقة الجمعية بالموظفين وذلك عن طريق تحديد وتوضيح واجبات وحقوق كل من الطرفين.

• يحدد المدير التنفيذي فئات ومستويات المسؤولين الذين يحق لهم الاحتفاظ بنسخة من هذا الدليل.

• يمكن لأي مسؤول في الجمعية أن يقدم اقتراحات و توصيات بخصوص أية تعديلات على محتوى الدليل إلا أن هذه الاقتراحات والتوصيات يجب أن تمر صعوداً على خطوط السلطة، وفقاً لهيكل التنظيم الإداري للدراسة والموافقة و من ثم الاعتماد النهائي من مجلس الإدارة .

• يتم تقديم الاقتراحات والتوصيات بأسلوب مفصل قدر الإمكان، ويفضل تقديمها على شكل صفحات جديدة

• أو بديلة لصفحات الدليل.

• يجب أن تقدم كافة التعديلات المقترحة ، بعد أن يوافق عليها مدير الإدارة المعني إلى قسم الموارد البشرية والذي تقع عليه مسؤولية تصنيف التعديلات ووضعها في قالبها شبه النهائي و من ثم تقديمها إلى المدير التنفيذي للموافقة عليها قبل تحويلها لمجلس الإدارة.

- تتم دراسة كافة التعديلات من قبل مجلس الإدارة ليتم اعتمادها كما هي أو بعد إدخال التعديلات عليها أو رفضها
- تصدر التعديلات المعتمدة كتابياً من قبل المدير التنفيذي وتوزع على حاملي نسخ الدليل بشكل صفحات جديدة أو بديلة لصفحات الدليل .
- يتولى كل من يحمل نسخة من نسخ الدليل إدخال هذه التعديلات في المكان المخصص لها في الدليل.
- يتم الرفع بنسخة معتمدة من اللائحة النهائية على الموقع.

• المادة (٧)

• تعريف بعض المصطلحات الواردة في الدليل:

- يقصد بالكلمات والعبارات و المصطلحات التالية أينما وردت في هذا الدليل المعاني المخصصة لكل منها أدناه
- الجمعية : جمعية الرؤية المستقبلية للإرشاد والتوجيه المهني.
- نظام العمل : يقصد به نظام العمل و العمال السعودي.
- نظام التأمينات الاجتماعية : يقصد به نظام التأمينات الاجتماعية السعودي .
- مجلس الإدارة : مجلس إدارة الجمعية وهي السلطة العليا المنتخبة من قبل الجمعية العمومية للجمعية.
- المدير التنفيذي : هو المسؤول عن إدارة الجمعية بشكل عام من حيث التخطيط والتنظيم، والتطوير.
- المسؤول المباشر : هو السلطة الإدارية المشرفة مباشرة على النشاط الوارد في سياق النص و على العاملين ضمن هذا النشاط حسب هيكل التنظيم الإداري و تكون معنية مباشرة بالموضوع سواء كان يتناول موظفين أو سياسات أو إجراءات، ويشمل ذلك أياً من الوظائف الإشرافية بدءاً من المدير التنفيذي ثم مديري الإدارات ويستعمل مصطلح " الرئيس المباشر " عندما يتناول الموضوع الموظفين التابعين مباشر للمسؤول.
- المسؤول الأعلى وهو السلطة الإدارية الأعلى مباشرة من المسؤول أو الرئيس المباشر حسب التعريف الوارد اعلاء مثال: إذا كان الإجراء يتعلق بتعيين موظف بالإدارة يكون المسؤول المباشر هو مدير الإدارة و المسؤول الأعلى هو المدير التنفيذي، وإذا كان الإجراء يتعلق بتعيين مدير الإدارة يكون المسؤول المباشر المدير التنفيذي والمسؤول الأعلى رئيس مجلس الإدارة.
- القسم : هو مجموعة من العاملين تقوم بأعمال محددة متنافسة ومتجانسة .
- إدارة : هي الوحدة الإدارية الرئيسية في الجمعية حسب هيكل التنظيم الإداري و التي ينتمي إليها الموظف من الناحية الإدارية وتضم وحدات إدارية أصغر هي الإدارات.التنفيذي.
- مدير الإدارة : هو المسؤول عن أعمال الإدارة، أي المسؤول في الصف الأول التابع مباشرة المدير قسم الموارد البشرية : هي الوحدة الإدارية التي تتولى متابعة تنفيذ كافة سياسات وإجراءات الموارد البشرية بالجمعية وتخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية وتدريب الموظفين وإعداد موازنة الموظفين و حفظ الملفات الخاصة بهم.

- الموظف : هو أحد الأفراد الموظفين في الجمعية و كل شخص يعين بقرار من الجهة المختصة في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة في الجمعية يمارس فيها والمصلحتها وتحت إدارتها عملاً إدارياً أو فنياً أو حسابياً أو كتابياً أو تنفيذياً أو يالياً أو يدوياً أو غيره، لقاء راتب شهري أو يومي يحدد في قرار تعيينه .
- الوظيفة : هي العمل المسند إلى الموظف من أية درجة كان .
- الإدارة : هي الوحدة الإدارية الرئيسية في الجمعية حسب هيكل التنظيم الإداري و التي ينتمي إليها الموظف من الناحية الإدارية وتضم وحدات إدارية أصغر هي الإدارات .التنفيذي.
- مدير الإدارة : هو المسؤول عن أعمال الإدارة، أي المسؤول في الصف الأول التابع مباشرة المدير
- قسم الموارد البشرية : هي الوحدة الإدارية التي تتولى متابعة تنفيذ كافة سياسات وإجراءات الموارد البشرية بالجمعية وتخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية وتدريب الموظفين وإعداد موازنة الموظفين و حفظ الملفات الخاصة بهم.
- الموظف : هو أحد الأفراد الموظفين في الجمعية و كل شخص يعين بقرار من الجهة المختصة في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة في الجمعية يمارس فيها والمصلحتها وتحت إدارتها عملاً إدارياً أو فنياً أو حسابياً أو كتابياً أو تنفيذياً أو يالياً أو يدوياً أو غيره، لقاء راتب شهري أو يومي يحدد في قرار تعيينه .
- الوظيفة : هي العمل المسند إلى الموظف من أية درجة كان .
- العمل المؤقت: هو العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة أو الذي ينصب على عمل محدد ينتهي بانتهائه أيأ كانت المدة التي يستغرقها إنجازه، ماعدا نظام الساعات فله لائحة مستقلة
- الراتب الأساسي: يقصد به الأجر الذي يعطى للموظف مقابل عمله بموجب عقد العمل مهما كان نوع هذا الأجر أو طريقة احتسابه و بدون أية إضافات من بدلات أو مقابل ساعات إضافية أو مكافئات أو غيرها وقبل أية خصومات من الضرائب أو التأمينات أو غيرها .
- الزيادة السنوية: هي المبلغ النقدي الذي يزيد به راتب الموظف الأساسي و في الموعد الذي تقرره إدارة الجمعية بناء على أداء و إنتاجية الموظف.
- المواطن: هو الشخص ممن يحمل الجنسية السعودية .
- المقيم : هو الشخص الذي لا يحمل الجنسية السعودية
- بلد المنشأ: البلد الذي ينتمي إليه الموظف المقيم لأغراض احتساب مستحقاته من تذاكر السفر للالتحاق بالعمل و الذهاب في الإجازات السنوية ، و في حالة اختلاف بلد المنشأ عن جنسية الموظف يتم تحديد ذلك بوضوح في عقد العمل
- الحالة الاجتماعية : حالة الموظف الاجتماعية حسب سجل الأحوال الشخصية (أعزب ، متزوج ، مطلق ، ارملة ، دون أولاد ، له أولاد) .
- الوضع الحالي : الوضع الذي يعامل على أساسه الموظف ضمن سياسات الجمعية من حيث المزايا التي تمنحها للعاملين بغض النظر عن حالته الاجتماعية.

• المادة: (٨)

• حدود تطبيق السياسات:

- تسري أحكام هذه السياسات على جميع موظفي الجمعية ويطلع كل موظف على كافة بنود و فقرات هذه السياسات و يكون خاضعاً للتعليمات والقواعد التي تصدر تنفيذاً لها .

- تطبق على الموظفين العاملين بعقود خاصة الشروط الواردة في عقود توظيفهم بالنسبة إلى تعيينهم و تحديد رواتبهم وإجازتهم واستقالاتهم وإنهاء خدماتهم، كما تطبق عليهم طيلة مدة عملهم في الجمعية الشروط الخاصة بواجبات الموظفين والتعليمات التي يصدرها إليهم رؤسائهم و غيرها من الأمور المتعلقة بعلاقات العمل بموجب هذا الدليل الذي لا يتعارض صراحة مع شروط توظيفهم.
- تعتبر هذه السياسات وتعديلاتها والقرارات التي تصدرها إدارة الجمعية بشأن موظفيها جزءا مكمل للعقد الذي بين الجمعية والموظف.
- تلغى جميع الأحكام والقرارات والتعليمات المخالفة لهذه السياسات ما لم تكن صادرة عن السلطات الحكومية.
- يخضع الموظف الأحكام لائحة المخالفات والجزاءات المعمول بها في الجمعية و الملحقة بهذه السياسات .
- يمكن إدخال تعديلات على نصوص هذه السياسات ويشمل ذلك الإضافة والإلغاء من البنود والمنافع أو الحقوق الواردة فيها حسب تطور أنظمة الجمعية وضمن القوانين والأنظمة الحكومية السارية باعتماد من مجلس الإدارة.

• المادة: (٩)

- مسؤوليات تطبيق السياسات:
- بعد اعتماد مجلس الإدارة يصبح دليل سياسات الموارد البشرية هذا جزءاً من انظمة وتعليمات الجمعية.
- إن احترام هذه السياسات والعمل بمفهومها واجب على كافة الموظفين في الجمعية كما أن إحدى مسؤوليات. مجلس الإدارة التأكيد على احترام جميع الموظفين لهذه السياسات.
- يستعين المسؤولون في الجمعية بأحكام هذه السياسات في تعاملهم مع مرؤوسيههم وتوجيههم ومتابعتهم بهدف الحفاظ على الروح المعنوية العالية والأداء الجيد و الانضباط كما يستعين العاملون بها المعرفة حقوقهم وواجباتهم.
- يحق لمجلس الإدارة تفسير حكم أي بند أو فقرة من بنود و فقرات هذه السياسات وله تفويض المدير التنفيذي بذلك و يكون القرار في ذلك نهائياً .
- تضع إدارة الجمعية ما تراه مناسباً من اللوائح والقرارات والأوامر و التعليمات اللازمة لتنفيذ هذه السياسات ، كما يجوز لهم تنظيم ما لم تنظمه هذه السياسات من أحكام تحقيقاً لأغراضها و اتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع هذه السياسات والأوامر والتعليمات موضع التنفيذ بما يتفق مع أحكامها بما في ذلك وضع و اعتماد دليل إجراءات الموارد البشرية.
- أن استعانة مجلس الإدارة أو المدير التنفيذي برأي مستشار قانوني من داخل الجمعية أو من خارجها لا يتناقض مع الصلاحيات المخولة لهما أو المسؤوليات الملقاة على عاتق كلاهما بموجب هذه البنود ، كذلك إن إحالة السياسات الهامة قبل اعتمادها إلى اللجان أو الأفراد من المعنيين أو من ذوي الاختصاص و تكليفهم بوضع التوصيات المناسبة لا يتعارض مع صلاحيات أي من مجلس الإدارة أو المدير التنفيذي بل يعزز الثقة بالقرارات التي تصدر منهما ويسهل تنفيذ تلك القرارات.
- يتحمل مدراء الإدارات مسؤولية تطبيق هذه السياسات في الإدارات التابعة لهم و يمكنهم التشاور مع المدير التنفيذي بشأن حدود و مجالات تطبيق هذه السياسات على أي من الحالات الخاصة حيث يرجع التفسير النهائي والأخير لأي منها لمجلس الإدارة.

الباب الثاني : التوظيف والتعيين

• المادة : (١٠)

• قواعد التوظيف:

- يتم توظيف الموظفين لدى الجمعية حسب احتياجات ومتطلبات العمل وكلما دعت الحاجة فإن الجمعية تحدد الوظائف الشاغرة أو المستحدثة .

• المادة (١١)

- تعطى الأفضلية في التوظيف للمواطنين و إذا لم تتوفر في أي من المتقدمين لشغل الوظيفة المؤهلات المطلوبة يتم حين إذن التوظيف من جنسيات أخرى .

• المادة (١٢)

- يكون التوظيف في الأصل قاصراً على المواطنين السعوديين و يجوز استثناء غير السعوديين بالشروط والأحكام الواردة في المادتين (٤٩٠٤٥) من نظام العمل .

• المادة (١٣)

- تتبع الجمعية أعلى معايير التوظيف لضمان التحاق الموظفين ذوي الكفاءات العالية بالجمعية واستمرارهم في أدائهم لواجباتهم الوظيفية على أحسن وجه ..

• المادة (١٤)

• شروط العمل بالجمعية:

- وجود وظيفة شاغرة معتمدة .
- توفر المؤهلات العلمية أو الخبرات المطلوبة للعمل .
- توفر اللياقة الطبية للعمل.
- اجتياز الاختبارات الشخصية التي تقررها الجهات المختصة.

• المادة (١٥)

• تصنيف الوظائف:

- تصنف الجمعية الوظائف إلى مجموعات هي : مجموعة الوظائف القيادية، الإشرافية ، التخصصية الفنية ، فئة العمال وتحدد إدارة الجمعية اللوائح الداخلية لذلك.
- تلتزم الجمعية بإعداد وصف وظيفي لكل وظيفة معتمدة في الميزانية.

• المادة (١٦)

• طلب التوظيف:

- تصدر كافة طلبات توظيف الموظفين الجدد من قبل مسؤولين مباشرين (مدراء الإدارات و ما فوق) و ذلك وفقاً لخطط التوظيف التي اعتمدت ضمن خطة احتياج اليد العاملة .

- ترسل كافة طلبات تعيين موظفين جدد إلى رئيس قسم الموارد البشرية للتحقق من الالتزام بخطط التوظيف المحمّدة

• المادة (١٧)

• تحديد مصادر التوظيف:

- تكون الأولوية في شغل الوظائف الشاغرة من داخل الجمعية عن طريق النقل من إدارة إلى أخرى أو موقع إلى آخر أو عن طريق الترقية أو عن طريق تثبيت أحد الموظفين المؤقتين ، وفي حالة تعذر أي من هذه الوسائل يتم اللجوء إلى المصادر الخارجية .
- للجمعية اللجوء إلى أي من الأساليب التالية لاختيار الموظفين لشغل الوظائف الشاغرة من خارج الجمعية
- الإعلان في الصحف والمجلات المحلية إما مباشرة أو باستخدام المؤسسات المتخصصة للإعلان.
- الاتصال المباشر بخريجي الجامعات عن طريق مكاتب التسجيل في الجامعات أو غير ذلك .
- اللجوء إلى مكاتب ومؤسسات التوظيف المتخصصة التي تتولى عملية الإعلان والفرز الأولى بالنيابة عن الجمعية
- يتم تحضير نص الإعلان عن طلب الموظفين وفقا للنص والأسلوب المعتمد لذلك وباستخدام الوصف الوظيفي المعتمد ضمن دليل التصنيف الإداري للجمعية.
- يقوم مسؤول الموارد البشرية فقط بنشر الإعلان في المواعيد المقررة و لا يحق لأي من المسؤولين الآخرين في الجمعية القيام بتلك المهمة مباشرة.

• المادة (١٨)

• اختيار المرشح الأنسب:

- تتم كافة المقابلات في مكاتب الجمعية، وفي حالة تعذر ذلك بسبب التكاليف التي يمكن أن تترتب على الجمعية من استقدام المرشحين من الخارج لإجراء المقابلة أو بسبب تعذر الحصول على تأشيرة دخول للمرشح المعني، يمكن إجراء هذه المقابلات في الخارج إما مباشرة من قبل الرؤساء المعيّنين أو بواسطة مكتب متخصصة وذلك بعد الحصول على الموافقة من المدير التنفيذي.
- يخضع جميع المرشحين لوظيفة في الجمعية ممن تم اختبارهم لإجراء المقابلة معهم للاختبارات الخطية و العلمية والفنية اللازمة للتحقق من مدى مقدرتهم وكفاءتهم للقيام بمهام الوظيفة المرشحين لها إن رأت اللجنة التنفيذية ذلك.

• المادة (١٩)

• التعيين و الالتحاق بالعمل:

- تصدر بطاقة العمل للمرشحين الذين تم اختيارهم للعمل لدى الجمعية بواسطة خطاب نمطي موحد الشكل و النص يؤكد بأن عرض العمل يصبح ملغيا إذا لم يتم الالتزام بمتطلبات الجمعية بما فيها تقديم كافة الوثائق و المستندات الضرورية.

- يحدد المسؤول المعني حسب لائحة الصلاحيات المعتمدة الدرجة والراتب والمزايا الأخرى التي سيتم منحها للمرشح وذلك وفقاً للنظام الأساسي لشؤون الموظفين.
- يحضر مدير الموارد البشرية كافة عروض العمل الخطية شاملة شروط التوظيف كما يطلب فيها استلام موافقة على العرض خطياً وذلك خلال مهلة زمنية يتم تحديدها وفقاً لظروف الجمعية .
- يعتبر توقيع المرشح بالقبول على خطاب عرض العمل واستلامه من قبل الجمعية كافياً لمتابعة عملية التوظيف.
- يتم إثبات تعيين الموظف الجديد بموجب خطاب تعيين / إجراء الموارد البشرية يحدد تاريخ التعيين ، الذي يكون عادة هو تاريخ الالتحاق الفعلي بالعمل أو أي تاريخ آخر يجري الاتفاق عليه مسبقاً في عرض العمل أو في المراسلات اللاحقة.
- تتحمل الجمعية مصاريف انتقال الموظف الوافد للالتحاق بالعمل حسب نصوص البلد (تذاكر و مصاريف السفر).
- كل موظف قدم للجمعية بيانات أو شهادات أو إقرارات غير صحيحة أو أخفى عنها بيانات صحيحة يحق للجمعية فسخ العقد معه و بدون تعويض أو إنذار .

• المادة (٢٠)

• عقد العمل:

- يتم تحرير عقد العمل باللغة العربية من نسختين متطابقتين يوقع عليها كل من المسؤول المخول صلاحية التوقيع حسب لائحة الصلاحيات المعتمدة والمرشح الوظيفة ويحتفظ كل طرف بلسخة ، يعتبر توقيع الموظف على العقد و استلامه قبول منه بكل ما ورد في شروط العقد وما في الدليل من سياسات و أحكام في حالة استعمال لغة أجنبية في العقد إلى جانب اللغة العربية يتم دائماً اعتماد النص العربي.
- يعتبر عقد العمل نافذاً من تاريخ مباشرة الموظف بالعمل لدى الجمعية .

• المادة (٢١)

• فترة التجربة:

- يخضع الموظف الجديد لفترة تجربة لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل ، تقرر خلالها صلاحيته للقيام بالعمل الموكل إليه وبالإمكان زيادة ثلاثة أشهر أخرى .
- يجوز لمدير الإدارة بناء على تقرير يقدمه للمدير التنفيذي عن الموظف بطلب إنهاء خدماته قبل انتهاء المدة المحددة لفترة التجربة.
- يجوز للموظف ترك الخدمة في أي وقت خلال فترة التجربة بكتابة استقالته من العمل وتسليم جميع العهد إن وجدت المسؤول الموارد البشرية.
- يعتبر الموظف مثبتاً بالخدمة إذا انقضت فترة التجربة و لم يخطر كتابياً بانتهاء خدماته.
- في حالة إقرار عدم تثبيت الموظف في الخدمة يتم تبليغه بذلك كتابياً قبل نهاية الفترة التجريبية ويتم الحصول على توقيعه على كتاب التبليغ ويحق للموظف في هذه الحالة إبداء رأيه عن أسباب عدم تثبيته في الخدمة.

• لا يحق للموظف الذي يستغنى عن خدماته خلال فترة التجربة الحصول على أي مكافآت أو تعويضات.

• لا يحق للموظف التمتع بإجازة سنوية خلال فترة التجربة وفي حالة تثبيته بالخدمة تعتبر فترة التجربة جزءاً من خدماته.

• المادة (٢٢)

الموظفين المؤقتين:

• التوظيف المؤقت يعني توظيف من تتطلب حاجة العمل توظيفه بصفة مؤقتة ويحدد عقد التوظيف المؤقت عدة أمور أهمها تاريخ بداية العمل وتاريخ نهايته (إن أمكن) و مقدار الراتب كمكافأة مقطوعة بالأجر اليومي أو الشهري وقد تكون المكافأة مقابل إنهاء عمل معين أو تكون محددة على أساس المدة ، ويحدد عقد التوظيف المؤقت كذلك الحقوق والواجبات والمزايا المترتبة على هذا التوظيف .

• يشمل التوظيف المؤقت الفئات التالية:

• توظيف المعارين .

• تعيين شخص غير متفرغ للعمل بدوام جزئي أو الإنجاز مهمة محددة .

• التوظيف للقيام بمهام معينة خلال فترة زمنية محددة .

• التوظيف لأجل التدريب.

• يحدد الاتفاق أو العقد الموقع مع الموظف المؤقت الراتب أو الأتعاب والمزايا الأخرى التي

سيحصل عليها الموظف خلال فترة عمله في الجمعية.

• لا يحق للموظفين المؤقتين الاستفادة من المزايا الممنوحة للموظفين الذين يعملون بدوام كامل مثل السكن و البدلات الأخرى والمكافآت وبدل الإجازات السنوية وغيرها باستثناء ما يتم تحديده كتابياً في الاتفاق الموقع معهم.

• المادة (٢٣)

الإعارة:

• يمكن استعارة الموظفين حسب حاجة الجمعية وبالتنسيق مع الجهة المعيرة.

• يتم الاتفاق مقدماً مع الجمعية و الجهة المعيرة والمعار على الراتب والمزايا الأخرى و يشترط موافقة الأطراف الثلاثة.

• يخضع الموظف المعار خلال مدة إعارته لكافة أنظمة وتعليمات و سياسات الجمعية.

الباب الثالث : الأجور والمنافع

• المادة (٢٤)

الأجور و الرواتب:

• يتم تحديد الراتب الأساسي للموظف عند التحاقه بالعمل في الجمعية.

• يتم احتساب الرواتب المستحقة للموظفين وتسديدها شهرياً بعد إضافة البدلات المقررة ..

• كل موظف ينقطع عن عمله بدون إذن مسبق أو لا يباشر فور انقضاء مدة إجازته يفقد حقه في الراتب

• والبدلات عن مدة غيابه حسب النظام.

• تنتهي العلاقة الوظيفية في حال وفاة الموظف حسب النظام.

• المادة (٢٥)

• بدل الساعات الإضافية:

- يتم دفع بدل الساعات الإضافية الفعلية التي عملها الموظفون شريطة أن يكون قد تم التكاليف بالعمل الإضافي من مدير الإدارة مسبقاً وكتأيباً و الاعتماد من المدير التنفيذي.
- تحسب أجور العمل الإضافي على أساس أجر ساعة عن كل ساعة عمل إضافي في أيام العمل العادية و يستحق ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافي يؤديه العامل في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية.
- لا يحق لأي موظف القيام بعمل إضافي إلا بناء على تكليف خطي مسبق من رئيسه المباشر و معتمد.
- بدل الانتداب : وهو مبلغ مقطوع يضرب في عدد أيام الانتخاب ، ويُعطى لمن يكلف بعمل خارج مشوقة ب ١٥ كيلو - بعد موافقة مدير الإدارة ومدير الجمعية ، بالإضافة إلى مصاريف السفر ، ويوضحه الجدول التالي :

بدل الراتب	المرتبة	ملحوظات
٥٠٠ ريال	للموظفين	هذا المبلغ يشمل المواصلات والإعاشة والسكن عدا تذاكر السفر أو مصاريف السفر برا.
٧٠٠ ريال	مدراء الإدارات	
٩٠٠ ريال	للإدارة التنفيذية	

• المادة (٢٦)

- يحق لمجلس إدارة الجمعية تقرير المكافآت للموظفين بحسب إنتاجيتهم في العمل.

• المادة (٢٧)

• السكن:

- إذا لم توفر الجمعية السكن المناسب للموظفين غير السعوديين لديها الذين يعملون بدوام كامل ، فإنها تصلح الموظف بدل سكن نقدي حسب الآتي ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك في عقد العمل .
- يصلح الموظف غير السعودي بدل سكن حسب ما ينص عليه العقد المبرم بينه و بين الجمعية بحيث لا يتجاوز بدل السكن عن ثلاثة رواتب أساسية.
- انتهاء الخدمة بسبب العجز الصحي.
- إذا تم صرف بدل السكن مقدماً فإنه لا يسترد في حالة انتهاء الخدمة لأي سبب من الأسباب التالية
- إنهاء العقد من قبل الجمعية قبل انتهاء مدته بدون ارتكاب الموظف لأية مخالفة للنظام

• المادة (٢٨)

• التذاكر و مصاريف السفر:

- يستحق العامل غير السعودي تذاكر سفر جوية حسب التالي:
- تذكرة القودم إلى المملكة في بداية العقد
- تذكرة المغادرة النهائية للمملكة في نهاية مدة العقد إلا إذا انتهت خدمته بنقل كفالته إلى جهة عمل أخرى داخل المملكة.

- تذكرة من المملكة إلى بلد المنشأ ذهاباً أو إياباً عند التمتع بإجازة عادية وحسب الضوابط المنظمة لذلك .
- لا يحق للموظف الوافد الجديد إحصار عائلته إلى البلد قبل إتمام فترة التجربة بنجاح وتثبيتته في الخدمة.
- يحق للموظف الوافد أن يتوجه خلال سفره في الإجازة إلى أي بلد يشاء على أن لا يزيد تكاليف إلى بلد المنشأ وفي حالة الزيادة يتحمل الفرق.

الباب الرابع: الرعاية الطبية

المادة (٢٩)

الرعاية الطبية:

- توفر الجمعية الرعاية الطبية لجميع الموظفين التأمين الطبي الذي يغطي مصاريف الكشف والعلاج و تكاليف الدواء .

المادة (٣٠)

التأمينات الاجتماعية:

- يخضع جميع الموظفين في الجمعية لنظام التأمينات الاجتماعية المعمول به في المملكة العربية السعودية.

الباب الخامس: النقل والمهام الإضافية

المادة (٣١)

النقل:

- يعني النقل وفقاً لإحكام هذه السياسات ما يلي .
- نقل الموظف من إدارة أخرى ضمن نفس الإدارة .
- نقل الموظف من إدارة إلى أخرى.
- يحق للجمعية نقل أي موظف إلى أي وظيفة أخرى بناء على مقتضيات العمل من مكان عمله الحالي إلى مكان آخر
- لا يتم نقل الموظف من إدارة إلى أخرى إلا بموافقة المدير التنفيذي
- يبلغ الموظف عن التغييرات في الراتب والمزايا التي تترتب على عملية النقل.
- لا تقل الدرجة الوظيفية التي ينقل إليها الموظف عن درجة وظيفته الحالية في حالة النقل على أن لا تمس المزايا و الحقوق الأخرى التي كان يحق لها الحصول عليها الموظف خلال عمله.
- لا يحق نقل موظف إلى عمل يلحق به ضرراً مالياً.
- يتم النقل بناء على مصلحة العمل.

المادة (٣٢)

التكليف بمهام إضافية:

- يجوز تكليف الموظف بصفة مؤقتة بأعباء وظيفية شاغرة فعلاً أو حكماً أو أي مهام أخرى بما يخدم المصلحة العامة للعمل بقرار من المدير التنفيذي أو من يخوله ويؤخذ ذلك بعين الاعتبار عند إجراء تقييم الأداء الوظيفي للموظف.
- يجوز تكليف الموظف للقيام مؤقتاً بالعمل في وظيفة أخرى وفق ما تقتضيه مصلحة العمل.
- يستمر الموظف في هذه الحالة بالحصول على نفس الراتب والمزايا التي كان يحصل عليها في وظيفته الحالية.

- **المادة (٣٢)**
- التكليف بمهام إضافية:
- يجوز تكليف الموظف بصفة مؤقتة بأعباء وظيفية شاغرة فعلا أو حكما أو أي مهام أخرى بما يخدم المصلحة العامة للعمل بقرار من المدير التنفيذي أو من يخوله ويؤخذ ذلك بعين الاعتبار عند إجراء تقييم الأداء الوظيفي للموظف.
- يجوز تكليف الموظف للقيام مؤقتا بالعمل في وظيفة أخرى وفق ما تقتضيه مصلحة العمل.
- يستمر الموظف في هذه الحالة بالحصول على نفس الراتب والمزايا التي كان يحصل عليها في وظيفته الحالية.
- يتم تكليف الموظف للقيام بمهام وظيفية تعلو درجتها الدرجة الوظيفية الحالية بشرط أن يكون قد قضى سنتين على الأقل في وظيفته الحالية أو أن يكون قد قضى نصف مدة الخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة المكلف بها ..
- يصلح الموظف المكلف حسب الفقرة السابقة البدلات النقدية الخاصة بالوظيفة المكلف بها و يبقى راتبه والمزايا العينية الأخرى على ما هي عليه إلى أن يتم نقله نهائياً إلى الوظيفة الجديدة أو إعادته إلى الوظيفة السابقة.

الباب السادس : الدوام و الإجازات

- **المادة (٣٣)**
- يكون العمل في الجمعية لا يزيد عن (٤٠) ساعة في الأسبوع ويحدد المدير التنفيذي تفصيل ذلك وتحتفظ الجمعية بالحق في تغيير عدد ساعات العمل ضمن الحدود النظامية ويحتفظ كذلك بالحق بتطبيق نظام الورديات (المناوبة) على بعض الإدارات إذا رأى ذلك حسب احتياج العمل.
- **المادة (٣٤)**
- أيام العمل و ساعات الدوام:
- تكون أيام العمل الرسمية في الجمعية خمسة أيام في الأسبوع .
- يومي الجمعة والسبت هي أيام العطلة الأسبوعية بأجر كامل .
- تكون ساعات العمل الفعلية على مدار السنة ثمان ساعات في اليوم على فترة أو فترتين حسب حاجة العمل. و في شهر رمضان المبارك تكون ست ساعات في اليوم ...

- **المادة (٣٥)**
- الإجازات السنوية:
- الجمعية على أهمية حصول موظفيها على إجازة سنوية بشكل يمكنهم من استعادة نشاطهم و ممارسة عملهم بكفاءة .
- يحق للموظف إجازة سنوية ٣٠ يوم مدفوعة الأجر وفقا لما هو منصوص عليه في عقد العمل في حالة رغبته في ذلك ، وإذا لم يرغب يتم احتسابها رصيد إجازات له .
- يشترط في صلح الإجازة السنوية أن يكون الموظف قد عمل في الجمعية خدمة فعلية لا تقل عن اثني عشر شهرا
- يراعى عند وضع برنامج الإجازات السنوية ضغط العمل و النظامه .
- لا يحق للموظف الحصول على إجازة سنوية ما لم يكن الرصيد المستحق له يسمح بذلك .
- يجوز للموظف التمتع بإجازته المستحقة بحد أدنى يوم واحد وضعها إلى أحد العطلات الرسمية المعتمدة لدى الجمعية شرط موافقة رئيسه المباشر و لا يضيف هذا حقه في تذاكر السفر.

- لا يجوز للموظف غير سعودي بأي حال من الأحوال مغادرة البلاد لقضاء إجازته السنوية في الخارج قبل تأمين حجز تذكرة السفر له.
- للجمعية الحق في قطع الإجازة السنوية الممنوحة للموظف واستدعائه للعمل إذا اقتضت مصلحة الجمعية ذلك،
- وتتحمل الجمعية النفقات التي تكبدها الموظف نتيجة عودته من إجازته وفقاً لما يراه المدير التنفيذي مناسباً.
- لا يجوز تقديم أو تأخير أو إلغاء أو قطع الإجازة الموافق عليها إلا بعد موافقة رئيسة المباشرة وحسب ما تسمح به ظروف العمل .
- في حالة التعذر على الموظف الرجوع في الوقت المحدد من انتهاء الإجازة إبلاغ رئيسه المباشرة كتابياً أو بأي وسيلة أخرى تقبلها الجمعية .
- يجوز للجمعية تأجيل إجازة الموظف لمدة ثلاثة أشهر حسب حاجة العمل .
- يعرض الموظف عن إجازته بحد أقصى (٣٠) يوماً عند إنهاء خدماته كحد أقصى.

• المادة (٣٦)

• الإجازات المرضية:

- يجب أن يعلم الموظف رئيسه المباشر وفي أقرب وقت ممكن عند تعرضه لعارض صحي يمنعه من ممارسة عمله أو يؤثر على سلامة أدائه للعمل و عن حاجته للحصول على إجازة مرضية.
- يحق للموظف الذي يثبت مرضه الحصول على إجازة مرضية خلال السنة الواحدة على النحو التالي:
- ثلاثون يوماً في السنة بأجر كامل .
- ستون يوماً في السنة بثلاثة أرباع الأجر خلال السنة الواحدة.
- لا يسمح بتراكم أو تجميع استحقاق الإجازات المرضية غير المستعملة من سنة لأخرى .
- إذا لم يتماثل الموظف المريض بعد غياب ما مجموعه مائة وخمسون يوماً في السنة الواحدة مثبتة بموجب إجازات مرضية معتمدة من قبل المستشفى يصبح من حق الجمعية إنهاء خدماته مع حفظ مكافأة نهاية الخدمة
- يحق لمن يصاب أثناء العمل الحصول على إجازة مرضية بأجر كامل طوال فترة علاجه التي تحددها اللجنة الطبية
- تعتبر العطل الرسمية وأيام نهاية الأسبوع التي تقع خلال فترة الإجازة المرضية جزءاً منها .
- يتوجب إثبات المرض بموجب تقرير طبي من المستشفيات المعتمدة في التقارير الطبية
- يستحق العامل غير السعودي إجازة مرضية إذا وقعت الإصابة أو المرض أثناء وجوده خارج المملكة وإذا تقدم بتقرير طبي مصدق من السفارة السعودية في البلد الذي حصل فيه المرض .

• المادة (٣٧)

• الإجازات الرسمية

- اليوم الوطني : يستحق العاملون إجازة باجر كامل في اليوم الوطني للمملكة و يعرض العاملون بيوم آخر بدلا عنه إذا كان اليوم الوطني في يوم الراحة الأسبوعية أو أي إجازة رسمية و يجوز لمصلحة العمل تأجيل هذه الإجازة واستبدالها بيوم آخر من السنة .

- إجازة العيدين : يستحق العاملون إجازة مدفوعة الأجر في عيد الفطر والأضحى المباركين على النحو التالي : تبدأ عطلة عيد الفطر ببداية اليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان وتنتهي بنهاية اليوم الرابع من شهر شوال وتبدأ عطلة عيد الأضحى ببداية اليوم الثامن من شهر ذي الحجة وتنتهي بنهاية اليوم الثالث عشر من الشهر نفسه.

• المادة (٣٨)

• الإجازات الخاصة

- يحق للموظف بعد موافقة رئيسه المباشر و اعتماد المدير التنفيذي الحصول على إجازة خاصة كما يلي :
- ثلاثة أيام كحد أقصى (زواج الموظف) وخمسة أيام (زواج الموظفة) .
- ولادة طفل يوم واحد كحد أقصى .
- ثلاثة أيام كحد أقصى وفاة أحد الأقارب (الوالدين ، الزوجة ، الأخ ، الأخت ، أحد الأولاد ، أحد الأحفاد) .

• المادة (٣٩)

• إجازة الأمومة:

- للموظفة الحق في إجازة وضع لمدة أسبوع تسبق على التاريخ المنتظر لولادتها والأسابيع الخمسة اللاحقة لها ، ويحدد التاريخ المرجح للولادة بموجب شهادة طبية مصدقة من وزارة الصحة ولا يجوز قطع.
- الإجازة خلال الأسابيع الخمسة التالية مباشرة لولادتها.
- لا يجوز للجمعية فصل الموظفة أثناء تمتعها بإجازة الحمل والولادة.
- يسقط حق الموظفة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الفصل إذا ثبت أنها عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها ، وللجمعية في هذه الحالة أن تحرمها من أجرها عن مدة الإجازة ..
- تمنح المرأة العاملة المتوفي زوجها إجازة المدة الشرعية (٤) أشهر وعشرة أيام بنصف راتب أساسي إذا كان خدمتها أقل من خمسة أعوام والراتب كامل إذا كان خدمتها أكثر من خمسة أعوام.

• المادة (٤٠)

• إجازة الامتحانات

- يمنح الموظف الذي يتابع تحصيله الدراسي إجازة مدفوعة الراتب لا يتجاوز الأيام الفعلية لأداء الامتحان ، شريطة أن يقدم جدولاً رسمياً مصدقاً من المعهد أو الجامعة يفيد عن بمواعيد الامتحانات.

• المادة (٤١)

• الإجازة الاستثنائية:

- يجوز منح الموظف إجازة استثنائية (بدون راتب) لمدة لا تزيد عن ثلاثين يوماً خلال السنة الواحدة.
- يجوز للمدير التنفيذي منح إجازة خمسة أيام سواء متتالية أو متفرقة في السنة كحوافز تشجيعية للموظفين المتميزين والمنضبطين في أدائهم لأعمالهم

الباب السابع

• المادة (٤٢)

• لواجبات والمحظورات الوظيفية:

- يلتزم الموظف المعين بمراقبة الله في عمله والالتزام بأحكام الشريعة وأدابها وأخلاقها ومراعاة الواجبات الوظيفية المترتبة على المهام والمسؤوليات الخاصة بعمل كل موظف على حدة ، فإنه واجب كل موظف بوجه عام يلتزم بما يأتي:
- المحافظة على مواعيد العمل المقررة في الجمعية .
- تأدية العمل المناط به بدقة و أمانة وإخلاص و تخصيص كامل أوقات العمل لأداء واجباته الوظيفية.
- تنفيذ الأنظمة والتعليمات والقرارات التي تصدرها الجمعية و التي تصدر عن الرؤساء في العمل
- احترام قوانين الدولة والالتزام بتنفيذ كل ما يصدر عن سلطاتها من أنظمة و لوائح أو تعليمات و مراعاة التقاليد والعرف العام
- المحافظة على كرامة الوظيفة وسمعة الجمعية .
- المحافظة على السرية التامة فيما يتعلق بعمله أو عمل الجمعية بوجه عام.
- التعاون مع زملائه بالعمل لتحقيق أغراض الجمعية والعمل على تأمين انتظام سير العمل و رفع الإنتاجية و خفض التكاليف
- إبلاغ الرؤساء عن أي تقصير أو تجاوز أو مخالفة في تطبيق الأنظمة والتعليمات.
- المحافظة على أموال و حقوق الجمعية وممتلكاتها، وعدم استعمالها إلا للأغراض المخصصة لها .
- التصرف مع زملائه و رؤسائه و جميع من يتعامل معهم باحترام نام .

• المادة (٤٣)

• الأعمال المحظورة:

- يحظر على الموظف غير سعودي مزاوله أي عمل غير وظيفته في الجمعية.
- خارجية تتصل بأعمال الجمعية.
- لا يجوز للموظف أن تكون له مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في اتفاقيات أو مناقصات أو عقود.
- تعتبر سرقة أو اختلاس أموال أو موجودات الجمعية مهما كانت زهيدة من الأمور التي تمس جميع العاملين في الجمعية، وعليه فسيتم المحاسبة عليها بكل جدية وصرامة .

• المادة (٤٤)

• انتهاء العقد المحدد المدة:

- تنتهي خدمة الموظف المعين بموجب عقد محدد المدة بانتهاء المدة المنصوص عليها بالعقد (ما لم يتم تجديده بناءً على رغبة الطرفين) أو عند تقديم أحد الطرفين للآخر إنذاراً بوجود إنهاء العمل قبل انتهاء المدة المحددة في العقد .
- يتم الاتفاق بين الطرفين عند توقيع العقد على تحديد مدة إنذار لانتهاء الخدمة قبل نهاية مدة العقد .
- عند رغبة أحد الطرفين في إنهاء العقد مع الطرف الثاني قبل انتهاء مدة العقد يجب مراعاة ما يلي:

• أن يكون الإنذار خطياً .

- أن يسلم خلال فترة الإنذار المنصوص عنها في العقد حسب الفترة السابقة .
- أن يتم تسليم الإنذار في مقر العمل ويوقع المستلم على ذلك مع توضيح تاريخ الاستلام
- إذا امتنع الطرف المعني عن استلام الإنذار وعن توقيعه ، يتم إرساله إليه بواسطة البريد المسجل على عنوانه المعروف أو عن طريق البريد الإلكتروني أو بوسائل الاتصال الحديثة

• انتهاء العقد غير محدد المدة:

- يجوز لكل من الطرفين فسخ العقد بناءً على سبب مشروع بعد إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة للموظفين المعيّنين بأجر شهري ، أما إذا لم يراع الطرف الذي فسخ العقد المدة المنصوص عليها فإنه يكون ملزماً بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر الموظف عن مدة الأخطار أو المتبقي منها ويتخذ الأجر الأخير للموظف أساساً لتقدير التعويض.

• انتهاء العقد غير محدد المدة:

- يجوز لكل من الطرفين فسخ العقد بناءً على سبب مشروع بعد إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة للموظفين المعيّنين بأجر شهري ، أما إذا لم يراع الطرف الذي فسخ العقد المدة المنصوص عليها فإنه يكون ملزماً بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر الموظف عن مدة الأخطار أو المتبقي منها ويتخذ الأجر الأخير للموظف أساساً لتقدير التعويض.

الباب الثامن

• المادة (٤٥)

• الاستقالة:

- يعتبر الموظف مستقياً عند تقديمه طوعاً طلباً مكتوباً إلى رئيسه المباشر موضحاً فيه رغبته في ترك
- الخدمة و لا تنتهي خدماته إلا بصدور قرار بقبول الاستقالة من المدير التنفيذي.
- يتم تسجيل طلب تقديم الاستقالة و يعتبر التسجيل هو تاريخ تقديم الاستقالة .
- للجمعية الحق في تأجيل الاستقالة بحد أقصى ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب. تعتبر الفترة بين تقديم الاستقالة والموافقة عليها فترة ملزمة للموظف لأداء مهام الوظيفة.

• المادة (٤٦)

التقاعد:

- أن يكون من التقاعد لجميع الموظفين هو الستين عاماً .
- يتم إعلام الموظفين الذين وصلوا إلى سن التقاعد بوجوب تركهم الخدمة وذلك بموجب خطاب يرسل لهم قبل ٦٠ يوماً على الأقل من ذلك التاريخ
- يجدد للموظف الذي بلغ من التقاعد في العمل إلا إذا اقتضت حاجة العمل لذلك وبقرار من مجلس
- يتم إعلام الموظف الذي ستمتد فترة خدمته إلى ما بعد من التقاعد كتابة بعدة تمديد وتاريخ الانتهاء و أي شروط خاصة متعلقة بالخدمة أو فترة التمديد .

• المادة (٤٧)

العوز الدائم:

- يستغنى عن خدمات الموظف بسبب العجز الصحي الدائم أو عدم اللياقة الصحية للعمل بالية ووظيفة في
- الجمعية على أن يكون له حق الاستفادة من تعويض نهاية الخدمة .
- يتم إثبات عدم اللياقة الصحية أو العجز الدائم بموجب قرار طبي معتمد من وزارة الصحة (هذا هذا متطلبات الإثبات التي تطلبها الجمعية للتأمين أو الدولة في هذه الحالة)

• المادة (٤٨)

الوفاة:

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

• المادة (٤٩)

عدد الموظفين:

- يحق للجمعية الاستغناء عن بعض الموظفين نتيجة إيقاف أحد النشاطات التي تقوم بها أو انخفاض حجم الأعمال أو تطوير أنظمتها أو يهدف خفض التكاليف بشكل عام .
- تلزم الجمعية بدفع كافة الحقوق المكتسبة للموظف المستغني عنه .
- يتم بحث إمكانية نقل الموظف الذي يزيد عن حاجة العمل إلى عمل آخر حتى ولو كان ذلك يعني خفض راتبه ، و يجري بحث الأمر مع الموظف و يعطى حرية الاختيار بين النقل أو إنهاء الخدمة
- تلزم الجمعية بإعطاء الموظف الذي لا تحتاج إلى خدماته الفترة القانونية المتفق عليها للبحث عن عمل وهي فترة الإنذار .

- **المادة (٥٠)**
- الغاء من قبل السلطات الحكومية:
- تنتهي خدمة الموظف في الجمعية إذا ألفت السلطات الحكومية رخصة عمل و إقامة الموظف الوافد أو رفضت تجديدها أو في حال قررت السلطات الحكومية المعنية إبعاد الموظف المعني عن البلاد.
- لا يحرم البند السابق الموظف من حقه في تعويض نهاية الخدمة إلا إذا قررت السلطات الحكومية حرمان الموظف المعني من تعويضاته.

- **المادة (٥١)**
- الفصل من الخدمة:
- الفصل هو إنهاء خدمة الموظف لأحد السببين الآتيين هما :
- مخالفة الموظف أنظمة وتعليمات الجمعية إلى الحد الذي يعاقب عليه بالفصل حسب لائحة المخالفة و الجزاءات .
- حصول الموظف في تقييم الأداء الوظيفي على تقدير ضعيف أو أقل لسنتين متتاليتين .
- يجب على الجمعية إعلام الموظف كتابياً و قبل شهر بالفصل من الخدمة و الأسباب الموجبة لذلك يستمر الموظف بالعمل وأداء واجبه طوال مدة الإنذار ما لم يطلب إعفائه من تنفيذ مدة الإنذار ويقبل طلبه من الجهة المخولة بذلك حسب لائحة الصلاحيات المعتمدة.
- يحق للجمعية الطلب من الموظف عدم البقاء في الجمعية خلال فترة الإنذار على أن يدفع له راتبه الأساسي عن فترة الإنذار دون البدلات والمزايا الأخرى .
- للجمعية الحق في إنهاء خدمات الموظف دون إنذار في الأحوال المنصوص عليها في لائحة المخالفات و الجزاءات
- يحق للجمعية إنهاء خدمات الموظف دون تعويض بموجب أحكام لائحة المخالفات و الجزاءات أو تبعاً لحكم قضائي ملزم للجمعية قانونياً.

الباب التاسع

- **المادة (٥٢)**
- تعويض نهاية الخدمة:
- يمنح الموظف الذي انتهت خدمته من الجمعية و الذي أكمل في خدمة الجمعية سنة وما فوق ، تعويض نهاية الخدمة ما لم يكن هناك مانع قانوني يحرمه من التعويض وفقاً لأحكام نظام العمل و العمال.
- يتم دفع تعويض نهاية الخدمة للموظف بعد إتمام المدة المحددة في عقد العمل أو نتيجة فسخ العقد أو إنهاء دمة من قبل الجمعية أو نتيجة إنهاء الخدمة من قبل الموظف الأسباب قاهرة معترف بها ، وذلك على الخدمة النحو التالي :
- راتب نصف شهر عن كل سنة خدمة متواصلة من السنوات الخمس الأولى .
- راتب شهر كامل عن كل سنة خدمة متصلة تزيد على خمس سنوات .
- في العقود غير المحددة بمدة و إذا استقال الموظف بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين يستحق:
- ثلث المكافأة الواردة في المادة (٧٨) من نظام العمل و العمال بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين و لا تزيد عن خمس سنوات.
- ثلثي المكافأة إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية و لم تبلغ عشر سنوات .
- تصرف المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات بشرط أن يعلم العامل صاحب العمل كتابة في جميع الأحوال المذكورة برغبته في الاستقالة قبل ترك العمل بثلاثين يوماً .

- يتم احتساب تعويض نهاية الخدمة على أساس آخر راتب أساسي تقاضاه الموظف مضافاً إليه البدلات و العلاوات النقدية الأخرى التي تشكل قانونياً جزءاً من الراتب الإجمالي للموظف.

الباب العاشر: تعليمات أخرى

المادة (٥٣)

ملفات و سجلات الموظفين:

- لكل موظف في الجمعية رقم خاص به يتم استعماله في كافة الإجراءات و المعاملات كمرجع رئيسي فيما يتعلق بشؤون الموظف المعني.
- يحتفظ قسم الموارد البشرية بملف خاص لكل موظف تحفظ فيه كافة المستندات و الوثائق الثبوتية و المراسلات العائدة للموظف ويعتبر سجل ملف الموظف من المستندات السرية والتي لا يجوز الاطلاع عليها أو أخذ صورة منها إلا بإذن من المدير التنفيذي، باستثناء الحالات التي تنص عليها صراحة إجراءات شؤون الموظفين المعتمدة
- يجب على جميع الموظفين توفير المعلومات الكاملة والصحيحة كما يجب عليهم إعلام قسم الموارد البشرية فوراً بأي تغيير في هذه المعلومات .
- يتوجب على كل موظف أن يعيد بطاقته إلى الجمعية عند انتهاء خدمته .
- على الموظف تسليم جميع المعدات والأدوات أو العهد المختلفة التي كانت بحوزته بما فيها السكن و السيارة و على المسؤولين المعنيين من الجمعية فحصها للتحقق من اكتمالها وسلامتها .
- لا تصرف أي مستحقات للموظف أو تعويضات نهاية خدمة قبل إنجاز كافة المعاملات الضرورية لإنهاء خدمة الموظف المعني، بما فيها استكمال كافة الإجراءات المتعلقة بالموظف الأجنبي من استرداد الرخص و أية مستندات أخرى أعطيت له بكفالة الجمعية أو بسبب العمل فيها .
- يعطى الموظف الذي انتهت خدماته شهادة خدمة وتحدد هذه الشهادة مدة الخدمة وآخر وظيفة عمل فيها في الجمعية

المادة (٥٥)

الملابس و المظهر الشخصي:

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

المادة (٥٦)

زوار الجمعية:

- تناط بالمدير التنفيذي ومدراء الإدارات بالجمعية ضيافة زوار الجمعية.
- يحدد المدير التنفيذي صفة الزوار الذين تقدم لهم الضيافة و التي تشمل مصاريف الإقامة والطعام والنقل.

• المادة (٥٦)

• زوار الجمعية:

- تناط بالمدير التنفيذي ومدراء الإدارات بالجمعية ضيافة زوار الجمعية.
- يحدد المدير التنفيذي صفة الزوار الذين تقدم لهم الضيافة و التي تشمل مصاريف الإقامة والطعام والنقل.

• المادة (٥٧)

• استعمال الهاتف والفاكس:

- يكون استعمال الهاتف و الفاكس في الجمعية لأغراض العمل فقط
- يسمح باستعمال الهاتف لأغراض شخصية في الحالات الاضطرارية فقط و في الأوقات المخصصة للراحة على أن يتم تحميل الموظف بتكلفة هذه الاتصالات إذا كانت خارج البلد .

• المادة (٥٨)

• الاستعلام عن الموظفين السابقين:

- تقصر صلاحية إعطاء المعلومات عن الموظفين الذين تركوا العمل في الجمعية على قسم الموارد البشرية و بناء على طلبات خطية من أحد المسؤولين في الجمعية إلى الجهة التي تحتاج إلى هذه المعلومات.
- تتحضر المعلومات التي يمكن تقديمها للغير عن الموظف الذي ترك العمل على ما يلي :
- تاريخ بدء العمل في الجمعية.
- تاريخ انتهاء الخدمة في الجمعية.
- التقييم العام لأداء الموظف دون إعطاء تفاصيل عن أية نواقص أو مخالفات.
- يتم التأكد من عدم مسؤولية الجمعية تجاه الغير نتيجة هذه المعلومات.

• المادة (٥٩)

• أحكام ختامية:

- يجوز تعديل هذه السياسات بقرار من مجلس الإدارة بناء على اقتراح من المدير التنفيذي أو إذا رأى المجلس ذلك والإعلان عنها وتعميمها على الموظفين.
- اللائحة أو عند وجود تعارض معه . يعمل بأحكام نظام العمل والعمال و أي تعديلات عليه والقرارات المنفذة له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه في حالات خاصة تفرضها المصلحة العامة،
- يجوز لرئيس مجلس الإدارة الاستثناء من أحكام هذه اللائحة في جميع الأحوال يجب ألا يتعارض عقد العمل المبرم بين الجمعية وبين العامل مع نظام العمل و العمال و يطبق نظام العمل والعمال في حالة وجود تعارض بينهما. تنفذ أحكام هذه السياسات اعتبارا من تاريخ إبلاغ الجمعية بالقرار الوزاري باعتمادها على أن تسري في حق الموظفين اعتبارا من اليوم التالي.
- يتم إعلان السياسات بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال عشرة أيام على الأكثر..

اعتماد مجلس الإدارة

اعتمد مجلس إدارة الجمعية هذه اللائحة في اجتماع رقم (2) وتاريخ (07\17\1447هـ) الموافق (06\01\2026م) وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

يعتمد.... رئيس مجلس إدارة جمعية الرؤية المستقبلية للإرشاد والتوجيه المهني بجازان

م \ مازم بن يحي عريشي

التوقيع: .....

جمعية الرؤية
المستقبلية
للإرشاد والتوجيه المهني

