



جمعية البر الخيرية  
في محافظة البكيرية

# لائحة الموارد البشرية لجمعية البر الخيرية بمحافظة البكيرية السياسات والعمليات والإجراءات

الإصدار الأول 1443 هـ

## المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٣	المقدمة :
٣	مدخل إلى اللائحة :
٣	أهمية هذه اللائحة :
٣	أهداف اللائحة :
٤	آلية إعداد اللائحة :
٥	الفصل الأول : أحكام عامة
٧	الفصل الثاني : الوظائف
٩	الفصل الثالث : التوظيف والعقود
١٣	الفصل الرابع : الدوام
١٥	الفصل الخامس : الرواتب
١٧	الفصل السادس :التدريب والتأهيل
١٨	الفصل السابع: العلاوات
١٩	الفصل الثامن : الحوافز
٢٢	الفصل التاسع : تقييم الأداء الوظيفي
٢٣	الفصل العاشر : الترقيات والنقل
٢٦	الفصل الحادي عشر : العمل التطوعي
٢٧	الفصل الثاني عشر : البدلات
٢٩	الفصل الثالث عشر : الإجازات
٣٢	الفصل الرابع عشر : ساعات العمل الإضافي
٣٣	الفصل الخامس عشر : أحكام خاصة بتشغيل النساء
٣٤	الفصل السادس عشر : العقوبات
٣٧	الفصل السابع عشر : إنهاء الخدمة
٤٠	الفصل الثامن عشر : الوقاية والسلامة والرعاية الطبية
٤١	الفصل التاسع عشر : الواجبات والمحظورات
٤٣	الفصل العشرون : الخدمات الاجتماعية
٤٤	الفصل الواحد والعشرون : التظلم
٤٥	الفصل الثاني والعشرون : النماذج المستخدمة
٤٦	نموذج / طلب اعتماد وظيفة
٤٧	نموذج / اعتماد توظيف موظف
٤٨	نموذج / إعلان عن وظيفة شاغرة
٤٩	نموذج / استمارة البيانات الشخصية
٥٠	نموذج / السيرة الذاتية
٥١	نموذج / إجراء مقابلة شخصية
٥٣	نموذج / عقد عمل
٥٦	نموذج / طلب تعديل دوام موظف

٥٧	نموذج / انتداب
٥٨	نموذج / إعارة أو نقل خدمة موظف
٥٩	نموذج / تعديل مسمى وظيفي
٦٠	نموذج / طلب إجازة
٦١	نموذج / استئذان موظف
٦٢	نموذج / استمارة تقويم الأداء الوظيفي
٦٦	نموذج / طلب ترقية
٦٧	نموذج / طلب اعتماد حافز أو بدل
٦٨	نموذج / توكيل استلام مكافأة / مستحقات مالية
٦٩	نموذج / إجراء جزائي
٧٠	نموذج / تظلم
٧١	نموذج / استقالة
٧٢	نموذج / إنهاء خدمة
٧٣	نموذج / إخلاء طرف
٧٤	نموذج / إنذار كتابي (لفت نظر)
٧٥	نموذج / إشعار بالإقالة
٧٦	نموذج / مساءلة
٧٧	نموذج / تعريف
٧٨	نموذج / تفويض صلاحيات
٧٩	نموذج / سلم الرواتب

## المقدمة : مدخل إلى اللائحة

في مسيرة التنمية لأي مجتمع ، يقف العمل الخيري والتنمية على قمة أولويات المجتمع ، ولكي ينتظم سياق العمل ، ونرفع سقف الاستفادة منه ، يجب أن يتم إدارة العمل الخيري بكفاءة واحترافية تحقق الاستفادة القصوى من خلال لائحة محكمة فعالة .

## أهمية هذه اللائحة

في العمل الخيري ، عادة ما تواجه المنظمات والمؤسسات الخيرية بعض العقبات والتحديات ، لا تقل أبسطها وجوباً وإلحاحاً عن أهمها، وقد كان من أهم المشاكل قضية إدارة الموارد البشرية في العمل الخيري ، و واقع عدم قدرة الأنظمة التي تدير العمل الخيري على تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة ، وتوظيف القدرة بشكلٍ فعال ، لهذا كان لزاماً علينا تفعيل عملية التطوير الإداري وتطوير العمليات والإجراءات والسياسات الإدارية ، بحيث يكون مضمون اللائحة دقيقاً وشاملاً ، يتحرى تلبية أهم متطلبات الجمعية ويضمن سهولة و يسر تفاصيلها .

## أهداف اللائحة

- ١ - تمكين الجمعية من أن تحظى بأفضل الكوادر البشرية المتاحة في مجالات تخصصه ، من خلال جعل لائحة إدارة الموارد البشرية للجمعية أحد عوامل جذب الكفاءات والمهارات الخارجية، وأحد المغريات لاستبقاء الكفاءات المتميزة في الجمعية .
- ٢ - تمكين الجمعية من إدارة دفة العمل التنظيمي والإداري على أكمل وجه ، حتى في حالة اختلاف الأشخاص القائمين على التنفيذ، فاللائحة تكون واحدة ، وبالتالي الإجراءات واحدة .
- ٣ - تثبيت مبدأ العدالة والشفافية في التعاملات الداخلية والخارجية ، وتوضيح آليات المكافأة والجزاء ، بحيث يعرف كل موظفٍ ما له وما عليه .
- ٤ - تطبيق أدوات لقياس الأداء والتقييم بدقة ، من خلال اللائحة الشاملة ، بحيث يسهل متابعة كل الإجراءات والمعاملات وقياس مستوى مطابقته اللائحة من عدمه ، وبالتالي تقييمها بالإيجاب أو السلب .
- ٥ - بناء القدرة التنظيمية للجمعية وفقاً لأحدث الممارسات المتعارف عليها ونظريات الإدارة .
- ٦ - تعزيز الولاء والانتماء لدى العاملين في الجمعية على كافة مستوياتهم الوظيفية ، ومساعدتهم على العمل كفريق ، مع ضمان قدرة المستويات الوظيفية المختلفة على التواصل مع بعضها البعض .

## آلية إعداد اللائحة

روعي في إعداد اللوائح والسياسات الواردة في هذه اللائحة بعض النقاط الهامة ، وهي :

- ١ - المرجعية : وذلك من حيث توافق مواد هذه اللائحة مع الأنظمة و القوانين و المعايير في المملكة العربية السعودية والنظام الأساسي للجمعية .
- ٢ - المرونة : أن تتمتع المواد المكونة للائحة بالمرونة وامكانية إجراء التغييرات و التعديلات عليها لملائمة أعمال الجمعية بطريقة أفضل عن طريق وضع آلية مرنة لتعديل لمواجهة المتغيرات المستقبلية .
- ٣ - التوازن : بحيث تكون المواد المكونة للائحة متوازنة من خلال مراعاة الصلاحيات و مصالح الجمعية و العاملين في نفس الوقت
- ٤ - التطبيق العملي : أن تتمتع المواد المكونة للائحة بقابلية التطبيق العملي و ألا تكون مجرد قواعد نظرية وبما يتناسب مع الهيكل التنظيمي المعتمد للجمعية.
- ٥ - القابلية للتحديث : لأن الأنظمة يجب أن ترتبط بآلية محددة للتحديث و ذلك لمواكبة التطورات و التغييرات التي تحدث بالجمعية من فترة لأخرى ، لذا فقد تم أخذ هذه الخاصية بعين الاعتبار.

## الفصل الأول : أحكام عامة

المادة ( ١ - ١ ) : وضعت أحكام هذا النظام بما يتوافق مع نظام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المادة ( ٢ - ١ ) : يهدف هذا النظام إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية وموظفيه بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة الطرفين ويكون الجميع على بيئة من أمره عالماً بما له وما عليه .

المادة ( ٣ - ١ ) : 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 ( ٤ - ١ ) : يعتبر هذا النظام متمماً لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للموظف الواردة في العقد .

المادة ( ٥ - ١ ) : 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 ( ٦ - ١ ) : يطلع 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 قراءة ومعرفة هذا النظام .

المادة ( ٧ - ١ ) : يصدر مدير الجمعية القرارات التنفيذية لهذا النظام بما لا يتعارض مع أحكامه .

المادة ( ٨ - ١ ) : يتم الرجوع إلى نظام العمل في المملكة العربية السعودية فيما لم يرد فيه نص في هذا النظام.

**المادة ( ١ - ٩ ) :** يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذا النظام المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي :

الجمعية	جمعية البر الخيرية بمحافظة البكيرية .
إدارة الجمعية	رئيس الجمعية أو ( نائبه ) .
لجنة الوظائف	هي اللجنة المختارة من مجلس إدارة الجمعية للقيام بمهام الوظائف والتوظيف .
الموظف	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 .
المتطوع	هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة المنشأة وتحت إدارتها أو إشرافها تطوعاً وبدون مقابل مالي أو عيني .
الراتب	هو كل ما يعطى للموظف كنقد مقابل عمله شاملاً البدلات بموجب عقد عمل مكتوب مهما كان نوع هذا الأجر .
الراتب الأساسي أو أصل الراتب	هو ما يعطى للموظف كنقد مقابل عمله بدون بدلات ، ويحدد له مرتبة ودرجة في سلم الرواتب .
سلم الرواتب	هو جدول بالرواتب الأساسية المعتمدة في الجمعية ، وموزعة حسب المراتب والدرجات .
المربوط الأول	هو الراتب الأساسي في أول درجة وأول مرتبة مستحقه للمسمى الوظيفي في درجات ومراتب سلم الرواتب .
العلاوة	هي زيادة سنوية على الراتب الذي يحصل عليه الموظف بشكل سنوي وفق سلم الرواتب .
عقد العمل	هو كل اتفاق محدد المدة أو غير محدد المدة أو لعمل معين يبرم بين الجمعية والعاقل يتعهد فيه الأخير بأن يعمل في خدمة الجمعية وفقاً لأحكام وشروط العقد ولأئحة تنظيم العمل تحت إدارتها وإشرافها مقابل الأجر المتفق عليه .

**المادة ( ١٠ - ١ ) :**

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 ( ٢ - ١ ) :** المسميات الوظيفية المعتمدة بالجمعية هي :

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

**المادة ( ٢ - ٢ ) :**

- الرقم الوظيفي : وهو الرقم الخاص بالوظيفة ، وتكون متسلسلة حسب تواريخ اعتمادها  
مكونه من ثمانية أرقام تبدأ برقم .....

	الرقم الوظيفي	مسمى الوظيفة
		المدير التنفيذي
		السكرتير
		مدير الإدارة المالية
		مدير الموارد البشرية
		مدير المشاريع
		الباحث الاجتماعي
		الباحث المكتبي
		المحاسب
		أمين الصندوق
		أمين المستودع
		مدخل بيانات
		مراسل
		معقب
		الأرشيف
		مدير الدائرة الإعلامية
		منتج
		مصمم
		محرر

### الفصل الثالث : التوظيف والعقود

**المادة ( ٣ - ١ ) :** عند حاجة أي قسم من أقسام الجمعية لفتح وظيفة جديدة ، يقوم رئيس القسم بتعبئة النموذج المعد لذلك ( نموذج رقم ١ ) راجع جزء النماذج في آخر هذا النظام لمدير الموارد البشرية لعرضها على لجنة الوظائف وإنهاء باقي الإجراءات الإدارية .

**المادة ( ٣ - ٢ ) :** لجنة التوظيف الحق في قبول أو رفض أي وظيفة جديدة يطلبها أي قسم من أقسام الجمعية بعد دراسة الحاجة الفعلية لهذه الوظيفة ومدى تأثيرها في إنجاز العمل .

**المادة ( ٣ - ٣ ) :** يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالجمعية في (نموذج رقم ٣) ويحدد فيها مؤهلات ومميزات الوظيفة وشروط القبول .

**المادة ( ٣ - ٤ ) :** تقوم إدارة الموارد البشرية بدراسة أوراق المتقدمين على الوظائف الشاغرة وإكمال الترتيبات لاختيار الموظف المناسب وتعديد شؤون الموظفين بإكمال الترتيبات للمقابلة الشخصية فيما بعد .

**المادة ( ٣ - ٥ ) :** 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 الخبرات العملية المطلوبة للوظيفة .
- أن يكون لائقاً طبياً للوظيفة المرشح للتعين 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 ( ٣ - ٦ ) :** يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام

الواردة في المواد (٢٦) ، (٣٢) ، ( ٣٣ ) من نظام العمل وأن يكون مصرحاً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي ، ولديه إقامة سارية المفعول .

**المادة ( ٣ - ٧ ) :** يجب على الموظف المتقدم للتوظيف بالجمعية أن يقدم إلى شؤون الموظفين المسوغات الآتية :

- تعبئة استمارة البيانات الشخصية للموظف ( نموذج رقم ٤ ) .
  - السيرة الذاتية .
  - صورة الهوية ( البطاقة للسعوديين والإقامة لغير السعوديين ) .
  - صورة الشهادات العلمية والإدارية الحاصل عليها .
  - صورة مصدقة من المؤهلات العلمية والخبرات العملية ، و إحضار الأصل للمطابقة.
  - عدد ٢ صورة شمسية ملونة مقاس ٣ × ٤ سم .
- تحفظ هذه المستندات في ملف خدمة الموظف .

**المادة ( ٣ - ٨ ) :** تقوم بالمقابلة الشخصية للموظفين الجدد لجنة تشكل من ثلاثة أعضاء أو أكثر حسب الاحتياج : (المدير التنفيذي ، مدير المدير الموارد البشرية، رئيس القسم أو من ينوب عنه) أو ما تراه إدارة الجمعية .

**المادة ( ٣ - ٩ ) :** 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 ٢ ) و( نموذج رقم ٦ ) .

**المادة ( ٣ - ١٠ ) :** يحزر عقد عمل لكل موظف يتم ترسيمه حسب الإجراءات المتبعة في ذلك .

**المادة ( ٣ - ١١ ) :** يتم استخدام الموظف بموجب عقد عمل ( نموذج رقم ٧ ) يحزر 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 ( ٣ - ١٢ ) :** 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 ( ٣ - ١٣ ) :** يعتبر الوصف الوظيفي للوظيفة وعقد العمل ومرفقاته المرجع الأساسي للمهام المطلوبة من الموظف عند الخلاف حول ذلك .

**المادة ( ٣ - ١٤ ) :** 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 ، الاستثنائات ، الكشوفات الطبية ، الخطابات ، تقويم الأداء ، التقارير السنوية ، التنبيهات والإنذارات ، والإجراءات الجزائية ...إلخ ) .

**المادة ( ٣ - ١٥ ) :** الفترة التجريبية للموظف الجديد ثلاثة أشهر عمل ( يُستثنى منها إجازات الأعياد ) يبدأ احتسابها من تاريخ التوظيف المعتمد في نموذج التوظيف ( نموذج رقم ٢ ) ، ولا يحق للموظف خلال هذه الفترة التمتع بمميزات الموظفين المرسمين إلى أن يتم الترسيم ( بعد الفترة التجريبية ) .

**المادة ( ٣ - ١٦ ) :** 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 ١٤) و موافقة الموظف الخطية .

**المادة ( ٣ - ١٧ ) :** للرئيس المباشر الحق في تقديم توصية لشؤون الموظفين بقبول ترسيم الموظف قبل انتهاء الفترة التجريبية إذا ما رأى أهلية وكفاءة الموظف لشغل هذه الوظيفة، على أن لا تقل فترة التجربة عن شهر ، وله عكس ذلك إذا رأى عدم أهليته ويُرفق تقويم لأداء الموظف عن الفترة التجريبية وفق ( نموذج رقم ١٤ ) .

**المادة ( ٣ - ١٨ ) :** 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 ٨٣ من نظام مكتب العمل وللجمعية الحق في اتخاذ الإجراء القانوني المناسب حيال هذا الموظف .

**المادة ( ٣ - ١٩ ) :** يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (١٥) 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 ( ٣ - ٢٠ ) :** لجنة الوظائف هي الجهة المخولة بتحديد مقدار الراتب [ الدرجة والمرتبة في سلم الرواتب ] الذي يُصرف للموظف الجديد حسب المؤهلات والخبرات الحاصل عليها.

**المادة ( ٣ - ٢١ ) :** 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 يسوغ 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 يسوغ له التقدم على الوظيفة الأخرى ، إلا بصورة ابتدائية للوظيفة الأخرى.

**المادة ( ٣ - ٢٢ ) :** 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 صرف 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

المادة ( ٤ - ١ ) : أيام العمل الأسبوعية خمسة أيام ، ويكون يومي الجمعة والسبت راحة أسبوعية رسمية براتب كامل لجميع الموظفين .

المادة ( ٤ - ٢ ) : 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 ٨ ) ويُستثنى من ذلك الوظائف المناطة بالإنجاز أو المهمات والغير مرتبطة بوقت للحضور أو للانصراف.

المادة ( ٤ - ٣ ) : يراعى في أوقات العمل بالجمعية ألا يعمل الموظف أكثر من خمس ساعات متوالية دونما فترة راحة .

المادة ( ٤ - ٤ ) : أنواع الدوام بالجمعية ( صباحي دوام كامل ، أو فترتين صباحية ومسائية ) ويُحدد دوام كل وظيفة ضمن التصنيفات السابقة عند اعتمادها وذلك حسب الاحتياج على ألا تزيد ساعات العمل في الجمعية عن ٨ ساعات يومية .

المادة ( ٤ - ٥ ) : تحدد ساعات العمل في شهر رمضان المبارك بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم .

المادة ( ٤ - ٦ ) : يتم اعتماد حضور وانصراف الموظف باستخدام نظام الحضور والانصراف المستخدم بالجمعية ، علماً بأن شهر العمل ( يبدأ بتاريخ ٢٠ من الشهر السابق وينتهي بتاريخ ١٩ من ذلك الشهر ) .

المادة ( ٤ - ٧ ) : لا يلزم استخدام البصمة أو التوقيع في أيام العمل الخارجي ( خارج مبنى الجمعية ) إذا تعذرَّ معه الحضور للجمعية، وفي حالة وجود حالات دوام خاصة فلا بد من اعتماد رئيس القسم وإشعار مدير الموارد البشرية بذلك .

**المادة ( ٤ - ٨ ) :** ساعات العمل الميدانية يُتَدَرّ فيها رئيس القسم وقت العمل الخارجي "الميداني" للموظف وتكون بإشرافٍ منه، ولا يُشترط لها استخدام البصمة أو التوقيع للحضور أو الانصراف إذا تعارضت أوقاتها مع أوقات الدخول أو الانصراف، ويُشترط توقيع رئيس القسم في نموذج الدوام أمام هذه الأيام لاعتمادها كساعات عمل لدى إدارة الموارد البشرية، قبل إقفال دوام ذلك الشهر.

**المادة ( ٤ - ٩ ) :** 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 ( ٤ - ١٠ ) :** يتغاضى عن نسيان الموظف لاستخدام نظام الدوام في الدخول أو الخروج لمرة واحدة في الشهر ويبدأ الحسم إذا تكرر النسيان لأكثر من ذلك.

**المادة ( ٤ - ١١ ) :** استئذان الموظف يكون وفق نموذج الاستئذان (نموذج رقم ١٣) وباعتماد من رئيسه المباشر، ضمن إحدى الحالات التالية :

- التأخر في الحضور عن وقت الدوام.
- الانصراف قبل نهاية وقت الدوام.
- الخروج أثناء الدوام الرسمي.

## الفصل الخامس : الرواتب

المادة ( ٥ - ١ ) : يتشكل سلم الرواتب من أربعة مراتب تشتمل كل مرتبة على أربعين درجة .

المادة ( ٥ - ٢ ) : يتم تعيين الموظفين على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة، ويكون التعيين وفقاً للمرتبة المحددة للوظيفة ، ويمنح الموظف عند التعيين أول مربوط في المرتبة المعين عليها طبقاً لسلم الرواتب المعتمد ما لم يتفق في عقد العمل على أجر أكبر، أو ترى لجنة التوظيف أهليته لأن يكون على درجات متقدمة في المرتبة التي يستحقها ( انظر سلم الرواتب في نهاية هذا النظام ) .

المادة ( ٥ - ٣ ) : 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 لظروفٍ خارجةٍ عن إرادة الجمعية وتودع في حسابات الموظفين البنكية وفقاً 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 ( ٥ - ٤ ) : يتم صرف الرواتب بعد خصم أي مبالغ مستحقة للجمعية وذلك في نطاق العمل بأحكام هذا النظام.

المادة ( ٥ - ٥ ) : إذا صادف اليوم المحدد لدفع الأجر يوم الراحة الأسبوعية أو يوم عطلة رسمية فيتم الصرف في يوم العمل الذي يسبقه.

**المادة ( ٥ - ٦ ) :** أي تأخير في صرف الراتب بسبب عدم اكتمال بيانات الموظف لذلك الشهر فيتحمل نتيجتها الموظف نفسه، سواءً بمسارعتة لإكمالها أو اعتماد الراتب الشهري بالحسميات التي تطابق هذا التقصير.

**المادة ( ٥ - ٧ ) :** 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 ١٧ ) .

## الفصل السادس: التدريب والتأهيل

**المادة (٦ - ١) :** تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين وإعدادهم مهنيًا بشكل دوري وبنسبة لا تزيد عن (١٢٪) من المجموع الكلي للموظفين سنويا .

**المادة (٦ - ٢) :** يستمر صرف أجر العامل طوال فترة التدريب أو التأهيل .

**المادة (٦ - ٣) :** تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل ومسكن وتنقلات داخلية .

**المادة (٦ - ٤) :** يجوز للجمعية أن تنتهي 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 (٥ - ٦) :** تقوم الجمعية بتدريب المتطوعين الملتحقين بالعمل لديها حسب الإمكان على ان تتحمل الجمعية نفقات ومصاريف التدريب من ميزانيتها بما في ذلك تذاكر السفر ولوازمة لو كان التدريب خارج المحافظة .

**المادة (٦ - ٦) :** لا يتم اعتماد أي دورة للموظف الا بموافقة خطية من إدارة الجمعية حتى لو كانت على حساب الموظف الشخصي .

## الفصل السابع: العلاوات

**المادة ( ٧ - ١ ) :** 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	٣ %	٤ %	٥ %

**المادة ( ٧ - ٢ ) :** 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 ١/١ ( بداية العام الميلادي الجديد ) .

**المادة ( ٧ - ٣ ) :** يحق لإدارة الجمعية حرمان الموظف من العلاوة السنوية الثابتة ( الترقية ) حسب ظروف ميزانية الجمعية او كعقوبة تأديبية متى أُقرَّ ذلك في إجراء جزائي نتيجة لإخلال الموظف بشيء من أنظمة وآداب وسلوكيات الجمعية <sup>(١)</sup> أو لأي سبب آخر تراه مناسباً لذلك أو حصول الموظف على تقدير أقل من جيد في تقييم الأداء السنوي

(١) راجع بند العقوبات من هذا النظام.

## الفصل الثامن : الحوافز

انطلاقاً من قوله تعالى : ﴿ وَمَا يَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَلَنْ يُكْفَرُوهُ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِالْمُتَّقِينَ ﴾ وقول النبي ﷺ : [ من لا يشكر الناس لا يشكر الله ] فقد رأت إدارة الجمعية إضافة بند الحوافز لنظام الوظائف بالجمعية لتكون للمحسنين شكراً ، وللمجتهدين منشطاً .

- المادة ( ٧ - ١ ) :** يهدف نظام الحوافز بالجمعية إلى تحقيق الأمور التالية :
- تشجيع الموظفين على العطاء المستمر وخاصةً في الجوانب التي يبرزون فيها أثناء التقييم 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 ( ٧ - ٢ ) :** تعطى الحوافز بالجمعية على إحدى الأمور التالية : ( الولاء الوظيفي ، المحافظة على الدوام ، الإنتاجية العالية ، حسن التعامل مع الآخرين ، المبادرات الذاتية ، مدة الخدمة التميز الشخصي ، الإبداع والابتكار ، التفاعل الإيجابي مع أنشطة الجمعية المختلفة ) .

**المادة ( ٧ - ٣ ) :** يرفع رئيس القسم بتوصية لإعطاء حافز لموظفه متى رأى توفر الأسباب المقنعة لذلك ويشرح في هذه التوصية حيثيات هذا الطلب وفق نموذج طلب اعتماد حافز أو بدل ( نموذج رقم ١٦ ) .

**المادة ( ٧ - ٤ ) :** تعتمد الحوافز لصالح الموظف باعتماد مدير الجمعية وفق نموذج طلب اعتماد حافز أو بدل ( نموذج رقم ١٦ ) .

**المادة ( ٧ - ٥ ) :** يتم اختيار [ الموظف المثالي ] ويعطى ( شهادة الموظف المثالي ) بالإضافة إلى مبلغ مقطوع وقدره ( ٥٠٠ ريال ) وفق الضوابط التالية :

- يتم اختيار موظف واحد فقط كل سنة استناداً على التقييم 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 اللجنة الإدارية والمالية هي صاحبة القرار في الترشيح بعد دراسة ذلك مع المدير التنفيذي .
- يتم الإعلان عن هذا الترشيح في لوحة شؤون الموظفين .

**المادة ( ٧ - ٦ ) :** يعطى الموظف [ درع العطاء ] عن كل خمس سنوات يمضيها على رأس العمل كعرفان وظيفي وتقديراً لمجهوداته خلال تلك الفترة.

**المادة ( ٧ - ٧ ) :** يعطى الموظف المبدع [ درع الابداع ] بالإضافة إلى جائزة عينية بقيمة تقديرية تتراوح من ألفي إلى ثلاثة الاف ريال ، متى توفرت فيه أو في أعماله ميزة الإبداع ، من مثل:

- تقديم اقتراح متميز وفعال 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 ( ٧ - ٨ ) :** تُقَرّ الأعمال الإبداعية بواسطة لجنة مكونة من (اللجنة الإدارية والمالية والمدير التنفيذي ) ويُعتمد بناءً عليه صرف الحافز .

**المادة ( ٧ - ٩ ) :** يعطى للموظف المتميز [ درع التميز ] متى حصل على الامتياز في تقييم الأداء الوظيفي لثلاث سنوات متتالية ، بالإضافة إلى جائزة عينية تتراوح بين ألف إلى ألفي ريال .

**المادة ( ٧ - ١٠ ) :** تحفيزاً للموظفين لإكمال ومواصلة تعليمهم الدراسي فيُصرف للموظف الذي يُكمل تعليمه مكافأة مقطوعة عند إحضاره ما يثبت نجاحه بتقدير ممتاز أو جيد جداً في نهاية كل عام دراسي حسب المرحلة الدراسية كالتالي :

- المرحلة المتوسطة ٣٠٠ ريال .
- المرحلة الثانوية ٤٠٠ ريال .
- الدبلوم (شروط أن لا تقل مدة الدراسة عن سنة) ٥٠٠ ريال .
- المرحلة الجامعية "درجة البكالوريوس" ٦٠٠ ريال .
- الدراسات العليا ١٠٠٠ ريال .

**المادة ( ٧ - ١١ ) :** 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 ( ٧ - ١٢ ) :** يعطى مكافأة مالية حسب توصية لجنة الأنشطة للموظف المتفاعل مع برامج وأنشطة الجمعية غير الرسمية وذلك بالحضور والمشاركة في إعداد البرامج ما لم تكن تلك الأنشطة من صميم عمل الموظف في القسم .

**المادة ( ٧ - ١٣ ) :** العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها يمنح المكلفون بالعمل الإضافي أجراً حسب القرارات التي تصدرها الجمعية ممثلة ( المدير التنفيذي ) نظراً لاختلاف طبيعة العمل الموسمي .

## الفصل التاسع : تقييم الأداء الوظيفي

المادة ( ٨ - ١ ) : يُراعى في تقييم أداء الموظفين الضوابط والشروط المذكورة في تعليمات نموذج تقييم الأداء - راجع نموذج تقييم أداء الموظفين- ( نموذج رقم ١٤ ) .

المادة ( ٨ - ٢ ) : 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 ( ٨ - ٣ ) : تعتبر أقل مدة لتقييم الموظف الجديد بعد ترسيمه لحصوله على العلاوة السنوية الثابتة هي ستة أشهر من تاريخ التعيين ، بما فيها الفترة التجريبية .

المادة ( ٨ - ٤ ) : يعتبر رئيس القسم أو الرئيس المباشر مسؤول مسؤولية مباشرة عن تقييم موظفيه ومرؤوسيه ، وتقديم التقييم في الفترات المنصوص عليها في المادة ( ٨ - ٢ ) .

المادة ( ٨ - ٥ ) : يخطر الموظف بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للموظف ان يتظلم من هذا التقرير .

## الفصل العاشر : الترقيات والنقل

المادة ( ٩ - ١ ) : يكون الموظف أهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توفرت فيه الشروط الآتية :

- تحقيقه لمتطلبات الوظيفة الجديدة من مؤهلات وخبرات 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 استثناءه من هذا الشرط اقتضاءً لمصلحة العمل بقرار من مجلس الإدارة .

المادة ( ٩ - ٢ ) : 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 ١٤ ) .

المادة ( ٩ - ٣ ) : عند ترقية الموظف من مرتبة إلى مرتبة أخرى فإنه يأخذ الدرجة الأعلى من حيث الراتب في المرتبة الجديدة أو ما يوازيها.

المادة ( ٩ - ٤ ) : يتقدم الموظف المؤهل للترقية للمنافسة في الحصول على المكان الوظيفي شاغر بتعبئة ( نموذج رقم ١٥ ) وتقديمه لإدارة الموارد البشرية .

المادة ( ٩ - ٥ ) : الموظف المرشح للانتقال من مسمى وظيفي في مراتب معينة إلى مسمى وظيفي آخر في مراتب أعلى "ترقية" داخل نفس القسم الذي ينتمي إليه ، يُشترط له أن يستكمل شروط الترشيح أولاً ، ويأخذ موافقة رئيس القسم وإدارة الموارد البشرية ، ويُستخدم لذلك ( نموذج رقم ١١ ) ولا يُشترط أخذ موافقة رئيس القسم في حالة أحقيته للترشح إلى

مسمى آخر بمرتبة أعلى في قسم آخر ، ويكفي في ذلك استكمال الشروط وأخذ موافقة إدارة الموارد البشرية .

**المادة ( ٩ - ٦ ) :** 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 يستحقه في نهاية هذه الفترة والرفع بذلك لإدارة الموارد البشرية لاتخاذ اللازم .

**المادة ( ٩ - ٧ ) :** لا يجوز النظر في ترقية الموظف المحال إلى التحقيق أو المحاكمة التأديبية إلا بعد ظهور نتيجة ما نسب إليه نهائياً.

**المادة ( ٩ - ٨ ) :** يشترط لانتقال موظف من قسم إلى قسم آخر على نفس المسمى الوظيفي أو على مسمى وظيفي آخر تعبئة نموذج نقل خدمة موظف (نموذج رقم ١٠) وأخذ موافقة رؤساء الأقسام المعنيين ومدراء الإدارات المعنية وإكمال باقي الإجراءات الإدارية مع إدارة الموارد البشرية .

**المادة ( ٩ - ٩ ) :** عند حاجة أي جهة أخرى لخدمات أحد موظفي الجمعية ( إعاره ) فيشترط التقيد بالضوابط التالية :

- ١- تتقدم الجهة طالبة الإعاره بخطاب رسمي لإدارة الجمعية .
- ٢- يشترط لقبول الإعاره موافقة الرئيس المباشر وإدارة الجمعية بما لا يخل بمصالح الجمعية وسير العمل فيه.
- ٣- لا تتحمل الجمعية أي تبعات مالية وتلتزم الجهة الأخرى "طالبة الإعاره" راتب الموظف عن فترة الإعاره المعتمدة من إدارة الجمعية.
- ٤- أقصى مدة يمكن إعاره الموظف خلالها هي ستة أشهر يمكن تمديدها لمرة واحدة فقط .
- ٥- يخضع التمديد عند طلبه لجميع الشروط السابقة .

**المادة ( ٩ - ١٠ ) :** يمكن لمجلس الإدارة منح 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 ( ٩ - ١١ ) :** لا يجوز نقل الموظف من مقر عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن هذا النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل .

**المادة ( ٩ - ١٢ ) :** 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 الحادي عشر : العمل التطوعي

المادة ( ١٠ - ١ ) : يحق للجمعية أن تستفيد من المتطوعين في تنفيذ اعمالها ولا يعدون موظفين رسميين لديها ، وتشجع على التطوع كما ورد في نظام العمل التطوعي بالمرسوم الملكي رقم ( م/٧٠ ) في ٢٧/٥/١٤٤١ هـ .

المادة ( ١٠ - ٢ ) : يجب ان تتوفر في المتطوع شروط وبنود الاعمال التطوعية في الجمعية .

المادة ( ١٠ - ٣ ) : من حق كل متطوع حضور الاجتماعات المتطوعين وإبداء رأيه .

المادة ( ١٠ - ٤ ) : يجوز بعد موافقة المدير التنفيذي للجمعية ولأسباب وجيهة منح المتطوع مكافأة مالية مقطوعة على ما يبذله ولا تعد راتباً أو أجراً وإنما مكافأة مقطوعة .

المادة ( ١٠ - ٥ ) : يقوم المتطوع بتعبئة استمارة طلب مشاركة في الاعمال التطوعية وتتضمن المعلومات الأساسية عنه وتتضمن كذلك :

- المهارات التي يجيدها .
- خبرات سابقة في العمل التطوعي .
- المجالات التي يرغب المشاركة فيها .
- اللغات التي يجيدها .
- الزمن المتاح للمشاركة .

المادة ( ١٠ - ٦ ) : يتم توقيع اتفاقية عمل تطوعي مع طالب المشاركة في الاعمال التطوعية ويحدد فيها الأعمال المطلوبة منه ومدة المشاركة وأي بيانات لازمة .

المادة ( ١٠ - ٧ ) : يحق للجمعية انهاء أي اتفاقية للعمل التطوعي دون ان يكون ملزماً بإبداء أسباب ذلك القرار .

المادة ( ١٠ - ٨ ) : من حق كل متطوع الحصول علي إفادة 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 ( ١٠ - ٩ ) : الجمعية غير مسئولة نظاما عن ارتباطات المتطوع بوظيفته الرسمية وغير مسئولة عن أي اخلال بالتزاماته الوظيفية أو التعاقدية الشخصية.

## الفصل الثاني عشر : البدلات

**المادة ( ١١ - ١ ) :** يقر هذا النظام ( ٥ ) 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 ١٦ ) وهي البدلات التالية : ( بدل نقل ، بدل طبيعة عمل ، بدل انتداب ، بدل سكن ، بدل عمل ميداني ) ويأتي تفصيلها في المواد التالية.

**المادة ( ١١ - ٢ ) :** يتم اختيار طريقة صرف البدل في نموذج اعتماد البدل ( نموذج رقم ١٦ ) وذلك إما بشكل دائم يضاف لراتب الموظف شهرياً ، أو حسب الاعتماد لذلك الشهر من رئيس القسم المباشر .

**المادة ( ١١ - ٣ ) :** بدل النقل : هو مبلغ ( ٣٠٠ ) يضاف الى الراتب حسب تعميم الإدارة .

**المادة ( ١١ - ٤ ) :** بدل طبيعة عمل : هو مبلغ يتراوح بين ( ٥٠٠-٨٠٠ ) ريال يضاف لراتب الموظف الأساسي شهرياً بشكل دائم وذلك للوظائف التي تستدعي ذلك.

**المادة ( ١١ - ٥ ) :** بدل الانتداب : وهو مبلغ مقطوع يُضرب في عدد أيام الانتداب ، ويُعطى لمن يُكَلَّف بعمل خارج منطقة القصيم بعد موافقة رئيس القسم و **مدير الجمعية** وفق (نموذج رقم ٩) ، بالإضافة إلى مصاريف السفر ، ويوضحه الجدول التالي :

ملحوظات	المرتبة	بدل الانتداب لليوم
هذا المبلغ يشمل المواصلات والإعاشة والسكن عدا تذاكر السفر أو مصاريف السفر برأ.	للموظفين	٥٠٠ ريال
	لرؤساء الأقسام ومدراء الإدارات	٦٠٠ ريال

**المادة ( ١١ - ٦ ) :** تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة .

**المادة ( ١١ - ٧ ) :** لا يجوز انتداب الموظف لأكثر من مرة خلال الشهر الا باعتماد رئيس مجلس الإدارة أو من ينوب عنه .

**المادة ( ١١ - ٨ ) :** يجوز للجمعية انتداب متطوع لمهمة خارج مقر العمل المنتمي إليه ، بشرط الا يخل ذلك بالتزامات المتطوع الوظيفية او الشخصية الواجبة ، وتتحمل الجمعية نفقات انتدابه او يصرف له بدل انتداب مناسب له وللمهمة التي يؤديها .

**المادة ( ١١ - ٩ ) :** يصرف للموظف بدل سكن نقدي للموظفين بحسب مراتبهم الوظيفية ، بما لا يزيد مقداره للسنة الواحدة على الراتب الأساسي لثلاثة أشهر حسب الدرجة التي يشغلها الموظف وفق السلم الوظيفي المعتمد لدى الجمعية .

**المادة ( ١١ - ١٠ ) :** يصرف للموظف بدل عمل ميداني يعادل ( ١٠٪ ) من أصل الراتب الأساسي .

**المادة ( ١١ - ١١ ) :** 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 ١٨ ) ( راجع بند العقوبات ) .

## الفصل الثالث عشر : الإجازات

المادة ( ١٢ - ١ ) : تصنف الإجازات بالجمعية إلى خمسة أنواع - يأتي تفصيلها - وهي :  
اعتيادية - الاضطرارية - مرضية - بدون راتب - استثنائية

المادة ( ١٢ - ٢ ) : لا يحق للموظف الجديد التمتع بإجازته الاعتيادية أو التي بدون راتب إلا بعد أن يمضي الفترة التجريبية "ثلاثة أشهر" من عمله بالجمعية .

المادة ( ١٢ - ٣ ) : للحصول على إجازة يلتزم الموظف بتعبئة نموذج طلب إجازة ( نموذج رقم ١٢ ) مع أخذ توقيع رئيس القسم واعتمادها لدى إدارة الموارد البشرية وفق الأحكام المنظمة لإجازات الموظفين في هذا النظام.

المادة ( ١٢ - ٤ ) : يستحق الموظف التمتع بإجازة رسمية مدفوعة الأجر للأعياد والحج على النحو التالي:

- إجازة عيد الفطر : أربعة أيام تبدأ من اليوم السابق لآخر يوم من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
- إجازة عيد الأضحى : أربعة أيام تبدأ من اليوم السابق ليوم الوقوف بعرفة .

المادة ( ١٢ - ٥ ) : الإجازة الاعتيادية : إجازة سنوية مدفوعة الأجر قدرها ( ٣٠ يوماً ) .

المادة ( ١٢ - ٦ ) : تؤخذ الإجازة الاعتيادية بناءً على رصيد أيام عمل أمضاها الموظف في الجمعية.

المادة ( ١٢ - ٧ ) : يشترط تقديم الإجازة الاعتيادية أو الاستثنائية لإدارة الموارد البشرية معتمدة من رئيس القسم قبل تاريخ استحقاقها بأسبوعين على أقل تقدير، ولا يُعتد بأي طلب يقَدَّم بعد التمتع بالإجازة الاعتيادية وتحسب في هذه الحالة غياب .

المادة ( ١٢ - ٨ ) : الإجازة الاضطرارية : يمكن للموظف أخذ إجازة اضطرارية عند الاحتياج لها لسبب طارئ .

**المادة ( ١٢ - ٩ ) :** 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 ( ١٢ - ١٠ ) :** الرصيد السنوي للموظف من الإجازة الاضطرارية خمسة أيام فقط .

**المادة ( ١٢ - ١١ ) :** لا تقبل أي وثائق رسمية لمبررات الغياب أو الإجازات الاضطرارية أو المرضية إذا مضى عليها فترة أسبوع ، وبالتالي تخصم مباشرة من الراتب.

**المادة ( ١٢ - ١٢ ) :** الإجازة المرضية : يشترط للإجازة المرضية إحضار تقرير طبي وتكون على النحو التالي:

- ١- الثلاثون يوماً الأولى براتب كامل.
- ٢- الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الراتب.
- ٣- الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون راتب

**المادة ( ١٢ - ١٣ ) :** لا يسمح للموظف المريض ان يباشر عمله الا اذا قرر المرجع الصحي المعتمد انه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل .

**المادة ( ١٢ - ١٤ ) :** إجازة بدون راتب : لا تعطى إجازة بدون راتب 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 رأس العمل على أن لا تزيد الإجازة عن ثلاثة أشهر ويعتبر عقد العمل موقوفاً خلال مدة الاجازة اذا زادت عن خمس وعشرين يوماً ما لم يكون هناك اتفاق خلاف ذلك بين إدارة الجمعية والموظف .

**المادة ( ١٢ - ١٥ ) : الإجازة الاستثنائية : وتشمل ما يلي :**

- إجازات الاختبارات الدراسية للموظفين الدارسين بشرط إحضار إفادة بالانتظام في أيام الاختبار من جهة الدراسة .
- إجازة خمسة أيام في حالة الوفاة لأحد أقاربه وهم : ( الوالدين ، الزوجة ، الأبناء ، الإخوة ، الأخوات ) .
- أسبوع يعطى كإجازة 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 .
- 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 ( ١٢ - ١٦ ) : يجب أن يتمتع الموظف بإجازته 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 وفقاً لمقتضيات العمل، أو تمنحها بالتناوب لكي تؤمن سير عملها .

## الفصل الرابع عشر : ساعات العمل الإضافي

**المادة ( ١٣ - ١ ) :** 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 يقدر رئيس القسم مسبقاً للموظف عدد الساعات التي يحتاجها لإنجاز العمل .

**المادة ( ١٣ - ٢ ) :** تعتبر سياسة الحد من التوسع في الساعات الإضافية هي الأصل وساعات العمل الإضافي شيء استثنائي يتخذ في أضيق الحدود بطلب محدود من رئيس القسم والرفع إلى المدير التنفيذي .

**المادة ( ١٣ - ٣ ) :** ساعة العمل الإضافي تحسب بقيمة ساعة العمل الفعلية للموظف ، مضافاً إليها أجر نصف ساعة من الراتب الأساسي .

**المادة ( ١٣ - ٤ ) :** الحد الأدنى والأعلى المعتمد لساعات العمل الإضافي خلال الشهر للموظف تتراوح ما بين (الساعة الواحدة كحد أدنى - ولا يعتمد أقل من ساعة- ، وما يعادل ٢٥٪ من إجمالي ساعات العمل المطلوبة من الموظف خلال الشهر كحد أقصى).

**المادة ( ١٣ - ٥ ) :** يُشترط لاعتماد ساعات العمل الإضافي موافقة المدير التنفيذي قبل مباشرة الموظف لعمله الإضافي .

**المادة ( ١٣ - ٦ ) :** في حالة تغيب الموظف عن إنجاز العمل الإضافي المسند إليه ، فإن ذلك قد يؤثر على علاوة تقويم الأداء السنوية للموظف ما لم يقدم عذراً مقبولاً.

## الفصل الخامس عشر : أحكام خاصة بتشغيل النساء

**المادة ( ١٣ - ١ ) :** 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 ( ١٣ - ٢ ) :** 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 ( ١٣ - ٣ ) :** على الموظفة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإخطار الجمعية لإجراء

الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة .

**المادة ( ١٣ - ٤ ) :** تراعي الجمعية في تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف الموظفة ما أمكن ذلك ،

وعلى الموظفة التقيد بالجدول المنظم لذلك .

**المادة ( ١٣ - ٥ ) :** تعد الجمعية أماكن لراحة الموظفات بمعزل عن الرجال وعلى الموظفات

ضرورة الاحتشام في الملابس والمظهر والتقيد بالعادات والتقاليد لمرعية في البلاد .

**المادة ( ١٣ - ٦ ) :** لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل

والبرامج ما يتبعه من مرافق وغيرها .

## الفصل السادس عشر : العقوبات

**المادة ( ١٤ - ١ ) :** تعتبر العقوبات حالات استثنائية وليست الأصل في التعامل مع الموظفين ، ووجود أي إجراء جزائي أو إنذارات في ملف الموظف قد تؤثر على حصوله على ترقية أو علاوات أو حوافز ونحوها.

**المادة ( ١٤ - ٢ ) :** تنظم العقوبات في الجمعية عند صدور أي مخالفة من المخالفات التالية : (التأخر أو الخروج قبل انتهاء وقت العمل ، أو الخروج أثناء الدوام بدون استئذان أو عذر رسمي الغياب ، 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 ، وتقرّ وفق نموذج إجراء جزائي (نموذج رقم ١٨).

**المادة ( ١٤ - ٣ ) :** يعتبر الأصل في تدرج العقوبات في الجمعية - ما لم تتطلب المخالفة غير ذلك- على النحو التالي :

- ١) إنذار شفهي.
- ٢) إنذار كتابي : (بعد أسبوعين من الإنذار الشفهي على أقل تقدير) وفق (نموذج رقم ٢٣).
- ٣) إنذار كتابي مع إجراء جزائي : (بعد أسبوعين من الإنذار الكتابي على أقل تقدير).
- ٤) إنذار كتابي مع إجراء جزائي مغلط.
- ٥) إشعار بالفصل.

**المادة ( ١٤ - ٤ ) :** 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 أو البدلات).
- الإحالة للتحقيق (داخل الجمعية أو للجهات الأمنية المختصة).
- أمر إيقاف من العمل ( بحد أعلى أسبوعين ).
- إشعار بالفصل من الجمعية.

**المادة ( ١٤ - ٥ ) :** 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 حسابها من بداية وقت العمل ، ويسمح بالخمسة عشر 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 ( ١٤ - ٦ ) :** ضوابط العقوبات عند الغياب :

- غياب اليوم يحسم بقيمة أجرة اليوم من الراتب الأساسي.
- في حالة غياب الموظف لخمسة عشر 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 ما تراه مناسباً (انظر نظام إنهاء الخدمة).

**المادة ( ١٤ - ٧ ) :** ضوابط العقوبات عند إساءة الأدب :

عند ثبوت إساءة الموظف للأدب سواءً بالألفاظ 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 الموضوع واتخاذ إحدى الإجراءات التالية أو الجمع بينها أو بعضها :

- توجيه إنذار كتابي.
- خصم من راتب الموظف لذلك الشهر من يوم إلى سبعة أيام.
- فصل من عمله بالجمعية.
- تحويله للجهات الأمنية ، ويحدد الإجراء فيما بعد بناءً على نتيجة تحقيق الجهات المختصة : إما يفصل من الجمعية أو يُعاد على رأس العمل.

**المادة ( ١٤ - ٨ ) :** 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 (١٤-٧) من هذا البند.

**المادة ( ١٤ - ٩ ) :** ضوابط الحسم عند التقصير في أداء العمل أو الإخلال بأنظمة الجمعية :

- لرئيس القسم الحق في توجيه إنذار شفهي أو كتابي (نموذج رقم ٢٣) وتعبئة نموذج إجراء جزائي (نموذج رقم ١٨) إذا تطلب الأمر إجراءً جزائياً ، موضحاً فيه : ( نوع التقصير ، الفترة التي قَصُرَ فيها ، توصيته بالجزاء المطلوب ) ، وتوقعه 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 ( ١٤ - ١٠ ) :** عند وجود ما يبزر موقف الموظف من أي مخالفة نُسبت إليه أو وجود ملاسبات

خاطئة يحق له معها التظلم من أي عقوبة اتخذت في حقه فله الحق في رفع هذا التظلم لرئيس الجمعية وفق (نموذج رقم ١٩) ويتم اتخاذ الإجراء المناسب حيال ذلك فيما بعد.

**المادة ( ١٤ - ١١ ) :** 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 ( ١٤ - ١٢ ) :** تسعى الجمعية لمساعدة الموظف في اجتياز تلك الفترة التي استحق فيها أي عقوبة

وذلك بإعطائه 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 السابع عشر : إنهاء الخدمة

المادة ( ١٤ - ١ ) : تنتهي خدمة الموظف بإحدى الأسباب التالية :

- استقالة الموظف.
- انتهاء العقد.
- فسخ العقد لآحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥) و (٨٠) من نظام العمل
- ترك الموظف العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل
- الفصل من العمل ، لأحد الأسباب التالية :
- انتهاء مهلة الغياب المرضي لعجز ونحوه يعيقه عن استمرار العمل إذا أثبت ذلك طبياً (انظر المادة ١٤-٦).
- 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 .
- بلوغ الموظف سن الستين للموظفين وللموظفات ما لم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن .

المادة ( ١٤ - ٢ ) : عند رغبة الموظف في الاستقالة من عمله فيحرر نص الاستقالة وفق ( نموذج رقم

٢٠ ) 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 ( ١٤ - ٣ ) : يستمر الموظف على رأس العمل لمدة ( ٣٠ ) يوم 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 ( ١٤ - ٤ ) :** في حالة تغيب الموظف خلال الستين يوم التي تسبق تاريخ تقديم الاستقالة لمدة خمسة عشر يوماً متصلة أو عشرون يوماً متقطعة أو ما يُكمل غياب عشرين يوماً خلال السنة الحالية ، فيطبق في حقه إجراءات الفصل التأديبي ، وإذا كانت أيام الغياب أقل من هذه المدة فيُحرم من بعض مميزات إنهاء الخدمة الموضوعة للمستقيلين حسب النظام .

**المادة ( ١٤ - ٥ ) :** في حالة رغبة الموظف سحب الاستقالة خلال فترة الاستقالة الذي يعقب تقديمها لإدارة الجمعية الحق في قبول أو رفض ذلك.

**المادة ( ١٤ - ٦ ) :** عند غياب الموظف لظرف مَرَضِي أو حادث مروري لفترة طويلة مع إحضار ما يثبت ذلك -كإصابته بغيوبة مستديمة أو شلل ونحوها لا سمح الله- فينتبَع في حقه الإجراءات النظامية التالية :

من	إلى	الإجراء عن كل شهر
أول يوم بعد الإصابة	نهاية ٣ أشهر (٩٠ يوم)	يصرف للموظف راتب كامل
بعد ٣ أشهر (٩٠ يوم)	نهاية ٦ أشهر (١٨٠ يوم)	يصرف للموظف نصف راتب
بعد ٦ أشهر (١٨٠ يوم)	نهاية ٩ أشهر (٢٧٠ يوم)	يصرف للموظف ربع راتب
بعد ٩ أشهر (٢٧٠ يوم)	نهاية ١٢ شهر (٣٦٠ يوم)	لا يصرف للموظف راتب
بعد ١٢ شهر (٣٦٠ يوم)	---	إنهاء خدمة الموظف

**المادة ( ١٤ - ٧ ) :** 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 ٢٢) وتسليمه لشؤون الموظفين لإكمال باقي الترتيبات مع ذوي العلاقة.

**المادة ( ١٤ - ٨ ) :** 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 يلزم الموظف بدفع قيمة اشتراكه فيها عند استقالته قبل انتهاء هذه المدة.

**المادة ( ١٤ - ٩ ) :** 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 ( ١٤ - ١٠ ) :** عند استغناء الجمعية عن خدمات الموظف فإنه يُعطى إشعار كتابي بالإقالة (نموذج رقم ٢٤) ويحق له الاستمرار على رأس العمل لمدة شهر مدفوع الأجر من تاريخ هذا الإشعار و يجب تسليمه الإشعار مقر العمل ويؤخذ توقيعه بالاستلام .

**المادة ( ١٤ - ١١ ) :** إذا امتنع الموظف استلام الإشعار الكتابي أو رفض التوقيع يرسل إليه الإشعار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه .

**المادة ( ١٤ - ١٢ ) :** 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 (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل .

## الفصل الثامن عشر : الوقاية والسلامة والرعاية الطبية

**المادة ( ١٥ - ١ ) :** 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 ، والتعليمات 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 ( ١٥ - ٢ ) :** تعيين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالآتي :

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

**المادة ( ١٥ - ٣ ) :** تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً خزانة للإسعافات

الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك مما أشارت له المادة (١٤٢) من نظام العمل ، ويعهد إلى عامل مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال المصابين

**المادة ( ١٥ - ٤ ) :** تعمل الجمعية على تحسين الرعاية الصحية لمنسوبيها وتدفع عنهم قيمة

الاشتراك في أحد جهات التأمين الطبي بحسب الدرجة التي تقرها الجمعية لكل فئة وظيفية كما ورد في نظام التأمين الصحي التعاوني ولائحة التنفيذية .

**المادة ( ١٥ - ٥ ) :** على الموظف الذي يصاب بإصابة عمل أو بمرض مهني أن يبلغ رئيسه

المباشر أو الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة متى استدعت حالته ذلك .

## الفصل التاسع عشر : الواجبات والمحظورات

تلتزم الجمعية بما يلي :

المادة ( ١٦ - ١ ) : معاملة موظفيها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم .

المادة ( ١٦ - ٢ ) : أن تعطي الموظفين الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر .

المادة ( ١٦ - ٣ ) : أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه ، وأن تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض .

المادة ( ١٦ - ٤ ) : أن تدفع للموظف أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك .

المادة ( ١٦ - ٥ ) : إذا حضر الموظف لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو 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 ( ١٦ - ٦ ) : 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 ( ١٦ - ٧ ) : ان تمنح للمتطوعين التسهيلات اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم ، وتوفر لهم الدعم اللازم.

### واجبات الموظفين والمتطوعين:

المادة ( ١٦ - ٨ ) : 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 ( ١٦ - ٩ ) : المحافظة على مواعيد العمل .

المادة ( ١٦ - ١٠ ) : إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.

المادة ( ١٦ - ١١ ) : العناية بالآلات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية .

**المادة ( ١٦ - ١٢ ) :** الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل عل سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه

وظاعة رؤسائه والحرص على إرضاء السمتفدين من الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.

**المادة ( ١٦ - ١٣ ) :** تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة

مكان العمل أو الموظفين فيه .

**المادة ( ١٦ - ١٤ ) :** المحافظة على الأسرار المهنية للجمعية أو أية أسرار تصل إلى علمه بسبب

أعمال وظيفته .

**المادة ( ١٦ - ١٥ ) :** الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له

أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية .

**المادة ( ١٦ - ١٦ ) :** إشعار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال

أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير .

**المادة ( ١٦ - ١٧ ) :** التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد .

**المادة ( ١٦ - ١٨ ) :** عدم استعمال أدوات المنشأة ومعداتھا في الأغراض الخاصة .

**المادة ( ١٦ - ١٩ ) :** الامتناع عن تشغيل أشخاص غير مقيدین في سجلات الموظفين أو المتطوعين

## الفصل العشرون : الخدمات الاجتماعية

المادة ( ١٧ - ١ ) : توفر الجمعية لمنسوبيها الخدمات التالية:

١- توفير أماكن للوضوء والصلاة في مقرات العمل .

٢- إعداد مكان مناسب لتناول الأطعمة والمشروبات أوقات الراحة التي تحددها الجمعية .

المادة ( ١٧ - ٢ ) : في حالة وفاة أحد موظفي الجمعية يصرف راتب الشهر الذي توفي فيه

الموظف لورثته كاملاً مهما كانت الأيام التي عمل فيها .

المادة ( ١٧ - ٣ ) : تعمل الجمعية على إعداد نظام للتوفير والادخار -إن أمكن- ويكون اشتراك

الموظف او المتطوع فيه اختيارياً ، وتقوم بإجراء الترتيبات النظامية والإدارية لتنفيذ ذلك.

المادة ( ١٧ - ٤ ) : تعمل الجمعية على توفير مرافق مناسبة - إن امكن - تستخدم للعناية بأسر منسوبي

الجمعية الرسميين والمتطوعين .

## الفصل الواحد والعشرون : التظلم

**المادة ( ١٨ - ١ ) :** مع عدم الإخلال بحق الموظف في اللجوء 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 ( ١٨ - ٢ ) :** يخطر الموظف بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديمه التظلم .

## الفصل الثاني والعشرون : النماذج المستخدمة (١)

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

## اعتماد فتح وظيفة

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

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

○ الصباحي دوام كامل ○ للفترتين الصباحية والمسائية

نظراً للأسباب الآتية :

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

القسم :

رئيس القسم :

التاريخ :

التوقيع :

## مدير الجمعية

حفظه الله

سعادة رئيس الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

فإنشارة 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 : .....

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

للإحاطة والتوجيه ،،،

مدير الجمعية :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ

## اعتماد الوظيفة

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

○ لا مانع من اعتماد الوظيفة حسب الموضح بعاليه.

○ تعتمد الوظيفة مع ملاحظة : .....

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

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

رئيس الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ

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

## اعتماد توظيف موظف

سعادة مدير الجمعية  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..  
وبعد..  
حفظه الله

فأمل التكرم بالموافقة لاعتماد توظيف الأخ / ..... على وظيفة / ..... ضمن الوظائف المعتمدة بالجمعية ، وذلك اعتباراً من يوم ..... الموافق / / ١٤ هـ.  
على أن تكون فترات العمل :  صباحي دوام كامل  دوامين صباحي ومساءني  أخرى / .....  
البدلات المطلوبة :  طبيعة عمل (  ريال ٢٠٠  ريال ٣٠٠  ريال ٤٠٠ ) نقل : (  ريال ٢٠٠  ريال ٣٠٠  ريال ٤٠٠  ريال ٥٠٠ )  
 تخصص  اتصالات : (  ريال ١٠٠  شريحة جوال  فاتورة بطاقة مدفوعة )  
حيثيات صرف البديل / .....

## لجنة الوظائف

رئيس اللجنة : .....

التاريخ : .....

التوقيع : .....

## مدير الجمعية

سعادة رئيس الجمعية  
نفيديكم بأن الموظف حاصل على شهادات : .....

وخبرات : .....

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

## اعتماد التوظيف

حفظه الله  
حفظه الله  
حفظه الله

وبعد..

المكرم مدير الجمعية  
المكرم مدير إدارة الشؤون المالية  
المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

نفيديكم بأنه :  
 لا مانع من اعتماد توظيف الموظف المذكور بعاليه على المرتبة ..... والدرجة .....  
وذلك اعتباراً من يوم ..... الموافق / / ١٤ هـ  
براتب أساسي ..... ريال ، كتابة / .....  
 مع اعتماد البدلات التالية :  
 بديل .....  
 بديل .....  
 بديل .....  
 ملحوظات / .....

## رئيس الجمعية

الاسم : .....

التوقيع : .....

التاريخ : ١٤ هـ / /

- 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 :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

التاريخ

التوقيع

.....

اللغات

.....

.....

.....

## كشف المقابلة الشخصية

بيانات الموظف :

الاسم الرباعي : ..... الجنسية : .....  
 المسمى الوظيفي المتقدم عليه : ..... القسم : .....  
 المؤهل الدراسي : ..... التخصص : .....

٢٠ درجة	أكتب وصف وظيفي مختصر للوظيفة التي تقدمت عليها :
	..... ..... .....
٥ درجات	أبرز الإنجازات والنجاحات :
	..... .....
١٠ درجات	جهات العمل السابقة ومدة العمل فيها :
	<input type="radio"/> ..... لمدة ..... <input type="radio"/> ..... لمدة ..... <input type="radio"/> ..... لمدة ..... <input type="radio"/> ..... لمدة ..... <input type="radio"/> ..... لمدة .....
٥ درجات	آخر عمل عملت فيه وسبب تركه :
	..... .....
٥ درجات	لماذا تريد الالتحاق بهذه الوظيفة :
	..... .....
١٠ درجات	ماذا تعرف عن الجمعية:
	..... .....

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 : ١٤ / / هـ

## عقد عمل

في يوم ..... : /..... /..... م ٢٠ تم بعون الله وتوفيقه الاتفاق بين كل من :

أولاً : جمعية ..... ترخيص وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم ( ٠٠ ) فاكس رقم ..... بريد الكتروني ..... ويمثلها 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 ..... /..... /..... م ٢٠ وتنتهي بتاريخ ..... /..... /..... م ٢٠ ما لم يتم تجديده لمدة اخرى باتفاق مكتوب .

٢. يخضع الطرف الثاني لفترة تجريبه لمدة (٩٠) ما تبدأ من تاريخ مباشرته للعمل .

ثانياً : ساعات العمل والإجازات والراحة :

١. مدة العمل ٨ ساعات في اليوم الواحد بواقع ٥ أيام في الاسبوع .

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

٣. يستحق الطرف الثاني عن كل عام إجازة سنوية لمدة ٣٠ يوما بأجر كامل على أن يتمتع الطرف الثاني بإجازته في سنه استحقاقها ، وللطرف الأول أن يحدد مواعيد هذه الاجازات وفقا لمقتضيات 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 مدة لا تزيد عن (٩٠) يوما 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 (٥) أيام ، وعيد الاضحى لمدة (٥) 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 زوجته أو أحد أصوله أو فروعه " لا قدر الله " ، كما يحق للطرف الأول أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

### ثالثاً : التزامات الطرف الأول

١. يثبت الطرف الثاني على الدرجة ( الأولى ) من السلم الوظيفي بالجمعية ، ويدفع الطرف الأول للطرف الثاني أجراً شهرياً مقداره (.....ريال ) فقط .....ريال سعودي في حالة وجود بدلات ( سكن  نقل  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 ولائحته التنفيذية .

### رابعاً : التزامات الطرف الثاني :

١. 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 .
٢. أن يعتني بعناية كافية بالأدوات والمهمات المسندة اليه والخامات المملوكة للطرف الأول الموضوعة تحت تصرفه أو التي تكون في عهده وأن يعيد الى الطرف الأول المواد غير المستهلكة .
٣. أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل .
٤. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه .
٥. أن يخضع للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الإلتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية .
٦. 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 ٣ سنوات من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين داخل وخارج المملكة .

٧. 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 .

خامساً : 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 وفي هذه الحالة لا يستحق الطرف الثاني تعويضاً عن هذا الإنهاء كما لا يستحق مكافئة نهاية خدمة .

سادساً : مكافأة نهاية الخدمة :

يستحق الطرف الثاني عند انتهاء العلاقة التعاقدية من قبل الطرف الأول أو باتفاق الطرفين أو بانتهاء مدة العقد أو نتيجة لقوة القاهرة 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 قضاه منها في العمل ، وتحسب المكافأة على اساس الأجر الأخير .

سابعاً : 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 بأي حق خلاف ما ذكر فيه .
٤. اتخذ الطرفان عنوانهما المحدد في صدر هذا العقد عنواناً 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 :

الطرف الأول :

..... الاسم :

..... الاسم :

..... التوقيع :

الصفة : رئيس مجلس الإدارة

التاريخ : / / ٢٠ م

..... التوقيع :

التاريخ : / / ٢٠ م

..... الختم :

## نموذج رقم (٨)

## طلب تعديل دوام موظف :

### تعديل دوام موظف

حفظه الله

المكرم 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 / / ١٤ هـ

وحتى يوم ..... الموافق / / ١٤ هـ

نظراً للأسباب التالية :

القسم / الإدارة :  
مقدمه :

الرئيس المباشر :  
الوظيفة :

التوقيع :  
التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ  
التاريخ : / / ١٤ هـ

حفظه الله

المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فنأمل إطلاعكم وإشعار الموظف بـ :

- اعتذارنا عن قبول طلبه  
 الموافقة على هذا الطلب  
 الموافقة المشروطة بـ

مدير الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ

## انتداب

المرشّح للانتداب :

جهة الانتداب :

المهمة المنتدب إليها :

مدة الانتداب بالأيام : يوم / أيام ، اعتباراً من يوم ..... الموافق / / ١٤ هـ

وحتى يوم ..... الموافق / / ١٤ هـ

ملحوظات :

## اعتماد مدير الجمعية

الاسم :

الوظيفة :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

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

## اعتماد رئيس الجمعية

الاسم :

الوظيفة :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ

## إعارة أو نقل خدمة موظف

المكرم رئيس القسم  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد..

حفظه الله

فأمل التكرم باعتماد نقل الموظف / .....  
والذي يشغل حالياً وظيفة / ..... بقسم / .....

إلى قسم / ..... على وظيفة / .....  
اعتباراً من يوم ..... الموافق / / ١٤ هـ وحتى يوم ..... الموافق / / ١٤ هـ

وعلی أن تكون فترات العمل لدينا بالقسم :  صباحي دوام كامل  صباحي ومساءني  أخرى / .....

طلب رئيس القسم موافقة رئيس القسم

القسم : .....  
رئيس القسم : .....  
التوقيع : .....  
التاريخ : / / ١٤ هـ

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

## موافقة مدير الجمعية

المكرم مدير الجمعية  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد..

حفظه الله

فأفيدكم بموافقتنا على نقل الموظف المذكور أعلاه من قسمنا إلى قسم / .....  
شاكرين لكم حسن تعاونكم ، والله الموفق ،،،

مدير الجمعية

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

## الاعتماد

المكرم مدير الجمعية  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد..

حفظه الله

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

رئيس الجمعية

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

## تعديل مسمى وظيفي

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فأمل التكرم باعتماد تغيير المسمى الوظيفي / ..... براتب وقدره / .....  
والذي يشغله حالياً الموظف / ..... بقسم / .....  
ليصبح على المسمى الوظيفي / ..... براتب وقدره / .....  
وذلك اعتباراً من يوم ..... الموافق ..... / / ١٤٠٤ هـ.  
وعلى أن تكون فترات العمل للمسمى الوظيفي الجديد :  صباحي دوام كامل  صباحي ومسائي  
 أخرى / .....

مدير الجمعية

رئيس القسم

الموظف

الموظف :

رئيس القسم :

الاسم

التوقيع :

التوقيع :

التوقيع :

التاريخ :

١٤٠٤ / / هـ

التاريخ :

١٤٠٤ / / هـ

التاريخ :

١٤٠٤ / / هـ

## الاعتماد

حفظه الله

المكرم رئيس قسم /

حفظه الله

المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فلا مانع من تعديل المسمى الوظيفي المذكور بعاليه على أن يوظف على المرتبة (.) والدرجة (.....)

ويكون الراتب للمسمى الجديد (.....) ريال ، كتابةً / .....

وذلك اعتباراً من يوم ..... بتاريخ ..... / / ١٤٠٤ هـ.

ملحوظات / .....

لاعتقاد إكمال باقي الإجراءات ، والله الموفق،،،

رئيس الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ :

١٤٠٤ / / هـ

- الأصل في ملف الموظف.

- صورة لرئيس القسم.

- صورة للموظف.

- صورة للمالية.

## نموذج طلب إجازة

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

وبعد ..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

يوم / أيام

فأمل منكم الموافقة على إعطائي إجازة لمدة

١٤هـ.

الموافق / /

وحتى يوم

١٤هـ / /

الموافق

.....

نظراً للأسباب الآتية :

على أن تحسب ضمن إجازاتي :

 بدون راتب الاستثنائية الاضطرارية المرضية الاعتيادية

الموظف البديل: .....

والله يحفظكم ويرعاكم ،،،

طالب الإجازة

اعتماد رئيس القسم

الاسم : .....

القسم : .....

التاريخ : .....

رئيس القسم : .....

التوقيع : .....

التوقيع : .....

## اعتماد طلب الإجازة

 لا مانع وتحسب ضمن الإجازات : بدون راتب الاستثنائية الاضطرارية المرضية الاعتيادية

١٤هـ.

الموافق / /

إلى

١٤هـ -

الموافق / /

وذلك عن الفترة من

أخرى  غير ممكن نظراً لظروف العمل.

والله الموفق ،،،

مدير الجمعية

الاسم : .....

التوقيع : .....

١٤هـ

الموافق / /

التاريخ :

## استئذان موظف

رقم الاستئذان :

اسم الموظف : .....

اليوم : .....

الإدارة/القسم : .....

التاريخ : ١٤ / / هـ

نوع الاستئذان :

 انصراف مبكر تأخر في الحضور الخروج والعودة أثناء الدوام أخرى .....

وقت الاستئذان :

من الساعة / .....

 صباحاً /  مساءً

إلى الساعة / .....

 صباحاً /  مساءً

سبب الاستئذان :

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

## اعتماد المدير المباشر

 غير موافق موافق

الاسم : .....

التوقيع : .....

# استمارة تقويم الأداء الوظيفي

الاسم : .....

الإدارة / القسم : .....

المسمى الوظيفي : .....

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

تاريخ التعيين : يوم ..... الموافق ..... / ..... / ١٤٥١ هـ

تاريخ التقويم : يوم ..... الموافق ..... / ..... / ١٤٥١ هـ

فترة التقويم من : ..... / ..... / ١٤٥١ هـ إلى : ..... / ..... / ١٤٥١ هـ

## تعليمات أساسية يجب قراءتها قبل البدء في التقويم

أجزاء التقويم :	الجهة إجراء التقويم :
الجزء الأول : شامل لجميع الموظفين. الجزء الثاني : خاص بالوظائف الإشرافية فقط. الجزء الثالث : نتيجة التقويم 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.
إرشادات عامة للتقويم :	٢- يجب تعبئة كافة الأبعاد والعناصر للاستمارة ووضع علامة (✓) أمام كل عنصر من عناصر الأبعاد الرئيسية.
• 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.	٣- يناقش الرئيس المباشر تقويم الموظف لنفسه والتقويم الذي وضعه له في كل بند من بنود المحاور المختلفة.
• يهدف هذا التقويم لتحقيق مبدأ تحسين الأداء ومساعدة كل من الرئيس والمرووس 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.	٤- ضرورة اشتراك مقومين اثنين عند إجراء التقويم أحدهما الرئيس المباشر والآخر بنفس المستوى التنظيمي للرئيس المباشر أو أعلى كمدير الإدارة أو الأمين بالنسبة لرئيس القسم.
• لإكمال هذا النموذج بفاعلية لابد من وجود أساليب تقويم فعالة من واقع العمل مبنية على معايير واضحة لجميع الموظفين كالمراجع والتقارير والأوراق المتعلقة بعنصر التقويم لإثبات نجاح التقويم.	٥- لاعتماد هذا النموذج يجب استيفاء كافة التواريخ المحددة.
• عيب النموذج مستحضرًا أمثلة سلوكية ملموسة لما قام به الموظف من إيجابيات أو غير ذلك خلال الفترة محل التقويم.	٦- أن يكون التقويم مبني على مستويات الأداء المحددة في هذا النموذج ، وهي كما يلي: (٥) ممتاز (٤) جيد جداً (٣) جيد (٢) مقبول (١) ضعيف
• قوّم كل بُعد على حده، فحصول الموظف على تقدير ممتاز في أحد الأبعاد لا يعني حصوله على تقدير ممتاز في كل الأبعاد والعكس صحيح.	٧- عند تدني المستوى الإجمالي للتقويم وحصول الموظف على جيد أو مقبول أو ضعيف فإن علاوة الأداء السنوية تحجب عنه لتلك السنة.
• اجعل تقويمك شاملاً لكامل الفترة محل التقويم.	٨- عند تقويم أداء الموظف بغرض الترقية وحصوله على مستوى ضعيف في أي بُعد من الأبعاد الرئيسية (بغض النظر عن تقويمه النهائي) فإن الترقية تؤجل.
• كن موضوعياً أثناء تقويمك لموظفيك.	حسابات التقديرات عند التقويم :
• قوّم موظفك على الواجبات والمسؤوليات الفعلية الحالية المناطة به حسب المعايير المذكورة في النموذج والتي تتلاءم مع طبيعة الوظيفة المعنية.	نتيجة تقويم البُعد : لتحديد درجة التقويم لكل بُعد ، اجمع درجات عناصر كل بُعد واقسمها على عدد العناصر.
• جهّز بعض الحلول والاقتراحات لتقديمها للموظف عند الحاجة.	نتيجة تقويم الاستمارة : رقم (١) أو (٢) ، اقم إجمالي درجات الأبعاد على عدد الأبعاد التي شملها التقويم في الاستمارة.
• أخبر الموظف أن الغرض من التقويم هو مساعدته للوصول للأداء الأفضل له وللجمعية.	حساب النتيجة النهائية : اجمع درجات التقويم العام لكل بُعد في الأجزاء المستخدمة واقسمها على عدد الأبعاد تقدير التقويم ونسبته.
• احصل على التزام من الموظف يتضمن اقتراحات وحلول لتحسين وتطوير أدائه.	الكسور العشرية : تجبر لصالح الموظف إذا كانت خمسة من عشرة (٠.٥) أو أكثر وترُفع إلى العدد الصحيح الأعلى.
• لخص للموظف ما تم مناقشته أثناء التقويم ، مع التركيز على النقاط التي تم الاتفاق عليها.	توزيع النسخ :
• اتفق مع الموظف على ما سيقوم به وما ستقوم به أنت بعد انتهاء التقويم وحدد تواريخ مناسبة لذلك.	• أصل التقويم لملف الموظف بقسم شؤون الموظفين.
• أكد تفكك في قدرة الموظف على تحسين الأداء قبل إنهاء جلسة التقويم.	• صورة للمالية (مع مسير راتب أول شهر تعتمد معه العلاوة).
	• صورة للموظف (عند الطلب).
	• صورة للرئيس المباشر (عند الطلب).

الجزء الأول

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

الإمام الوظيفي					
هي الإمام بالطرق والأساليب المثلى 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
					تم
					✓ 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 لُبعد :
					الدرجة العامة لُبعد : ( ) ÷ ٦ = ( ) درجة
					التقدير :

المبادرة					
تقديم المقترحات والأفكار البناءة وتبني كل جديد يخدم الجمعية بسياسة ترك متسع من الوقت للقيام بها					
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم للبدء
					تم
					✓ 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 لُبعد :
					الدرجة العامة لُبعد : ( ) ÷ ٤ = ( ) درجة
					التقدير :

الولاء والانتماء					
هو تبني الجمعية وحمل همومه والسعي لتحقيق أهدافه والحرص على تطويره ورفع مستواه					
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم
					تم
					✓ تفهم أهداف الجمعية
					✓ حمل هم الجمعية ومشاريعها الخيرية
					✓ المحافظة على الممتلكات والتجهيزات
					✓ الحرص على سمعة الجمعية
					✓ إبداء مقترحات لصالح الجمعية
					الدرجة العامة لُبعد :
					الدرجة العامة لُبعد : ( ) ÷ ٥ = ( ) درجة
					التقدير :

الصفات الشخصية					
هي الصفات التي يتميز بها الموظف وتجعله لائقاً للعمل بالجمعية كعضو فيمكز دعوي					
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم للبدء
					تم
					✓ الرغبة في التطوير والإبداع
					✓ اتزان التفكير
					✓ الالتزام بالأداب الإسلامية
					✓ سرعة البديهة
					✓ المظهر العام
					الدرجة العامة لُبعد :
					الدرجة العامة لُبعد : ( ) ÷ ٥ = ( ) درجة
					التقدير :

استمارة رقم ( ( ١ ) )					
الإنتاجية					
هي محصلة الأداء الفعلي كما ونوعاً مع التركيز على السرعة والتطوير والاستمرارية					
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم
					تم
					✓ كمية الإنتاج
					✓ الدقة والجودة
					✓ السرعة في الإنجاز
					✓ استخدام الموارد المتاحة
					✓ التطوير والتجديد في الأداء
					✓ استمرارية الإنتاج
					التقدير العام لُبعد :
					التقدير : ( ) ÷ ٦ = ( ) درجة

المرونة					
وهي القدرة على التكيف مع متغيرات الوظيفة والأنظمة والشعور بالمسؤولية					
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم للبدء
					تم
					✓ 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 لُبعد :
					الدرجة العامة لُبعد : ( ) ÷ ٦ = ( ) درجة
					التقدير :

الانضباط والالتزام					
وتعني التقيد بأنظمة الحضور والانصراف وخلو الغياب وقلة الاستثناءات واستثمار أوقات العمل					
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم
					تم
					✓ مواعيد الحضور والانصراف
					✓ انعدام أو قلة الغياب
					✓ قلة الاستثناءات
					✓ التقيد بالأنظمة والتعليمات
					✓ استثمار وقت العمل
					الدرجة العامة لُبعد :
					الدرجة العامة لُبعد : ( ) ÷ ٥ = ( ) درجة
					التقدير :

العلاقات					
وهو توطيد علاقات مبنية على الاحترام المتبادل مع الآخرين وكسبهم لصالح الجمعية وبرامجه الدعوية المختلفة					
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم للبدء
					تم
					✓ مع الرؤساء
					✓ مع الزملاء
					✓ مع الزوار والمراجعين
					✓ مدح وثناء الآخرين
					✓ استقطاب طاقات فعالة
					الدرجة العامة لُبعد :
					الدرجة العامة لُبعد : ( ) ÷ ٥ = ( ) درجة
					التقدير :

ملحوظة : تجبر الكسور العشرية لو وجدت إذا كانت خمسة من عشرة ( ٠,٥ ) أو أكثر إلى العدد الصحيح الأعلى.

تقدير الموظف على أبعاد الاستمارة رقم ( ١ )					نتيجة التقويم لاستمارة رقم ( ١ )	
١	٢	٣	٤	٥	إجمالي درجات الأبعاد الحاصل عليها	درجة
ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز	عدد الأبعاد التي شملها التقويم	لُبعد
					لحساب التقدير = إجمالي الدرجات ÷ إجمالي الأبعاد	

## تابع.. نموذج رقم ( ١٤ )

## استمارة تقويم الأداء الوظيفي

### 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 المسؤولين.	
تم	عناصر التقييم	١	٢	٣	٤	٥
✓	تهئية المسؤولين لتمثيل الإدارة أو القسم					
✓	القدرة على التفويض					
✓	استخدام الوسائل الحديثة لتطوير العمل وأداء العاملين					
✓	تجاوز المشكلات وحل العقبات					
الدرجة العامة لُبعد :		$( ) = ٤ \div ( )$ درجة				
التفويض والتدريب		التقدير :				

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

اتخاذ القرارات					أسلوب في التفكير لاتخاذ أفضل الوسائل لتحقيق الأهداف ولحل المشكلات الطارئة والعارضه.	
تم	عناصر التقييم للبند	١	٢	٣	٤	٥
✓	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 :		$( ) = ٤ \div ( )$ درجة				
اتخاذ القرارات		التقدير :				

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

القيادة والتحفيز					تحريك المرؤوسين ودفعهم لتحقيق الأهداف المرسومة وتقويم أدائهم ، وتحفيز المتميزين للاستمرار في بذل المزيد.	
تم	عناصر التقييم للبند	١	٢	٣	٤	٥
✓	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 :		$( ) = ٥ \div ( )$ درجة				
القيادة والتحفيز		التقدير :				

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

ملحوظة : تجبر الكسور العشرية لو وجدت إذا كانت خمسة من عشرة ( ٠.٥ ) أو أكثر إلى العدد الصحيح الأعلى.

تقدير الموظف على أبعاد الاستمارة رقم ( ٢ )					نتيجة التقويم لاستمارة رقم ( ٢ )	
١	٢	٣	٤	٥	درجة	إجمالي درجات الأبعاد الحاصل عليها
ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز	بُعد	عدد الأبعاد التي شملها التقويم
لحساب التقدير = إجمالي الدرجات ÷ إجمالي الأبعاد						

## النتيجة النهائية للتقويم

مقدار العلاوة	نسبة العلاوة	النتيجة النهائية
..... رس	% ٥	٥ = ممتاز <input type="checkbox"/>
..... رس	% ٤	٤ = جيد جداً <input type="checkbox"/>
تحتجب		٣ = جيد <input type="checkbox"/>
		٢ = مقبول <input type="checkbox"/>
		١ = ضعيف <input type="checkbox"/>

✓	جزء التقويم	إجمالي الدرجات	إجمالي الأبعاد
	استمارة (١)		
	استمارة (٢)		
	مجموع الدرجات ÷ مجموع الأبعاد = النتيجة النهائية	مجموع الدرجات	مجموع الأبعاد

## احتياجات التدريب والتأهيل

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

إدارية  تقنية  دعوية  دراسية  اجتماعية أو إنسانية  تدريب على رأس العمل

.....

.....

.....

.....

.....

الرئيس المباشر : .....

التوقيع : .....

التاريخ : ..... ١٤ هـ / /

الموظف : .....

التوقيع : .....

التاريخ : ..... ١٤ هـ / /

اعتماد الإدارة : .....

الاسم : .....

التوقيع : .....

التاريخ : ..... ١٤ هـ / /

ملحوظات : .....

ملحوظات : .....

## ترقية

سعادة مدير الجمعية

وفقه الله

ويعدد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

أمل التكرم بالموافقة على إدراجي 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 ب : .....

رفض الطلب ، والسبب : .....

.....  
 .....

ملحوظات :

.....  
 .....

مدير الجمعية

الاسم : .....

التوقيع : .....

التاريخ : ١٤ / / هـ

- الأصل لملف الموظف.
- صورة للموظف.
- صورة لرئيس القسم.

## اعتماد حافظ أو بدل

سعادة مدير الجمعية

وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

ويعد..

أمل التكرم بالموافقة على اعتماد صرف :

 حافظ : بدل :

نوعه : .....

مقداره : .....

نوعه : دائمة ○ حسب الاعتماد لبعض الأشهر

اعتباراً من تاريخ : / / ١٤هـ

نصالح الموظف : ..... المسمى الوظيفي : .....

نظراً لتوافر الأسباب التالية :

.....

.....

القسم : .....

رئيس القسم : .....

التاريخ : .....

التوقيع : .....

## الاعتماد

○ لا مانع اعتباراً من شهر ..... لعام ١٤هـ.

○ الموافقة المشروطة بـ : .....

○ رفض الطلب ، والسبب : .....

.....

ملحوظات : .....

مدير الجمعية

الاسم : .....

التوقيع : .....

التاريخ : / / ١٤هـ

## توكيل استلام مكافأة / مستحقات مالية

المكرم مدير إدارة الشؤون المالية

وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

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

نوع التوكيل :  راتب : وذلك عن الأشهر من / ..... لعام ١٤٥٥ هـ إلى شهر / ..... لعام ١٤٥٤ هـ. مستحقات أخرى وهي : .....

ملحوظات أخرى : .....

ولكم جزيل الشكر والتقدير،،،

الموكَّل

الاسم : .....

التاريخ : .....

التوقيع : .....

## اعتماد التوكيل

 لا مانع من قبول التوكيل. الموافقة مشروطة ب : ..... رفض الطلب ، بسبب : ..........  
.....  
.....

ملحوظات : .....

.....

مدير الجمعية

الاسم : .....

التوقيع : .....

التاريخ : ١٤٥٥ / / هـ

ختم الجمعية

## إجراء جزائي

اسم الموظف المخالف : ..... رقمه : .....

المسمى الوظيفي : ..... القسم : .....

نوع المخالفة : .....

تاريخها : يوم ..... الموافق : / / ١٤ هـ

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 .....

تكرارها :  الأولى  الثانية  الثالثة  الرابعة

ملاحظات :  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

## 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 لتفادي ما حصل من قصور في الأيام القادمة. والله ولي التوفيق،،،

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

سعادة رئيس الجمعية  
 أمل الاطلاع واعتماده ، مع ملاحظة :  
 مدير الجمعية / ..... التاريخ : / / ١٤ هـ التوقيع / ..... وفقه الله

## 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 .....  
 توجيهات أخرى / .....

رئيس الجمعية

الاسم : .....

التوقيع : .....

التاريخ : / / ١٤ هـ

## تظلم

وفقه الله

وبعد..

سعادة رئيس الجمعية  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

شرح التظلم ..:

سبب التظلم ..:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

★ الطرف الآخر في التظلم :

.....

..... الاسم : الموافق / / ١٤ هـ

..... الوظيفة : الموافق / / ١٤ هـ

..... التوقيع :

..... التاريخ : / / ١٤ هـ

## التوجيه

○ رفع التظلم عن الموظف مع إشعار الطرف الآخر بذلك.

○ إحالة النظر في التظلم إلى : .....

○ التظلم غير وجبه مع التوصية ب: .....

○ أخرى .....

رئيس الجمعية .....

..... الاسم :

..... التوقيع :

..... التاريخ : / / ١٤ هـ

هذا الجزء يعبأ عند الإحالة إلى جهة أخرى فقط

## إفادة الجهة المحال إليها

.....

.....

..... الاسم :

..... التوقيع :

..... التاريخ : / / ١٤ هـ

## استقالة موظف

سعادة رئيس الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

حفظه الله

**الطلب :** أمل من سعادتكم قبول استقالتي وإعفائي من وظيفتي في الجمعية ( بعد شهرٍ من تاريخ تقديمي لهذه الاستقالة ) وطي قيدي اعتباراً من يوم الموافق ..... / ..... / ١٤ هـ ، وتعهد من يلزم لإكمال إجراءات إنهاء الخدمة.

**الأسباب :**

راجياً المولى عز وجل أن يجعلني وإياكم من أنصار دينه ، وتقبلوا شكري وتقديري،،،

مقدم الاستقالة

موافقة مدير الجمعية

الاسم :	.....	الاسم :	.....
التاريخ :	.....	التاريخ :	.....
التوقيع :	.....	التوقيع :	.....

## التوجيه

المكرم / مدير الجمعية

المكرم / رئيس قسم شؤون الموظفين

نفيدكم بأنه :

لا مانع من قبول استقالة الموظف المذكور ، واعتمدوا طي قيده اعتباراً من تاريخ / / ١٤ هـ.

أخرى .....

رئيس الجمعية :

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ

## بيان إنهاء خدمة موظف

بيانات الموظف :

		اسم الموظف الرباعي
		القسم
	فترات الدوام	رقم الموظف

بيانات الوظيفة :

	المرتبة	المسمى الوظيفي
	الدرجة	رقم الوظيفة
	كتابة	الراتب الحالي

بيانات الخدمة :

١٤ / / هـ	تاريخ طي القيد	١٤ / / هـ	تاريخ التوظيف
يوم/أيام	شهر/أشهر	سنة/سنوات	مدة الخدمة
	عدد الاستذانات		عدد أيام الغياب طول مدة الخدمة

استحقاقات مالية :

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

حرر في يوم .....

مدير الجمعية

أمين الصندوق مدير إدارة الشؤون المالية الموافق / / ١٤ هـ

الختم

## إخلاء طرف

اسم الموظف : ..... رقم الموظف : .....  
المسمى الوظيفي : ..... القسم : .....  
رقم الهوية : ..... تاريخها : ..... مصدرها : .....  
نظراً لطبي 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 إجاباتكم ، ولكم خالص الشكر والتقدير،،

## رئيس شؤون الموظفين

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

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

المكرم الأخ / .....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد..

فقد ساءنا ما حصل منكم من تقصير في / .....

.....

.....

.....

ومخالفتكم لأنظمة الجمعية في / .....

لذا فنلفت نظركم إلى / .....

.....

كما هو موضح في الإجراء الجزائي المرفق.

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

الموظف بما تمت الإشارة إليه.

والله من وراء القصد ،،،

أخوكم

..... : الاسم

..... : الوظيفة

..... : التوقيع

..... : التاريخ / / ١٤

- صورة لملف الموظف لدى شؤون الموظفين.

- صورة لرئيس القسم المباشر.

## إشعار بالإقالة

سعادة / رئيس الجمعية

وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

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

على المسمى الوظيفي / ..... وذلك اعتباراً من تاريخ : / / ١٤ هـ

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

الاسم : .....

الوظيفة : .....

التاريخ : .....

التوقيع : .....

## توجيه إدارة الجمعية

المكرم الموظف / .....

وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

فنظراً لاستغناء الجمعية عن خدماتكم في الوقت الراهن ، فنود إشعاركم بالإقالة وأن عملكم بالجمعية سينتهي بمشيئة الله تعالى بعد

شهرٍ 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 : / / ١٤ هـ

## مسائلة

 خروج من الدوام بدون إذن تأخر غياب

الإدارة	القسم	الوظيفة	الاسم

## رصيد الموظف من الأجازات خلال السنة

اعتيادية	اضطرارية
مرضية	استثنائية
بدون راتب	الغياب

## تاريخ ووقت البيان

اليوم	التاريخ	من	إلى	ص/م
	..... / ..... / ١٤ هـ			
	..... / ..... / ١٤ هـ			

## إفادة الموظف

الاسم: .....

التوقيع: .....

التاريخ: ..... / ..... / ١٤ هـ

## رأي رئيسه المباشر

مدير/رئيس: .....

التوقيع: .....

التاريخ: ..... / ..... / ١٤ هـ

## إدارة الجمعية

تحسب له اضطرارية

تحسب له مرضية

تحسب له اعتيادية

يكتفى بتوجيه تنبيه له

تحسم عليه فقط

يطبق في حقه إجراء جزائي

أخرى / .....

## المدير الجمعية

.....

- الأصل لملف الموظف.
- صورة للشؤون المالية في حال الحسم.

## تعريف

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

فتشهد إدارة جمعية .....

بأن الموظف / .....

قد عمل بالجمعية على وظيفة ..... ضمن قسم .....

التابع لإدارة ..... في الفترة من / / ١٤هـ

وحتى / / ١٤هـ ، براتب شهري وقدره ..... ريال ، وكان خلال هذه المدّة 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

وفقه الله

وفقه الله

المكرم مدير الجمعية

المكرم مدير رئيس /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد..

فنظراً لـ.....

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

خلال الفترة من / / ١٤٤٠ هـ وحتى / / ١٤٤٠ هـ

بالصلاحيات التالية : .....

.....

.....

.....

للاطلاع ، ولكم جزيل الشكر،،،

الاسم : .....

الوظيفة : .....

التاريخ : .....

التوقيع : .....

## التوجيه

وفقه الله

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

المكرم /

نفيدكم بأنه :

 تم الاطلاع ولا مانع. أخرى .....

.....

مدير الجمعية

الاسم : .....

التوقيع : .....

التاريخ : / / ١٤٤٠ هـ

جمعية البر الخيرية بالبكيرية - السلم الوظيفي - ١٦/٣/١٤٣٩هـ الموافق ٢٠١٧/١٢/٠٤م

المؤهل الدراسي		ابتدائي ٣% علاوة		الكفاءة المتوسطة ٣% علاوة		ثانوي ودبلوم ٣% علاوة		جامعي ٣% علاوة	
مدة العمل		فترة	فترتين	فترة	فترتين	فترة	فترتين	فترة	فترتين
	١	١٥٠٠	٣٠٠٠	١٧٥٠	٣٥٠٠	٢٠٠٠	٤٠٠٠	٤٥٠٠	٢٢٥٠
	٢	١٥٤٥	٣٠٩٠	١٨٠٣	٣٦٠٥	٢٠٦٠	٤١٢٠	٤٦٣٥	٢٣١٨
	٣	١٥٩٠	٣١٨٠	١٨٥٦	٣٧١٠	٢١٢٠	٤٢٤٠	٤٧٧٠	٢٣٨٦
	٤	١٦٣٥	٣٢٧٠	١٩٠٩	٣٨١٥	٢١٨٠	٤٣٦٠	٤٩٠٥	٢٤٥٤
	٥	١٦٨٠	٣٣٦٠	١٩٦٢	٣٩٢٠	٢٢٤٠	٤٤٨٠	٥٠٤٠	٢٥٢٢
	٦	١٧٢٥	٣٤٥٠	٢٠١٥	٤٠٢٥	٢٣٠٠	٤٦٠٠	٥١٧٥	٢٥٩٠
	٧	١٧٧٠	٣٥٤٠	٢٠٦٨	٤١٣٠	٢٣٦٠	٤٧٢٠	٥٣١٠	٢٦٥٨
	٨	١٨١٥	٣٦٣٠	٢١٢١	٤٢٣٥	٢٤٢٠	٤٨٤٠	٥٤٤٥	٢٧٢٦
	٩	١٨٦٠	٣٧٢٠	٢١٧٤	٤٣٤٠	٢٤٨٠	٤٩٦٠	٥٥٨٠	٢٧٩٤
	١٠	١٩٠٥	٣٨١٠	٢٢٢٧	٤٤٤٥	٢٥٤٠	٥٠٨٠	٥٧١٥	٢٨٦٢
	١١	١٩٥٠	٣٩٠٠	٢٢٨٠	٤٥٥٠	٢٦٠٠	٥٢٠٠	٥٨٥٠	٢٩٣٠
	١٢	١٩٩٥	٣٩٩٠	٢٣٣٣	٤٦٥٥	٢٦٦٠	٥٣٢٠	٥٩٨٥	٢٩٩٨
	١٣	٢٠٤٠	٤٠٨٠	٢٣٨٦	٤٧٦٠	٢٧٢٠	٥٤٤٠	٦١٢٠	٣٠٦٦
	١٤	٢٠٨٥	٤١٧٠	٢٤٣٩	٤٨٦٥	٢٧٨٠	٥٥٦٠	٦٢٥٥	٣١٣٤
	١٥	٢١٣٠	٤٢٦٠	٢٤٩٢	٤٩٧٠	٢٨٤٠	٥٦٨٠	٦٣٩٠	٣٢٠٢
	١٦	٢١٧٥	٤٣٥٠	٢٥٤٥	٥٠٧٥	٢٩٠٠	٥٨٠٠	٦٥٢٥	٣٢٧٠
	١٧	٢٢٢٠	٤٤٤٠	٢٥٩٨	٥١٨٠	٢٩٦٠	٥٩٢٠	٦٦٦٠	٣٣٣٨
	١٨	٢٢٦٥	٤٥٣٠	٢٦٥١	٥٢٨٥	٣٠٢٠	٦٠٤٠	٦٧٩٥	٣٤٠٦
	١٩	٢٣١٠	٤٦٢٠	٢٧٠٤	٥٣٩٠	٣٠٨٠	٦١٦٠	٦٩٣٠	٣٤٧٤
	٢٠	٢٣٥٥	٤٧١٠	٢٧٥٧	٥٤٩٥	٣١٤٠	٦٢٨٠	٧٠٦٥	٣٥٤٢
	٢١	٢٤٠٠	٤٨٠٠	٢٨١٠	٥٦٠٠	٣٢٠٠	٦٤٠٠	٧٢٠٠	٣٦١٠
	٢٢	٢٤٤٥	٤٨٩٠	٢٨٦٣	٥٧٠٥	٣٢٦٠	٦٥٢٠	٧٣٣٥	٣٦٧٨
	٢٣	٢٤٩٠	٤٩٨٠	٢٩١٦	٥٨١٠	٣٣٢٠	٦٦٤٠	٧٤٧٠	٣٧٤٦
	٢٤	٢٥٣٥	٥٠٧٠	٢٩٦٩	٥٩١٥	٣٣٨٠	٦٧٦٠	٧٦٠٥	٣٨١٤
	٢٥	٢٥٨٠	٥١٦٠	٣٠٢٢	٦٠٢٠	٣٤٤٠	٦٨٨٠	٧٧٤٠	٣٨٨٢
	٢٦	٢٦٢٥	٥٢٥٠	٣٠٧٥	٦١٢٥	٣٥٠٠	٧٠٠٠	٧٨٧٥	٣٩٥٠
	٢٧	٢٦٧٠	٥٣٤٠	٣١٢٨	٦٢٣٠	٣٥٦٠	٧١٢٠	٨٠١٠	٤٠١٨
	٢٨	٢٧١٥	٥٤٣٠	٣١٨١	٦٣٣٥	٣٦٢٠	٧٢٤٠	٨١٤٥	٤٠٨٦
	٢٩	٢٧٦٠	٥٥٢٠	٣٢٣٤	٦٤٤٠	٣٦٨٠	٧٣٦٠	٨٢٨٠	٤١٥٤
	٣٠	٢٨٠٥	٥٦١٠	٣٢٨٧	٦٥٤٥	٣٧٤٠	٧٤٨٠	٨٤١٥	٤٢٢٢
	٣١	٢٨٥٠	٥٧٠٠	٣٣٤٠	٦٦٥٠	٣٨٠٠	٧٦٠٠	٨٥٥٠	٤٢٩٠
	٣٢	٢٨٩٥	٥٧٩٠	٣٣٩٣	٦٧٥٥	٣٨٦٠	٧٧٢٠	٨٦٨٥	٤٣٥٨
	٣٣	٢٩٤٠	٥٨٨٠	٣٤٤٦	٦٨٦٠	٣٩٢٠	٧٨٤٠	٨٨٢٠	٤٤٢٦
	٣٤	٢٩٨٥	٥٩٧٠	٣٤٩٩	٦٩٦٥	٣٩٨٠	٧٩٦٠	٨٩٥٥	٤٤٩٤
	٣٥	٣٠٣٠	٦٠٦٠	٣٥٥٢	٧٠٧٠	٤٠٤٠	٨٠٨٠	٩٠٩٠	٤٥٦٢
	٣٦	٣٠٧٥	٦١٥٠	٣٦٠٥	٧١٧٥	٤١٠٠	٨٢٠٠	٩٢٢٥	٤٦٣٠
	٣٧	٣١٢٠	٦٢٤٠	٣٦٥٨	٧٢٨٠	٤١٦٠	٨٣٢٠	٩٣٦٠	٤٦٩٨
	٣٨	٣١٦٥	٦٣٣٠	٣٧١١	٧٣٨٥	٤٢٢٠	٨٤٤٠	٩٤٩٥	٤٧٦٦
	٣٩	٣٢١٠	٦٤٢٠	٣٧٦٤	٧٤٩٠	٤٢٨٠	٨٥٦٠	٩٦٣٠	٤٨٣٤
	٤٠	٣٢٥٥	٦٥١٠	٣٨١٧	٧٥٩٥	٤٣٤٠	٨٦٨٠	٩٧٦٥	٤٩٠٢

الدرجة

( اللجنة الإدارية ) في بداية كل سنة ميلادية تمنح العلاوة السنوية حسب نتائج التقرير المالي السنوي للجمعية .