



جمعية صحة دماغ الطفل

Child Brain Health Association

لائحة الموارد البشرية وتنظيم العمل



جدول المحتويات

الباب الأول:

أحكام عامة..... ٦

مادة (٢): التقويم المعمول به في الجمعية ٦

مادة (٣): سريان وتطبيق اللائحة ٧

مادة (٤): اللغة ٧

مادة (٥): التعديل ٧

الباب الثاني..... ٨

التوظيف..... ٨

مادة (٩): شروط التوظيف ٨

مادة (١٠): مسوغات التوظيف ٨

عقد العمل: ٨

مادة (١١): أحكام عامة تتعلق بعقد العمل ٨

مادة (١٢): نقل الموظف: ٩

الباب الثالث..... ١٠

الإرکاب:..... ١٠

مادة (١٣): الإرکاب ١٠

التدريب والتأهيل:..... ١٠

مادة (١٤): التدريب والتأهيل ١٠

الباب الرابع..... ١١

الأجور:..... ١١

مادة (١٥): سياسة تحديد الأجر عند التعيين ١١

مادة (١٦): صرف الأجر ١١

مادة (١٧): الجسم من أجر الموظف ١١

تقارير الأداء:..... ١٢

مادة (١٨): مضمون تقرير الأداء وعدد مرات تطبيقه ١٢

مادة (٢٠): إخطار الموظفين بتقرير الأداء ١٢

العلاوات:..... ١٢

١٢	مادة (٢١): العلاوات السنوية
١٢	الترقيات:
١٢	مادة (٢٢): شروط الأهلية للترقية
١٢	مادة (٢٣): شروط المفاضلة للترقية
١٣	مادة (٢٤): أحكام عامة خاصة بالترقية
الباب الخامس	
١٤	بدل الانتداب:
١٤	المادة (٢٥): مصاريف بدل
١٤	مادة (٢٦): أحكام عامة خاصة بالانتداب
١٥	بدل السكن:
١٥	المادة (٢٧): بدل السكن
١٥	بدل النقل:
١٥	المادة (٢٨): بدل النقل
١٥	أيام وساعات العمل:
١٥	مادة (٢٩): أوقات العمل والراحة
١٥	مادة (٣٠): إثبات الحضور والانصراف
١٥	مادة (٣١): ضوابط الاستئذان الشخصي
١٦	العمل الإضافي:
١٦	التفتيش الإداري
الباب السادس	
١٧	الإجازات:
١٧	مادة (٣٤): أحكام عامة تتعلق بالإجازة السنوية
١٧	مادة (٣٥): التنازل عن الإجازة السنوية أو تأجيلها
١٧	مادة (٣٦): احتساب الإجازة السنوية
١٧	مادة (٣٧): بداية فترة الإجازة السنوية
١٧	مادة (٣٨): تقسيم الإجازة السنوية
الباب السابع	
٢٢	الرعاية الطبية:

٢٢	التأمينات الاجتماعية
٢٢	الوقاية والسلامة
٢٢	مادة (٦٠): حماية الموظفين من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل
٢٣	إصابات العمل والامراض المهنية
٢٣	الخدمات الاجتماعية
٢٤	الباب الثامن
٢٤	واجبات الجمعية
٢٤	مادة (٦٤): واجبات الجمعية تجاه موظفيها
٢٤	واجبات الموظف
٢٤	مادة (٦٥): واجبات الموظف تجاه الجمعية
٢٥	المحظوظات
٢٦	الباب التاسع
٢٦	المخالفات والجزاءات
٢٧	التظلم
٢٨	مخالفات تتعلق بمواعيد العمل
٢٨	تابع مخالفات تتعلق بمواعيد العمل
٣١	الباب العاشر
٣١	انتهاء العقد
٣١	فسخ العقد
٣٢	ترك الموظف للعمل
٣٣	مكافأة نهاية الخدمة
٣٦	الباب الحادي عشر
٣٦	تشغيل النساء
٣٦	مادة (٨٥): أحكام عامة تتعلق بتشغيل النساء
٣٦	مادة (٨٩): اجازات النساء الموظفات

مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلوة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين أما بعد:

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم: (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ وبالمرسوم الملكي رقم: (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٥/٦ هـ.

بيانات الجمعية

- اسم الجمعية: جمعية صحة دماغ الطفل.
- النطاق: منطقة الرياض.
- عدد الموظفين: () موظف.
- النشاط: صحة الطفل.
- العنوان: الرياض.
- لترخيص: مسجلة بالمركز الوطني للقطاع غير الربحي برقم (1305).

الباب الأول:

أحكام عامة

مادة (١) : يقصد بالعبارات الآتية المعاني الواردة أمام كل منها، مالم يرد خلاف ذلك صراحة في هذه اللائحة، كما يلي:

تعريفه	المصطلح
جمعية صحة دماغ الطفل	الجمعية
مجموعة من الأعضاء المنتخبين من قبل الجمعية العمومية لهم سلطة جماعية لوضع سياسات الجمعية والإشراف عليها واتخاذ القرارات ومتابعة التنفيذ.	مجلس الادارة
هو من يتم تعينه من مجلس الادارة ليتولى إدارة شؤون الجمعية.	المدير التنفيذي
الادارة المسؤولة عن علاقة الموظف بالجمعية.	ادارة الموارد البشرية
لائحة تنظيم العمل بالجمعية	اللائحة
هو كل اتفاق مكتوب محدد المدة أو غير محدد المدة مبرم بين الجمعية والموظفي يتعهد فيه الأخير بإن ي العمل تحت إدارة الجمعية وإشرافها مقابل أجر، ويتضمن شروط العمل المتفق عليهما بينهما.	العقد
هو ما يعطى للموظف (بدون بدلات) مقابل عمله بموجب العقد المبرم بينه وبين الجمعية شاملة العلاوات الدورية	الأجر الأساسي
هو كل ما يعطى للموظف مقابل عمله بموجب العقد المبرم بينه وبين الجمعية شاملًا لكل البدلات والخصومات.	الأجر الفعلي
السنة المعتمدة في بدء العمل والإجازات وصرف الأجر هي السنة الميلادية وتحسب لكل موظف منذ مباشرته الفعلية للعمل.	السنة التعاقدية
وهو كتاب توجيهه المنشأة إلى الموظف موضح به نوع المخالفات التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفات أو العودة إلى مثيلها مستقبلاً.	الإنذار الكتابي
ما يحسم على الموظف طبقاً للمادة ٩٢ من نظام العمل وبما لا يتجاوز نصف أجر الموظف.	الحسن
ما يوقع على الموظف من جراءات بعد اتخاذ الإجراءات الالزمة لذلك طبقاً للمادة ٧٣ من هذه اللائحة	الجزاء
وهو منع الموظف من مزاولة عمله خلال فترة معينة مع حرمائه من أجره.	الإيقاف
المنع من الترقية أو العلاوة الدورية	الحرمان
إنهاء العقد بعد استنفاد العقوبات الواقعة على الموظف نتيجة مخالفته أو عدم كفاءته.	الفصل
لجنة مكونة من ثلاثة أشخاص على الأقل يتم تكليفهم من قبل مجلس الإدارة لمناقشة تقييم الأداء لجميع الموظفين والتصرف في الغرامات التي توقع عليهم ومناقشة القضايا العمالية والفصل فيها أو حالاتها للجهات المعنية.	لجنة حقوق الموظفين
في حالة كان موقع المهمة يبعد عن مقر الجمعية لمسافة لا تقل عن (٧٥) كيلومتر ولا تزيد عن (١٥٠) كيلومتر	الانتداب المحلي
في حالة كان موقع المهمة داخل المملكة العربية السعودية ولكن يبعد عن مقر الجمعية بمسافة (١٥٠) كيلومتر فأكثر	الانتداب الداخلي

يقصد بالانتداب الخارجي اذا كانت المهمة خارج المملكة العربية السعودية.	الانتداب الخارجي
الموظف الذي يعمل في الجمعية ب كامل ساعات الدوام الرسمي ويكون العمل في الجمعية هو عمله الرسمي ولا يقل عقده عن سنة.	الموظف الرسمي
الموظف الذي يعمل أقل من ساعات الدوام الرسمية الكاملة ولفترات محدودة.	الموظف ذو الدوام الجزئي
هو من يقوم بأعمال محددة مع الجمعية ويتم صرف مبلغ مقطوع له.	الموظف المتعاون
الموظف الذي يعمل في الجمعية تحت كفالتها أو متعاقد معها من جهة أخرى بموافقة كتابية على عمله في الجمعية من قبل كفيليه ومعتمد من الجهات المختصة وفق الانظمة الحديثة، سواء كان دوام كامل أو جزئي حسب الحقوق والمزايا المحددة في هذه اللائحة.	الموظف الغير سعودي
عدم الحضور للعمل لنصف يوم عمل أو أكثر.	الغياب
هي أيام الإجازات الرسمية (إجازات الاعياد - اليوم الوطني - يوم التأسيس)	العطلة الرسمية
الأيام التي يتمتع فيها الموظف الرسمي بأيام مدفوعة الأجر.	الإجازة السنوية
هي الساعات التي يعمد فيها الموظف خطياً بالعمل خارج ساعات الدوام الرسمي.	العمل الإضافي
تقديريرفع من قبل رئيس الموظف المباشر بشكل دوري بنهائية كل ستة أشهر أو نهاية فترة التجربة يوضح فيه مستوى أداء الموظف.	تقييم الأداء الوظيفي
هي المبلغ الذي يتم إضافته لأجر الموظف الأساسي في بداية كل سنة تعاقدية بعد تحقيق شروط العلاوة.	العلاوة السنوية
المبلغ الذي تدفعه الجمعية للموظف لتأمين سكن خاص له، بقرار من مجلس الإدارة محدد النسبة والاستحقاق، وقد يصرف شهرياً أو دفعات حسب ما تحدده الجمعية.	بدل سكن

مادة (٢): التقويم المعتمل به في الجمعية

- التقويم المعتمل به في الجمعية هو: التقويم الميلادي.
- يعتبر الشهر في تنفيذ أحكام هذه اللائحة ثلاثين يوماً.

مادة (٣): سريان وتطبيق اللائحة

- تسري أحكام هذه اللائحة على جميع الموظفين بالجمعية والفروع التابعة لها.
- تُطلع الجمعية الموظف على أحكام هذه اللائحة عند التعاقد ويوقع الموظف إقراراً بذلك.
- لاتخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.

مادة (٤): اللغة

- اللغة العربية هي اللغة الرسمية والمعتمدة لدى الجمعية.

مادة (٥): التعديل

يحق مجلس إدارة الجمعية حذف أو إضافة أو تعديل ما تراه في هذا النظام متى ما دعت المصلحة إلى ذلك بما لا يتعارض مع أحكام نظام العمل بالملكة العربية السعودية.

الباب الثاني

التوظيف

مادة (٩): شروط التوظيف

أ- يشترط للتوظيف بالجمعية الآتي:

- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية، ويجوز استثناءً من ذلك توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٣٢-٣٢-٢٦) من نظام العمل وأن يكون مصراًً له بالعمل ولديه إقامة سارية المفعول، ويلزم نقل كفالته على الجمعية مباشرةً.
- وجود وظيفة رسمية شاغرة.
- أن يكون حسن السيرة والسلوك ويشترط إحضار وثيقة معتمدة من الجهات الرسمية.
- أن يكون حائزًا على الحد الأدنى من المؤهلات العلمية أو الخبرات العملية المطلوبة لشغل الوظيفة.
- أن يجتاز بنجاح ما قد يتقرر من اختبار أو مقابلة شخصية.
- أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من العيادة التي تحددها الجمعية.
- يجوز لجلس إدارة الجمعية إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط.

مادة (١٠): مسوغات التوظيف

على كل من يرغب العمل لدى الجمعية تقديم الوثائق التالية:

- صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية.
- صورة من رخصة الإقامة وجواز السفر إن كان غير سعودي.
- صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
- اخلاط طرف من جهة عمله السابق ومشهد من التأمينات الاجتماعية للتأكد من الخبرة وتفيد عدم التحاقه بوظيفة أخرى.
- رقم حساب بنكي من البنك المعتمد من قبل الجمعية.
- عدد ٤ صور شمسية ٦٤*.
- تقديم طلبات التوظيف عن طريق الموقع الإلكتروني ولا يقبل أي طلب مناولة.

عقد العمل:

مادة (١١): أحكام عامة تتعلق بعقد العمل

- يحرر عقد عمل لكل موظف من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ويتم التوقيع عليه من قبل الطرفين (الطرف الأول الجمعية ويمثلها الأمين العام أو من يفوضه، والطرف الثاني الموظف).
- يجب أن يتضمن العقد بيانات الجمعية كاملة واسم الموظف وجنسيته وعنوانه الأصلي ونوع العمل ومكانه والأجر الأساسي المتفق عليه وأية امتيازات أخرى يتم الاتفاق عليها ومدة العقد ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها وتاريخ مباشرة العمل.
- يسلم الموظف نسخة أصل من عقد العمل وتودع النسخة الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية، ويعتبر عقد العمل سارياً وملزماً للطرفين من حين مباشرة الموظف.
- يطلع الموظف على الوصف الوظيفي والمهام المطلوبة منه ويتم التوقيع علها إقراراً بتنفيذها.

٥. على الموظف أن يقدم لمباشرة عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ التعاقد معه داخل المملكة أو خلال ثلاثة أيام من وصوله المملكة إذا كان مستقدماً من الخارج والإجازة لجمعية في الحالتين إلغاء العقد.
 ٦. يتم تجديد عقد الموظف بناءً على مدى الحاجة لاستمراره ولتوجيهات الإدارة ويشرط لتجديد عقد الموظف حصوله على تقدير جيد جداً وبنسبة لا تقل عن ٨٠٪ في تقييم الأداء الوظيفي.
 ٧. يعتبر العقد مجدداً تلقائياً لسنة واحدة مالم يشعر أحد الطرفين الآخر كتابياً بعدم رغبته في تجديد العقد قبل (٣٠) يوماً من تاريخ انتهاء العقد وبدأ التجديد صراحة مع بداية آخر ٣٠ يوماً من العقد.
 ٨. لا يحق للموظف المطالبة بتعديل بنود العقد أثناء سريانه، مالم يكن هناك اتفاق كتابي بين الطرفين على التعديل.
 ٩. لا يجوز لجمعية تكليف الموظف بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه إلا بعد موافقة الكتابية، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز ثلاثة أيام في السنة وعلى أن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهمة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للموظف غير السعودي.
 ١٠. ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدة، فإذا استمر طرفاً في تنفيذه عد العقد مجدداً لمدة غير محددة، مع مراعاة ما نصت عليه المادة (السابعة والثلاثون) من النظام بالنسبة لغير السعوديين.
 ١١. إذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو ملدة محددة، فإن العقد يتجدد للمدة المتفق عليها، فإن تعدد التجديد ثلاث مرات متتالية، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد أربع سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه، تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة.
 ١٢. إذا أنهى العقد غير المحدد المدة لسبب غير مشروع، كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض لا يزيد على أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة الموظف، ولا يقل -في كل الأحوال- عن أجر شهرين.
 ١٣. إذا أنهى العقد المحدد المدة لسبب غير مشروع، كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض بما لا يتجاوز أجر الموظف عن المدة الباقية من العقد.
 ١٤. لطرف العقد الاتفاق على تضمينه تعويضاً محدداً بما لا يقل عن أجر شهرين يدفعه الطرف الذي أنهى العقد إلى الطرف الآخر، إذا ثبت أن الإنهاء كان لسبب غير مشروع.
 ١٥. إذا كان الإشعار من جانب الجمعية، فيحق للموظف أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثمان ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب. ويكون للموظف تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يشعر الجمعية بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل، ول الجمعية أن تعفي الموظف من العمل أثناء مهلة الإشعار مع احتساب مدة خدمة الموظف مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع التزام الجمعية بما يتربّب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق الموظف أجره عن مهلة الإشعار.
- مادة (١٢): نقل الموظف:**
١. لا يجوز نقل الموظف من مقر عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إلا بعد موافقة الكتابية باستثناء حالات الضرورة التي تقتضي ظروف عارضة ولمرة لا تتجاوز الثلاثين يوماً في السنة دون اشتراط موافقة، على أن تتحمل الجمعية تكاليف نقل الموظف وإقامته خلال تلك المدة.
 ٢. يتم نقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى داخل الوحدات أو الإدارات بعد موافقة الموظف كتابياً ورفع عرض وحدة الموارد البشرية بالمبررات مبنية على طلب رئيس الوحدة أو الإدارة وموافقة مدير الجمعية وتصدرها قرار إداري.
 ٣. لا يتطلب النقل الداخلي أي تعديل على بنود العقد إذا كان النقل في نفس مستوى الوظيفة السابقة، وإذا اختلف مستوى الوظيفة الجديدة عن مستوى الوظيفة السابقة فيتم التعديل وفق السلم الوظيفي المعتمد لدى الجمعية.

الباب الثالث

الإرکاب:

مادة (١٣): الإرکاب

يتحدد الالتزام بمصروفات إرکاب الموظف، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:

١. عند بداية التعاقد، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
٢. عند تمتع العامل بجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
٣. عند انتهاء خدمة العامل، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل.
٤. لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة الموظف إلى بلدِه في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري، أو حكم قضائي.
٥. يستحق الموظف الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله، ومن يعولهم شرعاً من يقيمهون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإرکاب مع نفقات نقل أمتعتهم؛ ما لم يكن النقل بناءً على رغبة الموظف.

التدريب والتأهيل:

مادة (١٤): التدريب والتأهيل

١. يتم تدريب وتأهيل الموظفين تدريباً وتأهيلادورياً وفنياً.
٢. يستمر صرف أجر الموظف طوال فترة التدريب أو التأهيل.
٣. تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة وبدل انتداب وفق جدول الانتدابات المعتمد لدى الجمعية.
٤. يجوز للجمعية أن تنهي تدريب أو تأهيل الموظف وأن تتحمله 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 الموظف إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عنزه مقبول.
 - ت-. إذا تم فسخ عقد عمل الموظف وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (٨٠) من نظام العمل عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
 - ث-. إذا استقال الموظف من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

٥. للجمعية - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل- أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة مدة التدريب أو التأهيل. فإن رفض أو امتناع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المدة المماثلة، أو بعضها، وجب عليه أن يدفع للجمعية تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة الباقية منها.
٦. في حالة أن الدورات قصيرة المدة وتدرج تحت برنامج تدريبي متكملاً خلال السنة فينظر لمدة البرنامج وليس لمدة الدورة، وعلى ذلك يتم تطبيق الفقرة الرابعة والخامسة من هذه المادة على المتدرب.

الباب الرابع

الأجور:

مادة (١٥): سياسة تحديد الأجر عند التعيين

إن سياسة الجمعية في تحديد الأجر تعتمد على مستويات الأجر السائدة والمؤهلات العلمية واختلاف والمهارات الخبرات والجهد المطلوب لكل وظيفة ودون تمييز في الأجر بين الموظفين والموظفات في العمل ذات القيمة المتساوية.

مادة (١٦): صرف الأجر

١. تصرف أجور الموظفين وأي مبالغ أخرى بالعملة الرسمية للبلاد وهي الريال السعودي تودع في حساب الموظف البنكي.
٢. يستحق الموظف الأجر من تاريخ مباشرته الفعلية للعمل.
٣. الموظف الذي تنتهي الجمعية خدمته يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال أسبوع.
٤. الموظف الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ ترك العمل.
٥. أجور ساعات العمل الإضافية والمكافآت تدفع مع الأجر الشهري في نهاية الشهر الذي تم فيه التكليف أو الشهر الذي يليه.
٦. للموظف أن يوكِّل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقّع منه ومصدق عليه من قبل مدير الجمعية أو من يفوضه.
٧. يقع كل موظف في مسیر الرواتب بعد استلام مبلغ أجره، ويحفظ ذلك في وحدة الموارد البشرية وفي حالة التحويل المباشر عن طريق البنك فإن سجلات البنك تعتبر إشعاراً باستلام الأجر.
٨. إذا صادف يوم دفع الأجر - يوم ٢٨ من كل شهر ميلادي - يوم الجمعة أو عطلة رسمية فيتم دفع الأجر في يوم العمل السابق.
٩. إذا صادف يوم دفع الأجر - يوم ٢٨ من كل شهر ميلادي - يوم السبت فيتم دفع الأجر في يوم العمل التالي.

مادة (١٧): الحسم من أجر الموظف

١. الحسم من أجر الموظف في الحالات التالية:
 ١. حسم ما دفع زيادة عن أجر الموظف بالخطأ.
 ٢. حسم أقساط التأمينات الاجتماعية المستحقة على الموظف السعودي مع مراعاة أي تغيير في الأنظمة مستقبلاً، ويحسم الاشتراك من راتبه حسب النسب التي يحددها النظام.
 ٣. حسم أي تلف أو ضياع لأي مواد أو مستندات أو أجهزة تخص الجمعية وكان ذلك نتيجة إهمال الموظف بحيث يحال للتحقيق ويعرض لجنة حقوق الموظفين بمجازاته حسب الخطأ أو الهمال بحيث لا تزيد العقوبة عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
 ٤. الحسم إنفاذًا لأي حكم قضائي على إلا يزيد المبلغ المستقطع بربع الأجر الأساسي ما لم ينص الحكم القضائي على غير ذلك
 ٥. خصومات أخرى مثل (رسوم استخراج بدل فاقد في حالة فقد الموظف رخصة الإقامة، عوض مقابل الأضرار التي تلحق بممتلكات الجمعية بسببه، تكاليف طبية غير معتمدة، مصاريف ثانية غير محاسبة).
 ٦. إذا جرى توقيف الموظف أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضية تتعلق بالعمل أو بسببه فعل الجمعية أن تستمر في دفع ٥٠٪ من الأجر للموظف حتى يحصل في قضيته على الازدياد مدة التوقيف عن ٩٠ يوماً فإذا زادت فلابد الجمعية بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة فإذا قضي ببراءة الموظف أو حفظ التحقيق وجب على الجمعية رد ما سبق حسمه من أجر الموظف، أما إذا قضي بإدانته فلا يترد منه ما صرف له إلا إذا نص الحكم القضائي خلاف ذلك.

تقارير الأداء:

مادة (١٨): مضمون تقرير الأداء وعدد مرات تطبيقه

تعد الجمعية تقارير الأداء بصفة دورية، مرتين كل سنة على الأقل لجميع الموظفين بالجمعية وفق لائحة الأداء المعتمدة لدى الجمعية

مادة (١٩): مستويات تقرير الأداء

يتم تقييم أداء الموظفين بالجمعية وفق أحد التقديرات التالية (ممتاز - جيد جدا - جيد - مقبول - ضعيف)

مادة (٢٠): إخطار الموظفين بتقرير الأداء

بعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للموظف، ويعتمد من صاحب الصلاحية، ويخطر الموظف بصورة من التقرير بعد اعتماده ويحق للموظف أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

العلاوات:

مادة (٢١): العلاوات السنوية

تستحق العلاوة السنوية بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه للعمل بالجمعية أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة وبناء على تقييم الأداء المرفوع من مديره المباشر والمعتمد من اللجنة وفق التالي:

- أ. تكون العلاوة السنوية للموظف السعودي إذا حصل في تقييم الأداء السنوي على نسبة ٧٥٪ فأكثر وفق سلم الأجر المعتمد لدى الجمعية..
- ب. يجوز لإدارة الجمعية منح الموظف علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي يتم وضعها في هذا الشأن.

الترقيات:

مادة (٢٢): شروط الأهلية للترقية

- يكون الموظف مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توفرت الشروط التالية:
 ١. وجود شاغر وظيفي أعلى مما هو عليه.
 ٢. توفر المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة.
 ٣. حصوله على تقدير جيد جداً فأعلى لآخر سنتي عمل متتاليتين.
 ٤. إكمال عامين في وظيفته الحالية.
 ٥. تحقيق شروط الوظيفة الشاغر.

مادة (٢٣): شروط المفضائل للترقية

- أ- إذا توفرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من موظف فإن المفضائل للترقية تكون كالتالي:
 ١. ترشيح صاحب الصلاحية.
 ٢. الحاصل على تقدير أعلى.
 ٣. الحاصل على شهادات علمية أو دورات تدريبية أكثر.
 ٤. الأقدمية في العمل بالجمعية.
 ٥. الأكثر خبرة عملية بمنطقة العمل.

مادة (٢٤): أحكام عامة خاصة بالترقية

١. مجلس الإدارة هو الجهة المختصة لاعتماد الترقية.
٢. يجب أن تعد الترقيات في أوقات محددة مسبقاً خلال العام ويتم تحديدها بالتزامن مع نتائج تقييم الأداء والعلاوات السنوية، كما يجب أن يتم مراجعة الأثر المالي والتنظيمي المترتب على الترقيات المقترحة من قبل الإدارة المعنية بالجمعية قبل اعتمادها.
٣. على وحدة الموارد البشرية إبلاغ الموظفين في الجمعية عن توفر شواغر وظيفية وذلك لتشجيعهم للتقدم لشغل الوظائف الشاغرة أو المستحدثة.
٤. يجوز لمجلس الإدارة في حال وجود مسوغ قوي لترقية الموظف تخفيض شرط إكمال الموظف عامين في وظيفته الحالية وبشرط ألا تقل عن سنة في أي حال من الأحوال.
٥. على وحدة الموارد البشرية الرفع بأسماء المرشحين للترقية بعد دراسة كل ما يخص الترقيات والمفاضلة بعد الاطلاع على تقييم الأداء واتخاذ الإجراء اللازم.
٦. لا يعتبر تفويض الموظفين بمهام ومسؤوليات لوظائف أعلى بشكل مؤقت على أنها ترقية.
٧. يتم تعديل راتب ووضع الموظف الذي تمت ترقيته وفقاً لسلم الأجر المعتمد.
٨. يستحق الموظف الذي تمت ترقيته راتب ومزايا الوظيفة الجديدة من تاريخ الترقية.

الباب الخامس

بدل الانتداب:

المادة (٢٥): مصاريف بدل

- أ- تلتزم الجمعية بالتعويضات التالية أثناء انتداب الموظف لأي عمل أو مهمة خارج مقر الجمعية وذلك وفقاً لل التالي:
١. منح الموظف قيمة الانتداب للمصاريف النثيرة "الطعام والسكن" وفق - ملحق (ب) قيمة المصاريف النثيرة المبني على جدول وصف وسميات الوظائف بالجمعية.
 ٢. منح الموظف قيمة تذاكر السفر ذهاباً وعودة لذلك المكان بالدرجة المخفضة مع عدم الإخلال بما تنص عليه الفقرة ب/ب من هذه المادة.
- ب- أما قيمة مصاريف التنقلات فلتلتزم الجمعية بال التالي:
- أ- توفر للموظف وسيلة نقل وتومن مصاريفها وفي هذه الحالة لا يستحق الموظف مصاريف تنقلات.
 - ب- في حالة عدم توفر حلات جوية إلى ذلك المكان أو في الوقت المحدد أو في حالة رغبة الموظف في الذهاب على سيارته الخاصة فللموظفي تمويل عن مصاريف التنقلات وفق - ملحق (ج) قيمة الانتداب لمصاريف التنقل - وفي هذه الحالة لا يستحق الموظف قيمة تذاكر السفر.

المادة (٢٦): أحكام عامة خاصة بالانتداب

١. يستحق الموظف في حال حضوره ملتقيات أو مؤتمرات تكاليف رسوم التسجيل إن وجدت بعد موافقة مدير الجمعية وعلى أن يكون المؤتمر إضافة لخبرات الموظف في عمله بالجمعية.
٢. الحد الأقصى لعدد أيام الانتداب المحلي والداخلي في السنة هو (١٠) أيام لكل موظف، ويحق مجلس الإدارة أو من يفوضه الاستثناء من هذا الحد بزيادة لا تتجاوز (١٠) أيام سنوياً.
٣. لا يجوز أن تتجاوز مدة الانتداب الخارجي عن خمسة عشر يوماً سنوياً إلا باستثناء من مجلس الإدارة.
٤. يحسب الانتداب وفق الأيام الفعلية للمهمة.
٥. لن يتم احتساب ساعات عمل إضافية أثناء الانتداب.
٦. يتم اعتماد الانتداب والانتهاء من أداء المهمة من مدير الجمعية.
٧. إذا انجز الموظف المتدرب المهمة المنوطة به وعاد إلى مقر عمله في نفس اليوم يصرف له بدل انتداب عن يوم واحد.
٨. يستحق الموظف في حالة الانتداب الخارجي التعويض عن مصاريف تأشيرات الدخول إلى البلد المتدرب إليه ومصاريف مكاتب الخدمات التي تقوم بذلك بشرط تزويد الجمعية بما يفيد ذلك.
٩. أجور الانتداب تصرف بتسويات مالية خارج الأجر الشهري.

بدل السكن:

المادة (٢٧): بدل السكن

١. يستحق الموظف صرف بدل السكن وفق سلم الأجر المعتمد لدى الجمعية.

بدل النقل:

المادة (٢٨): بدل النقل

- أ- تصرف الجمعية للموظفين بدل الانتقال عند عدم تأمين وسيلة النقل المناسبة من مساكنهم إلى أماكن العمل وبالعكس وفق وفق سلم الأجر المعتمد لدى الجمعية. وأما التنقل لحاجة الجمعية أثناء العمل فيكون على سيارة الجمعية أو توفر الجمعية وسيلة نقل أخرى.

أيام وساعات العمل:

مادة (٢٩): أوقات العمل والراحة

١. أيام العمل الرسمية بالجمعية كالتالي:
 - أ- للموظفين الرسميين (من الأحد إلى الخميس).
 - ب- حسب ما يتم الاتفاق عليه بموجب عقد العمل وبما لا يخل بنص الفقرة (٢) من هذه المادة.
٢. إجمالي عدد الساعات التي يعطى عليها الموظف الرسمي أجره الشهري بما فيها أيام الراحة الأسبوعية (٢٤) ساعة في الشهر (بمعدل ثمان ساعات في اليوم) ويعطى الموظف ذو الدوام الجزئي الأجر على (٧٢) ساعة في الشهر (بمعدل أربع ساعات في اليوم)، ما عدا الأعمال الخدمية والتشغيلية يتخاللها ساعات الراحة والطعام والصلوات.
٣. فيما عدا ذلك يمكن تحديد ساعات العمل وفق ما ورد بالمواد (٩٨ - ٩٩ - ١٠٠) من نظام مكتب العمل السعودي.
٤. تقسم ساعات العمل حسب ما يراه مجلس الإدارة على عدد أيام الأسبوع (بما لا يزيد عن ثمان ساعات يومياً) ماعدا الأعمال الخدمية والتشغيلية والمتقطعة بالضرورة حسب اللائحة التنفيذية بنظام العمل السعودي) والتي تصل فيها ساعات العمل إلى ١٠ ساعات.
٥. الحالة التي يتطلب فيها العمل المتواصل لفترات محددة مثل أيام الموسام أو ضغط العمل أو الوظائف التي تتطلب مناوبات مستمرة خلال ٢٤ ساعة، فإن للجمعية الحق في تحديد بدء وانتهاء فترات المناوبة.
٦. تكون عدد ساعات العمل في شهر رمضان (ست) ساعات يومياً.
٧. يحق للموظف إذا دعت الحاجة إلى ذلك طلب تعديل أوقات الدوام لفترة مؤقتة بعد موافقة إدارة الجمعية على ذلك.
٨. يكون دخول الموظفين إلى موقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك.
٩. لا يسمح للموظفين بالدخول لمكان العمل أو البقاء فيه في غير أوقات وساعات العمل الرسمية إلا في الحالات الضرورية وحسب متطلبات العمل وبموافقة مديره المباشر أو من ينوب عنه.
١٠. تستحق الموظفة بالجمعية فترة راحة لا تزيد عن ساعة في اليوم الواحد بقصد إرضاع مولودها مدفوعة الأجر وتحسب ضمن ساعات العمل الفعلية ولمدة (٢٤) شهراً من تاريخ الوضع.

مادة (٣٠): إثبات الحضور والانصراف

١. على الموظف أن يثبت حضوره وانصرافه في السجل أو الوسيلة المعدة لهذا الغرض وفقاً للأساليب التي تحددها الجمعية لمراقبة الدوام.

مادة (٣١): ضوابط الاستئذان الشخصي

١. لا يسمح للموظف مغادرة العمل أثناء الدوام الرسمي إلا بإذن رسمي وموافقة مديره المباشر.
٢. أن يكون طلب الاستئذان الشخصي لظروف قاهرة ومع إحضار ما يثبت ذلك.

لائحة تنظيم العمل

٣. عدد ساعات الاستئذان الشخصي المسموح بها (٨) ساعات في الشهر في كل الحالات، ولمدير الجمعية الحق في الزيادة عن ذلك بما لا يزيد عن (١٢) ساعة في الشهر.
٤. لا تدخل ساعات الاستئذان الشخصي الموضحة في الفقرة (٣) ضمن ساعات التأخير.
٥. في حال زاد الموظف عن ساعات الاستئذان الشخصي المحددة له فتدخل الساعات الزائدة ضمن ساعات التأخير ويتم خصمها.

العمل الإضافي:

مادة (٣٢): أحكام ساعات العمل الإضافي

١. للجمعية الحق في تكليف الموظف بالعمل خارج اوقات الدوام الرسمية وخلال أيام الراحة الأسبوعية والمواسم وأيام ضغط العمل وأيام الأعياد وتعد جميع ساعات العمل فيها ساعات عمل إضافية
٢. يراعى قبل التكليف بالعمل الإضافي ما يلي:
 - أ- لا سبيل لإنجاز العمل أثناء وقت الدوام.
 - ب- لا تكون الحاجة للعمل الإضافي نتيجة لقصور أو إهمال من الموظف.
٣. يصدر التكليف بالعمل الإضافي بقرار مكتوب من مدير الجمعية او من ينوب عنه وبناءً على اقتراح الرئيس المباشر للموظف وفي ضوء الاحتياجات الضرورية والعاجلة.
٤. تدفع الجمعية للموظف عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٠.٥٪) من الأجر الأساسي.
٥. تصرف مستحقات الموظف للعمل الإضافي مع راتب الشهر الحالي وإذا كلف بالعمل بعد ايقاف مؤشرات الحضور والانصراف يصرف مع راتب الشهر التالي.
٦. الحد الأقصى لساعات العمل الإضافي (١٠) ساعات خلال الشهر لكل موظف باعتماد مدير الجمعية. ويحق لمدير الجمعية الاستثناء من هذا الحد عند الحاجة بزيادة لا تتجاوز (٥) ساعات.

التفتيش الإداري

مادة (٣٣): التفتيش الإداري:

- أ- يكون دخول الموظفين إلى موقع عملهم، وانصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك، وعلى الموظفين الامتثال للتفتيش (التفتيش الإداري) متناسب مع طبيعة عملهم.
- ب- يجوز للجمعية أن تلزم الموظف بأن يثبت حضوره، وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض

الباب السادس

الإجازات:

مادة (٣٤): أحكام عامة تتعلق بالإجازة السنوية

١. يستحق جميع موظفي الجمعية إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ٣٠ يوماً سنوياً حسب ما يرد بعقد الموظف وتحتسب كل الإجازات ضمن مدة الخدمة.
- أ- يحق للموظف التمتع بإجازته السنوية بعد مضي (٩٠) يوماً من تاريخ مباشرته للعمل بالجمعية وبنسبة المدة التي قضتها من السنة في العمل بالجمعية وبما لا يتعارض مع نص المادة (٤١) من هذه اللائحة.
- ب- يستحق الموظف أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها خلال ذلك العام. كما يستحق أجر الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.
- ت- عند ترك الموظف العمل بالجمعية فإنه يت忤د آخر أجر كان يتلقاه الموظف لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازة.
- ث- يمكن للموظف أن يطلب تمديد إجازته السنوية لأيام تحسّن من رصيده إجازته السنوية، وأن تتحسب فترة التمديد إجازة بدون أجر في حال استنفاد رصيده إجازته السنوية، وفي الحالين لا بد من موافقة مدير الجمعية.
- ج- إذا حكم على الموظف بالسجن الذي لا يستوجب الفصل بسبب لا يتصل بالعمل تتحسب بناء على رغبته المدة التي يقضيها في السجن كلها أو بعضها من الإجازة السنوية المستحقة له.
- ح- يحق للموظف وصل إجازته السنوية بالمرضية.

مادة (٣٥): التنازل عن الإجازة السنوية أو تأجيلها

١. لا يجوز للموظف أن يتنازل عن إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل ويجب أن يتمتع بها في سنة استحقاقها ويجوز له بموافقة مدير الجمعية تأجيل إجازته السنوية أو أيام منها للسنة التالية فقط. وللجمعية حق تأجيل إجازة الموظف بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة الموظف كتابة على الألا يتعدي التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

مادة (٣٦): احتساب الإجازة السنوية

يتم احتساب الإجازة على أساس بداية تاريخ مباشرة الموظف للخدمة وبأجر كامل.

مادة (٣٧): بداية فترة الإجازة السنوية

تبدأ الإجازة عادة في اليوم التالي لـ يوم العمل الأخير للموظف. وإذا كان اليوم التالي يوم راحة بالنسبة للموظف أو إجازة رسمية للجمعية، فتبدأ الإجازة من اليوم الأول الذي يفترض أن يباشر فيه الموظف العمل بعد يوم الراحة.

مادة (٣٨): تقسيم الإجازة السنوية

١. يتم السماح لجميع الموظفين تقسيم إجازتهم السنوية، وذلك بناء على طلب كتابي ووفقاً لمتطلبات العمل بشرط أن لا تقل كل شريحة عن ٥ أيام مستمرة.
٢. يجب على الموظف تقديم طلب الإجازة السنوية قبل ١٠ أيام على الأقل من تاريخ تمتعه بها.

مادة (٣٩): المرض خلال الإجازة السنوية

أ- إذا تعرض الموظف للمرض أثناء إجازته السنوية، فلا يتم تمديد الإجازة بعد أيام المرض، وتحسب أيام المرض إجازة مرضية بعد إحضار الإثباتات الالزامية وللموظف الحق في استئناف إجازته السنوية حسب المدة المتبقية منها.

مادة (٤٠): صرف راتب الإجازة السنوية

أ. يتم صرف راتب الإجازة السنوية مقدماً قبل أن يبدأ الموظف إجازته بـ ٥ - ٣ أيام وذلك بعد استكمال كافة الإجراءات الإدارية والمالية.

مادة (٤١): العودة متأخراً من الإجازة السنوية

أ. إذا تأخر الموظف عن العودة من الإجازة للعمل ولم يبلغ الجمعية بأسباب تأخره يتم اتخاذ الإجراءات الآتية:

▪ إرسال إنذار كتابي للموظف بعد مرور (٥) أيام من تاريخ عودته المتوقعة للعمل ويبلغ بضرورة حضوره للعمل خلال (١٠) أيام.

▪ إذا لم يحضر الموظف للعمل في اليوم الحادي عشر (١١) من تاريخ إبلاغه (تاريخ إرسال الإنذار) يسقط اسمه من كشف الأجور ويتم فصله بدون مكافأة نهاية خدمة.

أ. إذا كان التأخير يعود إلى سبب قاهر كدخول المستشفى أو تأخير بالخطوط الجوية الخ.... ينبغي على الموظف إعلام مديره المباشر أو وحدة الموارد البشرية بأسباب التأخير والموعد المحدد للعودة. وللجمعية الحق في قبول هذا العذر أورفشه.

مادة (٤٢): العودة مبكراً من الإجازة السنوية

١- لا يسمح للموظف بالعودة للعمل قبل انتهاء إجازته إلا إذا وافق المدير المعني على عودته للعمل.

٢- للجمعية الحق في قطع الإجازة السنوية الممنوحة للموظف واستدعاءه للعمل، إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، بشرط تمكينه من استعمال الرصيد المتبقى له من إجازته بعد زوال الأسباب التي استدعي من أجلها سوء في نفس السنة أو السنة التي تلتها، وتحمل الجمعية في هذه الحالة النفقات وفقاً لما يراه مدير الجمعية مناسباً.

مادة (٤٣): أنواع ومدد إجازات الأعياد والمناسبات

أ- حسب نظام العمل السعودي فإن الحد الأدنى للعطل الرسمية يشمل الأيام التالية:

نوع الإجازة	مدتها	بداية الإجازة ونهايتها
اليوم الوطني	(١) يوم	في أول الميزان الموافق اليوم الثالث والعشرون من شهر سبتمبر وإذا وافق هذا اليوم يوم راحة أسبوعية يعوض الموظف عنه باليوم الذي يسبقه أو الذي يليه.
عيد الفطر	(٤) أيام	تبدأ من اليوم التالي للاليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى.
عيد الأضحى	(٥) أيام	تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
يوم التأسيس	(١) يوم	الموافق يوم الثاني والعشرين من شهر فبراير للعام الميلادي

مادة (٤٤): أحكام عامة تتعلق بإجازات الأعياد والمناسبات

١. يستحق الموظف أجره كاملاً عن إجازات الأعياد والمناسبات.

٢. إذا تداخلت هذه الإجازات مع أيام الراحة الأسبوعية فيعوض الموظف عنها بما يعادلها قبل تلك الأيام أو بعدها.

لائحة تنظيم العمل

٣. تُزداد مُدد إجازات الأعياد والمناسبات بقرار من الأمين العام أو من يفوضه.

مادة (٤٥): أنواع ومدد الإجازات الخاصة

أ- يستحق الموظف إجازة بأجر كامل لمدة (٥) أيام في الحالات التالية:

• في حال زواج الموظف أو الموظفة.

• في حالة وفاة أحد أصول الموظف أو فروعه أو الزوجة

ب- يستحق الموظف إجازة بأجر كامل لمدة (٣) أيام في الحالات التالية:

• في حالة رزق الموظف بمولود

مادة (٤٦): أحكام عامة تتعلق بالإجازات الخاصة

١. يمكن منح الموظف أيام إضافية أخرى إن تطلب الأمر ولكن بدون أجر، أو بأجر على أن تتحسب من رصيده إجازاته السنوية إذا توفر الرصيد.

٢. على الموظف تقديم الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

مادة (٤٧): ضوابط إجازة الحج ومدتها

١. للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدة إجازة عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل. ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.

مادة (٤٨): استحقاق الإجازة المرضية ومدتها

يستحق الموظف الذي يثبت مرضه بشهادة طبية أو مرجع طبي موثوق أو حسب رأي طبيب الجمعية إن وجد إجازات مرضية خلال السنة الواحدة وذلك على النحو التالي:

١. الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل

٢. الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الأجر

٣. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر

مادة (٤٩): أحكام عامة تتعلق بالإجازة المرضية

١. بعد التسعين يوماً يتم احالة الموظف الى لجنة طبية لمناقشة وأخذ قرار بامكانية استمراره في العمل أو انهاء خدمته.

٢. تتحسب مدة الإجازة المرضية تراكمياً خلال السنة الواحدة تبدأ مع بداية اليوم الأول من الإجازة المرضية.

٣. لا يسمح للموظف المريض أن يباشر عمله إلا إذا قررت الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أنه شفي من مرضه وأصبح قادرًا على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل وعليه أن يتقدم بطلب كتابي ويلزم موافقة مدير الجمعية.

٤. يتحسب اليوم الذي يحال فيه الموظف إلى الطبيب أو المستشفى والأيام التي تستغرقها الفحوص الطبية التي يجري لها من أيام الإجازة المرضية

٥. تتحسب فترة الإجازة المرضية ضمن مكافأة نهاية الخدمة للموظف.

مادة (٥٠): ضوابط إجازة مراقبة مريض ومدتها

١. في الحالات التي يضطر فيها الموظف إلى مراقبة أحد أقاربه لعلاجه يسمح له بالتمتع برصيده من الإجازات السنوية، فإذا زادت المدة اللازمة للمراقبة على ما يستحقه من الإجازات السنوية فيحق للموظف طلب إجازة استثنائية وفق ضوابط الإجازة الاستثنائية.

لائحة تنظيم العمل

مادة (٥١): استحقاق اجازة الامتحانات

يستحق الموظف الذي يتبع تحصيله العلمي اجازة مدفوعة الأجر حسب الشروط الآتية:

١. موافقة الجمعية المسبقة على إتمام الموظف دراسته.
٢. أن يكون الامتحان عن سنة غير معادلة.
٣. تقديم طلب الإجازة قبل موعد الامتحانات بخمسة عشر يوماً على الأقل.
٤. أن تقتصر الإجازة على امتحان نصف السنة الدراسية وامتحان نهاية السنة الدراسية فقط.

مادة (٥٢): مدة اجازة الامتحانات

١. الامتحانات المتتابعة: تكون إجازة تأدية الامتحان فيها طوال مدة الامتحانات.
٢. الامتحانات غير المتتابعة: (أي يوجد خلالها أيام لا يؤدي فيها الموظف امتحان) تكون إجازة تأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية.

مادة (٥٣): أحكام عامة تتعلق بإجازة الامتحانات

١. إذا كان مقر الامتحان في مدينة أخرى غير التي يعمل بها الموظف فيعامل الموظف معاملة الامتحانات المتتابعة.
٢. في حال كان الامتحان عن سنة معادلة فيتحقق للموظف طلب إجازة استثنائية وفق ضوابط الإجازة الاستثنائية وذلك لأداء الامتحان.
٣. يجب توفير المستندات الآتية لاعتماد إجازة تأدية امتحان:
 - أ- جدول الامتحانات المعتمد من الجهة التعليمية.
 - ب- إثبات حضور جميع الامتحانات.

مادة (٥٤): ضوابط الإجازة الطارئة بدون أجر و مدتها

١. يمكن منح الموظف إجازة طارئة بدون اجر وذلك في الحالات الاضطرارية او في الحالات المقبولة التي تقتضي بها الجمعية.
٢. تبلغ مدة الإجازة الطارئة بدون اجره أيام في كل سنة ميلادية.
٣. في بعض الحالات يتم تمديد هذه المدة بعد موافقة المدير التنفيذي شريطة ان لا تزيد المدة عن شهر واحد في اي سنة تعاقدية.
٤. لا ترحل هذه الإجازة الى السنة التي تلتها.
٥. يمكن منح الموظف إجازة طارئة بدون اجر لا تزيد عن يوم عمل واحد من خلال موافقة المدير المباشري ويلزم اشعار وحدة الموارد البشرية بذلك خطياً خلال ثلاثة أيام عمل بعد تاريخ ذلك اليوم.
٦. لا يحق للموظف الحصول على اجازة طارئة بغرض العمل لدى اي جهة خارج الجمعية.
٧. تتحسب ضمن خدمة الموظف في الجمعية ويستحق عنها مكافأة نهاية الخدمة.

مادة (٥٥): ضوابط الإجازة الاستثنائية بدون أجر والتي تساوي (٢٠) يوماً فأقل

إذا لم تتجاوز مدة الإجازة الاستثنائية عن (٢٠) يوم تكون على النحو الآتي:

١. تتحسب ضمن خدمة الموظف في الجمعية ويستحق عنها مكافأة نهاية الخدمة.
٢. تتحسب ضمن المدة الالزمه لترقية الموظف وتحسب ضمن فترة التقويم له.

مادة (٥٦): ضوابط الإجازة الاستثنائية بدون أجر والتي تزيد عن (٢٠) يوماً

مراجعة للأحوال الخاصة بالموظفي والتي يقدرها مجلس الإدارة أو من يفوضه لكل حالة على حدة بحيث تسمح الجمعية للموظف بالتمتع بإجازة استثنائية بدون أجر لمدة تزيد عن (٢٠) يوماً حسب الضوابط والشروط التالية:

١. ألا يكون لدى الموظف رصيد إجازات سنوية.
٢. ألا تتعارض الإجازة الاستثنائية مع متطلبات العمل.
٣. ألا تتجاوز مدة الإجازة الاستثنائية بدون أجر ستة أشهر خلال ثلاثة أعوام متتالية.
٤. ألا تتحسب ضمن خدمة الموظف في الجمعية ولا يستحق عنها مكافأة نهاية الخدمة.
٥. يعتبر عقد العمل موقوفاً خلال هذه الإجازة.
٦. لا تتحسب ضمن المدة الالزمة لترقية الموظف ولا تتحسب ضمن فترة التقديم له.
٧. يتحمل الموظف - السعودي - كامل مبلغ الاشتراك في التأمينات الاجتماعية بما يعادل ٢٢٪.

مادة (٥٧): أحكام عامة تسري على كافة الإجازات الموضحة في هذه اللائحة.

١. لا يحق للجمعية إنهاء خدمات الموظف خلال إجازته، كما لا يجوز للموظف أن يترك خدمة الجمعية خلال إجازته أو بعد عودته منها مباشرة بدون تقديم إخطار كتابي مسبق.
٢. لا تكون الإجازة نافذة إلا بتصور موافقة خطية من مدير الجمعية أو من يفوضه.
٣. لا يستحق الموظف إجازة أو علاوة سنوية عن المدد التالية:
 - أ- مدة الإجازة الاستثنائية بدون أجر والتي تزيد عن (٢٠) يوماً في السنة.
 - ب- مدة كف اليد، مالم ثبتت براءة الموظف.
 - ت- مدة الإعارة.
 - ث- مدة سجن الموظف تنفيذاً لحكم صادر ضده مالم تتحسب كإجازة سنوية.
٤. يجب على وحدة الموارد البشرية إصدار تعليم عن مواعيد الإجازات السنوية قبل حلولها بشهر على الأقل.
٥. يجب على رؤساء الأقسام تنسيق الإجازات السنوية لموظفيهم بما يمكّنهم من الاستمتاع بحقهم النظامي مع المحافظة على مقتضيات العمل.
٦. يجب على مدير الجمعية تنسيق إجازات مدراء الادارات بما يمكّنهم من الاستمتاع بحقهم النظامي مع المحافظة على مقتضيات العمل.
٧. يحق للجمعية مطالبة الموظف بتقديم الوثائق الثبوتية الالزمة للإجازات التي تحتاج إلى إثبات ذلك.
٨. يحق لمجلس الإدارة زيادة عدد أيام الإجازات وحسب ما يراه مناسباً ويتماشى مع مصلحة العمل.
٩. لا يجوز للموظف التوقف عن العمل خلال طلبه للإجازة لحين إشعاره من قبل وحدة الموارد البشرية بالموافقة بموعده ابتداء إجازته.
١٠. إذا ثبت أن الموظف قد عمل لدى صاحب عمل آخر بأجر أو بغير أجر أثناء تمتعه بإجازاته، فللجمعية أن تحرمه من راتبه عن مدة الإجازة أو تسترد ما أدته له منه بالإضافة إلى الجزاءات الأخرى المقررة له بهذه المخالفه.
١١. في حالة دخول الموظف للمستشفى خارج المملكة العربية السعودية، فلزاماً عليه أيضاً تقديم الوثائق المصدقة من السفارة السعودية (أو أي هيئة طبية معتمدة في حالة غياب التمثيل السعودي) ويجب اعتماد الوثائق وتصديقها من قبل المسئول الطبي المحدد من الجمعية.
١٢. يتسلّم الموظف الغير سعودي تأشيرة خروج وعودة سارية المفعول في المطار يوم سفره.

الباب السابع

الرعاية الطبية:

مادة (٥٨): الرعاية الطبية

١. تلتزم الجمعية بتوفير الرعاية الطبية على جميع الموظفين والموظفات العاملين لديها صحيحاً وفقاً لما يقرره نظام التأمين الصحي التعاوني.

٢. تؤمن الجمعية في مقر العمل خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية والأبطة والمطهرات وغيرها ذلك مما أشارت له المادة (١٤٢) من نظام العمل، ويعهد إلى موظف مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات الالزمة للموظفين المصابين.

التأمينات الاجتماعية:

مادة (٥٩): أحكام وضوابط تتعلق بالتأمينات الاجتماعية

١. يخضع جميع الموظفين السعوديين لنظام التأمينات الاجتماعية فرع الأخطار والمعاشات وساند المعمول به في المملكة.

٢. يخضع جميع الموظفين غير السعوديين لنظام التأمينات الاجتماعية / فرع الأخطار المهنية فقط المعمول به في المملكة العربية السعودية.

٣. الموظف الذي تنتهي خدماته يتم إيقاف اشتراكه في التأمينات الاجتماعية ويتم إبلاغ التأمينات الاجتماعية بذلك.

٤. تتحمل الجمعية والموظف النسبة المقررة للاستقطاع طبقاً لنظام التأمينات الاجتماعية.

٥. يتم احتساب أجر الاشتراك الذي يسجل به الموظف في التأمينات الاجتماعية على أساس الأجر الأساسي مضافاً إليه بدل السكن.

٦. تسرى كافة النظم واللوائح التي تصدرها التأمينات الاجتماعية وتعديلاتها فيما يتعلق بمزايا النظام على جميع الموظفين في الجمعية.

الوقاية والسلامة:

مادة (٦٠): حماية الموظفين من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل

أ- تلتزم الجمعية باتخاذ التدابير الآتية:

١. الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها.

٢. حظر التدخين في أماكن العمل وداخل الجمعية ومحيطها العام.

٣. تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منفذ للنجاة في حالات الطوارئ.

٤. إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة.

٥. توفير المياه الصالحة للشرب والاستعمال.

٦. توفير دورات المياه بالمستوى الصحي المطلوب.

٧. تأمين وسائل السلامة وأدوات الوقاية وتدريب الموظفين على استخدامها

ب. يجب على كافة الموظفين التقيد بتعليمات السلامة والوقاية التي تصدرها الجمعية للحيلولة دون وقوع أخطار أو حوادث.

ج. يصدر مدير الجمعية قراراً بتحديد الشخص أو الأشخاص المسؤولين عن الوقاية والسلامة في الجمعية، ويترتب عليهم

القيام بالإجراءات الآتية:

١. تنمية الوعي الوقائي لدى الموظفين.
٢. الصيانة الدورية بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة الازمة.
٣. معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها.
٤. مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة بشكل دوري.

إصابات العمل والأمراض المهنية:

مادة (٦١): أحكام عامة تتعلق بإصابات العمل وأمراض المهنة

١. على الموظف الذي يصاب بإصابة عمل أو مرض مهني أن يبلغ رئيسه المباشر أو مباشرة في حال استطاعته، أو يوكل بذلك أحد زملائه وله مراجعة الطبيب مباشرة متى استدعت حالته ذلك.
٢. يجب على كل مسؤول أن يبلغ الجهة المختصة في الجمعية عن حدوث أي إصابة وما تم اتخاذه من إسعافات طبية نحو المصاب والوقت الذي استغرقه ذلك، كما تخضع جميع الحوادث للتحقيق والتحليل للوصول إلى أسباب الإصابة والإجراءات المتخذة لتلافيها مستقبلاً.
٣. على الجهة المختصة لعلاج الموظفين أن تبادر بإبلاغ إدارة الجمعية عن ظهور أي ظواهر تشير إلى إصابات بمرض وبائي أو إصابة مهنية في العمل.
٤. يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.
٥. على وحدة الموارد البشرية سرعة تسجيل اصابة العمل في نظام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في مدة اقصاها ثلاثة أيام فقط.

مادة (٦٢): وفاة الموظف وهو على رأس العمل

- أ- إذا توفي الموظف وهو على رأس العمل فإن الجمعية تتخذ الإجراءات الآتية:
 ١. صرف أجر شهر الوفاة كاملاً أيًّا كان تاريخ وقوع الوفاة.
 ٢. يحتسب شهر الوفاة من مدة الخدمة أيًّا كان تاريخ وقوع الوفاة.
 ٣. توجيه ذوي المتوفي إلى التأمينات الاجتماعية لاستكمال ومتابعة اجراءات صرف المعاش وفق نظام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

الخدمات الاجتماعية:

مادة (٦٣): الخدمات الاجتماعية

١. تخصص الجمعية مكاناً لتأدية الصلاة المفروضة في موقع العمل إذا لم يوجد مسجد قريب.

الباب الثامن

واجبات الجمعية:

مادة (٦٤): واجبات الجمعية تجاه موظفيها

- أ- تلتزم الجمعية بما يلي:
 - ١- معاملة موظفيها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
 - ٢- أن تعطي الموظفين الوقت اللازم لمارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.
 - 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.
 - ٤- أن تدفع للموظف أجنته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تفرضه الأنظمة الخاصة بذلك.
 - ٥- إذا حضر الموظف لزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمها بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى الجمعية كان له الحق في أجرا المدة التي لا يؤدي فيها العمل على الجمعية أو وكيلها 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 العقوبة بالإضافة إلى العقوبات الشرعية الجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.

واجبات الموظف:

مادة (٦٥): واجبات الموظف تجاه الجمعية

- أ- يجب على كل موظف:
 - ١- التقييد والالتزام بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل مالم يكن فيها ما يعرضه للخطر أو ما يخالف أحكام الشريعة الإسلامية أو العقد أو اللائحة أو الأداب العامة.
 - ٢- أن يلتزم الموظف بأوقات الدوام الرسمية المحددة من قبل الجمعية ووفق العقد المتفق عليه.
 - ٣- إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
 - ٤- الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل بروح الفريق الواحد مع زملائه وتنفيذ كافة التعليمات والأوامر الصادرة من رؤسائه في حدود النظام.
 - ٥- عدم استغلال عمله لتحقيق أي مصلحة شخصية له أو لغيره.
 - ٦- إخبار الجمعية بأي تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته أو عنابر التواصل معه خلال أسبوع من تاريخ حدوث التغيير.
 - ٧- تحمل مسؤولية ما يصدر عنه من أقوال وتصرفات إلا ما كان تنفيذاً لأوامر صادرة من رئيسه.
 - ٨- على الموظف أن يلتزم بسياسات الجمعية، وان يحترم الموظفين، وألا يحضر أي مادة محظورة شرعاً أو نظاماً.
 - ٩- المحافظة على أموال وممتلكات الجمعية وحقوقها لدى الغير، وأن يحافظ على العهد المسلمة إليه والتي يستخدمها في عمله.
 - ١٠- على النساء الموظفات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقييد بالضوابط الشرعية.
 - ١١- المحافظة على صحة وسلامة نفسه وزملائه الموظفين.

المحظورات:

مادة (٦٦): الأعمال المحظورة على الموظف

١. الاشتراك في أي نشاط لمصلحة أي جهة أخرى تمارس نشاطاً مماثلاً أو مرتبطاً بالنشاط الذي تمارسه الجمعية إلا بعد أخذ الموافقة الرسمية والخطية من إدارة الجمعية.
٢. شراء أو استئجار أي عقار أو منافع باسم الجمعية إلا بتفويض خطي من صاحب الصلاحية.
٣. الاقتراض من المؤسسات التي لها علاقة عمل بالجمعية.
٤. جمع أموال لأي فرد أو جهة أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو الاشتراك في تنظيم اجتماعات عامة داخل مكان العمل إلا إذا كان ذلك كله بموافقة موثقة من مدير الجمعية.
٥. قبول الهدايا الخاصة من المستفيدين من الجمعية أو بسبب عمله بها.
٦. إفشاء أسرار العمل التي أطلع عليها ولو بعد تركه الخدمة.
٧. استغلال مدراء الادارات والوحدات لمرؤوسهم لإنجاز أي نوع من الخدمات الشخصية.
٨. الاحتفاظ لنفسه بأصل أو صورة أو مستندات خاصة بالعمل خارج مقر العمل.
٩. تحقيق أي مصلحة شخصية مادية أو معنوية، مباشرة أو غير مباشرة من خلال المشاريع أو العقود - بجميع أنواعها - الخاصة بالجمعية أو المتعاقددين الذين يقومون بتأدية أعمال فيها.
١٠. استقبال زائرين في أماكن العمل من غير موظفي الجمعية وزوارها.
١١. الجمع بين وظيفته في الجمعية وأي وظيفة أخرى إلا بموافقة الجمعية الخطية (خاص بموظفي الدوام الكامل فقط).
١٢. يمنع اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق وغيرها.
١٣. عدم مناقشة أي معلومات سرية خاصة بالجمعية مع الآخرين سواء كانوا من داخل الجمعية أو خارجها إلا في الحالات التي تستدعيها طبيعة إنجاز العمل.
١٤. عدم التجمع أثناء الدوام الرصعي سواء للأكل أو النقاش في أمور لا تخص العمل.
١٥. يمنع الإضراب عن العمل سواء بشكل فردي أو جماعي. مع العلم أن هذه المخالفة تعتبر مخالفة للأنظمة والقوانين السعودية.

الباب التاسع

المخالفات والجزاءات:

مادة (٦٧): ضوابط المخالفات والجزاءات التأديبية

١. يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب الموظف فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق أدناه بهذه اللائحة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منها.

مادة (٦٨): الجزاءات التي يجوز تطبيقها على الموظف

١. التنبيه: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى الموظف من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقييد بالقواعد المتبعة لأداء واجباته وظيفته وعدم العودة مثل ما بدر منه مستقبلاً.
٢. الإنذار الخططي: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى الموظف موضح به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثيلها مستقبلاً.
٣. الغرامة: وهي
 - أ- حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي.
 - ب- الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.
٤. الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع الموظف من مزاولة عمله خلال فترة معينة مع حرمانيه من أجره خلال هذه الفترة على ألا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
٥. الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها.
٦. الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل الموظف بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
٧. الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إشعار أو تعويض لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل.

مادة (٦٩): أحكام عامة تتعلق بالمخالفات والجزاءات:

١. تكون صلاحية تقييم الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل مدير الجمعية أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف.
٢. يجوز معاقبة من قدم بلاماً أو شكوى عن واقعة وثبت عدم صحتها بالعقوبة المقررة في اللائحة.
٣. على الرئيس المباشر أو المشرف أن يعالج بنفسه حالات سوء السلوك وحصرها في أضيق الحدود وذلك بالتوجيه والإشراف السليم.
٤. على كل رئيس أو مشرف الإبلاغ عن أية مخالفة أو سوء تصرف من قبل أي موظف يعمل معه إذا رأى أن الأمر يستدعي ذلك.
٥. في حالة ارتكاب الموظف ذات المخالفات ذات المخالفة بعد مضي ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.
٦. عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتقييم الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.
٧. لا يجوز أن يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من أجر الموظف وبين أي جزاء آخر بالجسم من الأجر.
٨. لا توقع الجمعية أي من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ الموظف كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضريودع بملفه الخاص.
٩. مع عدم الإخلال بحكم المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية تقييم أي جزاء على الموظف لأمر ارتكبه خارج

مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية أو بمديرها المسئول.

١٠. تسقط المساءلة التأديبية للموظف بعد مضي ثلثين يوماً على اكتشاف المخالفه إذا لم تقم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.
 ١١. لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفه أكثر من ثلثين يوماً.
 ١٢. تلتزم الجمعية بإبلاغ الموظف كتابة بما أوقع عليه من جزاءات، ونوعها، ومقدارها، والجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفه، وإذا امتنع الموظف عن استلام الإخطار، أو رفض التوقيع بالعلم، أو كان غائباً: يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعد العمل، أو المعتمد لدى المنشأة؛ ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الأثار القانونية.
١٣. يخصص لكل موظف صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفه التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقعة عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة الموظف.
١٤. بالنسبة للمخالفه التي ترتكب لأول مرة، فيحق مدير الجمعية تخفيف الجزاء المقرر لها، وله كذلك الحق في الاكتفاء بإنذار الموظف شفهياً.
١٥. يجوز للموظف الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية أن يتقدم بطلب كتابي بازالة العقوبة التأديبية، وذلك إذا انقضت سنة على تاريخ إيقاع العقوبة، بشرط عدم ارتكاب أي مخالفه أخرى، ويتم محظ العقوبة التأديبية بقرار من مدير الجمعية.
١٦. لا يجوز أن تخصم من أجر الموظف وفاء للغرامات التي تزيد على أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد إلا إذا اختار الموظف ذلك وقدم بذلك إقراراً كتابياً يحفظ في ملفه كما لا يجوز إيقاف الموظف من العمل بدون أجر مدة تزيد عن خمسة أيام كل شهر.
١٧. تقييد الغرامات الموقعة على الموظف في سجل خاص: وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعين) من نظام العمل، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل اللجنة العمالية في الجمعية؛ وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
١٨. في جميع الحالات يعطى الموظف حق الاعتراض أمام الجهات القضائية أو الحكومية المختصة وذلك وفقاً للنظام.

التظلم

مادة (٢١) التظلم

١. مع عدم الإخلال بحق اللجوء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة: يحق للموظف أن يتظلم من أي إجراء يتخذ في حقه ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العلم بالإجراء؛ ولا يضر الموظف من تقديم التظلم ويتم إكمال الإجراءات في ذلك وفق لائحة نظام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويخطر الموظف بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ تقديم التظلم.

مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثانية مرة	أول مرة		
فترة سماح				التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل مستفيدين آخرين خلال اليوم الواحد	١/١
%٥٠	%٢٥	%١٥	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل مستفيدين آخرين خلال اليوم الواحد	٢/١
%٥٠	%٢٥	%١٥	%١٠	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل مستفيدين آخرين خلال اليوم الواحد	٣/١
يوم	%٧٥	%٥٠	%٢٥	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل مستفيدين آخرين خلال اليوم الواحد	٤/١
يوم	%٧٥	%٥٠	%٢٥	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل مستفيدين آخرين خلال اليوم الواحد	٥/١
يومان	يوم	%٥٠	%٣٠	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٦٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل مستفيدين آخرين خلال اليوم الواحد	٦/١
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%٥٠	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل مستفيدين آخرين خلال اليوم الواحد	٧/١
بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخير					

تابع مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثانية مرة	أول مرة		
يوم	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	١/٨
يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	١/٩
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
يوم	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	١/١٠

١/١١	الغيباب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١/١٢	الغيباب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	فصل مع المكافأة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١/١٣	الغيباب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام	فصل مع المكافأة	أربعة أيام	خمسة أيام	أربعة أيام
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١/١٤	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلاً	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة خمسة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل			
١/١٥	الغيباب المتقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً في السنة الواحدة	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل			

مخالفات تتعلق بتنظيم العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء			
		رابع مرة	ثالث مرة	ثانية مرة	أول مرة
٢/١	التوارد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠
٢/٢	استقبال زائرين من غير موظفي الجمعية في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	%٢٥	%١٥	%١٠	إنذار كتابي
٢/٣	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	%٢٥	%١٥	%١٠	إنذار كتابي
٢/٤	النوم أثناء العمل	%٥٠	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي
٢/٥	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	ثلاثة أيام	يومان	يوم	%٥٠
٢/٦	التسكع أو وجود الموظفين في غير محلهم أثناء ساعات العمل	يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠
٢/٧	التلاغ أو الإهمال في إثبات الحضور والانصراف	يومان	يوم	%٥٠	%٢٥
٢/٨	عدم إطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	يومان	يوم	%٥٠	%٢٥
٢/٩	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان

٢/١٠	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة الموظفين والمنشأة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٢/١١	الإهمال أو التهابون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة الموظفين أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٢/١٢	استعمال آلات ومعدات وأدوات المنشأة لأغراض خاصة دون إذن	إنذاركتابي	٪ ١٠	٪ ٢٥	٪ ٥٠
٢/١٣	تدخل الموظف دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	٪ ٥	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٢/١٤	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إنذاركتابي	٪ ١٠	٪ ١٥	٪ ٢٥
٢/١٥	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	٪ ٥	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٢/١٦	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إنذاركتابي	٪ ٢٥	٪ ٥٠	يوم
٢/١٧	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	٪ ٢٠	٪ ٥٠	يوم	يومان
٢/١٨	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة المنشأة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

مخالفات تتعلق بسلوك الموظف

م	نوع المخالفة	الجزاء			
		رابع مرة	ثالث مرة	ثانية مرة	أول مرة
١/٣	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢/٣	التمارض أو ادعاء الموظف كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٣/٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الجمعية أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٤/٣	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأمكانية العمل	٪ ٥٠	يوم	يومان	خمسة أيام
٥/٣	كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات	إنذاركتابي	٪ ١٠	٪ ٢٥	٪ ٥٠
٧/٣	جمع إعلانات أو نقود باسم الجمعية بدون إذن	٣ أيام	٥ أيام	ايقاف عن العمل ٥ أيام	فصل من الخدمة بدون مكافأة

فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	٨/٣
خمسة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة	٩/٣

الباب العاشر

انتهاء العقد:

مادة (٧٥): حالات انتهاء العقد

أ- ينتهي عقد الموظف في الحالات الآتية:

- إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة الموظف كتابية .
- انتهاء مدة العقد المحدد المدة مالم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام نظام العمل فيستمر إلى أجله.
- استقالة الموظف.
- بلوغ الموظف سن التقاعد وهو ستون سنة للموظفين وخمس وخمسون سنة للموظفات مالم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيف سن التقاعد، في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في نظام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدة تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد في هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدة .
- القوة القاهرة.
- إنهاء النشاط أو المشروع الذي يعمل فيه الموظف، مالم يتفق الطرفان على غير ذلك.
- إغلاق الجمعية نهائياً.
- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.
- بناء على إرادة أحد طرفي العقد في العقود غير محددة المدة. (وفقاً للمادة ٧٥ من نظام العمل).

فسخ العقد:

مادة (٧٦): حالات فسخ العقد

طبقاً لأحكام المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار الموظف أو تعويضه إلا في الحالات الآتية وبشرط أن تناح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

- إذا وقع من الموظف اعتداء على الجمعية أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.
- إذا لم يؤد الموظف التزاماته الجوهرية المرتبطة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عدداً من التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل الجمعية - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.
- إذا ثبت إتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة.
- إذا وقع من الموظف عدماً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بالجمعية على شرط أن يبلغ الجمعية الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- إذا ثبت أن الموظف لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
- إذا كان الموظف معيناً تحت الاختبار.

٧. إذا تغيب الموظف دون سبب مشروع أكثر من ثلاثون يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من الجمعية للموظف بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.

٨. إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.

٩. إذا ثبت أن الموظف أفشى أسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.

مادة (٧٧): ضوابط فسخ العقد

أ. في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام النظام عند فسخ عقد العمل أو إنهائه توجيه إخطار للطرف الآخر، فإنه يتبع مراقبة الآتي:

١. أن يكون الإخطار خطياً.

٢. أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوضع المرسل إليه بذلك مع توضيح تاريخ الاستلام.

٣. في حال امتناع الموظف عن الاستلام، يرسل الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه البريدي المذكور بملف خدمته.

٤. في حال عدم مراعاة الطرف المرسل للإخطار مهلة الإشعار المنصوص عليها في النظام يقوم بدفع التعويض للطرف الآخر عن مدة الإخطار أو المتبقى منها.

ترك الموظف للعمل:

مادة (٧٨): ترك الموظف للعمل

طبقاً لأحكام المادة (٨١) من نظام العمل يحق للموظف أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:

١. إذا لم تقم الجمعية أو من يمثلها بالوفاء بالتزاماتها العقدية أو النظمية الجوهرية إزاء الموظف.

٢. إذا ثبت أن الجمعية أو من يمثلها قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.

٣. إذا كلفته الجمعية أو من يمثلها دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، باستثناء حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة في العمل ولمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام في السنة.

٤. إذا وقع من الجمعية أو من يمثلها أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخالف للأداب نحو الموظف أو أحد أفراد أسرته.

٥. إذا اتسمت معاملة الجمعية أو من يمثلها بظواهر من القسوة والجور أو الإهانة.

٦. إذا كان في مقر الجمعية خطير جسيم يهدد سلامة الموظف أو صحته، بشرط أن تكون الجمعية أو من يمثلها قد علم بوجوده، ولم يتخد من الإجراءات ما يدل على إزالته.

٧. إذا كانت الجمعية أو من يمثلها قد دفعت الموظف بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون الموظف في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

مادة (٧٩): حالات إنهاء الخدمة لأسباب طارئة

١. استحالة تنفيذ العقد.

٢. انقطاع الموظف عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوما خلال السنة الواحدة التي بدأت من تاريخ أول إجازة مرضية.
٣. عجز الموظف عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
٤. وفاة الموظف.
٥. إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة الموظف غير السعودي أو قررت عدم تجديدها له أو بإعاده عن البلاد.
٦. حصول الموظف على تقدير (٧٠٪ فأقل) في تقييم أداء متتاليين أو في ثلاثة تقييمات غير متتالية حسب تقييم الأداء خلال خمس سنوات.

مادة (٨٠): ضوابط إنتهاء الخدمة

١. باستثناء إنتهاء الخدمة لأسباب جزائية، فإن الجمعية والموظفيين - السعوديين - مطالبين بتقديم إشعار خطى قبل ثلاثة أيام من تاريخ إنتهاء / انتهاء الخدمة الفعلى.
٢. إذا تعذر على كل من الطرفين تقديم الإشعار في الوقت المحدد، ففي هذه الحالة يجب على الموظف أو الجمعية تعويض الطرف الآخر عن فترة الإشعار الضرورية باحتساب آخر أجراً أساسياً للموظف كأساس للتعويض، ولصاحب الصلاحية حق إعفاء الموظف المستقيل من فترة الإشعار.
٣. يجب على الموظفين الذين تنتهي خدماتهم في الجمعية تسليم ما بعهدهم من ألات أو معدات أو أدوات أو أجهزة تقنية المعلومات للجمعية.
٤. تنتهي خدمة الموظف بوفاته، ويصرف راتبه كاملاً لورثته عن الشهر الذي توفي فيه، كما يصرف له الأجر المستحق عن مدة الإجازة العادلة المستحقة حتى تاريخ الوفاة، بالإضافة إلى المبالغ المحددة في سياسة الخدمات دون إخلال بحقوق الموظف الناشئة عن هذه اللائحة أو غيرها من الأنظمة.
٥. لا يجوز إنتهاء خدمات الموظف لعدم اللياقة للخدمة صحياً قبل نفاد إجازته المرضية والاعتية مالم يطلب هو بنفسه إنتهاء خدمته دون انتظار.
٦. يتم صرف كافة مستحقات مكافأة الخدمة للموظف خلال أسبوع - على الأكثـر في حال إنتهاء التعاقد من قبل الجمعية، وفي حال استقالة الموظف يتم صرفها خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين من آخر يوم عمل.
٧. للجمعية الحق باخطار الطرف الآخر بإنتهاء خدماته، ويمكن أن يكون الإخبار مباشرةً أو من خلال الإعلان في الوسائل المناسبة

مكافأة نهاية الخدمة

مادة (٨١): ضوابط مكافأة نهاية الخدمة

١. يخضع جميع موظفي الجمعية لنظام مكافأة نهاية الخدمة حسب نظام العمل ما عدى موظفي الدوام الجزئي والمعاونين.
٢. يحرم الموظف من مكافأة نهاية الخدمة في حال فسخ عقده لارتكابه أيًّا من المخالفات المذكورة في المادة رقم (٨٠).
٣. يتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة حسب مدة خدمة الموظف في الجمعية.
٤. يتم احتساب أي جزء من السنة في مكافأة نهاية الخدمة خلال احتساب فترة خدمة الموظف بالجمعية.

لائحة تنظيم العمل

٥. يعتمد الأجر الفعلي الأخير للموظف في حساب مكافأة نهاية الخدمة شاملاً الأجر الأساسي وجميع البدلات.
٦. يتم دفع مكافأة نهاية الخدمة بعد توقيع الموظف على إقرار المخالفات النهائية.
٧. يجب احتساب رصيد الإجازة المستحقة للموظف عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة.

مادة (٨١): استحقاق مكافأة نهاية الخدمة

- أ- يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة كاملة في الحالات الآتية:
١. انتهاء خدمة الموظف حسب عقد العمل الموقع معه والمحدد المدة.
 ٢. انقطاع الموظف عن العمل لأسباب قاهرة خارجة عن إرادته.
 ٣. إنتهاء خدمة الموظف لأي سبب غير وارد بالمادة (٨٠) من نظام العمل.
 ٤. إذا استقالت الموظفة بسبب الزواج أو الإنجاب.
- ب- تحسب مكافأة نهاية الخدمة في حال انتهت مدة العقد أو اتفق الطرفان على إنهاءه أو استغناء الجمعية عن الموظف بسبب مشروع على النحو الآتي:

مكافأة نهاية الخدمة/ سنة	عدد سنوات الخدمة
نصف أجر في السنة	أول خمس سنوات
أجر كامل في السنة	أكثر من خمس سنوات

مادة (٨٢): مكافأة نهاية الخدمة في حالة استقالة الموظف

- أ- عند استقالة أي موظف خاضع لعقد عمل، وتقدم بإشعار مسبق بالاستقالة من العمل قبل (٣٠) يوم على الأقل من انتهاء خدمته يتم احتساب مكافأة نهاية خدمته على النحو الآتي:

مكافأة نهاية الخدمة	عدد سنوات الخدمة
لا يستحق	أقل من سنتين
ثلث مبلغ مكافأة نهاية الخدمة	من سنتين إلى خمس سنوات
ثلثا مبلغ مكافأة نهاية الخدمة	من خمس إلى عشر سنوات
كامل مبلغ مكافأة نهاية الخدمة	أكثر من عشر سنوات

مادة (٨٣): إنهاء الخدمة بالفصل التأديبي

١. تنتهي خدمة الموظف بالفصل تأديبياً من خلال فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض عند ارتكابه إحدى المخالفات الواردة بالمادة (٨٠) من نظام العمل)

مادة (٨٤): الاستقالة

١. للموظف أن يقدم استقالته من وظيفته شرط أن تكون بخطاب مؤرخ وموجه إلى مديره المباشر وصورة إلى وحدة الموارد البشرية، وتتضمن السبب وتاريخ الاستقالة، ويجب البت في طلب الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة ويصدر بعد ذلك قرار قبول الاستقالة.

٢. يستثنى من المادة السابقة، إذا كان طلب الاستقالة معلقاً بشرط أو مقترباً بقيد، وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة الموظف إلا بتضمين قرار قبول الاستقالة إجابتة إلى طلبه.
٣. يجوز خلال مدة طلب الاستقالة تأجيل قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخبار الموظف بذلك على الأقل مدة التأجيل على شهر في حال قبول الاستقالة بالإضافة إلى مدة الإشعار (٦٠) يوماً في حال كان عقد العمل غير محدد المدة.
٤. يتم مقابلة المستقيل لتوثيق أسباب الاستقالة وتدوين ملاحظات الموظف على سياسات وأنظمة الجمعية.
٥. يتولى الموظف المستقيل بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة إكمال إجراءات إنهاء الخدمة.
٦. إذا استقال الموظف، يجب على مديره المباشر التشاور مع مدير الجمعية لاتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة وفقاً لجدول المهام والصلاحيات.
٧. في حال قبول طلب الاستقالة، يحدد مدير الجمعية تاريخ آخر يوم عمل للموظف شاملة فترة الإشعار وله حق الإعفاء منها.
٨. على الموظف أن يستمر في عمله حتى تاريخ بدء الاستقالة الذي تحدده إدارة الجمعية.
٩. لا يجوز قبول استقالة الموظف المحال إلى التحقيق أو الموقوف عن العمل حتى يبت في أمره.
١٠. يجب على الموظف الحصول على إخلاء طرف من إدارته وجميع الأدارات ذات العلاقة قبل استلام استحقاقات نهاية الخدمة.
١١. تصدر الجمعية شهادة براءة النية وشهادة خدمة بعد حصوله على شهادة المصالحة إذا دعت الحاجة إلى ذلك.

الباب الحادي عشر

تشغيل النساء:

مادة (٨٥): أحكام عامة تتعلق بتشغيل النساء

١. يحظر تشغيل المرأة في المهن والأعمال الخطرة أو الضارة.
٢. على الجمعية توفير الرعاية الطبية للمرأة الموظفة أثناء الحمل والولادة.
٣. لا يجوز تشغيل المرأة الموظفة خلال الأسبوعين الستة التالية لولادتها.
٤. لا يجوز للجمعية فصل الموظفة أثناء مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها تسعين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال التسعين يوماً السابعة على التاريخ المحتمل للولادة .
٥. يسقط حق الموظفة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، وللجمعية- في هذه الحالة- أن تحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، وأن تسترد ما أدته لها .
٦. على الجمعية في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن توفر لهن مقاعد، تؤمناً لاستراحتهن بمعزل عن الرجال .
٧. على الجمعية أن تهيي مكاناً مناسباً يتوافق فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال الموظفات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثراً وإذا بلغ عدد الموظفات خمسين موظفة فأكثر .
٨. على النساء الموظفات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقييد بالعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
٩. لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من رافق وغيرها.
١٠. على الموظفة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وعمل تقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة.
١١. تراعي الجمعية في تحديد فترة الإرضاي رغبة وظروف الموظفة ما أمكن ذلك، وعلى الموظفة التقيد بالجدول المنظم لذلك.
١٢. إذا تغيبت الموظفة بعد انقضاء المدة المحددة في البند الأول من نظام الإجازات بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع يمنعها من استئناف العمل بموجب تقرير طبي فان الغياب يدخل في حساب الإجازة المرضية.
١٣. إذا رغبت الموظفة التفرغ لرعاية مولودها يجوز لها الحصول على فترة أو فترات إجازة أمومة مدتها ٦٠ يوماً كحد أعلى بعد الولادة، ويصرف لها ربع الأجر بعد نهاية إجازة الوضع الوارد في الفقرة الأولى من هذه اللائحة

مادة (٨٩): إجازات النساء الموظفات

١. للمرأة الموظفة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أيام تبدأ بعد أقصى بأربعة أيام قبل التاريخ المرجح للوضع ويحدد التاريخ المرجح الوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.
٢. كما أن لها الحق في تمديد الإجازة بعد الوضع لمدة شهر بدون أجر.
٣. الموظفة التي استفادت من إجازة وضع بأجر كامل لا يحق لها المطالبة بأجر الإجازة السنوية العادلة عن نفس السنة.
٤. يدفع لها نصف أجر الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف الأجر.
٥. تمنح الموظفة بعد عودتها من إجازة الوضع ساعة رضاعة يومياً ملولاً ولولادها وذلك وفق المادة (١٥٤) من نظام العمل.
٦. يحق للجمعية أن تدمج الإجازة السنوية وإجازة الولادة للموظفة في فترة واحدة.
٧. لا يحق للجمعية فصل الموظفة أو إنذارها بالفصل أثناء تمعتها بإجازة الولادة.

٨. للموظفة المتزوجة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة، وذلك على النحو التالي:
- أ- للمرأة الموظفة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة تمدد هذه الإجازة دون أجر إذا كانت حاملاً حتى تضع حملها.
 - ب- للمرأة الموظفة غير المسلمة التي توفي زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدد ١٥ يوماً.
 - ت- في جميع الأحوال لا يجوز للموظفة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة ويحق للجمعية أن تطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

(تمت بحمد الله)

اعتماد مجلس الإدارة

جمعية صحة دماغ
الطفل
ترخيص رقم ١٣٥٥

المراجع:

١. نظام العمل السعودي.
٢. لائحة تنظيم العمل السعودي.
٣. اللائحة التنفيذية لنظام العمل.
٤. النظام الأساسي للجمعية.
٥. نظام مجلس الضمان الصحي.