جمعية الأعمال الإنسانية غرب الطائف

لائحة

الموارد البشرية وإجراءات تنظيم العمل الداخلي

جمعية الأعمال
الإنسانية غرب الطائف

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية

شهادة اعتماد لائحة تنظيم العمل

تشهد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بأن : الاعمال الانسانيه بغرب الطائف برقم: ١٢-١٩٩٧٥٥٤
قد اعتمدت لائحة تنظيم العمل بتاريخ ١٩-٢-١٤٤٦ هـ و تحمل رقم: ٤٥٢٤٢٦

و علي المنشأة مراعاة الآتي :

- رفع حصيلة الغرامات الموقعة على العمال في حالة عدم وجود لجنة عمالية بالمنشأة عبر المنصة المخصصة لذلك.
- لا تمس هذه اللائحة بـما قد يكون للعاملين من حـقـوق مكتسبة بموجب نـظـام العمل أو لوائحه.

وزارة الموارد البشرية و التنمية الإجتماعية

(هذه الشهادة مرسلة من النظام الآلي للوزارة ولا تحتاج إلى ختم أو توقيع، وأي كشط أو تعديل يلغي هذه الشهادة)

(للتحقق من صحة الشهادة يرجى زيارة الخدمات الإلكترونية للمنشآت بموقع وزارة الموارد البشرية)

جمعية الأعمال
الإنسانية غرب الطائف

مقدمة

لائحة تنظيم عمل الموارد البشرية هي مجموعة من القواعد القانونية استناداً على نظام العمل السعودي والتي تنظم علاقة العمال مع أصحاب العمل وتنظم علاقات الأفراد مع بعضهم وتهدف لحفظ حقوق العمال وحمايتهم من الأضرار التعسفية من أصحاب الأعمال كما يرفع المستوى المعرفي للعاملين في الجمعية من خلال تزويدهم بمفاهيم علمية وعملية في مجال العمل وقد وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) و تاريخ ٢٣-٨-١٤٢٦هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢-٥-١٤٣٤هـ والمعدل بالمرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ٢٢-١-١٤٣٥هـ و المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥-٦-١٤٣٦ المعدل بالمرسوم رقم (م/١٤) وتاريخ ٢٢-٢-١٤٤٠هـ المعدل بالمرسوم الملكي (م/١٣٤) وتاريخ ٢٧-١١-١٤٤٠هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ٧-١-١٤٤٢هـ وانفاذاً لتوجيه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بطلب صاحب العمل تنظيم اعمال الجمعية وفق النموذج المرسل لحساب الجمعية من منصة قوى تم اعداد هذه اللائحة.

المادة الاولى

- يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة: جمعية الاعمال الإنسانية غرب الطائف
- يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر.

المادة الثاني

التقويم المعمول به في المنشأة هو: التقويم الميلادي.

المادة الثالثة

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

المادة الرابعة

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

المادة الخامسة

يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي:

١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
٢. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل.
٣. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.

٥. أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من جهة طبية معتمدة.
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 ورخصة مهنية.

المادة السادسة

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية ويتضمن العقد بياناً بطبيعة العمل والأجر المتفق عليه وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين وأي بيانات ضرورية ويجوز تحرير العقد بلغة اخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

المادة السابعة

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

المادة الثامنة

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

المادة التاسعة

على كل من يرغب العمل لدى الجمعية تقديم الوثائق التالية:

١- صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية.
٢- صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.
٣- صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
٤- شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة طبية معتمدة.
٥- سجل جنائي لإثبات خلو السوابق على المتقدم.

المادة العاشرة

يجب على الجمعية ان تحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة ويضاف له بشكل دوري نسخه من القرارات والمحاضر الخاصة بالعامل.

المادة الحادي عشر

يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العامل الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازة المرضية.

المادة الثانية عشر

لا يعتبر العامل الذي يعمل لدى الجمعية وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة بشرط ألا تتجاوز تسعين يوماً ويجوز وضع العامل تحت التجربة مرة أخرى لدى الجمعية بالاتفاق مع العامل وذلك لفترة تجربة ثانية لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر وفق حكم المادتين (٥٣) ، (٥٤) من نظام العمل .

المادة الثالثة عشر

إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار أو تعويض وفقاً للمادة (٨٠) فقرة (٦) من نظام العمل بشرط أن تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

المادة الرابعة عشر

لا يجوز للجمعية تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة وعلى أن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي.

المادة الخامسة عشر

لا يجوز نقل العامل 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 السادسة عشر

يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتعتهم ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

المادة السابعة عشر

يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل وأفراد أسرته وفق الضوابط التالية:

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

المادة الثامنة عشر

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

المادة التاسعة عشر

تتحمل الجمعية في حال قيامها بتأهيل أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف وإذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير الدائرة المكانية للجمعية تؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة بالدرجة التي تحددها الجمعية كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل ومسكن وتنقلات داخلية أو تصرف للعامل بدلاً عنها وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل والتدريب.

المادة العشرون

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

المادة الحادي والعشرون

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

ثانياً: يجوز للجمعية أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:

١- إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
٢- إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

٣- إذا استقال العامل من العمل أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

ثالثاً: يجوز للجمعية إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه الجمعية بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

المادة الثانية والعشرون

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل العامل على الاجر المتفق عليه في عقد العمل.

المادة الثالثة والعشرون

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

المادة الرابعة والعشرون

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

المادة الخامسة والعشرون

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

المادة السادسة والعشرون

تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفق نماذج تتضمن العناصر التالية:

١- المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
٢- سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية.
٣- المواظبة.

المادة السابعة والعشرون

يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات التي تحددها الجمعية على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات.

المادة الثامنة والعشرون

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

المادة التاسعة والعشرون

يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

المادة الثلاثون

١- يجوز للجمعية منح العاملين علاوات سنوية يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للجمعية.
٢- يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة السنوية متى حصل في تقييم الأداء الوظيفي على درجة جيد على الأقل بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.
٣- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

المادة الحادية والثلاثون

تضع الجمعية سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد ومسميات الوظائف وفقاً لما جاء في دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي ودرجة كل وظيفة وشروط شغلها وبداية أجرها فيه ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توفرت الشروط التالية:

١- وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى.
٢- توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
٣- حصوله على درجة ممتاز في آخر تقرير دوري.
٤- موافقة صاحب الصلاحية.

المادة الثانية والثلاثون

إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية تكون كالآتي:

١- الحاصل على تقدير أعلى.
٢- الحاصل على شهادات علمية أعلى أو دورات تدريبية أكثر.
٣- الأكثر خبرة عملية بمجال عمل الجمعية.
٤- الأقدمية في العمل بالجمعية.

المادة الثالثة والثلاثون

إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلزم الجمعية بالآتي:

١- تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته.
٢- يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية.
٣- قيمة البدل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.

ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب وفقاً للفئات والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

المادة الرابعة والثلاثون

تؤمن الجمعية لعمالها السكن المناسب وكذلك وسيلة النقل إذا نص على ذلك في عقد العمل ويجوز النص في عقد العمل على أن تدفع الجمعية للعامل بدل سكن وبدل نقل نقدي.

المادة الخامسة والثلاثون

تمنح المكافآت للعمال الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤدون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصاتهم أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية أو الذين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر بحق الجمعية أو عمالها.

المادة السادسة والثلاثون

تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساساً يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في تلك اللائحة.

المادة السابعة والثلاثون

تصنف المكافآت إلى فئتين:

أولاً: المكافآت المعنوية كالآتي:

١- كتاب الثناء والتقدير.

٢- منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة.
٣- الاعلان عن الموظف المتميز أو المثالي في الجمعية.

ثانياً: المكافآت المادية وتتضمن:

١- العلاوات والترقيات الاستثنائية.
٢- الإكراميات الإضافية.
٣- مكافآت الابداع.
٤- منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل.
٥- منح إجازة إضافية بأجر.

المادة الثامنة والثلاثون

تمنح المكافآت بقرار من لجنة الترشيحات والمكافأت.

المادة التاسعة والثلاثون

١- يكون عدد أيام العمل ٥ أيام في الأسبوع ويكون (يومي) الجمعة السبت الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ويجوز للجمعية (بعد إبلاغ مكتب العمل المختص) أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.
٢- تكون ساعات العمل (ثماني) ساعات عمل يومياً تخفض إلى (ست) ساعات يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين.

المادة الاربعون

يكون حضور العمال إلى أماكن العمل وانصرافهم منها في المواعيد المحددة وفق الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من مواقع العمل ويجب أن تتضمن هذه الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائها، وإذا كان العمل يتم عن طريق مناوبات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة.

المادة الحادية والاربعون

على العامل أن يثبت حضوره وانصرافه في جهاز تسجيل البصمة أو السجل المعد لهذا الغرض.

المادة الثانية والاربعون

١- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي يتم ذلك بموجب تكليف كتابي أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسئولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المئة) من نظام العمل.
٢- تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠ %) من أجره الأساسي.
٣- يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد والعطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة.

المادة الثالثة والاربعون

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

المادة الرابعة والاربعون

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن (٢١) يوماً تزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة وللعامل بعد موافقة الجمعية الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

المادة الخامسة والاربعون

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات وفق ما يلي:

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

وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

المادة السادسة والاربعون

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

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

المادة السابعة والاربعون

للجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها في المادة (٤٦) من هذه اللائحة.

المادة الثامنة والاربعون

يستحق العامل الذي يثبت مرضه (بشهادة طبية صادرة عن مرجع طبي معتمد لديها) إجازات مرضية خلال السنة الواحدة والتي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة وذلك على النحو التالي:

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

المادة التاسعة والاربعون

تحدد الجمعية مواعيد تمتع العمال بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ذلك ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً.

المادة الخمسون

لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل ويجب أن يتمتع بها في سنة استحقاقها ويجوز له بموافقة الجمعية تأجيل إجازته السنوية أو أيام منها للسنة التالية فقط.

المادة الحادية والخمسون

يستحق العامل أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجر الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ويتخذ آخر أجر كان يتقاضاه العامل أساساً لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازات.

المادة الثانية والخمسون

يجوز للعامل بموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة الثالثة والخمسون

للجمعية الحق في الموافقة بإجازة اضطراريه ٥ أيام بأجر كامل مثال في حال وجود ظرف طارئ أو رعاية منزلية أو السفر المفاجئ على أن يكون طلب مسبق أو ابلاغ للمسؤول بوقت كافي.

المادة الرابعة والخمسون

لا يسمح للعامل المريض أن يباشر عمله إلا إذا قرر المرجع الصحي المعتمد أنه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل.

المادة الخامسة والخمسون

تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها (١٠) أيام بالإضافة إلى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته وللجمعية حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها.

المادة السادسة والخمسون

تمنح الجمعية العامل السعودي الذي يتابع تدريبه أو تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الاختبار وذلك عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الاختبارات الفعلية أما إذا كان الاختبار عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الاختبار وللجمعية أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الاختبار كما هو موضح في المادة (١١٥)وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الاختبار مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

المادة السابعة والخمسون

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

المادة الثامنة والخمسون

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

المادة التاسعة والخمسون

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

المادة الستون

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

المادة الحادية والستون

تلتزم الجمعية بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

١- إعداد مكان لأداء الصلاة.
٢- إعداد مكان لتناول الطعام.
٣- توفر الجمعية المتطلبات والخدمات والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.
٤- صرف راتب الشهر الذي توفي فيه العامل لورثته كاملاً.

المادة الثانية والستون

١- وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساء ورجالاً وفق الضوابط التالية:
- الا يتعارض مع الأحكام الشرعية.
- أن يكون بمظهر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل.
- أن يكون محتشماً وغير شفاف.
٢- وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات.
٣- إعلان تلك الاشتراطات على حده في مكان ظاهر بالجمعية أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها وإقرارهم بالعلم بها.
٤- على جميع العاملين بالجمعية الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية والأعراف الاجتماعية في التعامل مع الآخرين.
٥- يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الأخر وعلى الجمعية أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل الجمعية.

٦- على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء أو الإساءة الجسدية أو القولية أو الإيحائية أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء أو ينال من الكرامة أو السمعة أو الحرية أو يقصد منه استدراج أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح وذلك عند التواصل المباشر أو بأي وسيلة تواصل أخرى وللجمعية أن تتخذ كل الترتيبات والإجراءات الضرورية واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك.

المادة الثالثة والستون

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

المادة الرابعة والستون

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

المادة الخامسة والستون

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

المادة السادسة والستون

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل وتستوجب أي من الجزاءات التالية:

١- الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضحاً به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.
٢- غرامة مالية: وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.
٣- الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة على ألا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
٤- الحرمان من الترقية أو العلاوة: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
٥- الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
٦- الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو إشعار أو تعويض لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل.

ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة السابعة والستون

كل عامل يرتكب أي من المخالفات الواردة في جداول المخالفات والجزاءات (الملحق بهذه اللائحة) يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها.

المادة الثامنة والستون

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

المادة التاسعة والستون

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مئة وثمانين يوم على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

المادة السبعون

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

المادة الحادية والسبعون

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

المادة الثانية والسبعون

لا توقع الجمعية أي من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجر يوم واحد إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.

المادة الثالثة والسبعون

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

المادة الرابعة والسبعون

لا يجوز مساءلة العامل تأديبياً عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوم من تاريخ علم الجمعية بمرتكبها دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

المادة الخامسة والسبعون

لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً.

المادة السادسة والسبعون

تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما اوقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار أو رفض التوقيع بالعلم أو كان غائباً يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته أو بالبريد الالكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل أو المعتمد لدى الجمعية ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الأثار القانونية.

المادة السابعة والسبعون

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

المادة الثامنة والسبعون

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

المادة التاسعة والسبعون

سعياً لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ الجمعية التدابير الآتية:

١- الإعلان في أماكن ظاهرة عن أخطار العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها.
٢- حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها.
٣- تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ.
٤- إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.
٥- توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال.
٦- توفير دورات المياه بالمستوى الصحي المطلوب.
٧- تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.

المادة الثمانون

تعين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤول يختص بالآتي:

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

المادة الحادية والثمانون

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 الثانية والثمانون

تعد الجمعية في كل مكان يعمل به أكثر من خمسين عاملاً غرفة للإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل ويعهد إلى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال تحت إشراف طبيب.

المادة الثالثة والثمانون

على العامل الذي يصاب بإصابة عمل أو بمرض مهني أن يبلغ رئيسه المباشر أو الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة متى استدعت حالته ذلك.

المادة الرابعة والثمانون

تلتزم الجمعية بما يلي:

١- معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
٢- أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة 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- على الجمعية أو وكيلها أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول أي مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل فمن وجدت لديه تطبق بحقه الجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.

المادة الخامسة والثمانون

يلتزم العامل بالآتي:

- التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
- المحافظة على مواعيد العمل.
- إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
- العناية بالآلات وبالأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية.

- الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل عل سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء عملاء الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.
- تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه.
- المحافظة على الأسرار الفنية والمالية للجمعية أو أية أسرار تصل إلى علمه بسبب أعمال وظيفته.
- الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية.
- التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
- عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعملائها.
- عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة.

المادة السادسة والثمانون

مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة أو الهيئات يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف أو إجراء أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضار العامل من تقديم تظلمه ويخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم.

المادة السابعة والثمانون

تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية:

١- انتهاء مدة العقد المحدد المدة.
٢- استقالة العامل.
٣- فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥) و(٨٠) من نظام العمل.
٤- ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل.
٥- انقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة أو مدداً تزيد في مجموعها عن مئة وعشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.
٦- عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
٧- وفاة العامل.
٨- إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد.
٩- بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات مالم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن.

المادة الثامنة والثمانون

في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعى ما يلي:

١- أن يكون الإخطار خطياً.
٢- أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام.
٣- إذا امتنع الطرف الموجه إليه الإخطار عن الاستلام أو رفض التوقيع يرسل إليه الإخطار بخطاب على وسيلة الاتصال المدونة في ملفه.

المادة التاسعة والثمانون

تعاد للعامل حال إنهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته كما تعطي الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل.

المادة التسعون

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

المادة الحادية والتسعون

يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار إليه في المادة السابقة.

ملحق: جدول المخالفات والجزاءات

١- مخالفات تتعلق بمواعيد العمل					
م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	٥٪	١٠٪	٢٠٪
٢	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	١٥٪	٢٥٪	٥٠٪
٣	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبل إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	١٠٪	١٥٪	٢٥٪	٥٠٪
٤	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	٢٥٪	٥٠٪	٧٥٪	يوم
٥	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	٢٥٪	٥٠٪	٧٥٪	يوم
٦	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	٣٠٪	٥٠٪	يوم	يومان
٧	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاث ايام
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر			
٨	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	انذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			
٩	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			

١٠	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	انذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	يوم
١١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول لمدة يوم خلال السنة العقدية الواحدة	يومان	ثلاثة ايام	أربعة ايام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			
١٢	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام خلال السنة العقدية الواحدة	يومان	ثلاثة ايام	أربعة ايام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			
١٣	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام خلال السنة العقدية الواحدة	أربعة ايام	خمسة ايام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (٣٠) يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			
١٤	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من أحد عشر يوم إلى أربعة عشر يوم، خلال السنة العقدية الواحدة.	خمسة ايام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	-
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			
١٥	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوم متصلة، خلال السنة العقدية الواحدة.	الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل			
١٦	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مددًا تزيد في مجموعها على ثلاثين يوم خلال السنة العقدية الواحدة	الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوم ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل			

٢- مخالفات تتعلق بتنظيم العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
٢	استقبال زائرين من غير عمال الجمعية في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	إنذار كتابي	١٠٪	١٥٪	٢٥٪
٣	استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
٤	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٥	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إنذار كتابي	١٠٪	١٥٪	٢٥٪

٦	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عما بها من خلل	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٧	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إنذار كتابي	٢٥٪	٥٠٪	يوم
٨	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة الجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٩	الإهمال في العهد التي بحوزته مثال: سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	إنذار كتابي	١٠٪	١٥٪	٢٥٪
١١	النوم أثناء العمل	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
١٢	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٣	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
١٤	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان
١٥	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	٢٥/%	٥٠٪	يوم	يومان
١٦	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٧	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٨	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

٣- مخالفات تتعلق بسلوك العامل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢	التمارض أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الجمعية أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٤	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأمكنة العمل	٥٠٪	يوم	يومان	خمسة أيام
٥	كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
٦	رفض التفتيش عند الانصراف	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان
٧	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٨	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام
٩	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠	الإيحاء للآخرين بما يخدش الحياء قولاً، أو فعلاً	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١١	الاعتداء على زملاء العمل بالقول، أو الإشارة ، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم ، أو التحقير	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

١٢	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل ، أو على غيرهم بطريقة إباحية	فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)			
١٣	لاعتداء الجسدي ، أو القولي ، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل ، أو المدير المسئول ، أو أحد الرؤساء أثناء العمل ، أو بسببه	فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)			
١٤	تقديم بلاغ او شكوى كيدية	ثلاث ايام	خمسة ايام	فصل مع المكافأة	-
١٥	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق للحضور	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٦	عدم التقيد بالزي الرسمي المعتمد بالجمعية	يوم	يومين	ثلاثة أيام	خمسة أيام

سجل الاعتماد

تم اعتماد ذلك في محضر اجتماع مجلس الإدارة رقم: ٨-٤٥-٢٤ المنعقد يوم: الثلاثاء الموافق: ٢٥-٦-٢٠٢٤م

جمعية الأعمال
الإنسانية غرب الطائف

اجتماع مجلس الإدارة رقم (٢٤/١٠)			
يوم الاجتماع	الثلاثاء	تاريخ الاجتماع	٢٠٢٤/١٢/٣١م
مقر الاجتماع	مقر الجمعية	وقت الاجتماع	بعد صلاة المغرب

م	الاسم	مهمته	حاضر	لم يحضر		التوقيع
				معتذر	غير معتذر	
١	أ/ عيد بن محسن علي السبيعي	رئيس المجلس	✓			
٢	أ/ فالح بن منير مسحل المقاطي	نائب الرئيس	✓			
٣	أ/ ممدوح بن احمد حامد الشريف	المشرف المالي	✓			
٤	أ/ سعد بن سامي سعد العميري	عضو المجلس	✓			
٥	أ/ خالد بن ماضي عاتق البقمي	عضو المجلس		✓		

محاور الاجتماع	
المحور الأول	مناقشة اعتماد سياسات ولوائح للجمعية
المحور الثاني	مناقشة تسويق مشروع نماء الاستثماري
المحور الثالث	مناقشة تعيين موظف مسؤول شراكات بدوام جزئي
المحور الرابع	مناقشة الخطاب المقدم من المدير التنفيذي
المحور الخامس	مناقشة تفويض الصلاحيات المالية
المحور السادس	مناقشة العلاوة السنوية للموظفين
المحور السابع	مناقشة الغاء تصريح موقع التبرعات الالكتروني
المحور الثامن	مناقشة المشاركة في يوم تأسيس المملكة العربية السعودية

اولاً: مناقشة اعتماد سياسات ولوائح للجمعية

اطلع المجلس على السياسات واللوائح المقدمة من اخصائي الحوكمة في الجمعية وبعد المناقشة قرر المجلس الاتي:

١- اعتماد اللوائح والسياسات والاليات والأنظمة الاتية:

- لائحة تنظيم العمل
- لائحة دراسة الاحتياج وإجراءات اختيار المستفيد
- لائحة وإجراءات تتبع النقد من المتبرع الى المستفيد
- دليل الميثاق الأخلاقي
- سياسة مؤشرات الاشتباه في عمليات غسيل الأموال وجرائم تمويل الإرهاب
- سياسة الوقاية من عمليات غسل الأموال وتحويل الإرهاب
- الية التدقيق لاختبار فاعلية كافة السياسات والإجراءات والضوابط لمكافحة تمويل الإرهاب
- الية وإجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف
- الية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين
- الية العضوية في الجمعية

٢- تفويض المدير التنفيذي لإكمال اللازم.

ثانياً: مناقشة تسويق مشروع نماء الاستثمار

اطلع المجلس على عروض الأسعار المقدمة من المدير التنفيذي والخاصة بتسويق مشروع نماء الاستثماري:

الجهة المسوقة	عرض السعر
الدعم الشامل التجارية	(٦٠٠الف ريال)
شركة منحى للتسويق	(٤٨٩,١٢٥الف ريال)
شركة مواكب الامجاد	(٥٥٠الف ريال)

وبعد الاطلاع قرر المجلس الاتي:

١- اختيار شركة منحى للتسويق.

٢- تفويض المدير التنفيذي لإكمال اللازم.

ثالثا: مناقشة تعيين موظف مسؤول شراكات بدوام جزئي

مناقشة تعيين موظف مسؤول شراكات بدوام جزئي
نظرا لحاجة الجمعية الى عقد شراكات مجتمعيه تساهم في تنمية الموارد المالية للجمعية والتي تنعكس إيجابا على سد احتياجات المستفيدين فقد قرر المجلس ما يلي: -
١- اعتماد تعيين أ. عبير علي المالكي بمسمى مسؤول الشراكات
٢- تفويض المدير التنفيذي بإكمال الازم

رابعاً: مناقشة الخطاب المقدم من المدير التنفيذي

ناقش المجلس الخطاب المقدم من المستفيدة وضحى محسن الشريف والمتضمن طلب اعانة مالية لسد احتياجاتهم وحاجتهم الماسة بمبلغ (١٠٠٠٠) ريال عشرة ألاف ريال وقرر المجلس الموافقة على الاعانة المالية وتم تكليف المدير التنفيذي لإكمال اللازم.

خامساً: مناقشة تفويض الصلاحيات المالية

من منطلق تسيير حركة العمل فقد ناقش مجلس الإدارة تفويض الصلاحيات المالية التي تساهم في تسيير العمل وقد قرر ما يلي: -

١- الموافقة على تفويض الصلاحيات المالية للمدير التنفيذي بصرف المساعدات بما لا يتجاوز (٥٠٠٠) ريال
٢- الموافقة على تفويض الصلاحيات المالية للمدير التنفيذي في تطوير الموظفين بالدورات التدريبية بما لا يتجاوز (٧٠٠٠) ريال
٣- الموافقة علي تفويض الصلاحيات المالية للمدير التنفيذي في تحفيز الموظفين بالكفاءات المالية والحوافز بما لا يتجاوز (٧٠٠٠) ريال
٤- تفويض المدير النفيذ لإكمال اللازم

سادساً: مناقشة العلاوة السنوية للموظفين

ناقش المجلس العلاوة السنوية للعاملين على ملاك الجمعية والموثقة عقودهم على منصة قوى بهدف تحقيق الاستقرار والامان الوظيفي وقد قرر ما يلي: -

١- اعتماد العلاوة السنوية حسب الية تحديد راتب المسؤول التنفيذي والقياديين المعتمدين
٢- في حال انه لا يتطابق راتب الموظف مع السلم الوظيفي المعتمد يتم احتساب العلاوة السنوية حسب جدول تقسيم الموظفين المعتمد في الية تحديد راتب المدير التنفيذي والقياديين كالتالي:
- العلاوة السنوية المسؤول التنفيذي تحدد بقيمة ٨٠٠ ريال
- العلاوة السنوية للموظفين القيادين تحدد بقيمة ٣٠٠ ريال سنويا
- العلاوة السنوية للموظفين الاداريين تحدد بقيمة ٢٠٠ ريال سنويا

٣- تعتمد العلاوة السنوية حسب ما نصت عليه لائحة الموارد البشرية بعد اعتماد تقييم الاداء
٤- يحدد موعد صرف العلاوة السنوية من بداية كل سنة ميلاديه شهر يناير
٥- تفويض المدير التنفيذي بإكمال اللازم

سابعا: مناقشة الغاء ترخيص موقع التبرعات الالكتروني

ناقش المجلس الغاء ترخيص رقم (٣٩٥٩) لموقع التبرعات الالكتروني وذألك لوجود تصريح للمتجر ساري وتم تكليف المدير التنفيذي بإكمال اللازم

ثامنا: مناقشة المشاركة في يوم تأسيس المملكة العربية السعودية

ناقش المجلس أهمية المشاركة في يوم تأسيس المملكة العربية السعودية وترسيخ الهوية الوطنية فقد قرر المجلس المشاركة في يوم التأسيس وعمل فعالية في أكثر من موقع في مدينة الطائف بتكلفة تقديرية (٧٠٠٠) ريال للفعالية وصرف عهدة الفعالية لمسؤول العهد الأستاذ /حسين منصور الجودي وقد كلف المجلس المدير التنفيذي بإكمال اللازم

جمعية الأعمال
الإنسانية غرب الطائف

اجتماع مجلس الإدارة رقم (٢٤/١٠)			
يوم الاجتماع	الثلاثاء	تاريخ الاجتماع	٢٠٢٤/١٢/٣١م
مقر الاجتماع	مقر الجمعية	وقت الاجتماع	بعد صلاة المغرب

م	الاسم	مهمته	حاضر	لم يحضر		التوقيع
				معتذر	غير معتذر	
١	أ/ عيد بن محسن علي السبيعي	رئيس المجلس	✓			
٢	أ/ فالح بن منير مسحل المقاطي	نائب الرئيس	✓			
٣	أ/ ممدوح بن احمد حامد الشريف	المشرف المالي	✓			
٤	أ/ سعد بن سامي سعد العميري	عضو المجلس	✓			
٥	أ/ خالد بن ماضي عاتق البقمي	عضو المجلس		✓		

محاور الاجتماع	
المحور الأول	مناقشة اعتماد سياسات ولوائح للجمعية
المحور الثاني	مناقشة تسويق مشروع نماء الاستثماري
المحور الثالث	مناقشة تعيين موظف مسؤول شراكات
المحور الرابع	مناقشة الخطاب المقدم من المدير التنفيذي
المحور الخامس	مناقشة تفويض الصلاحيات المالية
المحور السادس	مناقشة العلاوة السنوية للموظفين

جمعية الأعمال
الإنسانية غرب الطائف

اولاً: مناقشة اعتماد سياسات ولوائح للجمعية

اطلع المجلس على السياسات واللوائح المقدمة من اخصائي الحوكمة في الجمعية وبعد المناقشة قرر المجلس الاتي:

١- اعتماد اللوائح والسياسات والاليات والأنظمة الاتية:

- لائحة تنظيم العمل
- لائحة دراسة الاحتياج وإجراءات اختيار المستفيد
- لائحة وإجراءات تتبع النقد من المتبرع الى المستفيد
- دليل الميثاق الأخلاقي
- سياسة مؤشرات الاشتباه في عمليات غسيل الأموال وجرائم تمويل الإرهاب
- سياسة الوقاية من عمليات غسل الأموال وتحويل الإرهاب
- الية التدقيق لاختبار فاعلية كافة السياسات والإجراءات والضوابط لمكافحة تمويل الإرهاب
- الية وإجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف
- الية تحديد راتب المدير التنفيذي والموظفين القياديين
- الية العضوية في الجمعية

٢- تفويض المدير التنفيذي لإكمال اللازم.

ثانياً: مناقشة تسويق مشروع نماء الاستثمار

اطلع المجلس على عروض الأسعار المقدمة من المدير التنفيذي والخاصة بتسويق مشروع نماء الاستثماري:

الجهة المسوقة	عرض السعر
الدعم الشامل التجارية	(٦٠٠الف ريال)
شركة منحى للتسويق	(٤٨٩,١٢٥الف ريال)
شركة مواكب الامجاد	(٥٥٠الف ريال)

وبعد الاطلاع قرر المجلس الاتي:

١- اختيار شركة.

٢- تفويض المدير التنفيذي لإكمال اللازم.

ثالثا: مناقشة تعيين موظف شراكات

مناقشة تعيين موظف مسؤول شراكات بدوام جزئي
نظرا لحاجة الجمعية الى عقد شراكات مجتمعيه تساهم في تنمية الموارد المالية للجمعية والتي تنعكس إيجابا على سد احتياجات المستفيدين فقد قرر المجلس ما يلي: -
١- اعتماد تعيين أ. عبير علي المالكي بمسمى مسؤول الشراكات
٢- تفويض المدير التنفيذي بإكمال الازم

رابعاً: مناقشة الخطاب المقدم من المدير التنفيذي

ناقش المجلس الخطاب المقدم من المستفيدة وضحى محسن الشريف والمتضمن طلب اعانة مالية لسد احتياجاتهم وحاجتهم الماسة بمبلغ (١٠٠٠٠) ريال عشرة ألاف ريال وقرر المجلس الموافقة على الاعانة المالية وتم تكليف المدير التنفيذي لإكمال اللازم.

خامساً: مناقشة تفويض الصلاحيات المالية

من منطلق تسيير حركة العمل فقد ناقش مجلس الإدارة تفويض الصلاحيات المالية التي تساهم في تسيير العمل وقد قرر ما يلي: -

١- الموافقة على تفويض الصلاحيات المالية للمدير التنفيذي بصرف المساعدات بما لا يتجاوز (٥٠٠٠) ريال

٢- الموافقة على تفويض الصلاحيات المالية للمدير التنفيذي في تطوير الموظفين بالدورات التدريبية بما لا يتجاوز (٧٠٠٠) ريال

جمعية الأعمال
الإنسانية غرب الطائف

سادساً: مناقشة العلاوة السنوية للموظفين

ناقش المجلس العلاوة السنوية للعاملين على ملاك الجمعية والموثقة عقودهم على منصة قوى بهدف تحقيق الاستقرار والامان الوظيفي وقد قرر ما يلي: -

١- العلاوة السنوية المسؤول التنفيذي تحدد بقيمة ٨٠٠ ريال
٢- العلاوة السنوية للموظفين القيادين تحدد بقيمة ٣٠٠ ريال سنويا
٣- العلاوة السنوية للموظفين الاداريين تحدد بقيمة ٢٠٠ ريال سنويا
٤- تعتمد العلاوة السنوية حسب ما نصت عليه لائحة الموارد البشرية بعد اعتماد تقييم الاداء
٥-يحدد موعد صرف العلاوة السنوية من بداية كل سنة ميلاديه شهر يناير
٦- تفويض المسؤول التنفيذي بإكمال اللازم