



شَفِيحًا ✕ تعليم القرآن الكريم
و علومه لذوي الإعاقة

لائحة

الموارد البشرية

لجمعية شفيحاً لتعليم القرآن الكريم وعلومه لذوي الإعاقة

مرخصة برقم ٢٢٤٩





• تمهيد :

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشر) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ

المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) تاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ والمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في المنشأة وفق هذا النموذج ، وتهدف هذه اللائحة إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية و موظفيها بما يحقق مصلحة الطرفين ليكون كل منها على بينة من أمره عالماً بما له وما عليه .

وقد تم وضع لائحة تنظيم العمل للجمعية بأسلوب ومحتوى يخدم أغراضها وأهدافها التي أنشئت من أجلها ، وتتوافق مع أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية ذات العلاقة ، وتعد بمثابة مرجع لكل فرد يشغل وظيفة قيادية أو إشرافية أو تنفيذية ذات طبيعة إدارية أو فنية وهذا يساعد العامل بالجمعية أي كان موقعه في إدراك حقوقه وواجباته النظامية والتعاقدية .

المادة (١)

يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة : : جمعية شفيعا لتعليم القرآن الكريم وعلومه لذوي الإعاقة.

يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة : كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة و تحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، و لو كان بعيداً عن نظارتها.

المادة (٢)

التقويم المعمول به في المنشأة هو : التقويم الميلادي .

المادة (٣)

١. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة ، و الفروع التابعة لها .
٢. لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعامل ، و تعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق .
٣. تُطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد ، و تنص على ذلك في عقد العمل .





المادة (٤)

١. يجوز للمنشأة إصدار قرارات ، و سياسات خاصة بها يُعطى بموجبها العمال حقوقًا أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة .
٢. للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطًا ، و أحكامًا إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ، و لائحته التنفيذية ، و القرارات الصادرة تنفيذًا له ؛ و لا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة العمل.
٣. كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل ، و لائحته التنفيذية ، و القرارات الصادرة تنفيذًا له ؛ يعتبر باطلًا ولا يعتد به .

التوظيف

المادة (٥)

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ، و مواصفات معينة ؛ و يُراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي :

١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
٢. أن لا يقل عمر الموظف عن ١٨ عاماً
٣. أن يكون حائزًا على المؤهلات العلمية ، و الخبرات المطلوبة للتوظيف من قبل المنشأة .
٤. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات ، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
٥. أن لا يكون محكومًا عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.
٦. يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقًا للشروط ، و الأحكام الواردة في المواد : (السادسة والعشرون ، الثانية والثلاثون ، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل .

عقد العمل

المادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقًا للنموذج الموحد المُعد من الوزارة ، تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة ، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل ، و اسم العامل ، و جنسيته ، و عنوانه الأصلي ، و عنوانه المختار ، و نوع العمل ، و مكانه ، و الأجر الأساسي المتفق عليه ، و أية امتيازات أخرى يتفق عليها ، و ما إذا كان العقد محدد المدة ، أو غير محدد المدة ، أو لأداء عمل





معين ، و مدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها ، و تاريخ مباشرة العمل ، و أية بيانات ضرورية ، و يجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية ؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دومًا .

المادة (٧)

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

المادة (٨)

١. لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.

٢. للمنشأة في حالات تاضرورة التي تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، وعلى أن تتحمل المنشأة تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة .

المادة (٩)

مع مراعاة أحكام المادة (الثامنة والخمسون) من نظام العمل 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 .

التدريب و التأهيل

المادة (١٠)

تتحمل المنشأة في حال قيامها بتأهيل ، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف ، و إذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غيرالدائرة المكانية للمنشأة تؤمن تذاكر السفر في الذهاب ، و العودة بالدرجة التي تحددها المنشأة ، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل ، و مسكن ، و تنقلات داخلية ، أو تصرف للعامل بدلاً عنها ، و تستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل ، و التدريب .





المادة (١١)

١. يجوز للمنشأة أن تُنهي 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. للمنشأة 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. للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المماثلة أو بعضها .

المادة (١٢)

- أولاً : يجوز للمنشأة أن تشترط على الخاضع للتدريب ، أو التأهيل من العاملين لديها . 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 للمنشأة أن تُنهي تأهيل أو تدريب العامل ، مع الزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها المنشأة 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 للمنشأة الزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل ، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل إنتهاء مدة العمل التي إشتراطها عليه المنشأة بعد إنتهاء التدريب أو التأهيل .



الأجور

المادة (١٣)

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

المادة (١٤)

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

المادة (١٥)

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

تقارير الأداء

المادة (١٦)

تُعَدُّ المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية ، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك ؛ على أن تتضمن العناصر التالية :

١. المقدرة على العمل ، و درجة إتقانه (الكفاءة) .
٢. سلوك العامل ، و مدى تعاونه مع رؤسائه ، و زملائه ، و عملاء المنشأة .
٣. المواظبة .

المادة (١٧)

يُقَيَّمُ أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة ؛ على أن يتبع في ذلك مقياسٌ من خمسة مستويات

المادة (١٨)

يُعَدُّ التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل ؛ على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية) ، و يُخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ، و يحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .



العلاوات

المادة (١٩)

١. يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية ، يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للمنشأة .
٢. يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه المنشأة ، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل ، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة .
٣. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

الترقيات

المادة (٢٠)

- تضع المنشأة سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد ، و مسميات الوظائف . وفقاً لما جاء في دليل التصنيف ، و التوصيف المهني السعودي . و درجة كل وظيفة ، و شروط شغلها ، و بداية أجزائها فيه ، و يكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى ؛ متى توفرت الشروط التالية:
١. وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى .
 ٢. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
 ٣. حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري .
 ٤. موافقة صاحب الصلاحية .
 ٥. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية ؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

المادة (٢١)

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

١. ترشيح صاحب الصلاحية .
٢. الحاصل على تقدير أعلى .
٣. الحاصل على شهادات علمية أعلى ، أو دورات تدريبية أكثر .
٤. الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة .
٥. الأقدمية في العمل بالمنشأة .





الانتداب

المادة (٢٢)

إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم المنشأة بما يلي :

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 المنشأة.
٣. قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .
٤. ويجب ان تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب ، وفقاً للنفقات ، والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن ، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله الى وقت عودته ، وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة .

المزايا و البدلات

المادة (٢٣)

تؤمن المنشأة لعمالها السكن المناسب ، وكذلك وسيلة النقل إذا نُص على ذلك في عقد العمل ، و يجوز النص في عقد العمل على أن تدفع المنشأة للعامل بدل سكن ، وبديل نقل نقدي .

أيام وساعات العمل

المادة (٢٤)

١. يكون عدد أيام العمل ستة أيام في الأسبوع ، و يكون يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، و يجوز للمنشأة استبدال يوم الراحة بعد إبلاغ مكتب العمل المختص ، و عليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، و لا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .
٢. تكون ساعات العمل (ثمانية) ساعات عمل يوميًا تخفض الى (ست) ساعات يوميا في شهر رمضان للعمال المسلمين .



العمل الإضافي

المادة (٢٥)

١. في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي ؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي ، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل ، و عدد الأيام اللازمة لذلك ؛ وفق ما نصّت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل .
٢. تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠%) من أجره الأساسي .

التفتيش الإداري

المادة (٢٦)

يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم ، و انصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك ، و على العمال الامتثال للتفتيش (التفتيش الإداري) متى طُلب منهم ذلك .

المادة (٢٧)

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره ، و انصرافه بإحدى الوسائل المُعدة لهذا الغرض .

الإجازات

المادة (٢٨)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوم ، و للعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل .

المادة (٢٩)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد ، و المناسبات ؛ وفق مايلي :

١. أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك ، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع و العشرين 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) .
- 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 (٣٠)

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 فروعاه .
٤. أربعة أشهر ، و عشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة ؛ و لها الحق في تمديدتها دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها ، و لا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل .
٥. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة .
٦. تمنح المنشأة 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 وللمنشأة حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها على أن يكون العامل أمضى سنتين متتاليتين في العمل.
٧. وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

المادة (٣١)

يستحق العامل - الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب المنشأة ، أو مرجع طبي معتمد لديها - إجازات مرضية خلال السنة الواحدة ، و التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية ؛ سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة ، 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 .



وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية .

الرعاية الطبية

المادة (٣٢)

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

تشغيل النساء

١. لايتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أ و من أي جهة أخرى.
٢. يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية .
٣. على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه تبعد مسافة مناسبة .
٤. في حالات بيئة العمل المكتبية على صاحب العمل توفير غرفة ذات خصوصية لمكاتب العاملات .
٥. تعد حماية العاملين والعاملات من الاخطار المهنية ، وتهيئة بيئة العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على المنشأة .
٦. على صاحب العمل توفير مقاعد للعاملات في الأماكن التي يعملن بها .
٧. في المنشآت النسائية المغلقة يجب أن تكون العاملات من النساء فقط .
٨. في المنشآت الرجالية المخصصة للرجال يجب أن يكون فيها العاملين من الرجال فقط .
٩. يجب على المنشأة توفير نظام أمني وفي حال كانت المنشأة تستقبل الجمهور يجب تعيين حراسة أمنية .

مادة (٣٤)

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



و 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 (٣٥)

يحق للمرأة العاملة في المنشأة 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 ، و ذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال ، و تحسب هذه الفترة ، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية ، و ذلك لمدة أربعة ، و عشرين شهراً من تاريخ الوضع ، و لا يترتب على ذلك تخفيض الأجر ، و يجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابةً بوقت فترة ، أو فترات تلك الاستراحة ، و ما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل ، و تحدد فترة ، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

الخدمات الاجتماعية

المادة (٣٦)

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية :

١. إعداد مكان لأداء الصلاة .
٢. إعداد مكان لتناول الطعام .
٣. توفر المنشأة المتطلبات ، و الخدمات ، و المرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (٣٧)

١. يجوز للمنشأة إلزام كل ، أو بعض العاملين بارتداء زيّ موحد ، و في كل الأحوال يراعى في أي زيّ بالنسبة للرجال ملائمته للذوق العام ، و بالنسبة للنساء أن يكون محتشماً ، و فضفاضاً ، و غير شفاف .
٢. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية ، و الأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين .





٣. يتمتع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر ، و على المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة .

٤. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء ، أو الإساءة الجسدية ، أو القولية ، أو الإيحاءية ، 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 ، و للمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات ، و الإجراءات الضرورية ، و اللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك .

المادة (٣٨)

١. يعتبر من قبيل الايذاء ، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية ، أو السلبية ، و جميع 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 آخر ، 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 الإشارة ، أو الإيحاء ، أو الرسم ، أو باستخدام الهاتف ، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى ، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك .

المادة (٣٩)

١. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء إلى الجهات الحكومية المختصة ، يحق له التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه ، و يجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء ، التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك ؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب المنشأة ، أو من أعلى سلطة فيها ؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة .

٢. على المنشأة عند تقديم شكوى ، أو بلاغ ، تشكيل لجنة بقرار من المسئول المختص ، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء ، والاطلاع على الأدلة ، و التوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته ، و ذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى ، أو البلاغ .

المادة (٤٠)

١. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف ، و الشهود ، و تدون كل ما يجري في محاضر ؛ توقع من الأطراف ، و الشهود على أقوالهم ، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة .

٢. للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين ، و الاستماع إلى أقواله ، و على من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة ؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية .



٣. يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكي ، و المشكو 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 المنشأة على المعتدي ، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة .
٨. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية ، أو نظامية أخرى على المعتدي ، من توقيع المنشأة جزاءً تأديبياً عليه .

المخالفات والجزاءات

المادة (٤١)

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكها العامل ، و تستوجب أيًا من الجزاءات التالية :

١. الإنذار الكتابي : و هو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحًا به نوع المخالفة التي ارتكها ، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد ، في حالة استمرار المخالفة ، أو العودة إلى مثلها مستقبلاً .
 ٢. غرامة مالية : و هي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي ، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم ، و خمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
 ٣. الإيقاف عن العمل بدون أجر : و هو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة ، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة ، على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .
 ٤. الحرمان من الترقية ، أو العلاوة الدورية : و ذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها .
 ٥. الفصل من الخدمة مع المكافأة : و هو فصل العامل بناءً على سبب مشروع ؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
 ٦. الفصل من الخدمة بدون مكافأة : و هو 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 ، و مدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله .



المادة (٤٢)

كل عامل يرتكب أيًا من المخالفات الواردة في جداول المخالفات ، و الجزاءات - الملحق بهذه اللائحة - يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها .

المادة (٤٣)

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة ، من قبل (صاحب الصلاحية) بالمنشأة ، أو من يفوضه ؛ و يجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزاء أخف .

المادة (٤٤)

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يومًا على سبق ارتكابها ؛ فإنه لا يعتبر عائدًا ، و تعد مخالفة ، و كأنها ارتكبت للمرة الأولى .

المادة (٤٥)

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

المادة (٤٦)

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 ، و لا أن يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه .

المادة (٤٧)

لا توقع المنشأة أيًا من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجر يوم واحد ، إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه ، و سماع أقواله ، و تحقيق دفاعه ، و ذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص .

المادة (٤٨)

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





المادة (٤٩)

لا يجوز مساءلة العامل تأديبيًا عن مخالفة مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يومًا من تاريخ علم المنشأة بمرتكبها ، دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها .

المادة (٥٠)

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل ، إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يومًا .

المادة (٥١)

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أُوقِع عليه من جزاءات ، و نوعها ، و مقدارها ، و الجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة ، و إذا امتنع العامل عن استلام الإخطار ، أو رفض التوقيع بالعلم ، أو كان غائبًا ؛ يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته ، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل ، أو المعتمد لدى المنشأة ؛ و يترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية .

المادة (٥٢)

يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات ، يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها ، و تاريخ وقوعها ، و الجزاء الموقع عليه ؛ و تحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل .

المادة (٥٣)

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص ؛ وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعون) من نظام العمل ، و يكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل اللجنة العمالية في المنشأة ؛ و في حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة العمل .

التظلم

المادة (٥٤)

مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية ، أو القضائية المختصة ، أو الهيئات ؛ يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف ، أو إجراء ، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها ، و يقدم التظلم إلى إدارة





المنشأة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف ، أو الإجراء المتظلم منه ، و لا يضار العامل من تقديم تظلمه ، و يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه ، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم .

أحكام ختامية

المادة (٥٥)

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتبارًا من تاريخ إبلاغها باعتمادها ؛ على أن تسري في حق العمال اعتبارًا من اليوم التالي لإعلانها .





جداول المخالفات والجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة ، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول 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 .	٥%	١٠%	٢٠%	إندار كتابي
٢	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	١٥%	٢٥%	٥٠%	إندار كتابي
٣	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	١٠%	٢٥%	٥٠%	إندار كتابي
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 (٣٠) دقيقة 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 ؛ سواءً ترتب ، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخر			إندار كتابي
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر			يومان
٨	ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (١٥) دقيقة .	بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			إندار كتابي
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			يوم
٩	ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما يتجاوز (١٥) دقيقة .	١٠%	٢٥%	٥٠%	يوم
١٠	البقاء في أماكن العمل ، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق .	بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			إندار كتابي
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			يوم
١١	الغياب دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول لمدة يوم ، خلال السنة العقدية الواحدة .	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات ، أو العلوات لمرة واحدة	يومان
١٢	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة .	بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			يومان
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			يوم
١٣	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة .	بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			أربعة أيام
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			خمسة أيام





-----	فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة ، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	خمسة أيام	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً ، خلال السنة العقدية الواحدة .	١٤
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
	الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .			الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة ، خلال السنة العقدية الواحدة .	١٥
	الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .			الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة .	١٦

ثانياً : مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التواجد دون مربر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام .	١٠%	٢٥%	٥٠%	يوم
٢	استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل ، دون إذن من الإدارة .	١٠%	١٥%	٢٥%	إنذار كتابي
٣	استعمال آلات ، و معدات ، و أدوات المنشأة ؛ لأغراض خاصة ، دون إذن .	١٠%	٢٥%	٥٠%	إنذار كتابي
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 .	١٠%	١٥%	٢٥%	إنذار كتابي
٦	الإهمال في تنظيف الآلات ، و صيانتها ، أو عدم العناية بها ، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل .	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٧	عدم وضع أدوات الإصلاح ، و الصيانة ، و اللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها ، بعد الانتهاء من العمل .	١٠%	٢٥%	٥٠%	إنذار كتابي
٨	تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة المنشأة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٩	الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثال : (سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات ، الخ) .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠	الأكل في مكان العمل ، أو غير المكان المعد له ، أو في غير أوقات الراحة .	١٠%	١٥%	٢٥%	إنذار كتابي
١١	النوم أثناء العمل .	١٠%	٢٥%	٥٠%	إنذار كتابي
١٢	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة .	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٣	التسكع ، أو وجود العامل في غير مكان عمله ، أثناء ساعات العمل .	١٠%	٢٥%	٥٠%	يوم
١٤	التلاعب في إثبات الحضور ، و الانصراف .	يوم	يومان	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة
١٥	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل ، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل	٢٥%	٥٠%	يوم	يومان





				، و المعلقة في مكان ظاهر .	
١٦	التحريض على مخالفة الأوامر ، و التعليمات الخطية الخاصة بالعمل .	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
١٧	التدخين في الأماكن المحظورة ، و المعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال ، و المنشأة .	يومان	ثلاثة أيام	خمس 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 ، و الأجهزة .	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة

ثالثاً : مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التشاجر مع الزملاء ، أو مع الغير ، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام
٢	التمارض ، أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل ، أو بسببه .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام
٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة ، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام
٤	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأماكن العمل .	%٥٠	يوم	يومان	خمس أيام
٥	الكتابة على جدران المنشأة ، أو لصق إعلانات عليها .	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
٦	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف .	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
٧	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول .	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
٨	الامتناع عن ارتداء الملابس ، و الأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة .	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمس أيام
٩	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل .	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
١٠	الإيحاء للآخرين بما يخدش الحياء قولاً ، أو فعلاً .	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
١١	الاعتداء على زملاء العمل بالقول ، أو الإشارة ، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتيم ، أو التحقير .	يومان	ثلاثة أيام	خمس 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	الاعتداء 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 ، أو شكوى كيدية .	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة	-----
١٥	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور ، أو الإدلاء بالأقوال ، أو الشهادة .	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة





نموذج رقم (١)

طلب اعتماد وظيفة

اعتماد فتح وظيفة

المكرم مدير الجمعية

حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

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

○ الصباحية فقط ○ المسائية فقط ○ للفترتين الصباحية والمسائية ○ بنظام الساعات

نظراً للأسباب الآتية :

.....

القسم :

رئيس القسم :

التاريخ :

التوقيع :

مدير الجمعية

سعادة رئيس الجمعية

حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

وبعد..

فإشارة للطلاب المقدم بعاليه حول طلب اعتماد فتح وظيفة / وحيث تمت مراجعة الطلاب المقدم مع خطة التوظيف فنفيدكم بأن :

○ فتح الوظيفة يتمشى مع خطة التوظيف ولا مانع لدينا من الموافقة على الطلب.

○ اعتذارنا عن الموافقة على الطلب نظراً لـ :

.....

للإحاطة والتوجيه ،،،

مدير الجمعية :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ





اعتماد الوظيفة

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

ويعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

○ لا مانع من اعتماد الوظيفة حسب الموضح بعاليه.

○ تعتمد الوظيفة مع ملاحظة :

○ اعتذارنا عن اعتماد الوظيفة بسبب :

.....

رئيس الجمعية

..... الاسم :

..... التوقيع :

..... التاريخ : / / ١٤٥٥ هـ

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





اعتماد توظيف موظف

حفظه الله

سعادة مدير الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فأمل التكرم بالموافقة لاعتماد توظيف الأخ / على وظيفة / ضمن
الوظائف المعتمدة بالجمعية ، وذلك اعتباراً من يوم الموافق / / ١٤هـ.

على أن تكون فترات العمل : صباحي فقط مسائي فقط دوامين صباحي ومسائي بنظام الساعات

أخرى /

البدلات المطلوبة : طبيعة عمل (٢٠٠ ريال ٣٠٠ ريال ٤٠٠ ريال) نقل : (٢٠٠ ريال ٣٠٠ ريال)
٤٠٠ ريال ٥٠٠ ريال)

تخصص اتصالات : (١٠٠ ريال شريحة جوال فاتورة بطاقة مدفوعة)

حيثيات صرف البذل /

لجنة الوظائف

رئيس اللجنة :

التاريخ :

التوقيع :

مدير الجمعية

حفظه الله

سعادة رئيس الجمعية

نفيدكم بأن الموظف حاصل على شهادات :

و خبرات :

ونوصي باعتماد توظيف الموظف المذكور بعاليه على المرتبة والدرجة





اعتماد التوظيف

حفظه الله

حفظه الله

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

المكرم مدير إدارة الشؤون المالية

المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

نفيدكم بأنه :

○ لا مانع من اعتماد توظيف الموظف المذكور بعاليه على المرتبة..... والدرجة.....

وذلك اعتباراً من يوم الموافق / / ١٤٤٠هـ

براتب أساسي ريال ، كتابة /

○ مع اعتماد البدلات التالية :

..... بدل

..... بدل

..... ملحوظات /

رئيس الجمعية

..... : الاسم

..... : التوقيع

..... : التاريخ / / ١٤٤٠هـ

- الأصل لملف الموظف.
- صورة للرئيس المباشر.
- صورة للمالية.





إعلان

...	اسم الوظيفة
...	جهة الإشراف
...	ساعات العمل
... • ... • ... •	المؤهلات والخبرات المطلوبة
...	متطلبات اللغة
... • ... • ... •	متطلبات أخرى
الوظيفة تدرجية من المرتبة () إلى المرتبة () وفقاً للمؤهلات والخبرات.	ملاحظات
على الراغبين التقدم للوظيفة تقديم الملف الوظيفي موضحاً فيه الهاتف الشخصي ووسيلة الاتصال على صندوق البريد الخاص بالمركز الرمز البريدي أو على البريد الإلكتروني	





استمارة البيانات الشخصية

استمارة البيانات الشخصية

البيانات الشخصية :

الاسم الرباعي : الجنسية :

نوع الهوية : رقمها :

مصدرها : تاريخها :

تاريخ الميلاد : مكان الميلاد :

المؤهل الدراسي : التخصص :

العنوان :

المدينة والحي :

شارع : بجوار :

هاتف : فاكس : نداء/جوال :

أقرب مسجد للسكن : حي :

عنوانه :

الحالة الاجتماعية : () متزوج () أعزب

عدد الأبناء : () ذكور () إناث

جهات العمل السابقة :

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

الدورات والشهادات والخبرات :

.....
.....





المسمى الوظيفي بالجمعية : تاريخ الالتحاق بالوظيفة :

..... : الاسم

..... : التوقيع

..... : التاريخ





السيرة الذاتية

البيانات الشخصية:

الاسم/ العمر/ الجنسية/
تاريخ الميلاد/ مكان الميلاد/
رقم الهوية/ مصدرها/ تاريخها/
الحالة الاجتماعية/ عدد الأبناء/

خبرات ومهارات:

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

الدورات الإدارية الحاصل عليها:

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

جهات العمل السابقة:

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

دورات الحاسب الآلي:

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

التاريخ

التوقيع

.....

اللغات

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





١٠	ماذا تعرف عن الجمعية:
درجات	





٥ درجات	ما هو مكسب الجمعية من توظيفك :
٢ درجتان	مقدار الراتب الذي تتوقعه ولماذا : لأن
٥ درجات	هل لديك ارتباطات أخرى (كأعمال أخرى) وهل هي يومية أو أسبوعية أو شهرية ، وما هي :
٤ درجات	قدرات ومواهب تتميز بها :
٤ درجات	صفات شخصية مدحها الآخرون فيك :
٤ درجات	أمور تحب أن تكون في رئيسك المباشر في الجمعية :
١٠ درجات	اشرح العبارة التالية باختصار (من لا يتقدم يتقدم) :





٤	أبرز من تعرف من العاملين في الجمعية :
درجات	

إجمالي الدرجات الحاصل عليها (.....) درجة

النتيجة النهائية للمقابلة :

اجتياز بنجاح. رسوب.

محرر المقابلة :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤هـ





عقد عمل

نموذج رقم (٦)

قال تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾ [المائدة : ١]

عقد عمل

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

أولاً : جمعية ترخيص وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم فاكس رقم
بريد الكتروني و يمثلها في التوقيع على هذا العقد الأستاذ
بصفته رئيس مجلس الإدارة ويشار إليها فيما بعد بالطرف الأول

ثانياً : السيد سعودي الجنسية يحمل هوية رقم

عنوانه مدينة جوال البريد الالكتروني
(.....)

ويشار اليه فيما بعد الطرف الثاني

تمهيد :

حيث أن الطرف الأول يعمل في مجال الخدمة الاجتماعية و لحاجته لخدمات الطرف الثاني الذي أبدى رغبته في العمل لدى الطرف الأول ، فقد اتفق الطرفان وهما في كامل أهليتهما المعتبرة شرعا ونظام لإبرام هذا العقد على ما يلي :

أولاً : موضوع عقد العمل :

١. اتفق الطرفان بأن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول وتحت اشرافه وادارته في وظيفة وذلك في مدينة مدة هذا العقد سنة واحدة ميلادية تبدأ من

تاريخ / / م ٢٠ وتنتهي بتاريخ / / م ٢٠ ما لم يتم تجديده لمدة اخرى باتفاق مكتوب .

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

ثانياً : ساعات العمل والإجازات والراحة :

١. مدة العمل ٨ ساعات في اليوم الواحد بواقع ٧ أيام في الاسبوع .





٢. يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية للطرف الثاني بأجر كامل .
٣. يستحق الطرف الثاني عن كل عام إجازة سنوية لمدة ٢١ يوماً بأجر كامل على أن يتمتع الطرف الثاني بإجازته في سنه استحقاقها ، وللطرف الأول أن يحدد مواعيد هذه الاجازات وفقاً لمقتضيات العمل .
٤. للطرف الثاني بموافقة الطرف الأول أن يؤجل إجازته السنوية أو أياما منها الى السنة التالية ، وللطرف الأول حق تأجيل إجازة الطرف الثاني بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل لمدة لا تزيد عن (٩٠) يوماً فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة الطرف الثاني كتابة ، على الا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة .
٥. للطرف الثاني الحق في إجازة بأجر كامل في عيد الفطر لمدة (٥) أيام ، وعيد الاضحى لمدة (٥) أيام ويوم واحد لليوم الوطني للمملكة العربية السعودية .
٦. للطرف الثاني في حال ثبوت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة . ويقصد بالسنة الواحدة : السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية .
٧. للطرف الثاني الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له وخمسة أيام في حالة زواجه أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروع " لا قدر الله " ، كما يحق للطرف الأول أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

ثالثاً : التزامات الطرف الأول

١. يدفع الطرف الأول للطرف الثاني أجراً شهرياً مقداره (..... ريال) فقط ريال سعودي
في حالة وجود بدلات (سكن - انتقال - وغير ذلك)
٢.
٣. يخضع الأجر المدفوع للطرف الثاني لكافة الخصومات التي تفرضها الأنظمة في المملكة العربية السعودية المطبقة حالياً أو التي قد تفرضها الدولة مستقبلاً ويتم دفع الأجر للطرف الثاني وكل مبلغ مستحق له بالريال السعودي عن طريق البنوك المعتمدة .
٤. يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني ضمن المشتركين لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ويقع على عاتق الطرف الأول سداد الاشتراكات في حينها بعد حسم النسبة المحددة على الطرف الثاني من الاشتراكات من أجره طبقاً لأنظمة الطرف الثاني .
٥. يلتزم الطرف الأول بالتأمين الصحي على الطرف الثاني وفقاً لنظام التأمين الصحي التعاوني .



رابعاً : التزامات الطرف الثاني :

١. أن ينجز العمل الموكل اليه وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات الطرف الأول ، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر .
 ٢. أن يعتني عناية كافية بالأدوات والمهمات المسندة اليه والخامات المملوكة للطرف الأول الموضوعة تحت تصرفه أو التي تكون في عهده وأن يعيد الى الطرف الأول المواد غير المستهلكة .
 ٣. أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل .
 ٤. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه .
 ٥. أن يخضع للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الإلتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية .
 ٦. أن يحفظ الأسرار والمعلومات المهنية المتعلقة بالعمل والتي من شأن افشائها الإضرار بمصلحة الطرف الأول . ويعتبر توقيعه على هذا العقد إقراراً منه بأن لا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسرار الطرف الأول لمدة ٣ سنوات من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين داخل وخارج المملكة .
 ٧. يلتزم الطرف الثاني في جميع الأوقات بالأنظمة والأعراف والعادات والآداب المرعية في المملكة العربية السعودية وكذلك بالقواعد واللوائح والتعليمات المنصوص عليها في أنظمة الطرف الأول ويتحمل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة .
- أي التزامات اخرى على عاتق الطرف الثاني

خامساً : إنهاء العقد وفسخه والتعويض :

١. ينتهي هذا العقد بانقضاء المدة المحددة فيه .
٢. ينتهي هذا العقد قبل انقضاء مدته إذا اتفق الطرفان على إنهائه بشرط أن تكون موافقة الطرف الثاني كتابية .
٣. يحق للطرف الأول بإرادته المنفردة ودون اشعار إنهاء هذا العقد خلال فترة التجربة أو مدة تمديدتها إن وجدت ، وفي هذه الحالة لا يستحق الطرف الثاني تعويضا عن هذا الإنهاء كما لا يستحق مكافئة نهاية خدمة .
٤. يحق للطرف الأول فسخ العقد بدون مكافأة أو إشعار الطرف الثاني أو تعويضه حسب نص المادة (٨٠) من نظام العمل .
٥. اتفق الطرفان على أنه في حالة فسخ العقد دون سبب مشروع على ما يلي :
أ - إذا كان فسخ العقد من قبل الطرف الأول ، فيلتزم بأن يدفع للطرف الثاني تعويضا عن هذا الفسخ قدره (.....) ريال سعودي .



ب - إذا كان فسخ العقد من قبل الطرف الثاني ، فيلتزم بأن يدفع للطرف الأول تعويضا عن هذا الفسخ قدره (.....) ريال سعودي .

سادساً : مكافأة نهاية الخدمة :

يستحق الطرف الثاني عند انتهاء العلاقة التعاقدية من قبل الطرف الأول أو باتفاق الطرفين أو بانتهاء مدة العقد أو نتيجة لقوة قاهرة مكافأة قدرها أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويستحق العامل مكافأة عن اجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل ، وتحسب المكافأة على اساس الأجر الأخير.

سابعاً : أحكام عامة :

١. فيما لم يرد به نص يخضع هذا العقد لأحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية وكافة الأنظمة الاخرى المعمول بها في المملكة العربية السعودية.
٢. تختص الجهة المختصة في المملكة العربية السعودية بالفصل في أي نزاع قد ينشأ عن تنفيذ أحكام وشروط هذا العقد .
٣. يحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات والعقود السابقة له - إن وجدت - ولا يحق لأي من الطرفين بعد توقيع هذا العقد الادعاء بأي حق خلاف ما ذكر فيه .
٤. اتخذ الطرفان عنوانهما المحدد في صدر هذا العقد عنوانا مختاراً لكلا منهما لإرسال كافة المراسلات والخطابات عليه .
٥. حرر هذا العقد من نسختين تسلم كل طرف نسخة أصلية منه للعمل بموجبه .

وعلى هذا جرى الاتفاق والتوقيع

الطرف الثاني :

الاسم :

التوقيع :

الطرف الأول:

الاسم :

الوظيفة : رئيس مجلس الإدارة

الختم :





طلب تعديل دوام موظف

تعديل دوام موظف

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد..

فأمل التكرم بالموافقة على تعديل دوامي الحالي :

ليصبح الدوام الجديد كالتالي :

.....

نوع التعديل : دائم.

مؤقت : وذلك اعتباراً من يوم الموافق / / ١٤ هـ

وحتى يوم الموافق / / ١٤ هـ

نظراً للأسباب التالية :

.....

.....

القسم / الإدارة :

مقدمه :

الرئيس المباشر :

الوظيفة :

التوقيع :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ

التاريخ : / / ١٤ هـ

حفظه الله

المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فنأمل إطلاعكم وإشعار الموظف بـ :





..... اعتذارنا عن قبول طلبه

..... الموافقة على هذا الطلب

..... الموافقة المشروطة بـ

مدير الجمعية

..... : الاسم

..... : التوقيع

..... : التاريخ / / ١٤ هـ





انتداب

نموذج رقم (٧)

انتداب

المرشح للانتداب :

جهة الانتداب :

المهمة المنتدب إليها :

مدة الانتداب بالأيام :

يوم / أيام ، اعتباراً من يوم الموافق / / ١٤٤٥ هـ

وحتى يوم الموافق / / ١٤٤٥ هـ

ملحوظات :

اعتماد مدير الجمعية

الاسم :

الوظيفة :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤٤٥ هـ

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

للاعتذار عن الطلب.

لاعتماد الطلب.

لاعتماد الطلب مع ملاحظة :

اعتماد رئيس الجمعية.....

الاسم :

الوظيفة :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤٤٥ هـ





إعارة أو نقل خدمة موظف

نموذج رقم (٨)

إعارة أو نقل خدمة موظف

حفظه الله

المكرم رئيس القسم

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فأمل التكرم باعتماد نقل الموظف /

والذي يشغل حالياً وظيفة / بقسم /

إلى قسم / على وظيفة / ○ إعارة ○ نقل خدمة

اعتباراً من يوم الموافق / / ١٤هـ وحتى يوم الموافق / / ١٤هـ

وعلى أن تكون فترات العمل لدينا بالقسم : ○ صباحي فقط ○ مسائي فقط ○ صباحي ومسائي

○ أخرى /

موافقة رئيس القسم

طلب رئيس القسم

القسم : القسم :

رئيس القسم : الاسم :

التوقيع : التوقيع :

التاريخ : / / ١٤هـ التاريخ : / / ١٤هـ

موافقة مدير الجمعية

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فأفيدكم بموافقتنا على نقل الموظف المذكور أعلاه من قسمنا إلى قسم /

شاكرين لكم حسن تعاونكم ، والله الموفق ،،،

مدير الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤هـ





الاعتماد

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

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

○ ملحوظات /

رئيس الجمعية

..... : الاسم

..... : التوقيع

..... : التاريخ / / ١٤٥٥ هـ





تعديل مسمى وظيفي

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

ويعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فأمل التكرم باعتماد تغيير المسمى الوظيفي / براتب وقدره /

والذي يشغله حالياً الموظف / بقسم /

ليصبح على المسمى الوظيفي / براتب وقدره /

وذلك اعتباراً من يوم..... الموافق / / ١٤٥٠هـ.

وعلى أن تكون فترات العمل للمسمى الوظيفي الجديد : صباحي فقط مسائي فقط صباحي ومسائي

أخرى /

الموظف :	رئيس القسم :	مدير الجمعية
التوقيع :	التوقيع :	الاسم
التاريخ : / / ١٤٥٠هـ	التاريخ : / / ١٤٥٠هـ	التاريخ : / / ١٤٥٠هـ

الاعتماد

حفظه الله

المكرم رئيس قسم /

حفظه الله

المكرم رئيس قسم شؤون الموظفين

ويعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

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

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





وتلك اعتباراً من يوم..... بتاريخ / / ١٤هـ.

○ ملحوظات /

لاعتقاد إكمال باقي الإجراءات ، والله الموفق،،،

رئيس الجمعية

.....: الاسم

.....: التوقيع

.....: التاريخ / / ١٤هـ

- الأصل في ملف الموظف.
- صورة لرئيس القسم.
- صورة للموظف.
- صورة للمالية.





طلب إجازة

نموذج رقم (١٠)

نموذج طلب إجازة

حفظه الله

المكرم مدير الجمعية

ويعد ..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

يوم / أيام

فأمل منكم الموافقة على إعطائي إجازة لمدة

١٤هـ.

الموافق / / ١٤هـ وحتى يوم

الموافق / / ١٤هـ

نظراً للأسباب الآتية :

على أن تحسب ضمن إجازاتي :

بدون راتب

الاستثنائية

الاضطرارية

المرضية

الاعتيادية

الموظف البديل:

والله يحفظكم ويرعاكم،،،

اعتماد رئيس القسم طالب الإجازة

القسم :

القسم :

الاسم :

رئيس القسم :

التاريخ :

التوقيع :

التوقيع :

اعتماد طلب الإجازة

لا مانع وتحسب ضمن الإجازات :

بدون راتب

الاستثنائية

الاضطرارية

المرضية

الاعتيادية

١٤هـ.

/ /

إلى - ١٤هـ

/ /

وذلك عن الفترة من

أخرى

غير ممكن نظراً لظروف العمل.

مدير الجمعية

الاسم :

التوقيع :

١٤هـ

/ /

: التاريخ





استئذان موظف

استئذان موظف

رقم الاستئذان :

اسم الموظف :

اليوم :

الإدارة/القسم :

التاريخ : ١٤ / / هـ

نوع الاستئذان :

انصراف مبكر

تأخر في الحضور

الخروج والعودة أثناء الدوام

أخرى

وقت الاستئذان :

من الساعة /

إلى الساعة /

صباحاً / مساءً

صباحاً / مساءً

سبب الاستئذان :

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

اعتماد المدير المباشر

غير موافق

موافق

التوقيع :

.....

الاسم :

.....



استمارة
تقويم
الأداء
الوظيفي

الاسم :

الإدارة / القسم :

المسمى الوظيفي :

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

تاريخ التعيين : يوم الموافق / / ١٤٠١ هـ

تاريخ التقويم : يوم الموافق / / ١٤٠١ هـ

فترة التقويم من : / / ١٤٠١ هـ إلى : / / ١٤٠١ هـ

تعليمات أساسية

يجب قراءتها قبل البدء في التقويم

أجزاء التقويم :	آلية إجراء التقويم :
الجزء الأول : شامل لجميع الموظفين.	١- إعطاء الموظف نسخة غير معبأة من هذا النموذج لتعينته قبل عقد جلسة تقويم أدائه بمدة أسبوع على الأقل والتأكد من فهم الموظف الكامل لجميع الأبعاد التي يتضمنها هذا النموذج.
الجزء الثاني : خاص بالوظائف الإشرافية فقط.	٢- يجب تعبئة كافة الأبعاد والعناصر للاستمارة ووضع علامة (✓) أمام كل عنصر من عناصر الأبعاد الرئيسية.
الجزء الثالث : نتيجة التقويم مع تحديد احتياجات التدريب.	٣- يناقش الرئيس المباشر تقويم الموظف لنفسه والتقويم الذي وضعه له في كل بند من بنود المحاور المختلفة.
إرشادات عامة للتقويم :	٤- ضرورة اشتراك مقيمين اثنين عند إجراء التقويم أحدهما الرئيس المباشر والآخر بنفس المستوى التنظيمي للرئيس المباشر أو أعلى كمدير الإدارة أو الأمين بالنسبة لرئيس القسم.
• يستوفي هذا النموذج مرة في كل عام على الأقل لجميع الموظفين ، وبعد مضي الفترة التجريبية للموظفين الجدد ما عدا موظفي بند الأجور ، وكذلك عند الترقية.	٥- لاعتماد هذا النموذج يجب استيفاء كافة التوقع المحددة.
• يهدف هذا التقويم لتحقيق مبدأ تحسين الأداء ومساعدة كل من الرئيس والمرؤوس على الاتفاق على أفضل الطرق والأساليب لتحسين أداء الموظف، وتوفير الدعم والمساندة اللازمة لإنجاز مهامه الوظيفية والتي يجب التيقن بأنها وثيقة الصلة بتحقيق أهداف الجمعية التعاوني.	٦- أن يكون التقويم مبني على مستويات الأداء المحددة في هذا النموذج ، وهي كما يلي: (٥) ممتاز (٤) جيد جدا (٣) جيد (٢) مقبول (١) ضعيف
• لإكمال هذا النموذج بفاعلية لابد من وجود أساليب تقويم فعالة من واقع العمل مبنية على معايير واضحة لجميع الموظفين كالرجوع للقرارير والأوراق المتعلقة بعنصر التقويم لإثبات نجاح التقويم.	٧- عند تدني المستوى الإجمالي للتقويم وحصول الموظف على جيد أو مقبول أو ضعيف فإن علاوة الأداء السنوية تحجب عنه لتلك السنة.
• عبي النموذج مستحضرا أمثلة سلوكية ملموسة لما قام به الموظف من إيجابيات أو غير ذلك خلال الفترة محل التقويم.	٨- عند تقويم أداء الموظف بغرض الترقية وحصوله على مستوى ضعيف في أي بُعد من الأبعاد الرئيسية (بغض النظر عن تقويمه النهائي) فإن الترقية تؤجل.
• قوّم كل بُعد على حده، فحصول الموظف على تقدير ممتاز في أحد الأبعاد لا يعني حصوله على تقدير ممتاز في كل الأبعاد والعكس صحيح.	حسابات التقديرات عند التقويم :
• اجعل تقويمك شاملا لكامل الفترة محل التقويم.	نتيجة تقويم البعد : لتحديد درجة التقويم لكل بعد ، اجمع درجات عناصر كل بعد واقسمها على عدد العناصر.
• كن موضوعيا أثناء تقويمك لموظفيك.	نتيجة تقويم الاستمارة : رقم (١) أو (٢) ، اقم إجمالي درجات الأبعاد على عدد الأبعاد التي شملها التقويم في الاستمارة.
• قوّم موظفك على الواجبات والمسؤوليات الفعلية الحالية المناطة به حسب المعايير المذكورة في النموذج والتي تتلاءم مع طبيعة الوظيفة المعنية.	حساب النتيجة النهائية : اجمع درجات التقويم العام لكل بعد في الأجزاء المستخدمة واقسمها على عدد الأبعاد تقدير التقويم ونسبته.
• جهّز بعض الحلول والاقتراحات لتقديمها للموظف عند الحاجة.	المسور العشرية : تجبر لصالح الموظف إذا كانت خمسة من عشرة (٠,٥) أو أكثر وترفع إلى العدد الصحيح الأعلى.
• أخبر الموظف أن الغرض من التقويم هو مساعدته للوصول لسلءاء الأفضل له	



توزيع النسخ:	
• أصل التقييم لملف الموظف بقسم شؤون الموظفين. • صورة للمالية (مع مسير راتب أول شهر تعتمد معه العلاوة). • صورة للموظف (عند الطلب). • صورة للرئيس المباشر (عند الطلب).	وللجمعية. • احصل على التزام من الموظف يتضمن اقتراحات وحلول لتحسين وتطوير أدائه. • لخص للموظف ما تم مناقشته أثناء التقييم ، مع التركيز على النقاط التي تم الاتفاق عليها. • اتفق مع الموظف على ما سيقوم به وما ستقوم به أنت بعد انتهاء التقييم وحدد تواريخ مناسبة لذلك. • أكد ثقته في قدرة الموظف على تحسين الأداء قبل إنهاء جلسة التقييم.



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

استمارة رقم ((١))

الإلمام الوظيفي		عناصر التقييم					تم
هي الإلمام بالطرق والأساليب المثلى التي يجب أن تؤدي بها المهام الوظيفية بما في ذلك القدرة على استخدام المعلومات والإجراءات والمواد والأدوات والمعدات اللازمة لأداء العمل		١	٢	٣	٤	٥	✓
تفهم طبيعة العمل واحترام آدابه							✓
تحمل مسؤوليات الوظيفة							✓
حسن التصرف وحل المشكلات							✓
جمع المعلومات وتحليلها							✓
استثمار الخبرة والتدريب لصالح العمل							✓
العمل بروح الفريق الواحد							✓
الدرجة العامة لبيد : () ÷ ٦ = () درجة							
الإلمام الوظيفي							التقدير :

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

المبادرة		عناصر التقييم للبيد					تم
تقديم المقترحات والأفكار البناءة وتبني كل جديد يخدم الجمعية بسياسة ترك متسع من الوقت للقيام بها		١	٢	٣	٤	٥	✓
المبادرة الذاتية دون الإخلال بالعمل أو انتظار التوجيه							✓
طرح أفكار لتحسين العمل والأداء							✓
تبني الأعمال الطارئة دون الإخلال بالعمل الأساسي							✓
الإسهام في زيادة الدخل وخفض التكاليف							✓
الدرجة العامة لبيد : () ÷ ٤ = () درجة							
المبادرة							التقدير :

المرونة		عناصر التقييم للبيد					تم
وهي القدرة على التكيف مع متغيرات الوظيفة والأنظمة والشعور بالمسؤولية		١	٢	٣	٤	٥	✓
تقبل التغيير							✓
تحمل ضغوط العمل							✓
تقبل النقد							✓
الاستجابة لتعلم مهارات جديدة لتحسين العمل							✓
تقبل أداء عمل إضافي عند الحاجة							✓
الاعتراف بالمسؤولية عن الأخطاء							✓
الدرجة العامة لبيد : () ÷ ٦ = () درجة							
المرونة							التقدير :

الولاء والانتماء		عناصر التقييم					تم
هو تبني الجمعية وحمل همومه والسعي لتحقيق أهدافه والحرص على تطويره ورفع مستواه		١	٢	٣	٤	٥	✓
تفهم أهداف الجمعية							✓
حمل هم الجمعية ومشاريعها الخيرية							✓
المحافظة على الممتلكات والتجهيزات							✓

الانضباط والالتزام		عناصر التقييم					تم
وتعني التقيد بأنظمة الحضور والانصراف وخلو الغياب وقلة الاستنذانات واستثمار أوقات العمل		١	٢	٣	٤	٥	✓
مواعيد الحضور والانصراف							✓
انعدام أو قلة الغياب							✓
قلة الاستنذانات							✓



✓	الحرص على سمعة الجمعية								
✓	إبداء مقترحات لصالح الجمعية								
الدرجة العامة لُبعد :		$() = 5 \div ()$ درجة							
التقدير :		الولاء والانتماء							

✓	التقيد بالأنظمة والتعليمات								
✓	استثمار وقت العمل								
الدرجة العامة لُبعد :		$() = 5 \div ()$ درجة							
التقدير :		الانضباط والالتزام							

الصفات الشخصية		هي الصفات التي يتميز بها الموظف وتجعله لائقاً للعمل بالجمعية كعضو فيمكنز دعوي							
تم	عناصر التقييم للبعد	١	٢	٣	٤	٥			
✓	الرغبة في التطوير والإبداع								
✓	اتزان التفكير								
✓	الالتزام بالآداب الإسلامية								
✓	سرعة البديهة								
✓	المظهر العام								
الدرجة العامة لُبعد :		$() = 5 \div ()$ درجة							
التقدير :		الصفات الشخصية							

العلاقات وفن التعامل		هو توطيد علاقات مبنية على الاحترام المتبادل مع الآخرين وكسبهم لصالح الجمعية وبرامجه الدعوية المختلفة							
تم	عناصر التقييم للبعد	١	٢	٣	٤	٥			
✓	مع الرؤساء								
✓	مع الزملاء								
✓	مع الزوار ولمراجعين								
✓	مدح ونثناء الآخرين								
✓	استقطاب طاقات فعالة								
الدرجة العامة لُبعد :		$() = 5 \div ()$ درجة							
التقدير :		العلاقات وفن التعامل							

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

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



الجزء الثاني

الفئة المستهدفة : موظفي الوظائف الإدارية فقط.
توضع علامة (✓) في الخانة التي تمثل أقرب وصف للأداء.

استمارة رقم ((٢))

التفويض والتدريب						رفع مستوى العمل والإنتاج من خلال التدريب وتفويض المرؤوسين.
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم	تم
					تهيئة المرؤوسين لتمثيل الإدارة أو القسم	✓
					القدرة على التفويض	✓
					استخدام الوسائل الحديثة لتطوير العمل وأداء العاملين	✓
					تجاوز المشكلات وحل العقبات	✓
الدرجة العامة لبعدها : () = ٤ ÷ () درجة						التفويض والتدريب
التقدير :						

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

اتخاذ القرارات						أسلوب في التفكير لاتخاذ أفضل الوسائل لتحقيق الأهداف ولحل المشكلات الطارئة والعارضة.
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم للبند	تم
					الحسم وعدم التهرب أو التردد من اتخاذ القرارات	✓
					دراسة البدائل المتاحة قبل اتخاذ القرار	✓
					المشاوره قبل اتخاذ القرار	✓
					تحمل مسؤولية القرارات المتخذة	✓
الدرجة العامة لبعدها : () = ٤ ÷ () درجة						اتخاذ القرارات
التقدير :						

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

القيادة والتحفيز						تحريك المرؤوسين ودفعهم لتحقيق الأهداف المرسومة وتقويم أدائهم ، وتحفيز المتميزين للاستمرار في بذل المزيد.
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم للبند	تم
					الإلمام بالصلاحيات واستخدام النفوذ	✓

التنظيم						استثمار أقل وقت ممكن في تحقيق أكبر قدر من الأهداف.
١	٢	٣	٤	٥	عناصر التقييم للبند	تم
					تنظيم الوقت وحسن استغلاله	✓



✓	متابعة أعمال المرؤوسين وتوجيهها						
✓	تقديم النقد بأسلوب بناء						
✓	تقديم الشكر والثناء والتحفيز للمرؤوسين المتميزين						
✓	الإلمام بأفضل طريقة لتحفيز كل مروض						
الدرجة العامة لُبعد :		$() = 5 \div ()$ درجة					
القيادة والتحفيز		التقدير :					

✓	توزيع العمل والمهام على المرؤوسين						
✓	إنجاز الأعمال في وقتها						
✓	توثيق الإنجازات وأرشفتها						
✓	رفع التقارير						
الدرجة العامة لُبعد :		$() = 5 \div ()$ درجة					
التنظيم		التقدير :					

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

تقدير الموظف على أبعاد الاستمارة رقم (٢)					نتيجة التقويم لاستمارة رقم (2)		
١	٢	٣	٤	٥			
ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز	درجة		إجمالي درجات الأبعاد الحاصل عليها
لحساب التقدير = إجمالي الدرجات ÷ إجمالي الأبعاد					بعد		عدد الأبعاد التي شملها التقويم



النتيجة النهائية للتقويم

مقدار العلاوة	نسبة العلاوة	النتيجة النهائية	إجمالي الأبعاد	إجمالي الدرجات	جزء التقييم	✓
ر.س.....	% ٥	٥ = ممتاز			استمارة (١)	
ر.س.....	% ٤	٤ = جيد جداً			استمارة (٢)	
تجنب		٣ = جيد	مجموع الأبعاد	مجموع الدرجات	مجموع الدرجات ÷ مجموع الأبعاد = النتيجة النهائية	
		٢ = مقبول				
		١ = ضعيف				

احتياجات التدريب والتأهيل

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

إدارية تقنية دعوية دراسية اجتماعية أو إنسانية تدريب على رأس العمل

.....

.....

.....

.....

الرئيس المباشر : ملحوظات :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤هـ

الموظف : ملحوظات :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤هـ



اعتماد الإدارة :
ملحوظات :
الاسم :
ملحوظات :
التوقيع :
التاريخ : / / ١٤ هـ





ترقية

وفقه الله

سعادة مدير الجمعية

ويعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

أمل التكرم بالموافقة على إدراجي ضمن المرشحين للترقية على وظيفة /

لتوفر الأسباب التالية :

.....
.....

توصيات رئيس القسم :

.....
.....

موافقة رئيس القسم طالب الترقية

القسم : اسم الموظف :

رئيس القسم : التوقيع :

التوقيع : التاريخ :

الاعتماد

لا مانع اعتباراً من شهر لعام ١٤٤٠هـ.

الموافقة المشروطة ب :

رفض الطلب ، والسبب :

ملحوظات :

مدير الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤٤٠هـ

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





طلب اعتماد حافظ أو بديل

نموذج رقم (١٣)

اعتماد حافظ أو بديل

وفقه الله

سعادة مدير الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

أمل التكرم بالموافقة على اعتماد صرف :

بديل :

حافظ :

اسمه :

نوعه :

مقداره :

مقداره :

نوعه : دائمة حسب الاعتماد لبعض الأشهر

مقداره :

اعتباراً من تاريخ : / / ١٤٥٥ هـ

اعتباراً من تاريخ : / / ١٤٥٥ هـ

المسمى الوظيفي :

نظراً لتوافر الأسباب التالية :

.....

القسم :

رئيس القسم :

التاريخ :

التوقيع :

الاعتماد

لا مانع اعتباراً من شهر لعام ١٤٥٥ هـ.

الموافقة المشروطة بـ :

رفض الطلب ، والسبب :

ملحوظات :

مدير الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤٥٥ هـ





توكيل استلام مكافأة / مستحقات مالية

المكرم مدير إدارة الشؤون المالية
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..
وفقه الله
ويعد..
الشخص الموكل : الأخ / بقسم /
نوع التوكيل : راتب : وذلك عن الأشهر من / لعام ١٤هـ إلى شهر / لعام ١٤هـ.
 مستحقات أخرى وهي :
ملحوظات أخرى :
ولكم جزيل الشكر والتقدير،،

الموكل

الاسم :
التاريخ :
التوقيع :

اعتماد التوكيل

لا مانع من قبول التوكيل.

الموافقة مشروطة بـ :

رفض الطلب ، بسبب :

ملحوظات :

مدير الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤هـ

ختم الجمعية





إجراء جزائي

اسم الموظف المخالف : رقمه :

المسمى الوظيفي : القسم :

نوع المخالفة :

تاريخها : يوم الموافق : / / ١٤ هـ تكرارها : الأولى الثانية الثالثة الرابعة

ملاحظات :

نوع الجزاء :

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

(١) حسم من الراتب

(٢) توجيه إنذار شفهي

(٣) توجيه إنذار كتابي

(٤) حرمان من العلاوة السنوية القادمة

(٥) أمر إيقاف من العمل لمدة

(٦) إشعار بالفصل وإنهاء الخدمة

(٧) أخرى

إقرار وتعهد المخالف

أقر أنا الموظف الموضح اسمي بعاليه بالمخالفة المنسوبة إلي والواردة في هذا الإجراء الجزائي ، وأبدي اعتذاري وتعهدي بالالتزام بكافة تعليمات وأنظمة العمل بالجمعية ، على أمل أن يكون هذا الإجراء مؤشراً إيجابياً لنفاذي ما حصل من قصور في الأيام القادمة. والله ولي التوفيق،،،

الاسم الموظف / التاريخ : / / ١٤ هـ التوقيع /

وفقه الله

سعادة رئيس الجمعية

..... أمل الاطلاع واعتماده ، مع ملاحظة :

..... التاريخ : / / ١٤ هـ التوقيع /





الاعتماد

يتخذ بحقه الإجراءات التالية :

- (١) حسم من الراتب
- (٢) توجيه إنذار شفهي
- (٣) حرمان من العلاوة السنوية
- (٤) توجيه إنذار كتابي
- (٥) إشعاره بالإقالة وإنهاء الخدمة
- (٦) إيقاف من العمل لمدة أيام
- (٦) أخرى
- توجيهات أخرى /

رئيس الجمعية

..... : الاسم

..... : التوقيع

..... : التاريخ / / ١٤ هـ





تظالم

نموذج رقم (١٦)

تظالم

وفقه الله

سعادة رئيس الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

شرح التظلم ..:

سبب التظلم ..:

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

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

★ الطرف الآخر في التظلم :

★ تاريخ المشكلة : يوم الموافق / / ١٤ هـ الاسم :

★ تاريخ التظلم : يوم الموافق / / ١٤ هـ الوظيفة :

★ المرفقات : التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ

التوجيه

○ رفع التظلم عن الموظف مع إشعار الطرف الآخر بذلك.

○ إحالة النظر في التظلم إلى :

○ التظلم غير وجيه مع التوصية ب:

○ أخرى

رئيس الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ





هذا الجزء يعبأ عند الإحالة إلى جهة أخرى فقط

إفادَةُ الجَمة المَحال إليها

.....
.....

..... : الاسم

..... : التوقيع

..... : التاريخ / / ١٤ هـ





استقالة

نموذج رقم (١٧)

استقالة موظف

حفظه الله

سعادة رئيس الجمعية

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

التمهيد :

.....
.....

الأسباب :

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

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

.....
.....

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

مقدم الاستقالة

موافقة مدير الجمعية

الاسم :

الاسم :

التاريخ :

التاريخ :

التوقيع :

التوقيع :

التوجيه

وفقه الله

المكرم / مدير الجمعية

وفقه الله

المكرم / رئيس قسم شؤون الموظفين

نفيدكم بأنه :

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

أخرى رئيس الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤هـ





إنهاء خدمة

نموذج رقم (١٨)

بيان إنهاء خدمة موظف

بيانات الموظف :

		اسم الموظف الرباعي
		القسم
	فترات الدوام	رقم الموظف

بيانات الوظيفة :

	المرتبة	المسمى الوظيفي
	الدرجة	رقم الوظيفة
	كتابة	الراتب الحالي

بيانات الخدمة :

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

استحقاقات مالية :

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

حرر في يوم

مدير الجمعية

الموافق / / ١٤ هـ

الختم

مدير إدارة الشؤون
المالية

أمين الصندوق





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

الاعتماد

تشهد إدارة الجمعية التعاوني بأن الموظف الموضح بياناته بعاليه قد عمل لدى الجمعية خلال الفترة من / / ١٤هـ وحتى / / ١٤هـ ، وقد تم إخلاء طرفه اعتباراً من يوم بتاريخ / / ١٤هـ. كما تم إخلاء طرفه من الجمعية باستلام كافة العهد والمستحقات والأعمال الموكلة إليه.

مدير الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤هـ





إنذار كتابي (لفت نظر)

نموذج رقم (٢٠)

لفت نظر

إنذار كتابي : □ أول □ ثاني □ ثالث □ رابع

المكرم الأخ /

حفظه الله

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فقد ساءنا ما حصل منكم من تقصير في /

ومخالفتم لأنظمة الجمعية في /

لذا فنلفت نظركم إلى /

كما هو موضح في الإجراء الجزائي المرفق.

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

اهتمام الموظف بما تمت الإشارة إليه.

والله من وراء القصد ،،،

أخوكم

الاسم :

الوظيفة :

التوقيع :

التاريخ : / / ١٤ هـ

صورة لرئيس القسم المباشر .

صورة لملف الموظف لدى شؤون الموظفين . -





إشعار بالإقالة

وفقه الله

سعادة / رئيس الجمعية

ويبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فنشير إلى سعادتك بالاستغناء عن خدمات الموظف /

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

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

..... : الاسم

..... : الوظيفة

..... : التاريخ

..... : التوقيع

توجيه إدارة الجمعية

وفقه الله

..... / المكرم الموظف

ويبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فنظراً لاستغناء الجمعية عن خدماتكم في الوقت الراهن ، فنود إشعاركم بالإقالة وأن عملكم بالجمعية سينتهي بمشيئة الله تعالى بـ عد شهرٍ من تاريخ هذا الإشعار ، شاكرين لكم عطاءكم وبذلكم خلال الفترة السابقة ، مع أملنا بأن يبقى التواصل مع الجمعية خدمةً لدين الله ، وإسهاماً في الدعوة إلى الله تعالى في الأيام المقبلة.

وتقبلوا فائق التقدير والاحترام،،،

اعتماد رئيس الجمعية

..... : الاسم

..... : التوقيع

..... : التاريخ / / ١٤ هـ





مساعدة

نموذج رقم (٢٢)

مساعدة

خروج من الدوام بدون إذن

تأخر

غياب

الإدارة	القسم	الوظيفة	الاسم

رصيد الموظف من الأجازات خلال السنة

اضطرابية	اعتيادية
استثنائية	مرضية
الغياب	بدون راتب

تاريخ ووقت البيان

اليوم	التاريخ	من	إلى	ص/م
 / / ١٤٤٥ هـ			
 / / ١٤٤٥ هـ			

إفادة الموظف

الاسم:

التوقيع:

التاريخ: / / ١٤٤٥ هـ

رأي رئيسه المباشر

مدير/رئيس:

التوقيع:

التاريخ: / / ١٤٤٥ هـ

إدارة الجمعية

تحسب له اعتيادية

تحسب له مرضية

تحسب له اضطرابية

يطبق في حقه إجراء جزائي

تحسم عليه فقط

يكتفى بتوجيه تنبيه له

أخرى /

المدير الجمعية

.....

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





تعريف

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

فتشهد إدارة جمعية

بأن الموظف /

قد عمل بالجمعية على وظيفة

التابع لإدارة

وحتى / / ١٤ هـ ، براتب شهري وقدره

ريال ، وكان خلال هذه المدّة
حسن السيرة والسلوك.
وقد أعطيت له هذه الإفادة بناء على طلبه ، دون أدنى مسؤولية على الجمعية خلاف ما ذكر.
والله الموفق ،،،

مدير الجمعية

الاسم :

التوقيع :

التاريخ :

الختم





تفويض صلاحيات

نموذج رقم (٢٤)

تفويض صلاحيات

وفقه الله

المكرم مدير الجمعية

وفقه الله

المكرم مدير-رئيس /

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فنظراً ل.....

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

خلال الفترة من / / ١٤ هـ وحتى / / ١٤ هـ

بالصلاحيات التالية :

..... : الاسم

..... : الوظيفة

..... : التاريخ

..... : التوقيع

التوجيه

وفقه الله

المكرم /

وبعد..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

نفيدكم بأنه :

تم الاطلاع ولا مانع.

..... أخرى

مدير الجمعية

..... : الاسم

..... : التوقيع

..... : التاريخ / / ١٤ هـ





• الاعتماد:

اعتمد مجلس إدارة الجمعية هذه اللائحة في اجتماعه رقم (١) وتاريخ (١٨ / ٠١ / ٢٠٢٣ م) ؛ وصلى الله وسلم وبارك على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .

▪ توقيعات أعضاء مجلس الإدارة:

م	الاسم	الصفة	التوقيع
١	حمد عبد الله حكمي	نائب الرئيس	
٢	سامي مسفر السعرة	المسؤول المالي	
٣	منصور عبد العزيز الزعاقبي	عضو	
٤	محمد عبد الله الصقر	عضو	
٥	عبد الله سعد القحطاني	عضو	

رئيس مجلس الإدارة

محمد هيجان يحيى الصحبي

