



الرقم:

التاريخ: / / ١٤

المرفقات:

لائحة الموارد البشرية لجمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بالواسطة

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم ٣٤٨٠

طريق المدينة - ينبع السريع

مخرج 43 - مركز الواسطة الحسابات لدى مصرف الراجحي:

هاتف: 0143343477 0143343477 SA1180000230608010114553

فاكس: 0143325030 0143325030 SA1180000230608010074492

جوال: 0505328716 البريد الإلكتروني: d.alwastah@gmail.com



الرقم:

التاريخ: / / ١٤٤٥ هـ

المرفقات:

المادة الاولى :

الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة .

المادة الثانية :

يشترط فيمن يعين في أحدا الوظائف ان يكون :
سعودي الجنسية ، ويجوز استثناء من ذلك استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفاءات غير متوفرة في السعوديين .

- مكمل سبعة عشر عاما من العمر .
- حسن السيرة والأخلاق .
- حائزا على المؤهلات المطلوبة للوظيفة .

المادة الثالثة :

يعتبر الموظف المعين تحت التجربة مدة ستة اشهر .

المادة الرابعة :

تحدد الجمعية ما يلي :
شروط اللياقة الصحية على ضوء طبيعة عمل الوظيفة بعد التنسيق مع جهة الاختصاص .
إجراءات اثبات حسن السيرة و السلوك (المقابلة الشخصية) .

المادة الخامسة :

تعد الجمعية التي يعمل بها الموظف تقريرا عن عملة اثناء فترة التجربة حسب النماذج المعدة من الإدارة , على ان يتم اعتماد التقرير المدير التنفيذي للجمعية قبل انتهاء ستة اشهر مدة التجربة وعلى ضوئه يتم اصدار قرار تثبيت الموظف من عدمه .

المادة السادسة :

تعتبر فترة تجربة الموظف بعد ثبوت صلاحيته من مدة خدمته .

المادة السابعة:

يصرف للموظف علاوة سنوية حسب تقدير الأداء الوظيفي له .



الرقم:

التاريخ: / / ١٤٤٠ هـ

المرفقات:

المادة الثامنة :

يلتزم الموظف بان يعمل لدى الجمعية الخيرية لمدة ثمان ساعات يوميا لمدة خمسة أيام من (الاحد حتى الخميس) وتخفيض الى ست ساعات في شهر رمضان المبارك ، وموزعة حسب ما تقتضيه مصلحة العمل ..

المادة التاسعة :

ما زاد عن ساعات العمل الرسمية المحددة في المادة الثامنة يستحق الموظف عنها اجر الساعة العادية ولن تدفع اية مبالغ عن العمل الإضافي الذي لم يصرح به ، كما ان الحد الأقصى لأجر العمل الإضافي (٢٥٪) من الراتب الأساسي .

المادة العاشرة :

يستحق الموظف إجازة شهر سنويا مدفوعة الاجر بعد مرور عام وتخضع جميع مواعيد الاجازات لتقدير الجمعية الخيرية وفقا لمتطلبات العمل ويمكن ان تتم على أساس المناوبة . واذا كانت الاجازة تتعارض مع سير العمل فيجوز للجمعية الخيرية ان يسمح للموظف بتقسيم مدة اجازته فترتين ،، ولا تحتسب أيام العطلات الرسمية (العيدين) من الاجازة .

المادة الحادية عشر :

- أ. يحق للموظف التمتع بإجازة بأجر كامل في عيدي الفطر والأضحى لا تزيد في مجموعهما عن عشرة أيام في السنة وكما يحددها قرار وزير العمل ، او إدارة فروع الجمعية .
- ب. يستحق الموظف بأجر كامل على النحو التالي :
 - ١- في حال زواجه لا تقل عن خمسة أيام .
 - ٢- في حال وفاة احد فروع او أصوله لا تقل عن ثلاثة أيام .
 - ٣- في حالة ولادة مولود له لا تقل عن يوم واحد .
- ج. يجوز للموظف الحصول على إجازة بدون اجر لا تزيد عن عشرة أيام في السنة بشرط موافقة الطرف الأول .

المادة الثانية عشر :

يجوز للموظف بعد موافقة رئيسه ان يتغيب براتب كامل لأسباب طارئة مدة أقصاها خمسة أيام خلال السنة المالية الواحدة .



الرقم:

التاريخ: / / ١٤٤٥ هـ

المرفقات:

المادة الثالثة عشر :

يستحق للموظف إجازة مرضية في مدة أربع سنوات لا تتجاوز سنتين وفق الترتيب التالي (سنة شهر براتب كامل وستة أشهر بنصف الراتب وستة أشهر برربع الراتب وستة أشهر بدون راتب) وتحتسب بداية الأربع سنوات من تاريخ بداية الإجازة المرضية، أما إذا كان الموظف مصاباً بأحد الأمراض الخطيرة التي يحددها الطبيب الاستشاري المتخصص فيستحق إجازة مرضية خلال أربع سنوات وفق الترتيب التالي (سنة براتب كامل وثلاثة أشهر بنصف الراتب وثلاثة أشهر برربع الراتب وستة أشهر بدون راتب) ويبدأ تحديدها من تاريخ انقطاعه عن العمل.

المادة الرابعة عشر :

يتم التعويض عن العطلات والإجازات التي لم يود فيها الموظف أي عمل على أساس (٨ ساعات) في اليوم بمعدل اجر الساعة العادية.

المادة الخامسة عشر :

تتولى الجمعية الخيرية مسئولية استخراج كافة الانون والتأشيرات اللازمة للموظف المتعاقد من خارج المملكة وذلك عند مغادرته المملكة لأول مرة.

المادة السادسة عشر :

على الموظف ان يؤدي مهامه بجد ومهارة واثقان بما يتماشى مع مؤهلاته وقدراته.

المادة السابعة عشر :

على الموظف ان يطيع ويتقيد بأنظمة واحكام الجمعية الخيرية وبأنظمة المملكة لدى اقامته.

المادة الثامنة عشر :

لا يجوز للموظف العمل مع جهة أخرى او الدخول في أي نشاط تجاري داخل المملكة او خارجها.

المادة التاسعة عشر :

يعلم الموظف ان جميع المعلومات المتعلقة بالجمعية الخيرية واعمالها ومهامه التي يطلع عليها اثناء عمله هي معلومات سرية ويتعهد بعدم افشائها بأي شكل من الاشكال باستثناء موظفي الجمعية الذين يحتاجون هذه المعلومات بحكم عملهم ومهامهم الرسمية.



الرقم:

التاريخ: / / ١٤

المرفقات:

المادة العشرون :

يخضع تطبيق هذا العقد لنظام العمل والعمال وسياسات وأنظمة ولوائح الجمعية الخيرية وما يطرا عليها من تعديلات أو قواعد أخرى تصدر من جهات الاختصاص في المملكة وتتمتع لجنة فض منازعات العمل بالمملكة بسلطة الاختصاص الكامل فيما يتعلق بجميع المنازعات الناشئة بين الموظف والجمعية الخيرية والتي يتعذر تسويتها بالاتفاق والتراضي .

المادة الحادية والعشرون :

يمثل عقد العمل وهذه الشروط والاحكام واللوائح الأخرى للجمعية الخاصة بالعمل وللحد الذي لا يتعارض مع نظام العمل كامل الشروط واحكام عمل الموظف لدى الجمعية الخيرية ويوافق الموظف على انه لا توجد وعود او مفاهيم أخرى خلاف ما دون في هذا العقد والشروط والاحكام واللوائح .

المادة الثانية والعشرون :

أ. يحق للجمعية فسخ عقد الموظف بدون مكافأة وسابق إنذار او تعويض او تحمل نفقات في الحالات التالية ، وهي على النحو التالي :

- ١- اذا وقع من الموظف أي اعتداء على الجمعية او من يمثله اثناء العمل او بسببه.
- ٢- اذا لم يقيم بتأدية الالتزامات الجوهرية المترتبة عليه، اولم يطع الأوامر المشروعة، اولم يراعي التعليمات عمدا المبلغ بها من قبل رؤسائه .
- ٣- اذا ثبت ان الموظف افشى الاسرار الخاصة بالجمعية او بعملائه.
- ٤- اذا ارتكب الموظف خطأ عمدا بقصد الحاق خسارة مادية بالجمعية .
- ٥- اذا تغيب الموظف بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة او لمدة خمسة عشر يوما متتالية .
- ٦- لجوء الموظف الى التزوير للحصول على العمل .

ب. مع عدم الاخلال فيما ورد بنص الفقرات الواردة أعلاه فانه يتوجب على الجمعية في حال رغبته انتهاء خدمات الموظف ان يكون سبب الانهاء مشروعا وإعطائه إنذارا خطيا لمدة شهر ، كما انه في حالة رغبة الموظف انتهاء العقد فانه يتوجب عليه إعطاء الجمعية إنذارا خطيا لمدة شهر .



الرقم:

التاريخ: / / ١٤

المرفقات:

المادة الثالثة والعشرون :

يجوز للموظف فسخ العقد بإرادته المنفردة بدون سبق انذار مع الاحتفاظ بحقة في مكافأة نهاية الخدمة والتعويض في الحالات التالية :

- ١- إذا لم يقيم الجمعية بالتزاماته إزاء العمل .
- ٢- إذا كلف الجمعية الموظف القيام بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن طبيعة العمل الذي ارتبط به بموجب العقد ، أو إذا قامت الجمعية بنقل الموظف من مكان عملة الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل أقامته ، ومن شأنه إلحاق ضرر جسيم بالموظف ولم يكن له سبب مشروع تفرضه طبيعة العمل .
- ٣- إذا وقع من الجمعية أو من ينوب عنها اعتداء أو فعل مغل بالأخلاق أو الآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .
- ٤- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة الموظف أو صحته .
- ٥- إذا كان الجمعية أو من يمثلها قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .
- ٦- إذا كان الجمعية قد دفع الموظف بتصرفاته ، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد الى ان يكون الموظف في الظاهر هو الذي أنهى العقد .

المادة الرابعة والعشرون :

عند انتهاء هذا العقد يجوز للجمعية ان تحتجز مستحقات التسوية النهائية للموظف أي مبالغ وبموجب الشروط المحددة في نظام العمل لتغطية النفقات أو السلف التي دفعتها الجمعية الخيرية نيابة عن الموظف وای ديون أو غرامات يتوجب استردادها من احكام قضائية .
وإذا كانت المبالغ المحتجزة لا تكفي لتغطية المصاريف يتعين على الموظف ان يسدد القرض الى الجمعية الخيرية خلال (٣٠ يوم) من تاريخ استلام الفاتورة التي تدعم المطالبة من الجمعية الخيرية .

المادة الخامسة والعشرون :

تلتزم الجمعية الخيرية عند انتهاء عقد الموظف بما يلي :

- ١- ان يعطي الموظف بناء على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل ويوضح فيها تاريخ التحاقه بالجمعية وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار اجرة الأخير .
- ٢- ان يعيد للموظف جميع ما اودعه لديه من شهادات ووثائق .

المادة السادسة والعشرون :

لا يجوز حسم أي مبلغ من اجر الموظف لقاء حقوق خاصة الا في الحالات التالية :

- أ- اشتراكات التأمينات الاجتماعية المستحقة على الموظف .
- ب- الغرامات التي توقع على الموظف وفق النظام بسبب المخالفات التي يرتكبها ، وكذلك المبالغ التي تقطع منه مقابل ما اتلفه .
- ت- استرداد القروض او ما دفع الى الموظف زيادة عن حقة بشرط ان لا يزيد مقدار هذا الحسم عن (١٠٪) من اجرة الشهري .
- ث- كل دين يستوفى انفاذا لاي حكم قضائي .

المادة السابعة والعشرون :

التقويم (الميلادي) هو وحده الذي يتخذ أساسا لجميع التواريخ التي يتضمنها هذا العقد .