

دليل سياسات وإجراءات
الموارد البشرية

أحد
جمعية أحد
لخدمات الأوقاف



الرؤية:

التميز في تقديم الخدمة للموارد البشرية باحترافية ومؤسسية لوضع بيئة عمل مميزة.

الرسالة:

نساهم في تطوير العمل بالجمعية عن طريق استقطاب الكوادر والكفاءات المميزة وتعزيز رضى العاملين وبيئة العمل عن طريق منهجية علميه واحترافية وفقاً لسياسات وإجراءات الجمعية وقوانين العمل في المملكة العربية السعودية.

الأهداف العامة:

تسعى إدارة الموارد البشرية لأعداد البنية الأساسية في الجمعية للبناء التنظيمي والمؤسسي بغرض:

1. تحقيق الضبط الإداري والتنظيمي.
2. استقطاب الكفاءات المميزة والمؤهلة للعمل في الجمعية.
3. الاستخدام الأمثل للموارد البشرية في الجمعية.
4. تدريب وتأهيل ورفع كفاءة الموظف.
5. تحسين بيئة العمل
6. تحسين الإجراءات والسياسات

الخصائص الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية:

تعمل إدارة الموارد البشرية في الجمعية على تعزيز خصائصها الاستراتيجية من خلال التركيز على ما يلي:

- التكامل مع الاستراتيجية العامة للجمعية.
- قبول التغيير والتعامل الإيجابي مع المتغيرات.
- المتابعة النشطة لظروف ومتغيرات سوق العمل.
- بناء النظم والإجراءات باستثمار تقنيات المعلومات والاتصالات.
- حشد طاقات وقدرات الموارد البشرية وتوظيفها لتحقيق التميز.
- تطبيق مفاهيم وأسس إدارة الجودة الشاملة في نظم وإجراءات إدارة الموارد البشرية.
- التحول إلى منطق وتقنية إدارة الأداء.
- التخلص من القوالب التنظيمية الجامدة.
- السعي لتنمية العمل الجماعي واستثمار قدرات فرق العمل المتكاملة.
- التركيز على خلق المهارات والقدرات لتنمية الميزات التنافسية للجمعية.
- دعم اللامركزية وديمقراطية الإدارة.
- إتاحة الفرص للتعلم التنظيمي والتحول إلى جمعية متعلمة.
- المساهمة في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تركز على التميز وتتيح فرص الإبداع والتطور.

سريان العمل باللائحة والتعديلات عليها:

المادة (١): يتم العمل بهذه اللائحة وفق الضوابط التالية:

1. يبدأ العمل بهذه اللائحة من تاريخ اعتمادها من قبل مجلس الإدارة.
2. تعتبر التعليمات والقرارات التي تصدر في الجمعية تفسيراً لهذه اللائحة جزءاً متمماً لها.
3. تتم مراجعة لائحة الصلاحيات بشكل منتظم وتحديثها وفقاً لتغير ظروف الجمعية بقرار من الجهة التي اعتمدها.
4. لا يجوز تعديل أو إبطال أو حذف أو إضافة أية مواد أو بنود في هذه اللائحة إلا بموافقة الجهة التي اعتمدها.

المهام والواجبات الرئيسية للتسعة لإدارة الموارد البشرية:

- 1- سياسة تقييم الأداء.



- الكفاءة وإداء المهام.
- التعاون وروح الفريق.
- الانضباط والمظهر العام.
- المشاركة في تطوير العمل وتقديم المقترحات.
- الالتزام بأهداف وقيم ورسالة الجمعية.
- ٢- **سياسات البنية الأساسية للعمل المؤسسي المنظم والضبط الإداري.**
 - إعداد الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية والتي تشمل: رؤية ورسالة الإدارة.
 - المهام والواجبات الرئيسية للإدارة.
 - السياسات العامة للموارد البشرية.
 - الإجراءات العامة للموارد البشرية.
- ٣- **سياسة استقطاب الكفاءات الوطنية العالية والمميزة للعمل**
 - دراسة وتحليل الاحتياج في الجمعية وفق الهيكل التنظيمي.
 - دراسة مقارنة بين بيئة العمل الداخلية وسوق العمل.
 - وضع حوافز ومميزات جاذبة للكفاءات.
 - تحديد أفضل المصادر المحلية والخارجية للتوظيف.
 - الاتصال والتواصل الفعال مع المصادر المثلث للموارد البشرية.
 - إقامة وإدامة علاقات متطورة بين المراكز والهيئات التعليمية والتدريبية وبين الجمعية.
- ٤- **سياسة التوظيف.**
 - إجراءات جذب واستقطاب الموظفين (الإعلان-الاتصال).
 - تلقي طلبات التوظيف وتبويبها وأرشفتها يدوياً وإلكترونياً من خلال قاعدة بيانات يتم تحديثها بشكل دوري.
 - دراسة الطلبات والترشيح المبدئي.
 - إجراء المقابلات الشخصية.
 - إجراء الاختبارات المتنوعة المقررة للوظيفة.
 - التنسيق مع الوحدات التنظيمية ذات العلاقة في عملية التوظيف.
 - الترشيح النهائي.
 - العرض الوظيفي
 - التعاقد النهائي.
 - المتابعة أثناء فترة التجربة.
 - تنفيذ الدورة التأهيلية الأساسية للموظفين الجدد.
- ٥- **سياسة التأهيل والتدريب المستمر**
 - تحديد المهارات المطلوبة بكل وظيفة
 - تحديد الفجوة بين المهارات المطلوبة ومهارات الموظف.
 - تصميم الدورات التدريبية حسب الفجوة.
 - التخطيط والإشراف على تنفيذ خطط التدريب اللازمة للموظفين ومتابعتها.
 - قياس أثر التدريب.
 - إنشاء منهجية لنقل وإدارة المعرفة تهدف لتنمية معارف وثقافة الموظفين بشكل عام وزيادة خبراتهم ومن ثم توجيه ميولهم نحو خدمة الجمعية والمجتمع.
 - تنظيم ورش التدريب التخصصية.
 - تنظيم زيارات تبادل الخبرات مع الجمعيات ذات العلاقة.
 - العمل على توفير مكتبة متخصصة ذات علاقة بأعمال ونشاطات الجمعية.
- ٦- **سياسة التحفيز**



- وفق لتقييم الإداء
 - تحديد الدوافع المادية والاقتصادية والحاجة إلى الاستقرار الاقتصادي والإحساس بالأمان.
 - تحديد الدوافع النفسية كالحاجة إلى الاحترام والتقدير والإحساس بالذات والأهمية والمشاركة في إنجاز الأعمال.
 - تحديد الدوافع الاجتماعية كالإحساس باحترام وتقدير الآخرين والعيش في بيئة اجتماعية تناسب ميوله.
 - تحديد الدوافع الوظيفية في ترقى السلم الوظيفي والوصول للمناصب الاعلى والرفيعة في الجمعية.
 - تحديد الدوافع الصحية والبدنية كالحاجة إلى العلاج له ولأفراد أسرته.
- ٧- سياسة زيادة الولاء ورفع رضى الموظفين.

تعمل إدارة الموارد البشرية باستمرار على رفع وزيادة مستوى الرضى الوظيفي بين الموظفين في الجمعية بغرض المساهمة في خلق وتعميق الانتماء في الجمعية من خلال التركيز على:

- تنمية حاجة الموظفين الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.
- التوافق الوظيفي بين الموظف والعمل الذي يقوم به.
- الاستمتاع بالعمل في الجمعية.
- العلاقة الجيدة مع الرؤساء والموظفين في الجمعية.
- تنمية إحساس الموظف بأهمية الدور الذي يؤديه في الجمعية
- تقدير الجمعية للموظف.
- التحفيز.

٨- سياسية تحسين بيئة العمل.

- إعداد الهيكل التنظيمي المناسب العام والتفصيلي للمنشأة وتحديثه باستمرار.
- إعداد الوصف الوظيفي (المهام والمسئوليات) لوظائف الجمعية وتحديثه باستمرار.
- إعداد قاموس الجدارات والقدرات والمهارات للوظائف.
- إعداد لائحة تنظيم العمل ولائحة المكافآت والجزاءات حسب منهجية معتمدة.
- إعداد دليل الموظف.
- إعداد وتنفيذ خطط الاحتياجات التدريبية والتطويرية للموظفين حسب منهجية معتمدة.
- تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية وإعداد الموازنة التقديرية الخاصة بها.
- إدارة وتنظيم العلاقة بين الموظفين والجمعية (علاقات الموظفين)
- تنظيم الحقوق المالية الدورية للموظفين (الأجور والبدلات والحوافز والمكافآت).
- تنظيم عمليات النقل والترقية.
- تنظيم الخدمات الاجتماعية والترفيهية والخدمات المتنوعة للموظفين.

سياسة الصلاحيات:

١- مسؤولية ممارسة الصلاحيات

- تكون مسؤولية ممارسة الصلاحيات وفق الضوابط التالية:

(١) إن جداول الصلاحيات المرفقة تشكل في مجموعها أداة فعالة لتنظيم سير العمل وتضع حدوداً للسلطات وتدرجها، ويتوجب على كافة المسؤولين في الجمعية الالتزام بهذه الصلاحيات على مختلف مستوياتهم الوظيفية.

(٢) ترتبط الصلاحيات بشكل مطلق ومباشر بالوظائف ولا يجوز ممارستها إلا من قبل الأشخاص المعنيين رسمياً في هذه الوظائف.

(٣) يتحمل صاحب الصلاحية الأصلي كامل المسؤولية في استخدام الصلاحيات الممنوحة له.



(٤) يتم إثبات ممارسة الصلاحية بالتوقيع الكامل وليس بالتأشير، بالإضافة إلى وجوب اقتران التوقيع بالاسم الكامل لصاحبه ولقب وظيفته وتاريخ التوقيع.

(٥) إن كل مسؤولية تتطلب تخويل الصلاحية المناسبة للمسؤول لتمكينه من القيام بها، وكل صلاحية تعني تحميل هذا المسؤول المسؤولية لممارسة هذه الصلاحية على الوجه الصحيح وانطلاقاً من هذا المبدأ فإن جداول الصلاحيات توضح بطريقة مباشرة أو غير مباشرة هذه المسؤوليات.

٢- الحدود العامة لممارسة الصلاحيات:

- يتم ممارسة الصلاحيات وفق الضوابط التالية:

(١) لا يحق لصاحب الصلاحية ممارسة الصلاحيات المخولة له بمقتضى هذه اللائحة خارج نطاق اختصاصه أو عمله الرسمي أو لمنفعة شخصية.

(٢) لا يجوز فصل أي بند من بنود الاتفاق إلى جزئين أو أكثر بحيث يتجاوز مجموع هذه الأجزاء حد الصلاحية التي يتمتع بها صاحب هذه الصلاحية، وفي مثل هذه الأحوال يجب الحصول على موافقة الجهة ذات الصلاحية الأعلى.

(٣) يجب على صاحب الصلاحية عند اتخاذ القرارات بموجب الصلاحيات الممنوحة التأكد من استيفاء الشروط والقواعد والإجراءات والضوابط الأخرى التي ينص عليها نظام الجمعية والسياسات واللوائح والتعليمات الداخلية.

٣- تفويض الصلاحيات:

- يجوز لأصحاب الصلاحية تفويض بعض صلاحياتهم وفق الضوابط التالية:

(١) يجوز أن يكون التفويض بشكل جزئي أو وقتي للمستوى الوظيفي التالي.

(٢) يجب أن يكون التفويض بشكل مكتوب توافق عليه السلطة الأعلى.

(٣) تبقى المسؤولية عن الصلاحيات المفوضة على عاتق من قام بتفويض هذه الصلاحيات.

(٤) يجب على الشخص المُفوض إصدار مذكرة مكتوبة بالتفويض وإبلاغ الجهات ذات العلاقة بها سواء في الإجازات السنوية أو الغياب أو رحلات العمل.

(٥) يحق لصاحب الصلاحية الأصلي الذي فوض صلاحياته سحب بعض أو كل الصلاحيات المفوضة حينما يرى ذلك.

(٦) في حالة تفويض الصلاحية وفي الحالات الطارئة وحالات المرض والغياب أو عدم وجود الشخص المفوض لأي سبب، فإن الصلاحية المفوضة تعود إلى صاحب الصلاحية الأصلي.

٤- تحديد مستويات الصلاحيات:

- تم إعداد جداول الصلاحيات الموضحة لاحقاً وفقاً للأسس التالية:

١. إن الصلاحيات السيادية (التوظيف، إنهاء الخدمات، مزايا الموظفين، العلاوات، الترقيات وجميع الأمور ذات الطبيعة المالية) والخاصة بالموظفين هي من صلاحيات المدير التنفيذي.

٢. إن الصلاحيات الإدارية الخاصة بالموارد البشرية تتركز بشكل رئيسي بوظائف:

- المدير التنفيذي.

- مدير الموارد البشرية.

٣. إن هذا لا يعني بأي حال من الأحوال عدم إشراك مديري الوحدات التنظيمية والرؤساء المباشرين في القرار حيث أن أصل اتخاذ القرار ينبع ويتشكل أساساً من الاقتراح.

٤. إن الصلاحيات معطاة بطريقة غير مباشرة للمديرين والرؤساء المباشرين للموظفين حيث أن ممارسة الصلاحية تتم من خلالهم وصولاً للمستوى الأعلى.



٥. في حالة عدم وجود المستوى التنظيمي الأعلى (مدير الوحدة التنظيمية) يقوم الرئيس المباشر بالاقتراح والتوصية معاً.
٦. عند ممارسة الصلاحية يجب مراعاة التسلسل الوظيفي والعمل من خلالها للوصول للجهة الأعلى في اتخاذ القرار.
٧. يقصد بالموظف المختص، الموظف المكلف بالقيام بالعمل والذي تعتبر المهمة (العمل) إحدى واجباته.



السياسات والإجراءات وتحديد المهام والواجبات:

م	بنود الصلاحيات			مستوى الصلاحية		
	الاقتراح	التوصية	الاعتماد	الاقتراح	التوصية	الاعتماد
١	اعتماد الهيكل التنظيمي للجمعية.			مدير الدعم المؤسسي مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة
تعديل الهيكل التنظيمي.						
٢	المستوى (١) مستوى الإدارة العليا	المدير التنفيذي	الأمين العام	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	
٣	المستوى (٢) مستوى الإدارة	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
٤	المستوى (٣) مستوى القسم	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
٥	المستوى (٣) مستوى القسم	مشرف القسم	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
تحديد المهام والواجبات (الوصف الوظيفي).						
٦	المدير التنفيذي	الأمين العام	رئيس مجلس الإدارة	مجلس الإدارة	مجلس الإدارة	
٧	مديري الإدارات	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
٨	رؤساء الأقسام	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
٩	الموظفين	مدير القسم	مدير الدعم المؤسسي مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٠	لائحة الصلاحيات الإدارية	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	
إعادة تفويض السلطة إلى شخص آخر.						
١١	المستوى (١) مستوى المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	الأمين العام	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	
١٢	المستوى (٢) مستوى الإدارة	مدير الإدارة	مدير الدعم المؤسسي مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٣	المستوى (٣) مستوى القسم	مدير القسم	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	
١٤	المستوى (٤) مستوى الموظفين	الموظف المختص	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	
١٥	جدول (هيكل الرواتب والتعويضات	مدير الدعم المؤسسي مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	
تعيين المستشارين (بما يتماشى مع الميزانية المعتمدة)						
١٦	حد أعلى ١٥,٠٠٠ ريال سعودي	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	
١٧	أكثر من ١٥,٠٠٠ ريال سعودي	المدير التنفيذي	الأمين العام	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	
١٨	تطوير وتعديل سياسات وإجراءات الموارد البشرية.	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٩	إعداد نسخ مطبوعة وإلكترونية من الدليل وترقيمها وتوزيعها على الجهات المعنية	الموظف المختص	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
٢٠	معالجة الحالات الاستثنائية التي لا يشملها دليل الموارد البشرية.	الموظف المختص	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	

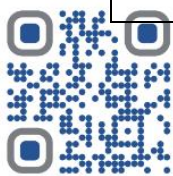


٢١	تشكيل لجنة منع الاحتيايل التي تتولى التحقيق في المخالفات التي تحصل في الجمعية.	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة
٢٢	تشكيل المجلس التأديبي للبت في الجزاءات التأديبية.	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
٢٣	تفعيل برنامج انتهاء الخدمات المبكر وإعلام الموظفين في الجمعية بهذا التفعيل.	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
٢٤	إدارة وتنسيق العلاقات بين الجمعية والهيئات الحكومية.	الموظف المختص	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي
٢٥	الموافقة على احتفاظ بعض الموظفين بنسخ من المستندات التي تخص الجمعية.	الجهة المختصة	مشرف الجودة	المدير التنفيذي



التوظيف وعقود العمل:

م	بنود الصلاحيات			مستوى الصلاحية
	الاقتراح	التوصية	الاعتماد	
٢٦	إعداد خطة الاحتياجات من الموارد البشرية وتعديلها واعتمادها ضمن الموازنة.	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
التوظيف والتعيين (ضمن الموازنة المعتمدة - خارج الموازنة المعتمدة)				
٢٧	المدير التنفيذي	الأمين العام	رئيس مجلس الإدارة	مجلس الإدارة
٢٨	مدير الإدارات	المدير التنفيذي	الأمين العام	مجلس الإدارة
٢٩	رؤساء الأقسام	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
٣٠	الموظفون	مدير القسم	مدير الدعم المؤسسي مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
عقود العمل (التجديد/ عدم التجديد)				
٣١	المدير التنفيذي	الأمين العام	رئيس مجلس الإدارة	مجلس الإدارة
٣٢	مدير الإدارات	المدير التنفيذي	الأمين العام	مجلس الإدارة
٣٣	رؤساء الأقسام	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
٣٤	الموظفون	مدير القسم	مدير الدعم المؤسسي مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
٣٥	إعادة خدمات من ترك الجمعية بناءً على استقالته.	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
٣٦	تنفيذ عمليات استحداث، إلغاء ودمج الوظائف وتغيير جميع السجلات الورقية والإلكترونية الخاصة بذلك.	مدير الإدارات	مشرف الجودة	المدير التنفيذي
٣٧	تقييم الوظائف الحالية والمستحدثة في توصيف الوظائف وتعديلاتها الجمعية.	الرئيس المباشر	مدير الإدارات	مدير الموارد البشرية
٣٨	تقييم الوظائف الحالية والمستحدثة في الجمعية.	مدير الإدارات	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي
٣٩	تحديد درجات ومستويات الوظائف.	الرئيس المباشر	مدير الإدارات	مدير الموارد البشرية
٤٠	تحديد الراتب والمزايا الأخرى للوظائف.	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
٤١	اختيار مؤسسات التوظيف المتخصصة.	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
٤٢	تحضير الإعلان للوظائف في الجمعية.	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
٤٣	الفحص المبدئي لطلبات الوظائف وتقييم السيرة الذاتية.	مدير الإدارات	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي
٤٤	مقابلة واختيار المرشحين للعمل في الجمعية.	الرئيس المباشر	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي
٤٥	المفاضلة بين المرشحين واختيار الأنسب.	الرئيس المباشر	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي



المدير التنفيذي	مدير الدعم المؤسسي	مدير الموارد البشرية	عروض العمل.	٤٦
المدير التنفيذي	مدير الدعم المؤسسي	مدير الموارد البشرية	عقود العمل	٤٧
مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	الرئيس المباشر	تحرير مستندات مباشرة العمل.	٤٨
مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	الرئيس المباشر	مراقبة فترة التجربة للموظفين.	٤٩
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	مدير الإدارات	إعفاء بعض المرشحين من فترة الاختبار.	٥٠
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	مدير الإدارات	تثبيت الموظف بعد اجتياز فترة التجربة.	٥١
مدير الدعم المؤسسي	مدير الموارد البشرية	مدير الإدارات	إصدار بطاقة هوية الموظف.	٥٢
مدير الدعم المؤسسي	مدير الموارد البشرية	الرئيس المباشر	بطاقات التعريف للموظفين الجدد.	٥٣



تقييم الأداء والترقيات والعلاوات

مستوى الصلاحية			بنود الصلاحيات	
الاعتماد	التوصية	الاقتراح		
تقييم الأداء السنوي.				
مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	الأمين العام	المدير التنفيذي	٥٢
رئيس مجلس الإدارة	الأمين العام	مدير التنفيذي	مدير الإدارات	٥٣
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	رؤساء الأقسام	٥٤
المدير التنفيذي	مدير الدعم المؤسسي مدير الموارد البشرية	مدير القسم	الموظفون	٥٥
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	رئيس المباشر	الإجراءات المقترحة بعد تقييم الأداء	٥٦
الترقيات.				
مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	الأمين العام	المدير التنفيذي	٥٧
رئيس مجلس الإدارة	الأمين العام	مدير التنفيذي	مدير الإدارات	٥٨
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	رؤساء الأقسام	٥٩
المدير التنفيذي	مدير الدعم المؤسسي مدير الموارد البشرية	مدير القسم	الموظفون	٦٠
رئيس مجلس الإدارة	المدير التنفيذي	مدير الدعم المؤسسي الموارد البشرية	إقرار مبدأ منح العلاوات السنوية في الجمعية.	٦١
العلاوات السنوية في الرواتب (بما يتماشى مع الميزانية السنوية والتقييم السنوي لأداء الموظف)				
مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	الأمين العام	المدير التنفيذي	٦٢
رئيس مجلس الإدارة	الأمين العام	مدير التنفيذي	مدير الإدارات	٦٣
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	رؤساء الأقسام	٦٤
المدير التنفيذي	مدير الدعم المؤسسي مدير الموارد البشرية	مدير القسم	الموظفون	٦٥
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	منح الحوافز والعلاوات التشجيعية للموظفين المميزين	٦٦



الرواتب والمستحقات والعمل الإضافي والمصاريف

م	بنود الصلاحيات	مستوى الصلاحية		
		الاقتراح	التوصية	الاعتماد
٦٧	إعداد كشوف الرواتب والمستحقات للموظفين.	المالية	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
٦٨	مراجعة الرواتب والمستحقات للموظفين واعتمادها وصرفها.	مدير الموارد البشرية	المالية	المدير التنفيذي
التكليف بالعمل الإضافي				
٦٩	العمل الإضافي في حالة الطوارئ.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المالية
٧٠	العمل الإضافي في الحالات غير الطارئة.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
٧١	منح بعض الموظفين عمل إضافي مقطوع يضاف إلى أجورهم الشهرية.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
٧٢	إضافة فئات ووظائف جديدة للفئات التي تكلف بالعمل الإضافي	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
٧٣	مراجعة مستحقات العمل الإضافي وصرفها.	المالية	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
٧٤	صرف الرسوم الحكومية للمعاملات الرسمية	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
٧٥	تعديل راتب الموظف كإحدى شروط التعاقد بعد انتهاء فترة التجربة.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
٧٦	صرف بدلات السكن النظامية للموظفين.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
٧٧	صرف بدلات المواصلات النظامية للموظفين.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
٧٨	صرف السلفة المؤقتة على الأجر الشهري في حالة الظرف الطارئ للموظف.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية المالية	المدير التنفيذي
٧٩	بيع السيارات القديمة المستهلكة في الجمعية.	مدير الإدارة	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
٨٠	الموافقة على صرف مصاريف الانتداب ورحلات العمل.	الرئيس المباشر	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي
٨١	تسجيل الموظف الجديد بنظام التأمينات الاجتماعية.	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية



التدريب ورحلات العمل

مستوى الصلاحية			بنود الصلاحيات	م
الاعتماد	التوصية	الاقتراح		
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	المالية	إعداد كشوف الرواتب والمستحقات للموظفين.	٨٢
المدير التنفيذي	المالية	مدير الموارد البشرية	مراجعة الرواتب والمستحقات للموظفين واعتمادها وصرفها.	٨٣
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	اعتماد الدورات التدريبية ورحلات العمل.	٨٤



نقل الموظفين والتكليف والقروض

مستوى الصلاحية			بنود الصلاحيات	م
الاعتماد	التوصية	الاقتراح		
نقل الموظفين.				
مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	رئيس القسم	نقل الموظفين بين الإدارات.	٨٥
مدير الإدارة	رئيس القسم	رئيس القسم	نقل الموظفين داخل الإدارة.	٨٦
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	التنازل عن كفالة الموظفين المنتهية خدماتهم.	٨٧
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	رئيس القسم	تكليف الموظف بالقيام بمهام وظيفة أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية، وتجديد المدة.	٨٨
قروض الموظفين				
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية المالية	الموظف المعني	منح الموظفين القروض ضمن الموازنة المعتمدة.	٨٩
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية المالية	الموظف المعني	منح الموظفين القروض خارج الموازنة المعتمدة.	٩٠
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية المالية	الموظف المعني	تأجيل خصم دفعات أو قروض مستحقة على راتب الموظف إلى الشهر التالي	٩١



الدوام والعطلات الرسمية

مستوى الصلاحية			بنود الصلاحيات	م
الاعتماد	التوصية	الاقتراح		
المدير التنفيذي	مدير الدعم المؤسسي	مدير الموارد البشرية	تحديد مواعيد بدء وانتهاء ساعات العمل الرسمية حسب فصول ومواسم العمل خلال السنة.	٩٢
المدير التنفيذي	مدير الدعم المؤسسي	مدير الموارد البشرية	تحديد مواعيد العطلات الرسمية وأوقاتها.	٩٣
المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	إعفاء بعض الموظفين من إثبات حضورهم وانصرافهم حسب الطريقة المعتمدة في الجمعية.	٩٤
مدير الموارد البشرية	رئيس القسم	الموظف المعني	مغادرة الموظف مكان العمل لفترة قصيرة لا تتصف بالدورية.	٩٥
مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	رئيس القسم	مغادرة الموظف مكان العمل لفترة قصيرة تتصف بالدورية.	٩٦
مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	رئيس القسم	بقاء الموظف في موقع العمل خارج أوقات الدوام الرسمي.	٩٧



الإجازات

م	بنود الصلاحيات			مستوى الصلاحية		
	الاقتراح	التوصية	الاعتماد	الاقتراح	التوصية	الاعتماد
	الموافقة على الإجازات السنوية.					
٩٨	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة
٩٩	مدير الإدارات	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١٠٠	رؤساء الأقسام	رئيس القسم	مدير الإدارة	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١٠١	الموظفون	الموظف المعني	الرئيس المباشر	مدير الإدارة	مدير الإدارة	مدير الإدارة
	الموافقة على الإجازات الأخرى (ما عدا غير مدفوعة الأجر).					
١٠٢	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة
١٠٣	مدير الإدارات	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي
١٠٤	رؤساء الأقسام	رئيس القسم	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١٠٥	الموظفون	الموظف المعني	الرئيس المباشر	مدير الإدارة	مدير الإدارة	مدير الإدارة
	الموافقة على الإجازات غير مدفوعة الأجر.					
١٠٦	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة
١٠٧	مدير الإدارات	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي
١٠٨	رؤساء الأقسام	رئيس القسم	مدير الإدارة	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي
١٠٩	الموظفون	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي
١١٠	التوقيع على تأشيرات الخروج والعودة للموظفين غير السعوديين للإجازة السنوية (مرة واحدة).	الرئيس المباشر	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١١١	منح الموظفين غير السعوديين تأشيرة خروج وعودة متعددة السفرات.	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي
١١٢	الموافقة على تراكم الإجازات السنوية أعلى من حدود السياسة المعتمدة.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي
١١٣	تحديد أفضلية توقيت الإجازات	الرئيس المباشر	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١١٤	طلب التأخير في الإجازة السنوية.	الرئيس المباشر	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١١٥	قطع الإجازة السنوية.	الرئيس المباشر	مدير الإدارة	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١١٦	طلب دفع المصاريف التي تحملها الموظف الذي قطعت إجازته بناء على طلب الجمعية.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي
١١٧	منح الموظف تعويض نقدي عن تذكرة السفر - كحالة استثنائية - في	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي



			حال عدم رغبته في القيام بالإجازة السنوية بسبب ظروف العمل	
مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	اختيار المكاتب السياحية للتعامل معها.	١١٨
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	تعميد مكاتب السياحة بإصدار تذاكر سفر للموظفين في الإجازة السنوية والانتداب ورحلات العمل.	١١٩
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	منح الموظفة المتزوجة إجازة إضافية بدون راتب.	١٢٠
مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	الرئيس المباشر	منح الموظف السعودي إجازة دراسية مدفوعة الراتب لأيام الامتحانات الفعلية.	١٢١
مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	الرئيس المباشر	منح الإجازة الدراسية بدون راتب.	١٢٢



الإجراءات الجزائية وشكاوى الموظفين

مستوى الصلاحية			بنود الصلاحيات	م
الاعتماد	التوصية	الاقتراح		
اعتماد الجزاءات والإجراءات التأديبية.				
رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	المدير التنفيذي	١٢٣
المدير التنفيذي	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الإدارات	١٢٤
المدير التنفيذي	مدير الإدارة	رئيس القسم	رؤساء الأقسام	١٢٥
مدير الموارد البشرية	مدير الإدارة	رئيس القسم	الموظفون	١٢٦
مدير الموارد البشرية	الموظف المختص	الرئيس المباشر	تحديد واعتماد الخصم على الجهة المتسببة في الغرامات المترتبة على عدم إنجاز المعاملات الرسمية في الأوقات المحددة.	١٢٧
مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	الرئيس المباشر	التحقيق في الشكوى التي تقدم بها الموظف.	١٢٨
مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	الرئيس المباشر	حل المشكلة موضوع الشكوى التي تقدم بها الموظف.	١٢٩
مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	الرئيس المباشر	مراجعة مقترحات الموظفين.	١٣٠
مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	الرئيس المباشر	إجراء التحقيق في المخالفات وإعداد التوصيات	١٣١
مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	الرئيس المباشر	النظر في التظلم المقدم من قبل الموظف	١٣٢
مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	الرئيس المباشر	عادة النظر في التظلم من قبل المسؤول الذي فرض الجزاء.	١٣٣



إنهاء الخدمات

م	بنود الصلاحيات			مستوى الصلاحية		
	الافتراح	التوصية	الاعتماد			
إنهاء الخدمات.						
١٣٤	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	
١٣٥	مدير الإدارات	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٣٦	رؤساء الأقسام	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٣٧	الموظفون	رئيس القسم	مدير الإدارة	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
الاستقالة.						
١٣٨	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	
١٣٩	مدير الإدارات	مدير المعنى	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٤٠	رؤساء الأقسام	رئيس القسم	مدير الإدارة	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٤١	الموظفون	الموظف المعنى	رئيس القسم	مدير الإدارة	مدير الإدارة	
١٤٢	إعفاء الموظف المنتهية خدماته من فترة الإنذار.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٤٣	تمديد خدمة الموظف الذي بلغ سن التقاعد.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٤٤	إنهاء الخدمات بسبب عدم اجتياز فترة التجربة بنجاح.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٤٥	إنهاء الخدمات بسبب تقديم بيانات غير صحيحة في طلب العمل.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٤٦	إنهاء الخدمات بسبب إجراء جزائي.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٤٧	إنهاء الخدمات بسبب ظروف واحتياجات العمل.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٤٨	إنهاء الخدمات بسبب انتهاء مدة العقد المحدد المدة.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٤٩	إنهاء الخدمات بسبب انخفاض مستوى الأداء.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٥٠	إنهاء الخدمات عند بلوغ سن التعاقد	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٥١	الفصل من الخدمة بموجب المادة (٨٠).	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٥٢	إنهاء الخدمات بسبب عدم اللياقة الصحية.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٥٣	إخلاء الطرف للموظفين.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٥٤	احتساب مكافآت نهاية الخدمة للموظفين.	مدير الموارد البشرية	المدير المالي	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	
١٥٥	شهادة الخدمة.	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي	المدير التنفيذي	



مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	الرئيس المباشر	مقابلات نهاية الخدمة	١٥٦
مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	الرد على استفسارات الجهات الخارجية عن الموظفين السابقين في الجمعية.	١٥٧



الصلاحيات الإدارية العامة

م	بنود الصلاحيات	مستوى الصلاحية		
		الاقتراح	التوصية	الاعتماد
١٥٨	تحديد برنامج تقنية المعلومات المناسب للرواتب	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
١٥٩	تحديد برنامج تقنية المعلومات المناسب لشؤون الموظفين).	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
١٦٠	تحديد وشراء احتياجات الوحدات التنظيمية من المطبوعات .	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
١٦١	اختيار الموظفين الذين سيتم تكريمهم	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
١٦٢	حفلات تكريم الموظفين.	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
١٦٣	تنظيم أعمال الحراسة لمواقع الجمعية.	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
١٦٤	استلام وتسليم الوثائق الرسمية والاحتفاظ بها.	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١٦٥	سحب ملفات وسجلات الموظفين للاطلاع عليها.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١٦٦	تحديد أرقام الموظفين	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١٦٧	تأشيرات الخروج والعودة والخروج النهائي للموظفين غير السعوديين.	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
١٦٨	لمراسلات الرسمية مع الجهات الخارجية والخاصة بالموظفين.	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
١٦٩	تحديد الجهات التي يحق لها استضافة الزوار.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١٧٠	تزويد بعض الموظفين القياديين بالجمعية بخط خارجي لإنجاز أعمال الجمعية.	مدير الإدارة	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي
١٧١	تحديد الأماكن التي يحظر دخولها قطعياً من قبل زوار الجمعية.	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية
١٧٢	تحديد وشراء احتياجات الجمعية من السيارات الجديدة طبقاً لاحتياجات العمل.	مدير الموارد البشرية	مدير الدعم المؤسسي	المدير التنفيذي
١٧٣	تسليم سيارة للموظف للقيام بمهام عمل للجمعية.	مدير الموارد البشرية	مدير الموارد البشرية	المدير التنفيذي



الأهداف العامة للائحة الصلاحيات الإدارية لإدارة الموارد البشرية:

١. التحديد الواضح للصلاحيات الخاصة بالمواضيع المختلفة للموارد البشرية.
٢. تحقيق التوازن الدائم بين الصلاحيات والمسؤوليات الإدارية والخاصة بالموارد البشرية وبالتالي تحقيق انتظام واستقرار العمل.
٣. القضاء على ظاهرة تراكم الأعمال التي لا يتخذ فيها قرار وذلك بسبب عدم الوضوح أو عدم تفويض الصلاحيات اللازمة في الوقت المناسب.
٤. تلافي التأخير في اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.
٥. تلافي الأخطاء التي يمكن أن تحدث من قبل المسؤولين بسبب عدم الوضوح في الصلاحيات.

