

لائحة الموارد البشرية

مقدمة:

بناءً على نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23/8/1426 هـ وتعديلاته، تعتمد هذه اللائحة لتنظيم العلاقة التعاقدية والإدارية مع العاملين في الجمعية.

الباب الأول: أحكام عامة

المادة 1: تسري هذه اللائحة على جميع الموظفين العاملين في الجمعية وفروعها، وتُعتبر مكملة لعقود العمل بما لا يتعارض مع نظام العمل

المادة 2: تعتمد الجمعية التقويم الميلادي أساسًا لتحديد المدد والمواعيد، ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.

المادة 3: تُعتمد اللغة العربية كلغة رسمية للعقود واللائحة والتواصل الإداري. إذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية، فإن النص العربي هو المعتمد دون غيره

المادة 4: يجوز للجمعية إصدار سياسات داخلية تُمنح بموجبها مزايا إضافية لا تنتقص من الحقوق المقررة نظامًا

الباب الثاني: التوظيف

المادة 5: توظيف العاملين يكون على وظائف ذات مسميات محددة ووفق شروط تتضمن:

- الجنسية السعودية (ويُستثنى غير السعوديين وفق النظام)
- توفر المؤهلات والخبرة
- اجتياز المقابلات والاختبارات (حسب متطلبات الوظيفة).
- اللياقة الطبية

المادة 6: يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل موحد من نسختين باللغة العربية، يحتفظ كل طرف بنسخة منه، ويجب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة وفي ضوء ما تحدده اللائحة يعد العقد قائمًا ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات

المادة 7: يُلغى العقد تلقائيًا إذا لم يباشر العامل عمله دون عذر خلال 7 أيام من تاريخ التوقيع (للتعاقد المحلي) أو من الوصول (للتعاقد الخارجي).

الباب الثالث: السكن وبدل السكن

المادة 8:

- تلتزم الجمعية بتوفير سكن لائق لعمالها، أو صرف بدل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر، وفق المادة (61/5) من نظام العمل
- يُصرف بدل السكن شهريًا مضافًا إلى الراتب، أو دفعة سنوية وفق ما يُحدد في عقد العمل (حسب اتفاق الطرفين).
- يدخل بدل السكن ضمن الأجر الفعلي، ويُحتسب في مكافأة نهاية الخدمة وتعويض الإجازات.

- لا يُصرف البديل في حالات الإجازات غير مدفوعة الأجر، أو الإيقاف النظامي، أو الغياب غير المبرر.
- في حال توفير سكن عيني مناسب، يُعد ذلك بديلاً كاملاً عن البديل النقدي

الباب الرابع: الأجور والمزايا

- المادة 9: تُصرف أجور الموظفين بالريال السعودي عبر الحسابات البنكية المعتمدة في المملكة، في نهاية كل شهر ميلادي، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة نظاماً.
- المادة 10: تُصرف الأجور الإضافية عن العمل خارج ساعات الدوام الرسمي وفقاً لما يلي:
- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرًا إضافيًا عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (50%) من أجره الأساسي
 - تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.
- سلم الرواتب

العدد الإجمالي الزبدية السنوية / الزبدية السنوية	الدرجات															المرتبة
	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
100	2400	2300	2200	2100	2000	1900	1800	1700	1600	1500	1400	1300	1200	1100	1000	
150	3350	3200	3050	2900	2750	2600	2450	2300	2150	2000	1850	1700	1550	1400	1250	
160	3740	3580	3420	3260	3100	2940	2780	2620	2460	2300	2140	1980	1820	1660	1500	
170	4130	3960	3790	3620	3450	3280	3110	2940	2770	2600	2430	2260	2090	1920	1750	
180	4520	4340	4160	3980	3800	3620	3440	3260	3080	2900	2720	2540	2360	2180	2000	
190	4870	4680	4480	4300	4110	3920	3730	3540	3450	3260	3070	2880	2690	2500	2200	
200	5300	5100	4900	4700	4500	4300	4100	3900	3700	3500	3300	3100	2900	2700	2500	
210	5690	5480	5270	5060	4850	4640	4430	4220	4010	3800	3590	3380	3170	2960	2750	
220	6080	5860	5640	5420	5200	4980	4760	4540	4320	4100	3880	3660	3440	3220	3000	
230	6470	6240	6010	5780	5550	5320	5090	4860	4630	4400	4170	3940	3710	3480	3250	
240	6860	6620	6380	6140	5900	5660	5420	5180	4940	4700	4460	4220	3980	3740	3500	
250	7250	7000	6750	6500	6250	6000	5750	5500	5250	5000	4750	4500	4250	4000	3750	
260	7640	7380	7120	6860	6600	6340	6080	5820	5560	5300	5040	4780	4520	4260	4000	
270	8030	7750	7480	7220	6950	6680	6410	6140	5870	5600	5330	5060	4790	4520	4250	
280	8220	7940	7660	7380	7100	6820	6540	6260	5980	5700	5420	5140	4860	4580	4300	

يمكن - حسب اتفاق مكتوب بين الجمعية والعمال - تعويض الساعات الإضافية بإجازة مدفوعة تعادل عدد ساعات العمل الإضافي

المادة 11: تشمل المزايا الإضافية ما يتم الاتفاق عليه في العقد مثل: بدل نقل، مكافآت، وغيرها.

المادة 12: تلتزم الجمعية بتوفير تأمين طبي إلزامي لجميع الموظفين وأفراد أسرهم المشمولين بالنظام، وفقاً لما يقرره الوزير ومع مراعاة نظام الضمان الصحي التعاوني.

الباب الخامس: الإجازات

المادة 13: الإجازة السنوية:

يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة. وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً.

يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته.

تبدأ الإجازة السنوية من اليوم التالي لآخر يوم عمل (يجب تحديده وفقاً لمقتضيات العمل).

في حال تداخل الإجازة السنوية مع إجازة رسمية، يُعوّض العامل عن تلك الأيام بأيام مماثلة لاحقاً.

المادة 14: الإجازات الرسمية:

4 أيام عيد الفطر، تبدأ من 30 رمضان.

4 أيام عيد الأضحى، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.

يوم اليوم الوطني (23 سبتمبر).

يوم التأسيس (22 فبراير)

إذا تداخلت الإجازات الرسمية مع الراحة الأسبوعية، تُعوّض الأيام المتقاطعة.

المادة 15: إجازات خاصة:

زواج: للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام عند زواجه

وفاة: للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه

ولادة: للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له

وفاة الزوج للمرأة: للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر

وعشرة أيام من تاريخ الوفاة. ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً - خلال هذه الفترة - حتى تضع حملها

إجازة الحج: للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها

إجازة عيد الأضحى وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل. ويشترط لاستحقاق هذه

الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل

الباب السادس: التدريب والتأهيل

المادة 16: على كل صاحب عمل وضع سياسة لتدريب عماله السعوديين وتأهيلهم، من أجل رفع مهاراتهم وتحسين

مستواهم في الأعمال الفنية، والإدارية والمهنية وغيرها.

- المادة 17: لصاحب العمل - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل - أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة معادلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المماثلة أو بعضها، وجب عليه أن يدفع لصاحب العمل تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها صاحب العمل أو بنسبة المدة الباقية منها.

الباب السابع: الأداء والترقيات

- المادة 18: تُعد تقارير الأداء سنويًا، وتشمل الكفاءة، والسلوك، والانضباط.
- المادة 19: العلاوات السنوية تُمنح بناءً على تقييم الأداء ويجوز منح علاوات استثنائية بقرار إداري.
- المادة 20: الترقية مشروطة بوجود شاغر، واستيفاء شروط الوظيفة، والتقييم الإيجابي.

الباب الثامن: إنهاء الخدمة

- المادة 21: تنتهي علاقة العمل وفق أحكام نظام العمل، وتُصرف مكافأة نهاية الخدمة بحسب الأجر الفعلي.
- المادة 22: يتم تسليم العامل كافة مستحقاته خلال المدة النظامية، مع إصدار إخطار طرف وشهادة خدمة.

الباب التاسع: المخالفات والجزاءات

- المادة 23: لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص.
- المادة 24: يتم تظلم العامل كتابة للجهة المختصة لدى صاحب العمل خلال ثلاثين يومًا - عدا أيام العطل الرسمية من تاريخ إبلاغه بالقرار.

الباب العاشر: أحكام ختامية

- المادة 25: تعتمد الجمعية هذه اللائحة ويتم الاطلاع عليها من قبل العاملين.
- المادة 26: تُراجع اللائحة كل عامين على الأقل، أو عند وجود تحديثات نظامية.

اعتمدت هذه اللائحة بقرار مجلس الإدارة رقم (13) وتاريخ (4-6-2025م)، وتعتبر نافذة من تاريخ اعتمادها.

رئيس مجلس الإدارة

أ.علي حسين الفوز

