



المملكة العربية السعودية

وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة الأسياح

ترخيص رقم ٣٣٦٦

لائحة الموارد البشرية

لائحة تنظيم العمل

مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ والمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج.

بيانات المنشأة

اسم المنشأة: جمعية تحفيظ القرآن الكريم بمحافظة الأسياح
المركز الرئيسي: جمعية تحفيظ القرآن الكريم بمحافظة الأسياح

عدد العاملين: ٩

النشاط: تحفيظ القرآن حفظ وتلاوة وتجويد

العنوان: محافظة الأسياح

صندوق بريد: (٤٢) الرمز البريدي: (٥١٩٧٠)

رقم بريد واصل:

هاتف: ٠١٦٣٤٥٠١٤٠

فاكس: ٠١٦٣٤٥٠١٤٠

بريد الالكتروني: quran0140@gmail.com

رقم السجل التجاري: ٧٠٢١١٥٦٦٣٨

١١٣٦١٠٤٨٠٧

تاريخ إصدار السجل التجاري: ١٤٤٢/٥/٢٣ هـ

أحكام عامة

المادة (١)

يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة : الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة الأسياح .
يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة : كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة وتحت إدارتها ،
أو إشرافها مقابل أجر ، ولو 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 ، والفروع التابعة لها .
- ٢- لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال ، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق .
- ٣- تُطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد ، وتنص على ذلك في عقد العمل .

المادة (٤)

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

التوظيف

المادة (٥)

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ، ومواصفات معينة ؛ ويُراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي:

- ١- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
- ٢- أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية ، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل المنشأة .
- ٣- أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات ، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة .
- ٤- أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة .

٥- يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط ، والأحكام 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، وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة، تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة بحيث يتضمن العقد بياناً صاحب العمل ، واسم العامل ، والجنس وجنسيته ، وعنوانه الأصلي ، وعنوانه المختار ونوع العمل ، ومكانه ، والأجر الأساسي المتفق عليه ، وآية امتيازات أخرى يتفق عليها ، وما إذا كان العقد محدد المدة أو غيره أو غير محدد المدة ، أو غير محدد المدة ، أو لأداء عمل معين ، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها ، وتاريخ مباشرة العمل ، وآية بيانات ضرورية ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

المادة (٧)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل ؛ يحق للمنشأة إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهامه عمله دون حيدر 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 الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته ، على أن تتحمل المنشأة تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة .

الأركاب

المادة (٩)

يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل ، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:-

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

المادة (١٠)

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

المادة (١١)

تتحمل المنشأة في حال قيامها بتأهيل او تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف وإذا كان ما كان التأهيل أو التدريب في غير الدائرة المكانية للمنشأة كما تؤمن تذاكر السفر الذهاب والعودة بالدرجة التي تحددها المنشأة كما تؤمن وسائل المعيشة ما مأكلاً ومسكن وتنقلات داخلية أو تصرف للعامل بدلا عنها وتستمر في صرف اجر العامل طوال فترة التأهيل والتدريب

المادة (١٢)

يجوز للمنشأة أن تنهي العقد والتدريب من غير العاملين إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب او التأهيل عدم قابليته أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة .للمتدرب او الخاضع للتأهيل من غير العاملين أوليه او وصية الحق في إنهاء التدريب او التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب او التأهيل عدم قابليته أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة 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 ي للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضعة للتأهيل من غير العاملين لديه بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل للمنشأة عن 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 المدة المماثلة أو بعضها.

المادة (١٣)

أولاً للمنشأة أن تشتراط 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 المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب .

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

إذا قرر العامل إنهاء التدريب ، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع .

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 .

إذا استقال العامل من العمل أو تركه من غير الحالات الواردة في المادة الحادية وثمانون من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل .

ثالثاً يجوز للمنشأة إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل أو تركه من غير الحالات الواردة في المادة الحادية وثمانون من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه المنشأة بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

الأجور

المادة (١٤)

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

المادة (١٥)

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

المادة (١٦)

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

تقارير الأداء.

المادة (١٧)

تعد المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقا للنماذج التي تضعها بذلك على أن تتضمن العناصر التالية :

المقدرة على العمل ودرجات إتقان (الكفاءة).

سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤساء وزملاءه وعملاء المنشأة.

المواظبة.

المادة (١٨)

يقيم أداء العامل في التقرير من التقديرات التي تحددها المنشأة على أن يتبع في ذلك المقياس من خمسة مستويات

المادة (١٩)

يُعد التقرير بمعرفة الرئيس للعامل ؛ على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية) ، ويُخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ، ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة

العلاوات

المادة (٢٠)

يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية ، يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للمنشأة.

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 .

يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

الترقيات

المادة (٢١)

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

وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى .

توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .

حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري .

موافقة صاحب الصلاحية .

يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية ؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

المادة (٢٢)

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

ترشيح صاحب الصلاحية .

الحاصل على تقدير أعلى .

الحاصل على شهادات علمية أعلى ، أودورات تدريبية أكثر.

الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة .

الأقدمية في العمل بالمنشأة .

الانتداب

المادة (٢٣)

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

تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة ، مالم يتم صرف مقابل لها بموافقته.

يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن ، والطعام ، وما إلى ذلك ؛ مالم تؤمنها له المنشأة.

قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .

ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب ؛ وفقاً للفئات والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن ،

ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته ؛ وفق المدة المحددة له من

قبل المنشأة .

المزايا والبدلات

المادة ٢٤

تؤمن المنشأة لعمالها السكن المناسب وكذلك وسيلة النقل إذا نص على ذلك في عقد العمل ويجوز النص في

عقد العمل على أن تدفع المنشأة للعامل بدل سكن وبدل نقل نقدي ايام وساعات العمل

المادة (٢٥)

يكون عدد ايام العمل في الأسبوع خمسة ايام ويكون يوم يومي الجمعة والسبت الراحة الأسبوعية بأجر

كامل لجميع العمال ويجوز للمنشأة بعد إبلاغ مكتب العمل المختص أن تستبدل بهذا اليوم ببعضهما عليها

أي يوم من ايام الأسبوع وعليها أن تمكنهم من القيام به واجباتهم الدينية ولا يجوز تعويض يوم الراحة

الأسبوعية بمقابل نقدي اثنين تكون ساعات العمل ثمان ساعات عمل يوميا تخفض إلى ست ساعات يوميا

في شهر رمضان للعمال المسلمين العمل الإضافي

المادة (٢٦)

في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي يتم ذلك بموجب تكليف كتابي او إلكتروني موجه له بتصدره الجهة المسؤولة في المنشأة فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل وعدد الأيام اللازمة لذلك وفقا ما نصت عليه المادة السادسة بعد المية من نظام العمل اثنین تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية إجراء إضافيا يوازي إجراء الساعة مضاف إليه ٥٠% من أجره الأساسي.

التفتيش الإداري

المادة (٢٧)

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

المادة (٢٨)

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره ، وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض.

الإجازات

المادة (٢٩)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن ٢١ يوم تزداد إلى مدة لا تقل عن ٣٠ يوما إذا بلغت خدمته خمسة سنوات متصلة ولا العامل بعدم موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازتي السنوية بالنسبة المدة التي قضاها من السنة العمل ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الأجازة السنوية اكثر من ذلك.

المادة (٣٠)

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

أربعة ايام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.

أربعة ايام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .

يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة أول الميزان وإذا تداخلت ايام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل ايام تلك الإجازات او بعدها أما إذا تداخلت ايام اجازة احد العيدين مع إجازة اليوم الوطني ولا يعوض العامل عنها

المادة (٣١)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

خمسة ايام عند زواجه.

ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.

خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل او احد أصوله أو فروعهم.

أربعة اشهر وعشرة ايام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة ولها الحق في تمديدتها بدون أجر إن كانت حاملا حتى تضع حملها ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.

خمسة عشر يوما في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة.

وأن المنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها

المادة (٣٢)

يستحق العامل الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب المنشأة أو مرجع طبي معتمد لديها اجازة مرضية خلال السنة الواحدة والتي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية سواء اكانت 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 لإجازته السنوية بالمرضية.