

جمعية تحفيظ
القرآن الكريم
بمحافظة عيون الجواء



لائحة الموارد البشرية

بالجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم

بمحافظة عيون الجواء

والمتوافقة مع القانون السعودي

تم تحديثها في شهر أغسطس من عام ٢٠٢٥

٣	الباب الأول: أحكام عامة
٣	المادة الأولى: المقدمة
٣	المادة الثانية: نطاق تطبيق اللائحة
٣	المادة الثالثة: أساس تحديد المدد والمواعيد
٣	المادة الرابعة: اللغة الرسمية للعقود والتواصل
٣	المادة الخامسة: السياسات الداخلية للمزايا الإضافية
٣	الباب الثاني: التوظيف
٣	المادة السادسة: شروط التوظيف
٤	المادة السابعة: عقد العمل وتوثيقه
٤	المادة الثامنة: إلغاء عقد العمل تلقائيًا
٤	الباب الثالث: السكن
٤	المادة التاسعة: السكن وبدل السكن
٤	الباب الرابع: الأجور والمزايا
٤	المادة العاشرة: صرف الأجور وآلية الدفع
٥	المادة الحادية عشرة: الأجور الإضافية عن العمل الإضافي
٥	المادة الثانية عشرة: المزايا الإضافية المتفق عليها
٥	المادة الثالثة عشرة: التأمين الطبي الإلزامي
٥	الباب الخامس: الإجازات
٥	المادة الرابعة عشرة: الإجازة السنوية
٦	المادة الخامسة عشرة: الإجازات الرسمية
٦	المادة السادسة عشرة: إجازات خاصة
٦	الباب السادس: التدريب والتأهيل
٦	المادة السابعة عشرة: سياسة تدريب والتأهيل
٧	المادة الثامنة عشرة: الالتزام بالعمل بعد التدريب أو التأهيل
٧	الباب السابع: الأداء والترقيات
٧	المادة التاسعة عشرة: تقارير الأداء السنوية
٧	المادة العشرون: منح العلاوات السنوية والاستثنائية
٧	المادة الحادية والعشرون: شروط الترقية الوظيفية

الباب الأول: أحكام عامة

المادة الأولى: المقدمة

بناءً على نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ وتعديلاته، تعتمد هذه اللائحة لتنظيم العلاقة التعاقدية والإدارية مع العاملين في الجمعية.

المادة الثانية: نطاق تطبيق اللائحة

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

المادة الثالثة: أساس تحديد المدد والمواعيد

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

المادة الرابعة: اللغة الرسمية للعقود والتواصل

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 الخامسة: السياسات الداخلية للمزايا الإضافية

يجوز للجمعية إصدار سياسات داخلية تُمنح بموجبها مزايا إضافية لا تنتقص من الحقوق المقررة نظاماً.

الباب الثاني: التوظيف

المادة السادسة: شروط التوظيف

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

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

المادة السابعة: عقد العمل وتوثيقه

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 قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات.

المادة الثامنة: إلغاء عقد العمل تلقائياً

يُلغى العقد تلقائياً إذا لم يباشر العامل عمله دون عذر خلال ٧ أيام من تاريخ التوقيع (للتعاقد المحلي) أو من الوصول (للتعاقد الخارجي).

الباب الثالث: السكن

المادة التاسعة: السكن وبدل السكن

- تلتزم الجمعية بتوفير سكن لائق لعمالها، أو صرف بدل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر، وفق المادة (٥/٦١) من نظام العمل.
- يُصرف بدل السكن شهرياً مضافاً 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 العاشرة: صرف الأجور وألية الدفع

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 الحادية عشرة: الأجور الإضافية عن العمل الإضافي

تُصرف الأجور الإضافية عن العمل خارج ساعات الدوام الرسمي وفقًا لما يلي:

- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرًا إضافيًا عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافًا إليه (٥٠٪) من أجره الأساسي.
- تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.
- يمكن - حسب اتفاق مكتوب بين الجمعية والعامل - تعويض الساعات الإضافية بإجازة مدفوعة تعادل عدد ساعات العمل الإضافي.

المادة الثانية عشرة: المزايا الإضافية المتفق عليها

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

المادة الثالثة عشرة: التأمين الطبي الإلزامي

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

الباب الخامس: الإجازات

المادة الرابعة عشرة: الإجازة السنوية

- يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يومًا، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يومًا إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة. وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدمًا.
- يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلًا نقديًا عوضًا عن الحصول عليها أثناء خدمته.
- تبدأ الإجازة السنوية من اليوم التالي لآخر يوم عمل (يجب تحديده وفقًا لمقتضيات العمل).
- في حال تداخل الإجازة السنوية مع إجازة رسمية، يُعوض العامل عن تلك الأيام بأيام مماثلة لاحقًا.

المادة الخامسة عشرة: الإجازات الرسمية

- ٤ أيام عيد الفطر، تبدأ من ٣٠ رمضان.
- ٤ أيام عيد الأضحى، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
- يوم اليوم الوطني (٢٣ سبتمبر).
- يوم التأسيس (٢٢ فبراير).
- إذا تداخلت الإجازات الرسمية مع الراحة الأسبوعية، تُعوض الأيام المتقاطعة.

المادة السادسة عشرة: 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 فروع.
- 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 يومًا 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 السابعة عشرة: سياسة تدريب وتأهيل

على كل صاحب عمل وضع سياسة لتدريب عماله السعوديين وتأهيلهم، من أجل رفع مهاراتهم وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية، والإدارية والمهنية وغيرها.

المادة الثامنة عشرة: الالتزام بالعمل بعد التدريب أو التأهيل

لصاحب العمل - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل - أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة مماثلة 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 التاسعة عشرة: تقارير الأداء السنوية

تُعد تقارير الأداء سنوياً، وتشمل الكفاءة، السلوك، والانضباط.

المادة العشرون: منح العلاوات السنوية والاستثنائية

العلاوات السنوية تُمنح بناءً على تقييم الأداء ويجوز منح علاوات استثنائية بقرار إداري.

المادة الحادية والعشرون: شروط الترقية الوظيفية

الترقية مشروطة بوجود شاغر، واستيفاء شروط الوظيفة، والتقييم الإيجابي.

اعتماد مجلس الإدارة:

تم اعتماد تحديث لائحة الموارد البشرية بالجمعية في اجتماع مجلس الإدارة

بجلسته المنعقدة بتاريخ ٨/٣/١٤٤٧هـ الموافق ٣١/٨/٢٠٢٥م

