

لائحة الموارد البشرية

جمعية نادي قيادي التحول الرقمي
الموقع: الرياض، المملكة العربية السعودية

مقدمة

وضعت هذه وفقا لنظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/11) وتاريخ 1426/8/23هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/1/7هـ.

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة 1

تعريفات:

المنشأة: جمعية نادي قيادات التحول الرقمي

العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة و تحت إدارتها، أو اشرافها مقابل أجر ، ولو كان بعيدا عن نظارتها .

النظام: نظام العمل المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/1/7هـ

اللائحة: هذه الوثيقة، اللائحة التنفيذية للموارد البشرية.

المادة 2

التقويم المعمول به هو التقويم الميلادي

المادة 3

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية، والفروع التابعة لها.

لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة التنفيذ مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق .

تطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل .

المادة 4

للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطا، وأحكاما إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب النظام، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذا له؛ ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية .

الفصل الثاني: التوظيف

المادة 5

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

- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
- أن يكون مؤهلا علميا، وحاصلا على الخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل المنشأة .
- أن يكون لائقا طبيا
- يجوز استثناء توظيف غير السعوديين وفقا للشروط، والأحكام الواردة في النظام.

الفصل الثالث: عقد العمل

المادة 6

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية، تسلم إحداها للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي يلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساس المتفق عليه، وأية امتيازات أخرى يتفق عليها، وما إذا كان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها، وتاريخ مباشرة العمل، وأية بيانات ضرورية.

المادة 7

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل: يحق للمنشأة إلغاء عقد العامل الذي لا يبشر مهام عمله دون عذر 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 8

لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته. 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 .

الفصل الرابع: الراكب

المادة 9

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

- أ. عند بداية التعاقد، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ب. عند تمتع العامل بإجازته السنوية، ولمرة واحدة سنويا وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.

لا تتحمل المنشأة تكاليف عودة العامل الغير سعودي إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري، أو حكم قضائي .

المادة 10

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

الفصل الخامس: الأجور

المادة 11

مع مراعاة أي إجراءات، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور : تدفع أجور العمال بالعملة المحلية في مواعيد استحقاقها ، وتودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة .

المادة 12

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

المادة 13

إذا وافق يوم دفع الأجور يوم العطلة الأسبوعية، أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق .

الفصل السادس: العلاوات والترقيات

المادة 14

يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية، يتم تحديد نسبتها بناء على ضوء المركز المالي للمنشأة. يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى ما 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 .

المادة 15

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

1. وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى .
 2. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
 3. حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري.
 4. موافقة صاحب الصلاحية .
- يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

المادة 16

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

- أ. ترشيح صاحب الصلاحية .
- ب. الحاصل على تقدير أعلى .
- ت. الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر .
- ث. الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة .
1. الأقدمية في العمل بالمنشأة .

الفصل السابع: المزايا والبدلات

المادة 17

تدفع المنشأة الأجر الشهري للعامل وفق التالي:

- أ. راتب أساسي
- ب. بدل نقل

- ت. بدل سكن، ويجوز أن تؤمن المنشأة لعمالها السكن المناسب، وكذلك وسيلة النقل .
ث. تأمين طبي له ولأفراد أسرته وفق ما يحدده النظام.

الفصل الثامن أيام وساعات العمل

المادة 18

- يكون عدد أيام العمل 5 أيام في الأسبوع، ويكون العطلة الأسبوعية أيام راحة بأجر كامل لجميع العمال .
تكون ساعات العمل (ثمانية) ساعات عمل يوميا تخفض إلى (سنة) ساعات عمل يوميا في شهر رمضان.

المادة 19

- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل، وعدد الأيام اللازمة لذلك.
تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجر الساعة مضافا إليه 50% اجمالي المبلغ.
من توقيع المنشأة جزاء تأديبيا عليه

الفصل التاسع: المخالفات والجزاءات

المادة 20

- تحدد المنشأة جدولاً معتمدا يعرف المخالفات والجزاءات التي تستوجبها كل مخالفة، حسب التفصيل التالي:
الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحا به نوع المخالفة المرتكبة، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة إلى مثلها مستقبلا.
غرامة مالية: وهو حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي، على ألا يتجاوز الحسم خمسة أيام في الشهر .
الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال في مدة معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على أن لا تتجاوز مدة الإيقاف خمسة أيام عمل.
الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية : و ذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
الفصل من الخدمة: وهو فصل العامل بناء على سبب مشروع، وفق النظام.