

المملكة العربية السعودية
جمعية الخدمات الصحية بالقصيم
ترخيص رقم (868) المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

لائحة تنظيم العمل

رقم الإصدار : ٢/٠
تاريخ الإصدار ١٤٤٨ / ٢٠٢٦ هـ
الجهة المعتمدة : مجلس إدارة الجمعية
المرجعية : نظام الجمعيات الأهلية ولائحته التنفيذية، وأنظمة المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، والأدلة
الاسترشادية للحكومة واللائحة الأساس للجمعية، ولوائحها الداخلية المعتمدة.

المادة (١) التمهيد ونطاق التطبيق

تُصدر هذه اللائحة تنفيذاً لنظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية، وتسري على جميع العاملين في الجمعية بموجب عقد عمل، دون إخلال بأي شرط أفضل للعامل.

المادة (٢) التعريفات

- صاحب العمل: جمعية الخدمات الصحية بالقصيم.
- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها بأجر .
- العقد: عقد العمل المبرم بين الجمعية والعامل.
- الأجر: الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات النقدية.
- الترقية: الانتقال إلى وظيفة أعلى في السلم الوظيفي.

المادة (٣) التوظيف

- التوظيف على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص.
- الأولوية للسعوديين وفقاً للأنظمة.
- الفحص الطبي قبل المباشرة.
- التحقق من المؤهلات والخبرات.
- عقد مكتوب من نسختين للطرفين.

المادة (٤) عقد العمل

- يكون العقد محدد أو غير محدد المدة وفقاً لنظام العمل.
- يتضمن العقد بيانات الطرفين والوظيفة والأجر ومقر العمل ومدة العقد.
- لا تزيد مدة التجربة على تسعين يوماً، وتُمدد بموافقة كتابية إلى مئة وثمانين يوماً.

المادة (٥) ساعات العمل والراحة

- تكون ساعات العمل الفعلية ثمانى (٨) ساعات يومياً وبما لا يتجاوز ثمانٍ وأربعين (٤٨) ساعة أسبوعياً، وذلك وفقاً لجدول العمل المعتمد لدى صاحب العمل.
- يوم الراحة الأسبوعية يوم الجمعة، ويجوز لصاحب العمل تحديد يوم راحة آخر أو استبداله وفقاً لما يجيزه نظام العمل.
- تُخفّض ساعات العمل في رمضان إلى ٣٠ ساعة أسبوعياً للمسلمين بحيث لا تزيد على ست (٦) ساعات يومياً أو ست وثلاثين (٣٦) ساعة أسبوعياً.
- يستحق العامل عن كل ساعة عمل إضافية أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠٪) من أجره الأساسي، وذلك وفقاً لما تقضي به أحكام نظام العمل.

المادة (٦) الإجازات

- الإجازة السنوية: (٢١) يوماً مدفوعة الأجر، وتزداد إلى (٣٠) يوماً مدفوعة الأجر إذا أمضى العامل خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل.
- الإجازة المرضية: (٣٠) يوماً بأجر كامل، ثم (٦٠) يوماً بثلاثة أرباع الأجر، ثم (٣٠) يوماً بدون أجر خلال السنة الواحدة.
- إجازة الأمومة: (١٢) أسبوعاً مدفوعة الأجر وفق أحكام نظام العمل.
- إجازة الأبوة: (٣) أيام مدفوعة الأجر عند ولادة مولود للعامل.
- إجازة الزواج: (٥) أيام مدفوعة الأجر.
- إجازة الوفاة: (٥) أيام مدفوعة الأجر في حالة وفاة الزوج أو الزوجة أو أحد الأصول أو الفروع.
- إجازة عدة الوفاة للمرأة العاملة المسلمة: بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام، وإذا كانت حاملاً فتستمر حتى تضع حملها متى تجاوزت مدة العدة.
- إجازة الحج: من (١٠) إلى (١٥) يوماً، بما فيها إجازة عيد الأضحى، لمرة واحدة طوال مدة الخدمة، لمن أمضى سنتين متتاليتين لدى صاحب العمل.
- إجازة أداء الاختبارات الدراسية: وفق أحكام نظام العمل، وبالشروط المقررة نظاماً.
- الإجازة بدون أجر: يجوز منح العامل إجازة بدون أجر بناءً على طلبه وموافقة صاحب العمل.

المادة (٧) الأجر

- يُصرف الأجر شهرياً عبر البنوك ضمن نظام حماية الأجور.
- يشمل الأجر: الأساسي، بدل السكن، بدل النقل، البدلات الوظيفية إن وجدت.
- لا يُقتطع من الأجر إلا في الحالات التي يجيزها نظام العمل .

المادة (٨) الترقية والعلاوة

- الترقية بناءً على تقييم الأداء وتوفر شاغل الوظيفة.
- العلاوة السنوية بحد أدنى ٣٪ و بحد أعلى ٧٪ بحسب الأداء والحالة المالية للجمعية .
- يجوز منح علاوات تشجيعية استثنائية بقرار من المجلس.

المادة (٩) واجبات العامل

- أداء العمل بأمانة ودقة.
- احترام الرؤساء والزملاء والمستفيدين.
- المحافظة على أسرار العمل وأصول الجمعية.
- الالتزام بالأنظمة واللوائح والتعليمات.
- الإفصاح عن أي تعارض مصالح.

المادة (١٠) المخالفات والجزاءات

- تُطبَّق قائمة المخالفات والجزاءات وفق لائحة تنظيم العمل المعتمدة من وزارة الموارد البشرية، وتتدرج الجزاءات كالآتي:
- التنبيه الشفهي.
 - الإنذار الكتابي.
 - الغرامة (بحدود نظامية).
 - الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها.
 - الحرمان من الترقية.
 - الفصل من العمل مع المكافأة أو بدونها في حالات مخصوصة.

ويشترط في تطبيق الجزاء: توثيق المخالفة، وسماع أقوال العامل، وتناسب الجزاء مع المخالفة، وعدم مضي أكثر من ٣٠ يوماً على اكتشاف المخالفة.

المادة (١١) الفصل التأديبي

يجوز فصل العامل دون مكافأة أو إشعار في الحالات المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل، ومنها: الاعتداء، إفشاء الأسرار، الغياب المتكرر، تزوير المستندات، إساءة استعمال المنصب.

المادة (١٢) انتهاء الخدمة

تنتهي خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية:

- انتهاء مدة العقد المحدد.
- الاستقالة.
- بلوغ سن التقاعد النظامي.
- الفسخ لأسباب مشروعة.
- العجز الصحي المثبت طبياً.
- الوفاة.

المادة (١٣) مكافأة نهاية الخدمة

- يستحق العامل عند انتهاء علاقة العمل مكافأة نهاية خدمة وفق أحكام نظام العمل.
- تُحتسب المكافأة بواقع نصف أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية، ويُحسب للعامل أجر جزء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.
- تُحتسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر فعلي تقاضاه العامل.
- في حال انتهاء عقد العمل بالاستقالة أو لأي سبب آخر، تُحدد أهلية العامل للمكافأة ومقدارها وفق الأحكام الواردة في نظام العمل.

المادة (١٤) السلامة والصحة المهنية

- توفير بيئة عمل آمنة وصحية.
- تدريب الموظفين على إجراءات الطوارئ.
- توفير معدات الحماية اللازمة.
- إجراء الفحوصات الدورية عند الحاجة.

المادة (١٥) تسوية النزاعات

تُحلّ نزاعات العمل ودياً في المرحلة الأولى داخل الجمعية، وفي حال تعدّ ذلك تُحال إلى الجهة المختصة .

اعتماد مجلس الإدارة

رئيس مجلس الإدارة: د. محمد بن علي السهلي , رقم محضر الاعتماد : ٥/٣

تاريخ محضر الاعتماد: ٢٠٢٦/٠٦/١٧

