



المملكة العربية السعودية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص: (1000582800)

جمعية برا بوالدتي بمكة

لائحة تنظيم العمل



+ 9 6 6 5 5 3 0 1 7 2 4 8
@ info@bernmakkah.sa
www.bernmakkah.sa
bernmakkah



المملكة العربية السعودية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص: (1000582800)

مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذ الحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) و تاريخ 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 برأ بوالدتي بمكة
المركز الرئيسي: مكة
عدد العاملين: ٥
عامل النشاط: الام والطفل واليتيم
العنوان: الشرائع الخضراء مخطط ١١
صندوق بريد: (٥١٥٤) الرمز البريدي: (٢٤٢٦٥) رقم بريد واصل :
هاتف: ٠٥٥٣٠١٧٢٤٨
فاكس: لا يوجد
بريد إلكتروني: info@bernmakkah.sa
رقم تسجيل الجمعية: ١٠٠٥٨٢٨٠٠
تاريخ إصدار تسجيل الجمعية: ١٤٤٥/٩/١٩ هـ

أحكام عامة

المادة (١)

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

المادة (٢)

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

المادة (٣)

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 غير

المادة (٤)

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





التوظيف

المادة (٥)

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

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

عقد العمل

المادة (٦)

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 (٧)

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

المادة (٨)

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





الإركاب

المادة (٩)

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 (١٠)

- تُصرف الأجر الإضافية عن العمل خارج ساعات الدوام الرسمي وفقاً لما يلي:
- ☐ يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً 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 الإضافية

التدريب والتأهيل

المادة (١١)

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

المادة (١٢)

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

المادة (١٣)

أولاً : يجوز للمنشأة أن تشترط 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 المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب.

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 (١٤) 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 (١٥) 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 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

المادة (١٦) التدريب والتأهيل

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

المادة (١٧)

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 المدة المماثلة أو بعضها، وجب عليه أن يدفع لصاحب العمل تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها صاحب العمل أو بنسبة المدة الباقية منها.

الأداء والترقيات

المادة (١٨)

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

المادة (١٩)

العلاوات السنوية تُمنح بناءً على تقييم الأداء ويجوز منح علاوات استثنائية

المادة (٢٠)

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





المملكة العربية السعودية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص: (1000582800)

إنهاء الخدمة

المادة (٢١)

تنتهي علاقة العمل وفق أحكام نظام العمل، وتُصرف مكافأة نهاية الخدمة بحسب الأجر الفعلي.

المادة (٢٢)

يتم تسليم العامل كافة مستحقاته خلال المدة النظامية، مع إصدار إخلاء طرف وشهادة خدمة.

المخالفات والجرائم

المادة (٢٣)

: 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 (٢٤)

يتم تظلم العامل كتابة للجهة المختصة لدى صاحب العمل خلال ثلاثين يوماً - عدا أيام العطل الرسمية من تاريخ إبلاغه بالقرار.

أحكام ختامية

المادة (٢٥)

تعتمد الجمعية هذه اللائحة ويتم الاطلاع عليها من قبل العاملين.

المادة (٢٦)

١ تُراجع اللائحة كل عامين على الأقل، أو عند وجود تحديثات نظامية.

تم اعتماد لائحة تنظيم العمل في محضر اجتماع مجلس الإدارة

رقم (٢٤/٢) وتاريخ ٢٠٢٤/٤/٢٠م

