

الرقم:

التاريخ:

المرفقات:



جمعية هبة للصحة للنساء والولادة والأطفال
Hiba Health Charity for Women, Obstetrics and Children

إسلامية
جمعية هبة للصحة للنساء والولادة والأطفال

Hiba Health Charity for Women, Obstetrics and Children

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم : 1000593600

لائحة الموارد البشرية بجمعية هبة للصحة للنساء والولادة والأطفال

0500697766 info@hiba.org.sa

0173223338 hiba.org.sa

جازان مركز إحسان للأعمال حي الشاطئ

hibaorgsa



SA8780000566608010941934



SA2210000045500001423004



SA0705000068205588150000

الرقم:

التاريخ:

المرفقات:



الجمهورية العربية السعودية

جمعية هبة للصحة للنساء والولادة والأطفال
Hiba Health Charity for Women, Obstetrics and Children

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم: 1000593600

مقدمة:

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.

الباب الأول: 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 غيره.
- المادة ٤: يجوز للجمعية إصدار سياسات داخلية تُمنح بموجبها مزايا إضافية لا تنتقص من الحقوق المقررة نظاماً.

الباب الثاني: التوظيف

- المادة ٥: توظيف العاملين يكون على وظائف ذات مسميات محددة ووفق شروط تتضمن:
- الجنسية السعودية (ويُستثنى غير السعوديين وفق النظام)
 - توفر المؤهلات والخبرة
 - اجتياز المقابلات والاختبارات (حسب متطلبات الوظيفة).
 - اللياقة الطبية
- 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).

الباب الثالث: السكن وبدل السكن

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 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 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.



500697766 info@hiba.org.sa

0173223338 hiba.org.sa

جازان مركز إحسان للأعمال حي الشاطئ

hibaorgsa



SA8780000566608010941934



SA2210000045500001423004



SA0705000068205588150000

الرقم:

التاريخ:

المرفقات:



الجمهورية العربية السورية

جمعية هبة الصحية للنساء والولادة والأطفال
Hiba Health Charity for Women, Obstetrics and Children

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم: 1000593600

- المادة ١٠:** تُصرف الأجور 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 مضاعفاً 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 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.

الباب الخامس: سلم الرواتب والدرجات الوظيفية:

- المادة ١٣:** تعتمد الجمعية سلم الرواتب والدرجات الوظيفية وفق الهيكل التنظيمي المعتمد، ويُحدد لكل وظيفة نطاق راتب (حد أدنى وحد أعلى) بحسب طبيعة الوظيفة، والمؤهل، والخبرة.
- المادة ١٤:** تُصرف بدلات السكن والنقل والمزايا الأخرى للموظفين وفق ما ورد في هذه اللائحة وما يُحدد في عقد العمل، وتُعد جزءاً من الأجر وفق الأحكام النظامية ذات العلاقة.
- المادة ١٥:** يجوز تحديد راتب الموظف عند التعيين ضمن النطاق المعتمد لكل درجة وظيفية وفقاً لكفاءته وخبرته العملية وبما يتناسب مع الإمكانيات المالية للجمعية.
- المادة ١٦:** يجوز تعديل سلم الرواتب أو تحديثه بقرار من مجلس الإدارة بناءً على احتياجات الجمعية والميزانية المعتمدة.
- المادة ١٧:** تُمنح العلاوات السنوية والترقيات وفق تقييم الأداء والسياسات الداخلية المعتمدة.
- المادة ١٨:** تُصنّف الوظائف في الجمعية إلى فئات ورتب وظيفية وفق طبيعة العمل والمسؤوليات المرتبطة بكل وظيفة، ويُحدد الراتب الأساسي لكل وظيفة ضمن النطاق المعتمد في سلم الرواتب، مع صرف البدلات والمزايا الأخرى وفق ما نصّت عليه هذه اللائحة وعقد العمل.



الرقم:

التاريخ:

المرفقات:



جمعية هبة الصحية للنساء والولادة والأطفال

Hiba Health Charity for Women, Obstetrics and Children

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم : 1000593600

الفئة الوظيفية	الرتبة	المسمى الوظيفي	طبيعة العمل	الحد الأدنى للراتب الأساسي	الحد الأعلى للراتب الأساسي
الفئة الأولى	القيادية	المدير التنفيذي	إشرافي / تنفيذي	٦,٠٠٠ ريال	١٠,٠٠٠ ريال
الفئة الثانية	الإدارية العليا	المدير المالي	إداري / مالي تخصصي	٥,٥٠٠ ريال	٨,٥٠٠ ريال
الفئة الثانية	الإدارية العليا	مدير المشروع	إداري / إشرافي	٥,٥٠٠ ريال	٨,٥٠٠ ريال
الفئة الثالثة	الإدارية	السكرتير التنفيذي	إداري / تنظيمي	٤,٥٠٠ ريال	٦,٥٠٠ ريال
الفئة الثالثة	الإدارية	المحاسب	مالي / تخصصي	٤,٥٠٠ ريال	٦,٥٠٠ ريال
الفئة الرابعة	التشغيلية	مسؤول العلاقات العامة	تنفيذي / تشغيلي	٤,٥٠٠ ريال	٦,٥٠٠ ريال
الفئة الرابعة	التشغيلية	مسؤول التسويق وتنمية الموارد المالية	تنفيذي / تطويري	٤,٥٠٠ ريال	٦,٥٠٠ ريال
الفئة الرابعة	التشغيلية	مسؤول وحدة التطوع	تنفيذي / تشغيلي	٤,٥٠٠ ريال	٥,٥٠٠ ريال
الفئة الخامسة	المساندة	مسؤول الخدمات	دعم ومساندة	٣,٥٠٠ ريال	٥,٥٠٠ ريال
الفئة الخامسة	المساندة	مسؤول الصيانة	دعم فني ومساندة	٣,٥٠٠ ريال	٥,٥٠٠ ريال

الباب السادس: الإجازات

المادة ١٩: 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 ٢٠: 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، تُعوّض الأيام المتقاطعة.

المادة ٢١: إجازات خاصة:

- زواج: للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام عند زواجه



0500697766 info@hiba.org.sa

0173223338 hiba.org.sa

جازان مركز إحسان للأعمال حي الشاطئ

hibaorgsa



SA8780000566608010941934

SA2210000045500001423004

SA0705000068205588150000

الرقم:

التاريخ:

المرفقات:



الجمهورية العربية السورية

جمعية هبة الصحية للنساء والولادة والأطفال

Hiba Health Charity for Women, Obstetrics and Children

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم: 1000593600

- وفاة: للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه
- 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

الباب السابع: التدريب والتأهيل

- المادة ٢٢: على كل صاحب عمل وضع سياسة لتدريب عماله السعوديين وتأهيلهم، من أجل رفع مهاراتهم وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية، والإدارية والمهنية وغيرها.
- المادة ٢٣: 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.

الباب الثامن: الأداء والترقيات

- المادة ٢٤: تُعد تقارير الأداء سنوياً، وتشمل الكفاءة، السلوك، والانضباط.
- المادة ٢٥: العلاوات السنوية تُمنح بناءً على تقييم الأداء ويجوز منح علاوات استثنائية بقرار إداري
- المادة ٢٦: الترقية مشروطة بوجود شاغر، واستيفاء شروط الوظيفة، والتقييم الإيجابي.

الباب التاسع: إنهاء الخدمة

- المادة ٢٧: تنتهي علاقة العمل وفق أحكام نظام العمل، وتُصرف مكافأة نهاية الخدمة بحسب الأجر الفعلي.
- المادة ٢٨: يتم تسليم العامل كافة مستحقاته خلال المدة النظامية، مع إصدار إخلاء طرف وشهادة خدمة.
- الباب العاشر: المخالفات والجزاءات
- المادة ٢٩: 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 ٣٠: يتم تظلم العامل كتابة للجهة المختصة لدى صاحب العمل خلال ثلاثين يوماً - عدا أيام العطل الرسمية من تاريخ إبلاغه بالقرار.

الباب الحادي عشر: أحكام ختامية

- المادة ٣١: تعتمد الجمعية هذه اللائحة ويتم الاطلاع عليها من قبل العاملين.
- المادة ٣٢: تُراجع اللائحة كل عامين على الأقل، أو عند وجود تحديثات نظامية.

اعتمدت هذه اللائحة بجمعية هبة الصحية للنساء والولادة والأطفال بقرار مجلس الإدارة رقم (٢) بتاريخ ٢٠٢٥/٠٤/٣٠ م، وتعتبر نافذة من تاريخ اعتمادها.



0500697766 info@hiba.org.sa

0173223338 hiba.org.sa

جازان مركز إحسان للأعمال حي الشاطئ

hibaorgsa



SA8780000566608010941934

SA2210000045500001423004

SA0705000068205588150000