



لائحة تنظيم العمل
لمؤسسة عبد الله بن صالح العثيم وأولاده الخيرية

رقم الاصدار	(1)
تاريخ الاعتماد	2022/09/15م
الختم	



الباب الأول: أحكام تمهيدية

أولاً: تعريفات:

- المؤسسة: مؤسسة عبد الله بن صالح العثيم وأولاده الخيرية.
- مجلس الأمناء: مجلس أمناء مؤسسة عبد الله بن صالح العثيم وأولاده الخيرية.
- نظام العمل: نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/08/23 هـ والقرارات الصادرة تنفيذاً له وتعديلاتها.
- الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- الوزير: وزير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- العامل: هو الشخص الطبيعي الذي يعمل في مؤسسة عبد الله بن صالح العثيم وأولاده الخيرية بدوام كامل أو جزئي مقابل أجر، ويكون تحت إدارتها ولو كان بعيداً عن نظارتها.
- صاحب الصلاحية: هو الشخص المخول باتخاذ القرار.

ثانياً: الهدف من اللائحة:

تهدف هذه اللائحة إلى تنظيم العلاقة بين المؤسسة وعاملها بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة الطرفين، وتبين الحقوق والواجبات لكل الطرفين.

ثالثاً: سريان اللائحة:

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين في المؤسسة، وأي فروع تابعة لها.

الباب الثاني: التوظيف

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

- (1) أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
- (2) أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للتوظيفة.
- (3) أن يجتاز الاختبارات والمقابلات الشخصية التي تتطلبها الوظيفة.
- (4) أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المؤسسة.
- (5) استثناءً من الفقرة (1) أعلاه، يجوز للمؤسسة توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المادة (26، 32، 33) من نظام العمل.

الباب الثالث: عقد العمل

(أ) يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة، تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المؤسسة، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي 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، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية، على أن يكون النص العربي هو المعتمد.

ب) مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل، يحق للمؤسسة إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (7) 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.

الباب الرابع: الإركاب

- أ) يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:
- 1) عند بداية التعاقد وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
 - 2) عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
 - 3) عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل، طبقاً لأحكام المادة (40) فقرة (1) من نظام العمل.
 - 4) لا تتحمل المؤسسة تكاليف عودة العامل 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.
- ب) يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله، ومن يعولهم ممن يقيمون معه في تاريخ النقل، بما فيها نفقات الإركاب مع نفقات نقل أمتعتهم، ما لم يكن النقل بناءً على رغبة العامل.

الباب الخامس: التدريب والتأهيل

- أ) تتحمل المؤسسة في حال قيامها بتأهيل، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف وإذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير الدائرة المكانية للمؤسسة تؤمن تذاكر السفر في الذهاب، والعودة بالدرجة التي تحددها، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل، ومسكن، وتنقلات داخلية، أو تصرف للعامل بدلاً عنها، وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل، والتدريب.
- ب) يجوز للمؤسسة أن تُنهي عقد التأهيل، أو التدريب من غير العاملين، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.
- ج) للمتدرب، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين، أو وليه، أو وصيه الحق في إنهاء التدريب، أو التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.
- د) وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل (أسبوع) على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل.
- هـ) للمؤسسة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديه-بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل-أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل.
- و) للمؤسسة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها، بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه للعمل لمدة مماثلة أو بعضها.
- ز) يجوز للمؤسسة 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.

الباب السادس: أحكام عامة

- (أ) لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
- (ب) تُطلع المؤسسة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد وتنص على ذلك في عقد العمل.
- (ج) لا يجوز للمؤسسة نقل العامل بغير موافقته-كتابة- من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.
- (د) للمؤسسة في حالات الضرورة ولمدة لا تتجاوز (30) يوم في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه، دون اشتراط موافقته، على أن تتحمل المؤسسة تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.
- (هـ) يجب ألا تقل نسب العمال السعوديين لدى المؤسسة عن (75%) من مجموع العمال، وفي حالة عدم توافر الكفايات الفنية، والمؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين، فللوزير أن يخفض تلك النسبة مؤقتاً.
- (و) في حالة توظيف غير السعوديين، فإنه لا يجوز لهم ممارسة الأعمال إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة، وفق النموذج المعد من قبلها لهذا الغرض، ويشترط لمنح الرخصة الآتي:
- 1) أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة وأن يكون مصرحاً له بالعمل.
 - 2) أن يكون من ذوي الكفايات المهنية، أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها، أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد.
 - 3) أن يكون متعاقداً مع المؤسسة وتحت مسؤوليتها.
- (ز) تتحمل المؤسسة رسوم إستقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد إنتهاء العلاقة بين الطرفين، مع مراعاة موافقة الوزارة على استقدام العامل غير السعودي.
- (ح) تتحمل المؤسسة رسوم نقل خدمات العامل عند رغبتها في نقل خدماته إليها.
- (ط) في حالة توظيف غير السعوديين، فإنه يجب على المؤسسة توظيفهم بالمهن المدونة في رخص عملهم.
- (ي) تلتزم المؤسسة بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو المكان الذي تم استقدامه منه، مالم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة، أو في حالة إلزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.