

لائحة الموارد البشرية
جمعية التميز الرياضي



تخضع هذه اللائحة لأحكام نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية ذات الصلة، والأنظمة واللوائح المنظمة لعمل الجمعيات الأهلية في المملكة العربية السعودية، واللائحة الأساسية لجمعية التميز الرياضي، والقرارات الصادرة عن مجلس الإدارة.

وفي كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة، يرجع إلى نظام العمل السعودي واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ويعمل بالنص النظامي الأعلى في حال وجود أي تعارض.

مادة: واجبات الجمعية تجاه الموظفين

تلتزم الجمعية بمعاملة جميع العاملين لديها بما يحفظ كرامتهم وحقوقهم المهنية، وعدم تكليفهم بأعمال تخالف الأنظمة أو الاتفاقات المبرمة معهم، والوفاء بالحقوق المالية والوظيفية المستحقة لهم.

ويأتي ذلك استناداً إلى المادة (61) من نظام العمل السعودي التي تقرر عدداً من التزامات صاحب العمل، ومن بينها عدم تشغيل العامل سخرة، وعدم احتجاز أجره دون سند نظامي، ومعاملته بالاحترام اللائق وعدم المساس بكرامته.

كما تلتزم الجمعية بتوفير بيئة عمل مهنية قائمة على الاحترام والعدالة، وعدم إساءة استخدام السلطة الإدارية في التعامل مع الموظفين.

مادة: ملف الموظف والسجلات الوظيفية

تحتفظ الجمعية بملف وظيفي لكل موظف يتضمن العقود، والقرارات، والمؤهلات، والإجازات، والتقييمات، والمستحقات، والمراسلات الوظيفية وغيرها من المستندات اللازمة.

كما تلتزم الجمعية بحفظ السجلات والكشوف والبيانات الوظيفية اللازمة وفق متطلبات نظام العمل واللوائح الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

وتحدد الجمعية وسائل وآليات حفظ الملفات ورقياً أو إلكترونياً، مع مراعاة سرية البيانات وعدم السماح بالاطلاع عليها إلا للأشخاص المخولين بذلك.



مادة: الأجور وصرف الرواتب

تصرف الجمعية أجور الموظفين في المواعيد المحددة بعقودهم والأنظمة المعمول بها. واستناداً إلى المادة (90) من نظام العمل السعودي، تدفع أجور العامل والمبالغ المستحقة له بالعملة الرسمية للمملكة، ويصرف أجر الموظف الذي يتقاضى راتباً شهرياً مرة واحدة في الشهر على الأقل. وتلتزم الجمعية بتوثيق عمليات صرف الرواتب والمستحقات المالية وفق الوسائل والأنظمة المعتمدة، ولا يجوز إجراء أي خصومات من راتب الموظف إلا وفق الحالات والإجراءات التي يجيزها النظام.

مادة: الإجازة السنوية

يستحق الموظف إجازته السنوية وفق أحكام نظام العمل السعودي. وبناءً على المادة (109) من نظام العمل السعودي، يستحق الموظف إجازة سنوية لا تقل عن واحد وعشرين يوماً عن كل سنة، وتردد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى خمس سنوات متصلة في خدمة الجمعية. وتكون الإجازة بأجر وفق النظام، ويتمتع الموظف بها في سنة استحقاقها، وللجمعية تحديد مواعيد الإجازات بما يتناسب مع متطلبات العمل واستمرار الأنشطة والبرامج، مع إشعار الموظف قبل موعدها وفق المدة النظامية.

مادة: إنهاء عقد العمل

تنتهي العلاقة الوظيفية في الحالات المحددة نظاماً أو المتفق عليها في عقد العمل. ويراعى في ذلك ما ورد في المادة (74) من نظام العمل السعودي، التي تضمنت حالات انتهاء عقد العمل، ومنها اتفاق الطرفين كتابة، وانتهاء مدة العقد، والاستقالة، والحالات المتعلقة بالعقود غير محددة المدة، وبلوغ سن التقاعد وفق الأنظمة ذات العلاقة، والقوة القاهرة، وإغلاق المنشأة نهائياً، وإنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، وغيرها من الحالات النظامية.



مادة: إنهاء عقد الموظف لأسباب تأديبية جسيمة

لا يجوز إنهاء عقد الموظف دون مراعاة أحكام نظام العمل والإجراءات النظامية.

ويجوز للجمعية تطبيق الحالات الواردة في المادة (80) من نظام العمل السعودي متى تحققت شروطها النظامية، ومنها بعض الحالات الجسيمة كعدم أداء الالتزامات الجوهرية للعقد، أو مخالفة الأوامر المشروعة والتعليمات المتعلقة بالعمل بعد اتخاذ الإجراءات النظامية، أو ثبوت بعض صور السلوك الجسيم.

ويشترط قبل تطبيق الإنهاء وفق هذه المادة تمكين الموظف من إبداء أسباب معارضته للقرار، ومراعاة الضوابط والإجراءات النظامية ذات الصلة.

ولا يجوز تفسير هذه المادة بما يتوسع في حالات الفصل أو يخالف أحكام نظام العمل

مادة: مكافأة نهاية الخدمة

يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة وفق الأحكام المنظمة لها في نظام العمل السعودي.

واستناداً إلى المادة (84) من نظام العمل السعودي، تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، مع استحقاق الموظف عن أجزاء السنة بنسبة المدة التي قضاها في العمل.

وتتم تسوية الاستحقاق النهائي وفق سبب انتهاء العلاقة الوظيفية والأحكام النظامية السارية وقت انتهاء الخدمة.

مادة: تسوية مستحقات الموظف عند انتهاء الخدمة

عند انتهاء خدمة الموظف تلتزم الجمعية بتسوية حقوقه المالية خلال المدد النظامية.

واستناداً إلى المادة (88) من نظام العمل السعودي، إذا كان إنهاء العلاقة من جانب الجمعية تتم تصفية حقوق الموظف خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية، وإذا كان الموظف هو من أنهى العقد فنتم تصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد على أسبوعين، مع مراعاة ما تجيزه الأنظمة من حسميات نظامية مستحقة.



مادة: الحوافز والمكافآت

تحرص جمعية التميز الرياضي على إيجاد بيئة عمل محفزة تسهم في رفع الإنتاجية وتعزيز روح المبادرة والتميز، ويجوز للجمعية صرف حوافز ومكافآت مالية أو عينية أو معنوية وفق الإمكانيات المالية والاعتمادات المتاحة.

ويجوز منح المكافآت في الحالات الآتية:

تحقيق الموظف مستوى أداء متميز يفوق المستهدفات المحددة له.

إنجاز مشروع أو فعالية أو برنامج رياضي بجودة عالية وفي الوقت والميزانية المعتمدين.

المساهمة في استقطاب شراكات أو رعايات أو موارد مالية تحقق منفعة مباشرة للجمعية.

تقديم مبادرة أو فكرة ابتكارية تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء أو تخفيض التكلفة أو زيادة الإيرادات أو تطوير الخدمات.

تنفيذ أعمال إضافية أو استثنائية خارج المسؤوليات المعتادة متى تم التكليف بها واعتمادها.

التميز في خدمة المستفيدين أو تحقيق مستويات مرتفعة في مؤشرات رضا المستفيدين.

تحقيق وفر مالي مثبت دون التأثير على جودة الخدمات أو البرامج.

ويحدد مقدار المكافأة بقرار من صاحب الصلاحية وفق حجم الإنجاز والأثر الناتج عنه وتوفر الاعتماد المالي.

ولا تعتبر المكافآت غير الدورية جزءاً ثابتاً من أجر الموظف أو حقاً مكتسباً له ما لم ينص العقد أو قرار الاعتماد على خلاف ذلك.

مادة: مكافأة تحقيق الإيرادات وتنمية الموارد

يجوز للجمعية اعتماد حوافز مرتبطة بتنمية الموارد المالية متى ساهم الموظف مساهمة مباشرة وقابلة للإثبات في تحقيق إيرادات أو استقطاب رعايات أو شراكات أو عقود أو خدمات مدفوعة.

ويشترط لاستحقاق المكافأة تحقق الإيراد فعلياً لصالح الجمعية، وتوثيق دور الموظف في تحقيقه، واعتماد المكافأة من صاحب الصلاحية.

ويجوز أن تحدد الجمعية سقفاً أو نسبة للحوافز المرتبطة بتنمية الموارد من خلال قرار أو سياسة مالية مستقلة، شريطة ألا تتعارض مع الأنظمة واللوائح المنظمة لعمل الجمعية.



مادة: تقييم الأداء وربطه بالمكافآت

يكون تقييم أداء الموظفين وفق مؤشرات محددة وواضحة، ويراعى في التقييم مستوى إنجاز الأهداف، وجودة العمل، والانضباط، والمبادرة، والعمل الجماعي، وتحمل المسؤولية، ومستوى رضا المستفيدين، والمساهمة في تطوير الجمعية.

ويجوز للجمعية ربط نتائج التقييم بالترقية والمكافآت والحوافز وبرامج التطوير والتدريب، بما يحقق العدالة ويرفع كفاءة الأداء.

مادة: المخالفات والجزاءات التأديبية

لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا وفق نظام العمل واللوائح التنفيذية والسياسات المعتمدة لدى الجمعية.

ويراعى عند توقيع الجزاء تناسبه مع المخالفة، وظروف ارتكابها، ومدى تكرارها، والضرر الناتج عنها.

كما يتم توثيق المخالفات والجزاءات التي تستوجب التوثيق في الملف الوظيفي، مع المحافظة على حق الموظف في تقديم دفاعه أو اعتراضه وفق الإجراءات المعتمدة.

ولا يجوز تطبيق أي عقوبة أو جزاء غير جائز نظاماً.

مادة: الاستقالة

يجوز للموظف تقديم استقالته وفق نظام العمل والإجراءات المعتمدة، على أن تتم معالجة الطلب وتسليم المهام والعهد والمستندات قبل انتهاء العلاقة الوظيفية.

وتراعى عند قبول الاستقالة آثارها النظامية والحقوق المالية المترتبة عليها وأحكام عقد العمل.

مادة: أولوية الأنظمة

تعتبر أحكام نظام العمل السعودي ولانحته التنفيذية والقرارات الوزارية ذات الصلة مرجعاً مكملاً لهذه اللائحة.

وفي حال تعديل أي مادة نظامية مشار إليها في هذه اللائحة، يعمل بالنص النظامي الأحدث دون الحاجة إلى اعتبار النص القديم الوارد في اللائحة نافذاً.

وفي حال وجود تعارض بين أي حكم وارد في هذه اللائحة ونظام العمل أو أي تشريع ملزم، يقدم النص النظامي المعمول به.



أهم المواد النظامية المرجعية في اللائحة

تعتمد الجمعية عند تطبيق هذه اللائحة بصفة خاصة على المواد ذات الصلة من نظام العمل السعودي، ومن أبرزها:

المادة: (61) التزامات صاحب العمل وحفظ حقوق وكرامة العامل.

المادة: (74) حالات انتهاء عقد العمل.

المادة: (80) الحالات النظامية التي يجوز فيها إنهاء العقد دون مكافأة أو إشعار أو تعويض متى تحققت شروط المادة.

المادة: (84) طريقة احتساب مكافأة نهاية الخدمة.

المادة: (88) مدة تصفية حقوق الموظف بعد انتهاء العلاقة التعاقدية.

المادة: (90) تنظيم مواعيد وأسلوب دفع الأجور.

المادة: (109) الإجازة السنوية ومدتها واستحقاقها.

وتفسر جميع الإشارات الواردة إلى هذه المواد وفق أحدث نسخة نافذة من نظام العمل السعودي واللوائح والقرارات الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

رئيس مجلس الإدارة لجمعية التميز الرياضي

يوسف بن هاجد الحربي



جمعية التميز الرياضي

68202699272000

SA4705000068202699272000

مصرف الإنماء
alinma bank

