

الفصل الثاني: التوظيف

شروط التوظيف :

- مادة (٨) : يشترط للتوظيف في المستودع الخيري ما يلي :
- (أ) : أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
 - (ب) : أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف.
 - (ج) : أن يجتاز بنجاح ما قد يقرره المستودع الخيري من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة .
 - (د) : أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي يحددها المستودع.
 - (هـ) : يجوز توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٦٢) و (٢٣) و (٣٣) من نظام العمل، وأن يكون مصرحاً له بالعمل، ولديه إقامة سارية المفعول.
- ويجوز للمستودع الخيري إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط عدا شرط اللياقة الطبية .

مسوغات التوظيف :

- مادة (٩) : على كل من يرغب العمل لدى المستودع الخيري تقديم الوثائق التالية :
- (أ) صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية .
 - (ب) صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.
 - (ج) صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية .
 - (د) شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة يحددها المستودع الخيري .
 - (هـ) إذن خطي من الكفيل لغير السعودي.
- وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة الموظف بمقر المستودع الخيري .

عقد العمل الرسمي

- مادة (١٠) : يتم التوظيف بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية، تُسلم إحداها للموظف، وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المستودع الخيري، ويتضمن العقد بياناً بطبيعة العمل، والأجر المتفق عليه، وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين، وأي بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً .
- مادة (١١) : يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة الموظف الفعلية للعمل، ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر وعيد الأضحي والإجازة المرضية.
- مادة (١٢) : يحق للمستودع الخيري إلغاء عقد الموظف الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (١٥) يوماً من تاريخ

مشروع نمذجة

مستودع المدينة المنورة الخيري

١٧٤



مادة (١٣) : لا يجوز للمستودع الخيري تكليف الموظف بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في العقد بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة، وعلى أن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي .

مادة (١٤) : يجوز للمستودع الخيري أن يتعاقد مع أي مؤسسة خدمية لتوفير عمال للعمل لديه في أعمال محددة، ويوقع عقد مع صاحب المؤسسة وفق الإجراءات النظامية الخاصة بهذا، ويتم صرف راتب العامل من قبل المستودع الخيري، ولا يتحمل المستودع الخيري أي مصاريف أخرى.

ويمكن نقل كفالة أي عامل إذا كان مناسباً للعمل في المستودع الخيري وفق الإجراءات النظامية.

مادة (١٥) : يُعتبر الموظف الذي يعمل لدى المستودع الخيري وفق عقد العمل تحت التجربة لمدة شهر، ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على تحديد مدة التجربة، بشرط ألا يتجاوز مجموع فترات التجربة ستة أشهر، ويسمى الموظف حينئذ (الموظف التجريبي).

مادة (١٧) : إذا لم تثبت صلاحية الموظف خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للمستودع الخيري فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار أو تعويض، وفقاً للمادة (٨٠) فقرة (٦) من نظام العمل، بشرط أن تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ .

- لا يحق للموظف مباشرة عمله التجريبي إلا بعد إكمال الملف الشخصي له.

- مدة التوظيف التجريبي لا تقل عن شهر ولا تزيد عن ستة أشهر، يتم خلالها اتخاذ قرار نهائي إما بالتعيين أو الإلغاء.
- لا يتم اتخاذ قرار التعيين بحق الموظف التجريبي إلا بعد الاستناد على تقرير رئيسه المباشر.
- يتم التعاقد مع الموظف التجريبي بمبلغ مقطوع، بشرط ألا يبلغ مقداره حدّ الراتب المحدد لمثله في سلم الوظيفة.