

لائحة تنظيم العمل

لجمعية عزم لدعم مرضى التصلب المتعدد



نبذة تعريفية

اسم المنشاة: جمعية عزم لدعم مرضى التصلب المتعدد المركز الرئيسي: حائل

عدد السعوديين بينهم: ١٣

مجموع عدد العاملين: ١٣

العنوان: حائل - حي وسيطاء - شارع الملك خالد النشاط: جمعية صحية غير ربحية

رقم المبني: 2813

الرمز البريدي: 55421

رقم التواصل: ٥٥٥١٥٤٥٩٠ . ٥٥٥١٥٧٢٣١ .

الإيميل: Info@azmms.org.sa

رقم التسجيل بالمركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي (1738) بتاريخ ١٤٤١/١١/١٠ هـ ٢٠٢٠ م.

- وضعت هذه اللائحة تنفيذًا لحكم المادة (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ.



أحكام عامة

مادة ١: تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية.

مادة ٢: يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي:
الجمعية: جمعية عزم لدعم مرض التصلب المتعدد

العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن
ناظرها.

الأجر: هو الأجر الفعلي، والذي يشمل الأجر الأساس ي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل
مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في اداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب
عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفق لحكم المادة الثانية من نظام العمل.

نظام العمل: يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ
1426/8/23

مادة ٣: التقويم المعتمد به في الجمعية هو: التقويم الميلادي

مادة ٤: تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للعامل الواردة في العقد.

مادة ٥: تطبق أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/8/23، ولائحة التنفيذية، والقرارات
ال الوزارية الصادرة تنفيذاً له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة.

مادة ٦: للجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة ولا تكون هذه التعديلات نافذة
إلا بعد اعتمادها من وزارة العمل.

مادة ٧: تطلع الجمعية العامل عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل.



الفصل الثاني التوظيف

شروط التوظيف:

مادة 8: يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي:

- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
- أن يكون حائزًا على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف.
- أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
- أن يكون لائقًا طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.

هـ: يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (33، 26,32) من نظام العمل وأن يكون مصراً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي ، ولديه إقامة سارية المفعول . ويجوز للجمعية 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 الجمعية تقديم الوثائق التالية:

- صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية.
- صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان بغير السعودي.
- صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
- شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية.

وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل.

عقد العمل

مادة (١٠): يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية، تسلم أحد اهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية ويتضمن العقد بياناً بطبيعة العمل والأجر المتفق عليه وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين وأية بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بغير اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

مادة (١١): يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يبادر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (١٥) يوماً من تاريخ العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقداً معه من الخارج.

مادة (١٢): يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجًا لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العامل الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازة المرضية.

مادة (١٣): لا يعتبر العامل الذي يعمل لدى الجمعية وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة ما لم ينص في عقده صراحة وكتابية على أنه معين تحت التجربة، وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة بشرط لا تتجاوز تسعين يوماً، ويجوز وضع العامل تحت التجربة مرة أخرى لدى الجمعية بالاتفاق مع العامل وذلك لفترة تجربة ثانية لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر وفق حكم المادتين (٥٣)، (٥٤) من نظام العمل.

مادة (١٤): إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار أو تعويض وفقاً للمادة (٨٠) فقرة (٦) من نظام العمل بشرط أن تناح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

مادة (١٥): لا يجوز للجمعية تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز ثلاثة أيام في السنة وعلى أن تتخذ الإجراءات الالزمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي.

مادة (١٦): لا يجوز نقل العامل من مقامه الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن هذا النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

مادة (١٧): يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً من يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتعتهم ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.



الفصل الثالث

التدريب والتأهيل :

مادة (١٨): تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين وإعدادهم مهنياً للحلول محل غير السعوديين، ويتم قيد من تم إحلالهم محل غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض.

مادة (١٩): يتم تدريب وتأهيل العمال السع دين تدريباً وتأهيلياً دوريأً وفنرياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم بنسبة ٦% من المجموع الكلي للعاملين متى بلغ عددهم خمسين عاملأً فأكثر.

مادة (٢٠): يستمر صرف أجر العامل طوال فترة التدريب أو التأهيل.

مادة (٢١): تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل ومسكن وتنقلات داخلية

مادة (٢٢): يجوز للجمعية أن تنهي تدريب أو تأهيل العامل وأن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك، وذلك في الحالات الآتية :

(أ) إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيله أنه غير جاد في ذلك.

(ب) إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعود المحدد لذلك دون عنصر مقبول.

الفصل الرابع

الأجور:

مادة (٢٣): يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل العامل على الأجر المتفق عليه في عقد العمل.

مادة (٢٤): تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد ويتم دفعها خلال ساعات العمل الرسمية وفي مكانه أو تودع في حسابه البنكي وفقاً للأحكام التالية:

(١) العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر.

(٢) العامل بالاليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع.

(٣) العامل الذي تنهي الجمعية خدمته، يدفع أجره وكافة مستحقاته فوراً.

(٤) العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

(٥) أجور الساعات الإضافية تدفع في ميعاد أقصاه ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء التشغيل الإضافي ما لم يتم دفعها مع الأجر العادي للعامل.

مادة (٢٥): إذا صادف يوم الدفع يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق.

مادة (٢٦): يوقع العامل عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض.

مادة (٢٧): للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقعاً منه ومصدق عليه من قبل مدير الجمعية.



الفصل الخامس

تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

التقارير

مادة (٢٨): تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية لجميع العاملين تتضمن العناصر التالية:

١. المقدرة على العمل ودرجة إتقانه الكفاءة.
٢. سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية.
٣. المواظبة.

مادة (٢٩): يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على أن يعتمد من صاحب الصلاحية.

مادة (٣٠): يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية:

ممتاز جيد جداً جيد مقبول ضعيف

مادة (٣١): يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

العلاوات:

مادة (٣٢): يتم منح العلاوة من عدمه في ضوء المركز المالي للجمعية.

مادة (٣٣):

أ- يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على درجة جي د على الأقل بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.

ب- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

الترقيات:

مادة (٣٤): يكون العامل مستحلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توافرت فيه الشروط التالية:

(أ) وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى.

(ب) توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.

(ج) حصوله على درجة ممتاز في آخر تقرير دوري.

(د) ويجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

مادة (٣٥): إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية تكون كالتالي:

الحاصل على تقدير أعلى.

الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية.

الأكادémie.

الأكابرستاً.



الفصل السادس

الإرکاب - الانتداب - المزايا والبدلات

الإرکاب:

مادة (٣٦): يتحدد الالتزام بمصروفات إرکاب العامل أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:-

(١) عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو استقدم منه العامل إلى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل (٢) عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة إلى المكان الذي تم التعاقد فيه أو استقدم منه وذلك في نطاق أحكام المادة (٤٠) فقرة (١) من نظام العمل.

(٣) عند تمتع العامل بجازته السنوية يكون إرکاب وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل.

(٤) لا يتحمل صاحب العمل تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل ، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة أداه إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي.

الانتداب:

مادة (٣٧): إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالتالي:

(١) تؤمن له وسيلة النقل الازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم صرف مقابل وسيلة النقل بموفقة العامل.

(٢) يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يت肯دها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية، وتحدد قيمة بدل الانتداب حسب درجة العامل وفقاً للفئات والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن.

مادة (٣٨) تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

المزايا العينية والبدلات النقدية:*

مادة (٣٩) المزايا العينية هي:

• أجهزة الكترونية

مادة (٤٠) البدلات النقدية هي:

• بدل السكن - بدل الانتقال - المكافآت - خارج الدوام - مهامات العمل - المنحة

الفصل السابع أيام وساعات العمل والراحة

مادة (٤١): تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يوم الجمعة والسبت هو يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للجمعية بعد إبلاغ مكتب العمل المختص أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع، وعلمهما أن تمكهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

مادة (٤٢) تكون ساعات العمل بالجمعية ٨ ساعات في اليوم من الأحد إلى الخميس

مادة (٤٣): يكون حضور العمال إلى أماكن العمل وانصرافهم منها في المواعيد المحددة وفق الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من موقع العمل، ويجب أن تتضمن هذه الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائها، وإذا كان العمل يتم عن طريق متابعات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة.

مادة (٤٤): يراعي في الجداول المشار إليها في المادة السابقة أن لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلوة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل وعلى أن لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.



قواعد الحضور والانصراف والتفتيش

مادة (45): يكون دخول العمال إلى موقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك .

مادة (46): على العامل أن يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميقاتية أو السجل المعد لهذا الغرض .

مادة (47): على العامل الامتنال للتفتيش متى طلب منه ذلك .

العمل الإضافي:

مادة (48): يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادلة أو في أيام الأعياد وال العطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة(49): يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على أمركتابي تصدره الجهة المسئولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العامل المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة(106)من نظام العمل. وتسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية .

مادة (50): تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة(107) من نظام العمل .

مادة (51): لا تسرى أحكام المادتين (44 ، 46) من هذه اللائحة على الحالات الآتية:-

١ الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه ، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمل .

٢ الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده

٣ العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة .

٤ العمال المخصصون للحراسة والنظافة ، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.



الفصل الثامن

الإجازات

مادة (٥٢) يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدةتها عن ٣٠ يوماً تزداد إلى مدة لا تقل عن شهرين إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ويجوز للجمعية من العامل جزءاً من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل.

مادة (٥٣) يجوز الاتفاق في عقد العمل على إجازة سنوية تزيد على ما ورد في المادة السابقة.

مادة (٥٤) تحدد الجمعية مواعيد تمتع العامل بإجازتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ذلك، ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً.

مادة (٥٥) لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل ويجب أن يتمتع بها في سنة استحقاقها ويجوز له بمأفة الجمعية تأجيل إجازته السنوية أو أيام منها للسنة التالية فقط.

مادة (٥٦) يوقع العامل عند قيامه بالإجازة إقراراً يوضح فيه تاريخ بدء الإجازة وعنوان المكان الذي يقضي فيه إجازته.

مادة (٥٧) تدفع الجمعية للعامل أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند القيام بها وفق آخر أجر يتقاضاه.

مادة (٨٥) يستحق العامل أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها وذلك بالنسبة للمرة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجر الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، ويتحصل آخر أجر كان يتقاضاه العامل أساساً لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازات.

إجازات الأعياد والمناسبات: مادة (٥٩) للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية:

أ - أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم ٢٩ من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.

ب - أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.

ج - يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة أول الميزان وإذا صادف هذا اليوم يوم الراحة الأسبوعية أو ضمن إجازة أحد العيددين وجب على صاحب العمل تعويض العامل بيوم إجازة آخر أو بأجر إضافي أيهما أراد العامل.

د - إذا صادف أحد أيام إجازة أحد العيددين يوم الراحة الأسبوعية تمدد الإجازة يوماً آخر.

الإجازة الخاصة: مادة (٦٠) يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية: (أ) ثلاثة أيام عند زواجه. (ب) يوم واحد في حالة ولادة مولود له.

(ج) ثلاثة أيام في حالة وفاة زوجة العامل أو أحد أصوله أو فروعه. (د) خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة، وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

الإجازة الاضطرارية:

مادة (٦١) يجوز للعامل بمأفة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، وبعد عقد العمل موقفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

الإجازة المرضية: مادة (٦٢) يستحق العامل الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب الجمعية أو مرجع طبي معتمد لديها إجازة مرضية خلال السنة الواحدة وفقاً

للمادة ١١٧ من نظام العمل، وذلك على النحو التالي: (أ) الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل. (ب) الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الأجر. (ج) الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر.

مادة (٦٣) لا يسمح للعامل المريض أن يباشر عمله إلا إذا قرر طبيب الجمعية أو المرجع الصحي المعتمد أنه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل.

إجازة الحج: مادة (٦٤) تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدةتها ٧ أيام بالإضافة إلى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته وللجمعية حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها.

إجازة الامتحان الدراسية: مادة (٦٥) تمنح الجمعية العامل السعودي الذي يتبع تدريبه أو تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الامتحان وذلك عن سنة غير

معادة تحدد ، مدةتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان وللجمعية أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان. وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل. ويحرم العامل من أجر

هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

أحكام عامة في الإجازات:

مادة (٦٦) لا يجوز للعامل أن يعمل لدى أي جهة أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المنصوص عليها في هذا الفصل سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر، فإذا ثبت أن العامل خالف ذلك يكون للجمعية الحق في حرمانه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد منه ما دفعته له لقاء ذلك.

الفصل التاسع

الوقاية والسلامة ومستويات الإسعاف الطبي والرعاية الطبية وإصابات العمل والأمراض المهنية

الوقاية والسلامة مادة (٦٧) سعياً لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ الجمعية التدابير الآتية:

(أ) الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها. (ب) حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها. (ج) تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منفذ للنجاة في حالات الطوارئ. (د) إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات. (ه) توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال. (و) توفير دورات المياه بالمستوى الصحي المطلوب. (ز) تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.

مادة (٦٨) تعين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالآتي:

(أ) تنمية الوعي الوقائي لدى العمال. (ب) التفتيش الدوري بغرض التأكيد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة. (ج) معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها. (د) مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة.

مستويات الإسعاف الطبي: مادة (٦٨): تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك مما أشارت له المادة (١٤٢) من نظام العمل، ويعهد إلى عامل مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات الازمة للعمال المصابين.

مادة (٧٠): تعد الجمعية في كل مكان يعمل به أكثر من خمسين عاملاً غرفة للإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل، ويعهد إلى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات الازمة للعمال تحت إشراف طبيب.

الرعاية الطبية: مادة (٧١) تؤمن الجمعية الرعاية الطبية للعامل من خلال التأمين الطبي

مادة (٧٢) تنظم الجمعية الرعاية الطبية للعمال على الوجه الآتي: تأمين طبي.

إصابات العمل والأمراض المهنية:

مادة (٧٣) على العامل الذي يصاب بإصابة عمل أو بمرض مهني أن يبلغ رئيسه المباشر أو الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة متى استدعت حالته ذلك.

مادة (٧٤) على الطبيب المختص بعلاج العمال أن يبادر بإبلاغ الإدارة عن أية ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني أو وراثي في صفوف العمال.

مادة (٧٥) تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية.

مادة (٧٦) يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.



الفصل العاشر

الواجبات والمحظورات

واجبات الجمعية: مادة (٧٧) تلتزم الجمعية بما يلي:

- أ- معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
- ب- أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.
- ج- أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات الالزمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض.
- د- أن تدفع للعامل أجنته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تفرضه الأنظمة الخاصة بذلك.
- هـ- إذا حضر العامل لزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمها بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجرا المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
- وـ- على المؤسسة أو وكيلها أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول أية مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل ، فمن وجدت لديه تطبق بحقه بالإضافة إلى العقوبات الشرعية الاجراءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والإجراءات.

واجبات العمال:

مادة (٧٨): يلتزم العامل بالآتي : أ- التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر. ب- المحافظة على مواعيد العمل . ج- إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته . د- العناية بالآلات وبد الأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية . هـ- الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء عملاء الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام . وـ- تقديم كل عنون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه . زـ- المحافظة على الأسرار الفنية و الصناعية والتجارية للجمعية أو أية أسرار تصل إلى علمه بسبب أعمال وظيفته . حـ- عدم ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق عمله سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجرا لدى أية جهة أخرى . طـ- الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بفرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية . يـ- إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير . كـ- التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد . لـ- عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعمالها . مـ- عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة .

الفصل الحادي عشر

الخدمات الاجتماعية

مادة (٧٩): اعداد مكان لأداء الصلاة

مادة (٨٠): إعداد مكان لتناول الطعام في الأوقات التي تحددها الجمعية. اعداد نظام للتوفير والادخار يعتمد من وزارة العمل ويكون اشتراك العامل فيه اختيارياً.

مادة (٨١): صرف راتب الشهر الذي توفي فيه العامل لورثته كاملاً.

الفصل الثاني عشر

التظلم

مادة (٨٢) مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة يحق له أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف أو إجراء يتخذ في حقه ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصريف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضار العامل من تقديم تظلمه.

مادة (٨٣) يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديم التظلم.

الفصل الثالث عشر

انتهاء الخدمة

مادة (٨٤): تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية:

(أ) انتهاء مدة العقد المحدد المدة. (ب) استقالة العامل. (ج) فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥)، (٨٠) من نظام العمل.

(د) ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل.

(ه) انقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة أو ممددةً تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية. (و) عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.

(ز) وفاة العامل. (ح) إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غيرال سعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد.

(ط) بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات مالم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن.

مادة (٨٥): في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر برابعى ما يلي:

أ- أن يكون الإخطار خطياً .

ب- أن يتم تسليم الإخطار في مقر ال عمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام .

ج- إذا امتنع الطرف الموجه إليه الإخطار عن الاستلام أو رفض التوقيع يرسل إليه الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه .

مادة (٨٦): تعاد للعامل حال إنتهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته ، كما تعطى الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل .



الفصل الرابع عشر

عشر المكافآت

مادة (٨٧) تمنح المكافآت للعمال الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤدون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصاتهم أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية أو الذين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر بحق الجمعية أو عمالها.

مادة (٨٨) تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساساً يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في تلك اللائحة.

مادة (٨٩) تصنف المكافآت إلى فنتين:

أولاً: المكافآت المعنوية كالتالي:

- أ. كتاب الثناء والتقدير.
- ب. منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة.
- ج. منح شهادة أو درع.

ثانياً: المكافآت المادية وتنص على:

- أ. العلاوات والترقيات الاستثنائية.
- ب. مكافآت الإنتاج.
- ج. الإكراميات الإضافية.
- د. مكافآت الاتخاع.

هـ. منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بالائحة تنظيم العمل.

وـ. منح إجازة إضافية بأجر.

مادة (٩٠) تمنح المكافآت بقرار من صاحب الجمعية أو من ينوبه في ذلك.



الفصل الخامس عشر

المخالفات والإجراءات

مادة (٩١) يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب العامل فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والإجراءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منها .

مادة (٩٢) الاجراءات التي يجوز توقعها على العامل هي: أ- التنبية: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى العامل من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقييد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته وعدم العودة مثل ما بدر منه مستقبلاً.

ب- الإنذار : وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضح به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلاً. ج- حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي. د- الجسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.

ه- الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد. و- الحرمان من الترقية أو العادة الدورية لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها. ز- الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فصل العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة. ز- الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلاً أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة ٨٠ من نظام العمل.

مادة (٩٣) كل عامل يرتكب أي من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والإجراءات المشار إليه في المادة ٩٤ من هذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتاسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله .

مادة (٩٤): تكون صلاحية توقع الاجراءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل صاحب الصالحية بالجمعية أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف .

مادة (٩٥) في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفات بعد مضي ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائدًا وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

مادة (٩٦) عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوقع الجزاء الأشد من بين الاجراءات المقررة في هذه اللائحة.

مادة (٩٧) لا يجوز أن يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من أجر العامل وبين أي جزاء آخر بالجسم من الأجر.

مادة (٩٨) لا توقع الجمعية أي من الاجراءات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنصوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.

مادة (٩٩) : مع عدم الإخلال بحكم المادة ٨٠ من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية أو بمديرها المسئول .

مادة (١٠٠) : تسقط المسائلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلاثة أيام على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها .

مادة (١٠١) لا يجوز للجمعية توقع الاجراءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثة أيام .

مادة (١٠٢) تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من الاجراءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض له في حالة تكرار المخالفة وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار أو رفض التوقيع بالعلم يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته .

مادة (١٠٣) مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام الهيئة المختصة وفقاً لنص المادة ٧٢ من نظام العمل ، يجوز للعامل أن يتظلم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

مادة (١٠٤) يخصص لكل عامل صحفة الاجراءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقر عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل .

مادة (١٠٥) تقييد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص وفق أحكام المادة ٧٣ من نظام العمل وتعرض حصيلتها كل سنة على وزارة العمل لتقرير كيفية التصرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال الجمعية.

مادة (١٠٦) لا تخل أحكام المواد السابقة بحق الجمعية في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام المادتين ٧٥ ، ٨ من نظام العمل .



الفصل السادس عشر

أحكام خاصة بتشغيل النساء أحكام خاصة بتشغيل النساء

مادة (١٠٧) تتحمل الجمعية التأمين الطبي للعاملة.

مادة (١٠٨) للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع مدة ١٠ أسابيع الأسابيع الأربع السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها ، والأسابيع الستة التالية للوضع ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ولا تقبل شهادات أطباء خارجيين ، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لولادتها .

مادة (١٠٩) يكون الأجر الذي يدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع كالتالي: أ-العاملة التي أمضت أقل من سنة في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بدون أجر. ب- العاملة التي أمضت سنة فأكثر في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بنصف الأجر. ج- العاملة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر يوم بده الإجازة في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بأجر كامل.

والعاملة التي استفادت من إجازة وضع أجر كامل لا يحق لها المطالبة بأجر الإجازة السنوية العادلة عن نفس السنة، ويدفع لها نصف أجر الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف الأجر.

مادة (١١٠) على العاملة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري علمها وتقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة.

مادة (١١١) تراعي الجمعية في تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف العاملة ما أمكن ذلك ، وعلى العاملة التقيد بالجدول المنظم لذلك.

مادة (١١٢) تعد الجمعية أماكن لراحة العاملات بمعزل عن الرجال وعلى النساء العاملات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقييد بالعادات والتقاليد المرعية في البلاد .

مادة (١١٣) لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مراقبة وغيرها .

أحكام ختامية

مادة (١٤) تعد الجمعية تصنيفاً للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي .

مادة (١٥) تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على أن تسرى في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها .

مادة (١٦) يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثرون من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار إليه في المادة السابقة.



الفصل الثامن عشر
جدول المخالفات والإجراءات

١- مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

الجزاء				نوع المخالفة	م
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة		
%20	%10	%5	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	1/1
%50	%25	%15	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	2/1
%50	%25	%15	%10	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	3/1
يوم	%75	%50	%25	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	4/1
يوم	%75	%50	%25	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	5/1
يومان	يوم	%50	%30	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	6/1
ثلاثة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	7/1
بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخير					



تابع : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

الجزاء				نوع المخالفة	م		
النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي							
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عنر مقبول بما لا يتجاوز 15 دقيقة	8/1		
يوم	%25	%10	إنذار كتابي				
بالإضافة إلى حسم أجر مرددة ترك العمل							
يوم	%50	%25	%10		9/1		
بالإضافة إلى حسم أجر مرددة ترك العمل							
يوم	%25	%10	إنذار كتابي		10/1		
أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم				
بالإضافة إلى حسم أجر مرددة الغياب							
فصل مع المكافأة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الغياب دون إذن كتابي أو عنر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	11/1		
بالإضافة إلى حسم أجر مرددة الغياب							
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	أربعة أيام					
بالإضافة إلى حسم أجر مرددة الغياب							
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة خمسة أيام في نطاق حكم المادة(80) من نظام العمل				الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرة أيام متصلة	14/1		
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل							
الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة							

حسم مدة الغياب يومان الجزاء + عقاب أول مرّة يوم



٢-مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

الجزاء				نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة		
يوم	%50	%25	%10	التوارد دون مرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	1/2
%25	%15	%10	إنذار كتابي	استقبال زائر من غير عمال الجمعية في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	2/2
%25	%15	%10	إنذار كتابي	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	3/2
%50	%25	%10	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل	4/2
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%50	النوم في الحالات التي تستدعي بقظة مستمرة	5/2
يوم	%50	%25	%10	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	6/2
يومان	يوم	%50	%25	التلاغب في إثبات الحضور والانصراف	7/2
يومان	يوم	%50	%/25	عدم إطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	8/2
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	9/2
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والجمعية	10/2
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	11/2



تابع مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

الجزاء				نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثانية مرة	أول مرة		
%50	%25	%10	إنذار كتابي	استعمال ألات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن	12/2
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%50	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	13/2
%25	%15	%10	إنذار كتابي	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	14/2
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%50	الإهمال في تنظيف الألات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	15/2
يوم	%50	%25	إنذار كتابي	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة والوازム الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	16/2
يومان	يوم	%50	%20	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	17/2
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة الجمعية	18/2

٣-مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

الجزاء				نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثانية مرة	أول مرة		
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	1/3
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التمارض أو إدعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو يسببه	2/3
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الجمعية أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	3/3
خمسة أيام	يومان	يوم	%50	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأمكانية العمل	4/3
%50	%25	%10	إنذار كتابي	كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات	5/3
يومان	يوم	%50	%25	رفض التفتيش عند الانصراف	6/3
%50	%25	%10	إنذار كتابي	جمع إعانات أو نقود بدون إذن	7/3
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	8/3
خمسة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة	9/3

* اعتماد اللائحة تم اعتماد هذه اللائحة بموجب قرار مجلس الإدارة رقم (١) وتاريخ ١٤ يناير ٢٠٢٥ م.

