

**لائحة تنظيم العمل جمعية الإمام
محمد بن سعود الخيرية بالدرعية**



نبذة تعريفية عن الجمعية

اسم المنشأة	جمعية الأمام محمد بن سعود بالدرعية
المركز الرئيسي	الدرعية
عدد العاملين	50
النشاط	نشاط خيري ويشمل جمع التبرعات أو أنشطة الدعم الأخرى التي تدخل ضمن نطاق العمل الاجتماعي.
العنوان	الدرعية، منطقة الطريف الجديد، الأمام تركي بن عبدالله بن محمد.
صندوق بريد/ الرمز البريدي	8319-13712
هاتف	114841020
فاكس	114860865
بريد الكتروني	info@mscs.org.sa
رقم المنشأة بمكتب العمل	204415-1
رقم الاشتراك بالتأمينات الاجتماعية	504651665

مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشر) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) و تاريخ ١٤٢٦ /٨ /٢٣ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) و تاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ و المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) و تاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ : وأن على صاحب العمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته .

اهداف الجمعية:

-أهداف موجهة إلى الأسر ذات الدخل المحدود:

وتتعلق بكفاية الأسر ذات الدخل المتدني عبر برامج متخصصة في الرعاية والتمكين وذلك من خلال توفير مصدر دخل داعم وزيادة الفرص وإزالة المعوقات وتنمية قدراتهم.

-أهداف لعموم المجتمع:

وذلك من خلال تنمية المجتمع المحلي في محافظة الدرعية على مستوى الفردي والأسري وتفعيل دور المجتمع من خلال برامج التطوع والمسؤولية المجتمعية.

-أهداف داخل الجمعية:

١- وذلك من خلال تحقيق التميز المؤسسي على مستوى القطاع الغير ربحي.

٢-رفع مستوى الاستدامة المالية من خلال المشاريع الوقفية والاستثمارية.

٣-التكامل مع الجهات ذات الاهتمام المشترك.

الفصل الأول

أحكام عامة

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة الأولى:

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين في جمعية الإمام محمد بن سعود الخيرية بالدرعية.

المادة الثانية:

التقويم المعمول به في الجمعية هو التقويم الميلادي.

المادة الثالثة:

يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي:

- أ- الجمعية: جمعية الإمام محمد بن سعود الخيرية بالدرعية.
- ب- نظام العمل: يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.
- ت- نظام التأمينات الاجتماعية: ويقصد به نظام التأمينات الاجتماعية السعودي.
- ث- مكتب العمل: الجهة المسؤولة عن الإشراف على شؤون العمل والعمال وتنظيمها في الوزارات والمصالح الحكومية العامة والأجهزة ذوات الشخصية المعنوية بالمملكة العربية السعودية.
- ج- مجلس الإدارة: مجلس إدارة الجمعية وهي السلطة العليا المنتخبة.
- ح- العامل: هو كل من يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها - ولو كان بعيداً عن نظارتها - مقابل أجر أو بدون أجر أياً كانت التسمية التي تطلق عليه ويشمل (المتعاقد - المتعاون).
- خ- العامل المتعاقد: هو العامل الذي يعمل بنظام الدوام الكامل مقابل أجر شهري.
- د- العامل المتطوع: هو العامل الذي يعمل بدون أجر أو مكافأة مقطوعة.
- ذ- المكفول: هو العامل المقيم وعلى كفالة الجمعية.
- ر- الأجر: هو الأجر الفعلي والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تصرف للعامل مقابل جهد بذله في العمل أو مخاطر تعرض لها بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفقاً لحكم المادة الثانية من نظام العمل.

المادة الرابعة:

تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للعامل الواردة في العقد. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين الجمعية بها ولا تخل هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للموظف، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.

المادة الخامسة:

تطبق أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له فيما لم يرد بشأنه نص بهذه اللائحة.

المادة السادسة:

وللجمعية الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له ولا تكون هذه الشروط الاحكام نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس الإدارة.

المادة السابعة:

تُطلع الجمعية العامل على أحكام هذه اللائحة عند التعاقد وينص على ذلك في عقد العمل.

المادة الثامنة:

يرجع إلى نظام العمل والعمال السعودي والقرارات المنفذة له في كل مالم يرد في هذا الدليل.

الفصل الثاني

التوظيف

الفصل الثاني التوظيف

شروط التوظيف:

المادة التاسعة:

عند الحاجة للتوظيف في الجمعية يشترط لقبول التوظيف والعمل بالجمعية أن يكون المتقدم للعمل مستوفياً للشروط العامة التالية:

- أ- أن يكون المتقدم للوظيفة سعودي الجنسية، ويجوز استثناء استخدام غير السعوديين بالشروط والاحكام الواردة في المادتين (٤٥،٤٩) من نظام العمل والعمال السعودي في حالة عدم توفر موظف سعودي لشغل هذه الوظيفة.
- ب- وجود وظيفة شاغرة معتمدة من الإدارات
- ت- الأمانة وحسن الخلق.
- ث- القدرة على العمل في فريق العمل وحسن التصرف والتعامل مع الآخرين.
- ج- أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة للعمل محل التوظيف.
- ح- أن يجتاز بنجاح ما قد يتقرر من امتحان أو مقابلة شخصية.
- خ- أن يكون لائقاً طبيياً للعمل في الوظيفة المرشح للتعيين عليها.

مصادر التوظيف:

المادة العاشرة:

لاختيار الكفاءات ولكي يكون الفرز عادلاً يكون اللجوء إلى عدة أساليب في البحث عن الموظفين للشواغر المتاحة في الجمعية:

- أ- الإعلان في موقع الجمعية الإلكتروني عن الوظائف الشاغرة حتى يتم إتاحة فرصة التقديم للجميع.
- ب- الإعلان عن الوظائف الشاغرة في وسائل التواصل الاجتماعي والمواقع الإلكترونية للتوظيف.
- ت- التواصل مع مسؤولين التوظيف في العديد من الجهات للتشاور بشأن الكفاءات المناسبة للوظائف الشاغرة.

مسوغات التوظيف:

المادة الحادية عشر:

في حال ملاءمة المتقدم للوظيفة يتم توفير ما يلي:

- أ- تعبئة استمارة التوظيف.
- ب- صورة من بطاقة الهوية (الوطنية للسعوديين - الإقامة لغير السعوديين).
- ت- السيرة الذاتية.
- ث- صورة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
- ج- شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية.
- ح- خطاب أجير من الكفيل للعامل غير السعودي (حسب الحاجة).
- خ- تحفظ جميع هذه الوثائق في ملف العامل لدى الجمعية.

المادة الثانية عشرة:

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر باللغة العربية من نسختين تسلم إحداها للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته، ويجب أن يتضمن العقد اسم صاحب العمل واسم الموظف وجنسيته وعنوانه الأصلي وعنوانه المختار وطبيعة العمل والأجر المتفق عليه وما إذا كان العقد لدوام كامل أو دوام جزئي أو عقد مأمور مكتب إعلامي وأي بيانات أخرى يجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

المادة الثالثة عشرة:

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

المادة الرابعة عشرة:

لا يعتبر العامل الذي يستخدم لدى الجمعية وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة مالم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة بحيث لا تزيد عن تسعين يوماً. ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل والجمعية تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى الجمعية في عمل واحد. واستثناء من ذلك يجوز باتفاق طرفي العقد (كتابة) إخضاع العامل لفترة تجربة أخرى بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على انتهاء علاقة العامل بالجمعية مدة لا تقل عن ستة أشهر وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيّاً من الطرفين لا يستحق تعويضاً كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك.

المادة الخامسة عشرة:

إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار وفقاً للمادة (٨٠) فقرة (٦) من نظام العمل..

المادة السادسة عشرة:

لا يجوز للجمعية تكليف العامل المتعاقد بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل وعلى أن يكون بصفة مؤقتة ولا تتجاوز (٣٠) يوماً في السنة وأن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رحلة العمل حين يقتضي الأمر ذلك وتحمل الجمعية أيضاً تكاليف انتقال العامل خلال تلك الفترة بالنسبة للعامل غير السعودي، كما ورد في مادة (٥٨) من نظام العمل السعودي.

المادة السابعة عشرة:

لا يجوز نقل العامل المتعاقد من مقر عمله 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 بغير موافقته الكتابية، كما ورد في المادة (٦٠) من نظام العمل السعودي.

المادة الثامنة عشرة:

يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتعتهم ما لم يكن النقل بناءً على رغبة العامل، كما ورد في مادة (٥٨) فقرة (٢) من نظام العمل السعودي.

الفصل الثالث

التدريب والتأهيل

الفصل الثالث التدريب والتأهيل

المادة التاسعة عشرة:

تقوم الجمعية بتدريب العاملين السعوديين وإعدادهم مهنيًا للحلول محل غير السعوديين ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض، كما ورد في مادة (٤٢) من نظام العمل السعودي.

المادة العشرون:

يتم تدريب وتأهيل العاملين المتعاقدين لدى الجمعية تدريباً وتأهيلاً دورياً وفتحياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم.

المادة الحادية والعشرون:

يستمر صرف أجر العامل طوال مدة التدريب أو التأهيل، وتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل فقط.

المادة الثانية والعشرون:

للجمعية الحق بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض المتدرب أو الخاضع للتأهيل العمل عن المدة المماثلة أو بعضها، وجب عليه أن يدفع للجمعية تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها الجمعية أو نسبة المدة الباقية.

المادة الثالثة والعشرون:

يجوز للجمعية أن تنهي تدريب أو تأهيل العامل المتعاقد وأن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك، وذلك في الحالات الآتية كما هو مبين في المادة (٤٨) من نظام العمل:

- أ- إذا ثبت لها عدم قابلية أو قدرة المتدرب أو الخاضع للتأهيل على إكمال برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة.
- ب- التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيله أنه غير جاد في ذلك.
- ت- إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف.

المادة الرابعة والعشرون:

التدريب العملي لطلاب الجامعات:

-توفر الجمعية برنامج تعاوني لطلاب الكليات والجامعات ويلزم من ذلك تحديد الآتي:

أ - يتم تحديد برنامج وحدة التدريب (وفقا لمستوى المتدرب ونوع التدريب) بالتعاون وبالتنسيق مع الجهات الاكاديمية المختصة.

ب - يتم متابعة وتقييم تقدم المتدرب بموجب تقارير دورية يقدمها المسؤول المباشر عن المتدرب و المسؤول عن الطالب في الجهة التعليمية المختصة.

ج - تطبق كافة سياسات الجمعية على المتدرب و لا يترتب على ذلك التزامات مالية.

الفصل الرابع

الأجور

الفصل الرابع

الأجور

المادة الخامسة والعشرون:

يوظف العامل على وظيفة ذات مسمى ومواصفات معينة ويحصل العامل على الأجر المتفق عليه في عقد العمل ومراعاة أي إجراءات أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور.

المادة السادسة والعشرون:

تدفع أجور العاملين وجميع المبالغ المستحقة لهم بالعملة الرسمية للمملكة العربية السعودية ويتم دفعها خلال ساعات العمل، تودع في حسابه البنكي وفقاً لما يلي:

١ - العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر.

٢ - العامل باليومية يصرف أجره في نهاية الأسبوع.

٣ - العامل المتعاقد الذي تنهي الجمعية خدمته يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

٤ - العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تركه العمل.

٥ - أجور الساعات الإضافية تدفع مع بداية كل شهر ميلادي ما لم يتم دفعها مع أجر العمل العادي.

المادة السابعة والعشرون:

تُلزم الجمعية بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه، كما هو مبين في مادة (٩٠) فقرة (٢) من نظام العمل السعودي.

المادة الثامنة والعشرون:

للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو حسب ما تراه إدارة الجمعية.

المادة التاسعة والعشرون:

يتم تقسيم الأجر الذي يتقاضاه العامل كالتالي:

١- الراتب الأساسي:

هو الذي يدفع للعامل مقابل عمله في الجمعية مجرداً من أي إضافات أو خصومات، ويتم صرفه بالريال السعودي مع نهاية كل شهر ميلادي حسب سياسات الصرف المعتمدة بالجمعية، ويقدر الراتب الأساسي حسب طبيعة الوظيفة ومركزها وحسب مؤهلات العامل وخبراته العملية.

٢- بدل السكن:

تمنح الجمعية بدل سكن شهري يدفع بنهاية كل شهر مع الراتب الشهري، ويقدر بدل السكن بنسبة ٢٥٪ من الراتب الأساسي عن كل شهر عمل، فيما عدا الوظائف التي توفر الجمعية السكن لها.

٣- بدل المواصلات

تمنح الجمعية بدل مواصلات شهري يدفع بنهاية كل شهر مع الراتب الشهري، علماً بأنه في حال قامت الجمعية بتوفير وسيلة مواصلات للعامل فإنه لا يتم منح العامل هذا البدل.

الرعاية الطبية:

توفر الجمعية للعاملين التأمين الطبي من خلال شركات التأمين الطبي وقد راعت الجمعية إتاحة الفرصة للعامل لضم عائلته واستخراج بطاقة التأمين الطبي لهم أو ترقية الفئة التأمينية على أن يتحمل العامل كامل تكلفة الترقية.

التأمينات الاجتماعية:

يخضع جميع العاملين بالجمعية لنظام التأمينات الاجتماعية الذي يحدد نسبة مئوية تخصم من مجموع الراتب الأساسي مضاف إليه بدل السكن الشهري.

الفصل الخامس

تقارير الأداء والعلاوات

والترقيات

الفصل الخامس

تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

التقارير:

المادة الثلاثون:

تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية لجميع العاملين على ألا تخلو من البنود التالية:

- أ- المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
- ب- سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية.
- ت- المواظبة.
- ث- مدى تقيد العامل بتعليمات الجمعية.

المادة الحادية والثلاثون:

يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل ويعتمد من مدير الإدارة.

المادة الثانية والثلاثون:

- يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية:

(ممتاز، جيد جداً، جيد، ضعيف).

- تتم عملية تقييم العاملين الجدد وفق الاجراءات التالية:

- ١- يتاح للعامل الجديد فترة تجريبية مدتها ثلاثة أشهر من تاريخ التعيين ويمكن تمديدها لثلاثة أشهر أخرى كحد أقصى في حال عدم وضوح اتخاذ الادارة قرار التعيين بشأنه.
- ٢- يقوم المدير المباشر بمتابعة تقييم أداء الموظف بصفة مستمرة ويقدم التقرير للإدارة حول تثبيته بالوظيفة قبل انتهاء فترة التجربة بعشرة أيام على الأقل.

المادة الثالثة والثلاثون:

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

العلاوات:

المادة الرابعة والثلاثون:

- ١- تدفع العلاوات السنوية للعاملين المتعاقدين كل عام ميلادي حسب ضوابط الجمعية، والتي مبين تفاصيلها في لائحة داخلية ويحق للجمعية تقسيمها بما تراه مناسباً.
- ٢- يكون العامل المتعاقد مستحقاً للعلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على درجة جيد بنسبة لا تقل عن ٨٠% بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو حسب اللائحة التنظيمية للجمعية وترفع هذه العلاوات المقترحة لاعتمادها من قبل المدير التنفيذي.
- ٣- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.
- ٤- يحق للجمعية حرمان الموظف من العلاوة السنوية الثابتة أو تأجيلها كعقوبة تأديبية متى أقر ذلك في إجراء جزائي نتيجة لإخلال الموظف بشيء من أنظمة وآداب وسلوكيات الجمعية لمدة لا تزيد عن سنة، كما هو مبين في مادة (٦٦) فقرة (٣) من نظام العمل السعودي.

الترقيات:

المادة الخامسة والثلاثون:

- يكون العامل مستحقاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توافرت فيه الشروط التالية:
 - ١- وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى.
 - ٢- توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية العامل لها.
 - ٣- حصول العامل على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير شهري.
 - ٤- موافقة إدارة الجمعية ممثلة في المدير التنفيذي.
 - ٥- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية: وفقاً للضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن.
- إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية تكون كالتالي:
 - ٣- الترشيح من قبل الإدارة والمدير المباشر.
 - ٢- الحاصل على تقدير أعلى.
 - ٣- الحاصل على دورات تدريبية أكثر أو شهادات علمية أعلى.
 - ٤- الأكثر خبرة عملية بمجال عمل الجمعية.
 - ٥- الأقدمية.

الفصل السادس

الاركاب-الانتداب - المزايا والبدلات

الفصل السادس

الإرکاب - الانتداب - المزايا والبدلات

الإرکاب:

المادة السادسة والثلاثون:

يتحدد الالتزام بمصروفات إرکاب العامل أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:

- أ- عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو الذي استقدم منه العامل إلى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ب- عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة إلى المكان الذي استقدم منه أو الذي تم فيه التعاقد وذلك في نطاق أحكام المادة (٤٠) فقرة (١) من نظام العمل.
- ت- عند تمتع العامل بإجازته السنوية على أن يكون الإرکاب وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل أو حسب اللائحة التنظيمية المعتمدة من الجمعية.
- ث- لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي، كما ورد في مادة ٤٠ فقرة (٢) من نظام العمل السعودي.
- ج- تتحمل الجمعية تكاليف نقل الكفالة للعامل الأجنبي لأول مره فقط.
- ح- عند اصدار التأشيرة تتحمل الجمعية رسوم العامل لمرة واحدة بالسنة فقط، وعند وجود تابعين للموظف أو زيادة في المدة عن ٣٠ يوم فسيكون هناك مقابل مادي ولن يتم تعويض العامل على ذلك.
- خ- يستحق العامل الغير سعودي تذاكر السفر يتم حجزها عن طريق الجمعية وتكون للعامل وزوجته فقط في حال وجودها كمرافق بصفة قانونية ورسمية، ويتم إصدارها لعاصمة الدولة التي ينتمي لها العامل وهناك استثناءات للدول التي تعاني من نزاعات داخلية وحروب وفي حال حجز العامل بنفسه لا يتم تعويضه عن قيمة التذكرة.
- د- مع مراعاة أحكام المادة (الثامنة والخمسون) من نظام العمل يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله، ومن يعولهم ممن يقيمون معه من تاريخ النقل بما فيها نفقات الإرکاب مع بدل نقل أمتعتهم، ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

الانتداب:

المادة السابعة والثلاثون:

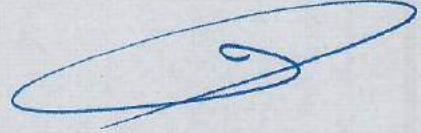
تتحمل الجمعية نفقات الانتداب للعامل من وقت مغادرته لمقر عمله إلى وقت عودته وفق الضوابط التي تحددها الجمعية، على أن تتحمل مصاريف تذاكر السفر أو السفر برأً حسب ما تراه مناسباً وإذا تم انتداب العامل لأداء العمل تلتزم الجمعية بما يلي:

- ١- أن تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته.
- ٢- يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن والطعام وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية.
- ٣- قيمة البديل اليومي للانتداب حسب ما تحدده إدارة الجمعية.
- ٤- للجمعية الحق في عدم احتساب بدل انتداب في حال كان السبب من السفر ليس من ضروريات إنهاء العمل.

البدلات:

المادة الثامنة والثلاثون:

تمنح الجمعية أنواعاً من البدلات تعطى للعامل المتعاقد متى توافرت في حقه شروط الحصول عليها ويأتي تفصيلها في سلم الرواتب.



الفصل السابع

أيام وساعات العمل والراحة

الفصل السابع

أيام وساعات العمل والراحة

المادة التاسعة والثلاثون:

-أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع، بحيث يكون يوم الجمعة والسبت راحة أسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ويجوز للجمعية بعد ابلاغ مكتب العمل المختص أن تستبدل هذا اليوم لبعض العاملين لأي يوم من أيام الأسبوع ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

-أيام العمل للعاملين المكاتب الإعلامية ستة أيام بالأسبوع وتحدد الجمعية يوم الراحة الأسبوعية للعامل بما تراه مناسباً لمصلحة العمل.

المادة الأربعون:

- ساعات العمل ثمان ساعات عمل يومياً لجميع العاملين المتعاقدين ويكون تنظيم العمل في الجمعية وفقاً لما ورد في المواد (٩٨) (٩٩) (١٠٠) من نظام العمل، ويجوز للجمعية زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في يوم واحد لبعض فئات العمال.

-تخفيض ساعات الدوام الرسمي للعاملين بالجمعية إلى ستة ساعات يومياً في شهر رمضان المبارك.

- للجمعية الحق في جدولة ساعات العمل حسب مصلحة الجمعية بمعدل لا يزيد عن ٤٥ ساعة في الأسبوع ويحدد المدير التنفيذي تفصيل ذلك وتحتفظ الجمعية بالحق في تغيير عدد ساعات العمل ضمن الحدود النظامية إذا رأت ذلك حسب احتياجات العمل.

المادة الواحدة والاربعون:

حضور العاملين إلى مكان العمل وانصرافهم منه حسب المواعيد المحددة والمعتمدة من إدارة الجمعية ويتم الإعلان عنها في أماكن بارزة من مواقع العمل تتضمن موعد بدء ساعات العمل وانتهائها، وإذا كان العمل يتم عن طريق مناورات يجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات العمل.

المادة الثانية والاربعون:

يراعى ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل، وألا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد. كما يراعى عدم دخول الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يجوز للجمعية أن تلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل وفقاً لما ورد في المادة (١٠١) من نظام العمل.

قواعد الحضور والانصراف والتفتيش

المادة الثالثة والاربعون:

يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك، ولا يحق للعامل تغيير أوقات ساعات العمل ولو بشكل مؤقت دون اعتماد من إدارة الجمعية لذلك، ويستثنى من ذلك الوظائف المناطة بالإنجاز أو المهمات، وغير مرتبطة بساعات الدوام الرسمية.

المادة الرابعة والاربعون:

إثبات الحضور والانصراف في السجل أو الجهاز المعد لهذا الغرض أو حسب ما تراه إدارة الجمعية وتسري هذه المادة على جميع المستويات الوظيفية، ويحق لإدارة المكتب الاستثناء في ذلك.

المادة الخامسة والاربعون:

على العامل الامتثال للتفتيش أو التحقيق الإداري متى طلب منه ذلك.

العمل الإضافي:

المادة السادسة والاربعون:

يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به العامل المتعاقد بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد والعطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة.

المادة السابعة والاربعون:

يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على أمر كتابي أو إلكتروني تصدره الجهة المسؤولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العامل المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (١٠٧) من نظام العمل. وتسلم للعامل صورة خطية من التكاليف الكتابي مصدقة من إدارته أو إدارة الجمعية.

المادة الثامنة والاربعون:

تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة (١٠٧) من نظام العمل

- أ- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الفعلية يوازي أجر الساعة مضافاً لها ٥٠% من أجره الأساسية (ساعة ونصف).
- ب- تعد جميع الساعات التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.
- ت- لا يقل العمل الإضافي عن ساعة واحدة ولا يزيد عما يعادل ٢٥% من إجمالي ساعات العمل المطلوبة من الموظف في الشهر الواحد إلا باستثناء من إدارة الجمعية.

الفصل الثامن

الاجازات

الفصل الثامن

الإجازات

الإجازات السنوية:

المادة التاسعة والاربعون:

يستحق العامل المتعاقد عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن (٣٠) يوماً والعامل بعقد دوام جزئي مدة لا تزيد عن (١٥) يوماً سنوياً، ولا يحق للعامل التمتع بها إلا بعد مضي (٩٠) يوماً من تاريخ مباشرة عمله، ويجوز للجمعية منح العامل جزءاً من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل حسب الضوابط التنظيمية للجمعية.

المادة الخمسون:

تحدد الجمعية مواعيد تمتع العاملين بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد موعد إجازته كلما أمكن ذلك ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً.

المادة الواحدة والخمسون:

- يسقط حق العامل بالإجازة السنوية في حال مرور سنة دون الاستفادة منها ولا يتم التعويض عنها مادياً.

-يجوز له بموافقة الجمعية تأجيل إجازته السنوية أو أيام منها للسنة التالية فقط.

المادة الثانية والخمسون:

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

المادة الثالثة والخمسون:

تدفع الجمعية للعامل أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند التمتع بها وفق آخر أجر يتقاضاه.

المادة الرابعة والخمسون:

يستحق العامل أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجر الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل، ويتخذ آخر أجر كان يتقاضاه العامل أساساً لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازات.

إجازات الأعياد والمناسبات:

المادة الخامسة والخمسون:

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية:
إجازة بمناسبة عيدي الفطر والأضحى المبارك.
يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان).

الإجازات الخاصة:

المادة السادسة والخمسون:

للعامل المتعاقد الحق في إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

- أ - خمسة أيام عند زواجه.
 - ب - ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
 - ج - خمسة أيام في حالة وفاة زوجته أو أحد أصوله أو فروعها.
 - د - أربعة أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة.
 - و - خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة.
- على العامل تقديم الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

الإجازات الاستثنائية:

المادة السابعة والخمسون:

يجوز للعامل المتعاقد بموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها على ألا تزيد عن ستين يوماً خلال العام الواحد، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

الإجازة المرضية:

المادة الثامنة والخمسون:

يستحق العامل المتعاقد الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن مرجع طبي معتمد إجازة مرضية خلال السنة الواحدة وفقاً للمادة (١١٧) من نظام العمل على النحو التالي:

- أ - الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل.
 - ب - الستون يوماً التالية ثلاثة أرباع الأجر.
 - ج - الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر.
- وذلك خلال السنة المرضية الواحدة للموظف سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة.

المادة التاسعة والخمسون:

لا يسمح للعامل المريض بمباشرة عمله إلا إذا قرر المرجع الطبي أنه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر من مخالطه زملائه في العمل.

الإجازة الاضطرارية:

المادة الستون:

يجوز للعامل الحصول على إجازة اضطرارية مدتها خمسة أيام خلال السنة التعاقدية ويتاح للعامل طلبها كاملة أو متفرقة ولا ترحل للسنة التعاقدية التالية.

إجازة الحج:

المادة الواحدة والستون:

تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشرة يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى المبارك 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 سنتين متصلتين على الأقل، وللجمعية حق تنظيم منح هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل لديها.

إجازات الامتحان الدراسية:

المادة الثانية والستون:

يجوز للجمعية أن تمنح العامل المتعاقد الذي يتابع تدريبه أو تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الامتحان وذلك عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق بإجازة بدون 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، كما هو مبين في مادة (١١٥) من نظام العمل السعودي.

أحكام عامة في الإجازات:

المادة الثالثة والستون:

لا يجوز للعامل المتعاقد 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 أو إنهاء عقده.

الفصل التاسع

الوقاية والسلامة ومستويات الإسعاف
الطبي

والرعاية الطبية وإصابات العمل
والأمراض المهنية

الفصل التاسع

الوقاية والسلامة ومستويات الإسعاف الطبي والرعاية الطبية وإصابات العمل والأمراض المهنية

أولاً: الوقاية والسلامة:

المادة الرابعة والستون:

- سعيًا لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ التدابير التالية:
- 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 منافذ للنجاة في حالات الطوارئ.
 - د - إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.
 - هـ - توفير المياه الصالحة للشرب والاعتسال.
 - و - توفير دورات المياه الكافية وبالمستوى الصحي المطلوب.
 - ز - تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.

المادة الخامسة والستون:

تعين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالآتي:

- أ - تنمية الوعي الوقائي لدى العاملين.
- ب - التفطيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة.
- ج - معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الواقية الكفيلة بتلافي تكرارها.
- د - مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة.

ثانياً: مستويات الإسعاف الطبي:

المادة السادسة والستون:

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 هو مبين في المادة رقم (١٤٢) من نظام العمل ويعهد إلى عامل مدرب على الإسعافات الأولية بإجراء الإسعافات اللازمة للمصابين.

المادة السابعة والستون:

تعد الجمعية في كل مكان يوجد فيه أكثر من خمسين عاملاً غرفة للإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل وتعهد إلى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات اللازمة للعاملين تحت إشراف طبيب.

ثالثاً: الرعاية الطبية:

المادة الثامنة والستون:

تعهد الجمعية لطبيب أو أكثر لفحص عماله المتعاقدين السعوديين والمكفولين رسمياً المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جدول الأمراض المهنية والمصدق عليها في نظام التأمينات الاجتماعية فحصاً شاملاً مرة كل سنة على الأقل.

المادة التاسعة والستون:

توفر الجمعية لعمالها العناية الصحية والوقائية والعلاجية وفقاً للمستويات التي تقرها الجمعية.

المادة السبعون:

يستثنى من العلاج النظارات الطبية وتركيب الأسنان والأطراف الصناعية والعمليات التجميلية وما في حكمها.

رابعاً: إصابات العمل والأمراض المهنية:

المادة الحادية والسبعون:

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

المادة الثانية والسبعون:

على الطبيب المخصص لعلاج العمال أن يبادر إلى إبلاغ الإدارة عن أية ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني أو وبائي في صفوف العمال.

المادة الثالثة والسبعون:

تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين المتعاقدين في فرع الأخطاء المهنية بالتأمينات الاجتماعية.

المادة الرابعة والسبعون:

يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

الفصل العاشر

الواجبات والمحظورات

الفصل العاشر

الواجبات والمحظورات

واجبات الجمعية:

المادة الخامسة والسبعون:

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 يُسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن يعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض.
- د - أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان الذي يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
- هـ - إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى الجمعية كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
- و - على الجمعية 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 الجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.

واجبات العمال:

المادة السادسة والسبعون:

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 بالألات والأدوات 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 المستفيدين من الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.
- و - تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه.
- ز - المحافظة على الأسرار المهنية والتجارية والإدارية للجمعية التي تصل إلى عمله بسبب أعماله الوظيفية.
- ح - الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية.
- ط - إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير.
- ي - التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
- ك - عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمالة الجمعية ومستفيديها.
- ل - عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداته في الأغراض الخاصة.

الفصل الحادي عشر

التظلم

الفصل الحادي عشر

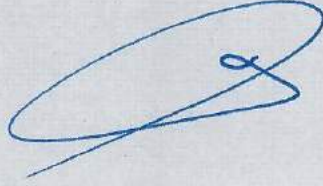
التظلم

المادة السابعة والسبعون:

يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف أو إجراء يتخذ في حقه ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال عشرة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضار العامل من تقديم تظلمه.

المادة الثامنة والسبعون:

يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في موعد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديم التظلم.



الفصل الثاني عشر

انهاء الخدمة

الفصل الثاني عشر

انتهاء الخدمة

المادة التاسعة والسبعون:

تنتهي خدمة العامل المتعاقد في الحالات الآتية حسب مادة (٧٤) من نظام العمل:

- أ- إذا أئفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
- ب- إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحةً وفق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله..
- ت- استقالة العامل.
- ث- فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥) و (٨٠) من نظام العمل، مع مراعاة ما في المواد (٧٦) - ٧٧ - (٧٨ - ٧٩).
- ج- تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من (٣٠) يوماً خلال السنة العقدية الواحدة، أو أكثر من (١٥) يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من الجمعية للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
- ح- انقطاع العامل عن عمله لمرضه لمدة تزيد في مجموعها على (١٢٠) يوماً متقطعة أو متصلة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.
- خ- عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء عمله ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
- د- وفاة العامل.
- ذ- إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد.
- ر- بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات ما لم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن.

المادة الثمانون:

في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل فسخ أو انتهاء عقد العمل يجب توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعى فيه ما يلي:

- أ - أن يكون الإخطار كتابياً.
- ب - أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام.
- ج - إذا امتنع الموجه إليه الإخطار عن استلامه أو رفض التوقيع يرسل الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه الثابت بملف خدمته.

المادة الواحدة والثمانون:

تعاد للعامل حال انتهاء خدمته وبناء على طلبه وأصول الوثائق الخاصة بالموحدة في ملف خدمته، كما تعطي الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل.

الفصل الثالث عشر

المكافآت

الفصل الثالث عشر

المكافآت

المادة الثانية والثمانون:

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.

المادة الثالثة والثمانون:

تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في لائحة تنظيم العمل أساساً يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في هذه اللائحة.

المادة الرابعة والثمانون:

تمنح المكافآت باعتماد من المدير التنفيذي أو من ينيبه في ذلك.

الفصل الرابع عشر

المخالفات والجزاءات

الفصل الرابع عشر المخالفات والجزاءات

المادة الخامسة والثمانون:

يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة، ارتكاب العامل فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منها.

المادة السادسة والثمانون:

الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل:

أ - التنبيه: وهو تذكير شفهيّاً وكتابي موجه للعامل من قبل رئيسه المباشر ويشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها العامل ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقيّد بالأصول المتبعة في أداء الواجب الوظيفي وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلاً.

ب - الإنذار: وهو كتاب توجّهه الجمعية إلى العامل موضحاً فيه نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه لجزاء أشد في حالة الاستمرار بالمخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.

ج - حسم نسبة من الأجر اليومي: وهو حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي.

د - حسم نسبة من الراتب الشهري: وهو الحسم من الأجر فيما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر كحد أقصى.

هـ - الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مواصلة عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة على ألا تتجاوز مدة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.

و - الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية: لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها.

ز - الفصل من الخدمة مع منح المكافأة: وهو فصل العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

ح - الفصل من الخدمة دون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلاً أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل.

المادة السابعة والثمانون:

كل عامل يرتكب أيّاً من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في الفصل الثامن عشر من هذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح مقابل المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة الثامنة والثمانون:

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل المدير التنفيذي للجمعية أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف.

المادة التاسعة والثمانون:

في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي ستة أشهر على مخالفة سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

المادة التسعون:

عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.

المادة الواحدة والتسعون:

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 بالحسم من الأجر.

المادة الثانية والتسعون:

لا توقع الجمعية أيّاً من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.

المادة الثالثة والتسعون:

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بالعمل أو بالجمعية أو بمديره المسؤول.

المادة الرابعة والتسعون:

تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلاثين يوماً على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

المادة الخامسة والتسعون:

لا يجوز للجمعية إيقاع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً.

المادة السادسة والتسعون:

تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات 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.

المادة السابعة والتسعون:

مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام اللجنة المختصة وفقاً لنص المادة (٧٢) من نظام العمل، يجوز للعامل أن يتظلم أمام إدارة المكتب من أي جزاء يوقع عليه خلال خمسة عشرة يوماً عدا أيام العطل الرسمية من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في لائحة تنظيم العمل.

المادة الثامنة والتسعون:

يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل.

المادة التاسعة والتسعون:

تقيد الغرامات الموقعة على العامل 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.

المادة المائة:

لا تخل أحكام المواد السابقة بحق الجمعية في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام المادتين (٧٥، ٨٠) من نظام العمل.

الفصل السادس عشر

احكام ختامية

الفصل السابع عشر

أحكام ختامية

المادة الواحد بعد المائة:

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ اعتمادها من مجلس الإدارة على أن تسري في حق العاملين اعتباراً من اليوم التالي لاعتمادها.

المادة الثانية بعد المائة:

يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الإداري المشار إليه في المادة السابقة.

المادة الثالثة بعد المائة:

تتحمل الجمعية رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة و رخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين للعامل (المكفول رسمياً)، كما يتحمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب فينقل خدماته إليه. كما هو مبين في المادة (٤٠) من نظام العمل.

المادة الرابعة بعد المائة:

يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.

المادة الخامسة بعد المائة:

تلتزم الجمعية بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة. وتعفى الجمعية في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.

المادة السادسة بعد المائة:

لا يجوز للجمعية إنهاء خدمة العامل المتعاقد بسبب المرض، قبل استنفاده المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرض.

المادة السابعة بعد المائة:

إذا انتهت علاقة العمل فإن الجمعية تدفع للعامل المتعاقد مكافأة عن مدة خدمته، تحسب 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، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، كما هو مبين في المادة (٨٤) من نظام العمل.

المادة الثامنة بعد المائة:

إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر، كما هو مبين في المادة (٨٥) من نظام العمل.

المادة التاسعة بعد المائة:

استثناء من حكم المادة (الثامنة) من نظام العمل، يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي يسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص، كما هو مبين في المادة (٨٦) من نظام العمل.

المادة العاشرة بعد المائة:

استثناء مما ورد في المادة (الخامسة والثمانين) من هذا النظام يستحق العامل المكافأة كاملة في حالة تركه العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها كما هو مبين في المادة (٨٧) من نظام العمل السعودي.

المادة الحادية عشرة بعد المائة:

إذا انتهت خدمة العامل وجب على الجمعية دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع - على الأكثر - من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية، أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد، وجب على الجمعية تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين، وللجمعية أن تحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل.

المادة الثانية عشرة بعد المائة:

لا يجوز - بغير اتباع القواعد والاجراءات النظامية المقررة - ان تترك الجمعية عاملها يعمل لدى الغير، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، كما لا يجوز للجمعية توظيف عامل غيرها، وتتولى وزارة العمل التفتيش على المنشآت، والتحقيق في المخالفات التي يتم ضبطها من قبل مفتشيها، ومن ثم إحالتها إلى وزارة الداخلية لتطبيق العقوبات المقررة بشأنها.

لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص، وتتولى وزارة الداخلية ضبط وإيقاف وترحيل وإيقاع العقوبات على المخالفين من العاملين لحسابهم الخاص (العمالة السائبة) في الشوارع والميادين والمتغيبين عن العمل (الهاربين)، وكذلك أصحاب العمل والمشغلين لهؤلاء والمتسترين عليهم والناقلين لهم وكل من له دور في المخالفة وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم، كما هو مبين في مادة (٣٩) من نظام العمل السعودي.

الفصل السابع عشر

جدول المخالفات والجزاءات

الفصل الثامن عشر

جدول المخالفات والجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء			
		(النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/١	التأخر عن موعد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	%٥	%١٠	%٢٠
٢/١	التأخر عن موعد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	%١٥	%٢٥	%٥٠
٣/١	التأخر عن موعد الحضور للعمل لأكثر من ١٥ دقيقة ولغاية ٣٠ دقيقة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%١٠	%١٥	%٢٥	%٥٠
٤/١	التأخر عن موعد الحضور للعمل لأكثر من ١٥ دقيقة ولغاية ٣٠ دقيقة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%٢٥	%٥٠	%٧٥	يوم كامل
٥/١	التأخر عن موعد الحضور للعمل لمدة أكثر من ٣٠ دقيقة ولغاية ٦٠ دقيقة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%٢٥	%٥٠	%٧٥	يوم كامل
٦/١	التأخر عن موعد الحضور للعمل لمدة أكثر من ٣٠ دقيقة ولغاية ٦٠ دقيقة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%٥٠	%٧٥	يوم كامل	يومان
٧/١	التأخر عن موعد الحضور للعمل لمدة أكثر من ساعة دون إذن مسبق أو عذر مقبول إذا ترتب أو لم يترتب عليه تعطيل عمال آخرين.	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٨/١	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن مسبق أو عذر مقبول.	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	يوم
٩/١	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم

١٠/١	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	يوم
١١/١	الغياب دون إذن مكتوب أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام
			بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب		
١٢/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة إلى ستة أيام	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الفصل مع المكافأة
			بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب		
١٣/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	الفصل مع المكافأة	أربعة أيام
			بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب		
١٤/١	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متتالية	فصل من الخدمة دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب بمدة عشرة أيام من انقطاعه في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل.			
١٥/١	الغياب المتقطع دون مبرر مشروع مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً في السنة الواحدة.	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد غيابه عشرين يوماً في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل.			

ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

م	نوع المخالفة	الجزء خصم من الأجر اليومي			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/٢	الوجود بدون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	١٠%	٢٥%	٥٠%	يوم
٢/٢	استقبال زائرين من غير عمال الجمعية في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	إذار كتابي	١٠%	١٥%	٢٥%
٣/٢	الأكل في مكان العمل المعد له في غير أوقات الراحة	إذار كتابي	١٠%	١٥%	٢٥%
٤/٢	النوم أثناء العمل	إذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%
٥/٢	النوم في حالات تستدعي بقطعة مستمرة	٥٠%	يوم كامل	يومان	ثلاثة أيام
٦/٢	التسكع أو وجود العامل في غير محله أثناء ساعات العمل	١٠%	٢٥%	٥٠%	يوم
٧/٢	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	٢٥%	٥٠%	يوم	يومان
٨/٢	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	٢٥%	٥٠%	يوم	يومان
٩/٢	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخفية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠/٢	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١١/٢	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٢/٢	استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن	إذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%
١٣/٢	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٤/٢	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إذار كتابي	١٠%	١٥%	٢٥%
١٥/٢	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عما بها من خلل	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٦/٢	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إذار كتابي	٢٥%	٥٠%	يوم
١٧/٢	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	٢٠%	٥٠%	يوم	يومان
١٨/٢	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة الجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

