لائحة الموارد البشرية

للجمعية التكاملية لذوي الإعاقة

نبذة تعريفية عن الجمعية

- اسم المنشاة: الجمعية التكاملية لذوي الإعاقة

- رقم التسجيل بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٩٢٠)

- تاريخ التسجيل: ١٤٣٩/٠٣/١هـ

- المركز الرئيسي: الرياض

- العنوان: الرياض – حي النزهة تقاطع شارع عثمان بن عفان مع الأمير مقرن بن عبد العزيز

- النشاط: جمعية خيرية

- الرمز البريدي: ١٢٤٧٢

- تليفون: ٩٢٠٠١٣٥٣٩

- البريد الإلكتروني: info@takamuliah.org.sa

مقدمة

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

الفصل الأول
(أحكام عامة)

مادة (١) تسري أحكام هذه اللائحة علي جميع الموظفين بالجمعية.

مادة (٢) يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي:

(أ) الجمعية: (الجمعية التكاملية لذوي الإعاقة)

(ب) الموظف: هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيدا عن نظارتها.

(ج) الأجر: هو الأجر الفعلي، والذي يشمل الأجر الأساسي مضافا اليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في اداء عمله، أو التي تتقرر للموظف لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفق لحكم المادة الثانية من نظام العمل.

(د) نظام العمل: يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.

مادة (٣) التقويم المعمول به في الجمعية هو: التقويم الميلادي

مادة (٤) تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للموظف الواردة في العقد.

مادة (٥) تطبق أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، ولائحته التنفيذية، والقرارات الوزارية الصادرة ً تنفيذا له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة.

مادة (٦) للجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة وال تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس الإدارة أو من يخوله.

مادة (٧) تطلع الجمعية الموظف عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل.

الفصل الثاني
(التوظيف)

شروط التوظيف:

مادة (٨) يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي:

(أ) أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.

(ب) أن يكون حائزا على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف.

(ج) أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.

(د) أن يكون لائقا طبيا بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.

(هـ) يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقا للشروط والأحكام الواردة في المواد (٢٦)، (٣٢)، (٣٣) من نظام العمل وأن يكون مصرحا له بالعمل بالنسبة للموظف 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 غير سعودي.

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 الموظف بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية تسلم إحداهما للموظف وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية ويتضمن العقد بيانا 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 باللغة أخرى إلي جانب اللغة العربية علي أن يكون النص العربي هو المعتمد دوما.

مادة (١١)

يحق للجمعية إلغاء عقد الموظف الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (١٥) ً يوما من تاريخ العقد بين الطرفين إذا كان متعاقدا معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقدا معه من الخارج.

مادة (١٢)

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

مادة (١٣)

لا يعتبر الموظف الذي يعمل لدى الجمعية وفقا للمواد السابقة تحت التجربة ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة، وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة بشرط لا تتجاوز تسعين يوما ، ويجوز وضع الموظف تحت التجربة مرة أخرى لدى الجمعية بالاتفاق مع الموظف وذلك لفترة تجربة ثانية لمدة ال تزيد عن تسعين يوما بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل

آخر وفق حكم المادتين (٥٣)، (٥٤) من نظام العمل.

مادة (١٤)

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

مادة (١٥)

لا يجوز للجمعية تكليف الموظف بعمل يختلف اختلافا ً جوهريا عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز ثلاثين يوما في السنة وعلى أن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للموظف غير السعودي.

مادة (١٦)

النقل:

لا يجوز نقل الموظف من مقر عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن هذا النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسيما ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

مادة (١٧)

يستحق الموظف المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعا ممن 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 موظفيها السعوديين وإعدادهم مهنيا للحلول محل غير السعوديين، ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض.

مادة (١٩)

يتم تدريب وتأهيل الموظفين السعوديين تدريباً وتأهيلاً دورياً وفنيا في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم بنسبة ٦% من المجموع الكلي للموظفين متى بلغ عددهم خمسين عامل فأكثر.

مادة (٢٠)

يستمر صرف أجر الموظف 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 الموظف 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 الموظف إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مقبول.

الفصل الرابع
(الأجور)

مادة (٢٣)

يعين الموظف على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل الوظف على الأجر المتفق عليه في عقد العمل.

مادة (٢٤)

تدفع أجور الموظفين بالعملة الرسمية للبلد ويتم دفعها خلال ساعات العمل الرسمية وفي مكانه أو تودع في حسابه البنكي وفقا للأحكام التالية:

الموظف ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر.

الموظف باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع.

الوظف الذي تنهي الجمعية خدمته، يدفع أجره وكافة مستحقاته فورا.

الموظف الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

أجور الساعات الإضافية تدفع في ميعاد أقصاه ثالثة أيام من تاريخ انتهاء التشغيل الإضافي ما لم يتم دفعها مع الأجر العادي للموظف.

مادة (٢٥)

إذا صادف يوم الدفع يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق.

مادة (٢٦)

يوقع الموظف عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض.

مادة (٢٧)

للوظف أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل مدير الجمعية.

الفصل الخامس

(تقارير الأداء والعلاوات والترقيات)

التقارير

مادة (٢٨)

تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية لجميع الموظفين تتضمن العناصر التالية:

المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).

سلوك الموظف ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعمال الجمعية.

المواظبة.

مادة (٢٩)

يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للموظف على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية).

مادة (٣٠)

يقيم أداء الموظف في التقرير بأحد التقديرات الآتية:

ممتاز، جيد جدا، جيد، مقبول، ضعيف

- نسبة مئوية

- أرقام من ١ -١٠

مادة (٣١)

يخطر الموظف بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للموظف أن يتظلم من التقرير وفقا لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

العلاوات

مادة (٣٢)

يتم منح العلاوة من عدمه على ضوء تقارير الأداء.

مادة (٣٣)

يكون الموظف مؤهلا لاستحقاق العلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على درجة جيد على الأقل

بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.

يجوز إدارة الجمعية منح الموظف علاوة استثنائية وفقا للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

مادة (٣٤)

يكون الموظف مستحقا 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 إدارة الجمعية منح الموظف ترقية استثنائية وفقا للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

مادة (٣٥)

إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من موظف فإن المفاضلة للترقية تكون كالآتي:

- الحاصل على تقدير أعلى.
- الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية.
- الأقدمية.
- الأكبر سنا.

الفصل السادس

(الإركاب - الانتداب - المزايا - و البدلات)

الإركاب

مادة (٣٦)

يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب الموظف أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية: -

عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو استقدم منه الموظف إلى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.

عند انتهاء خدمة الموظف وطلبه العودة إلى المكان الذي تم التعاقد فيه أو استقدم منه وذلك في نطاق أحكام المادة (٤٠) فقرة (١) من نظام العمل.

عند تمتع الموظف بإجازته السنوية يكون إركابه وفقا لما يتفق عليه في عقد العمل.

أن يتحمل صاحب العمل تكاليف عودة الموظف إلى بلده في حالة عدم صالحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة أدى إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي.

الانتداب

مادة (٣٧)

إذا انتدب الموظف لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالآتي:

تؤمن له وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم صرف مقابل وسيلة

النقل بموافقة الموظف.

يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يتكبدها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية، وتحدد قيمة بدل الانتداب حسب درجة الموظف وفقا 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

مـادة (٣٩)

المزايا العينية هي:

أجهزة الكترونية

مـادة (٤٠)

البدلات النقدية هي:

بدل السكن – بدل الانتقال – المكافآت – خارج الدوام – مهمات 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 الموظفين، ويجوز للجمعية _ بعد إبلاغ مكتب العمل المختص _ أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع ، وعليها أن تمكنهم 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 حضورالموظفين إلى أماكن العمل وانصرافهم منها في المواعيد المحددة وفق الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من مواقع العمل، ويجب أن تتضمن هذه الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائها، وإذا كان العمل يتم عن طريق مناوبات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة.

مادة (٤٤)

يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة أن ال يعمل الموظف أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصالة والطعام ال تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل وعلى أن لا يبقى الموظف في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.

قواعد الحضور والانصراف والتفتيش

مادة (٤٥)

يكون دخول الموظفين إلى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك.

مادة (٤٦)

على الموظف أن يثبت حضوره وانصرافه في الساعة المحددة أو السجل المعد لهذا الغرض.

مادة (٤٧)

على العامل الامتثال للتفتيش متى طلب منه ذلك.

العمل الإضافي

مادة (٤٨)

يعتبر عملاً إضافيا كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد والعطلات

المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (٤٩)

يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على أمر كتابي تصدره الجهة المسئولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العامل المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصَت عليه المادة

(١٠٦) من نظام العمل. وتسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية.

مادة (٥٠)

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

نظام العمل.

مادة (٥١)

ال تسري أحكام المادتين (٤٤، ٤٦) من هذه اللائحة على الحالات الآتية: -

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

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

العمل الذي يكون متقطعا بالضرورة.

العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.

الفصل الثامن

(الإجازات)

الإجازات

الإجازة السنوية:

مادة (٥٢)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل ال تقل مدتها عن (٣٠) ً يوما تزاد إلى مدة لا تقل عن شهرين إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ويجوز للجمعية منح العامل جزءا 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 العمال بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ذلك، ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائيا.

مادة (٥٥)

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

مادة (٥٦)

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

مادة (٥٧)

تدفع الجمعية للعامل أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدما عند القيام بها وفق آخر أجر يتقاضاه.

مادة (٥٨)

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 قضاه منها في العمل، ويتخذ آخر أجر كان يتقاضاه العامل أساسا الاحتساب 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 العيدين وجب على صاحب العمل تعويض العامل بيوم إجازة آخر أو بأجر إضافي أيهما أراد العامل.

د - إذا صادف أحد أيام إجازة أحد العيدين يوم الراحة الأسبوعية تمدد الإجازة يوما آخرا.

الإجازة الخاصة:

مادة (٦٠)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

(أ) ثالثة أيام عند زواجه.

(ب) يوم واحد في حالة والدة مولود له.

(ج) ثلاثة أيام في حالة وفاة زوجة العامل أو أحد أصوله أو فروعه.

(د) خمسة عشر يوما في حالة وفاة زوج العاملة.

وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

الإجازة الاضطرارية:

مادة (٦١)

يجوز للعامل بموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوما مالم يتفق الطرفان على خالف 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 وفقا للمادة (١١٧) من نظام العمل، وذلك على النحو التالي :

الثلاثون يوما الأولى بأجر كامل.

الستون يوما التالية بثالثة أرباع الأجر.

(ج) الثلاثون يوما 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 قادرا على مباشرة عمله وأنه ال خطر عليه من أداء العمل وال ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل .

إجازة الحج:

مادة (٦٤)

تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها (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 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 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 يوما 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
مستويات الإسعاف الطبي
الرعاية الطبية
الإصابات العمل والأمراض المهنية)

الوقاية والسلامة

مادة (٦٧)

سعيا 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 إطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ.

(د) إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.

(هـ) توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال.

(و) توفير دورات المياه بالمستوى الصحي المطلوب.

(ز) تدريب العاملين على استخدام وسائل السالمة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.

مادة (٦٨)

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

(أ) تنمية الوعي الوقائي لدى العمال.
(ب) التفتيش الدوري بغرض التأكد من سالمة الأجهزة، وحسن استعمال، وسائل الوقاية والسالمة.

(ج) معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها.

(د) مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسالمة.

مستويات الإسعاف الطبي:

مادة (٦٩)

تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عامل خزانة لإسعافات 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 اللازمة للعمال المصابين.

مادة (٧٠)

تعد الجمعية في كل مكان يعمل به أكثر من خمسين عامل غرفة لإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل، ويعهد إلى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال تحت إشراف طبيب .

الرعاية الطبية

مادة (٧١)

تؤمن الجمعية الرعاية الطبية للعامل من خلال التأمين الطبي

إصابات العمل والأمراض المهنية:

مادة (٧٢)

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 (٧٣)

على الطبيب المختص بعالج العمال أن يبادر بإبلاغ الإدارة عن أية ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني أو وبائي في صفوف العمال.

مادة (٧٤)

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

مادة (٧٥)

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

الفصل العاشر

(الواجبات والمحظورات)

الواجبات والمحظورات

واجبات الجمعية:

مادة (٧٦)

تلتزم الجمعية بما يلي:

أ) معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم أو جنسيتهم.

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 اللازمة التي تطلب منها تحقيقا لهذا الغرض.

د) أن تدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين 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 انه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر المدة التي ال يؤدي فيها العمل.

و) على المؤسسة أو وكيلها أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول أية مادة محظورة شرعا أو نظاما إلى أماكن العمل، فمن وجدت لديه تطبق بحقه بالإضافة إلى العقوبات الشرعية والجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.

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 وبالأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية.

(هـ) الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل عل سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء عملاء الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.

(و) تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سالمة مكان العمل أو العاملين فيه.

(ز) المحافظة على الأسرار الفنية والصناعية والتجارية للجمعية أو أية أسرار تصل إلى علمه بسبب أعمال وظيفته.

(ح) عدم ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق عمله سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر لدى أية جهة أخرى.

(ط) الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية.

(ي) إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير.

(ك) التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلد.

(ل) عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعملائها.

(م) 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 اختياريا.

مادة (٨١)

صرف راتب الشهر الذي توفي فيه العامل لورثته كاملا.

الفصل الثاني عشر

(التـظــلــم)

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 بالتصرف 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 تقديمه 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.

(هـ) انقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوما متصلة أو مددا تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.

(و) عجز العامل عجزاً كليا عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.

(ز) وفاة العامل.

إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلد.

(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 يراعى ما يلي:

أن يكون الإخطار خطيا.

أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام.

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 إنهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته، كما تعطي الجمعية للعامل شهادة خدمة المنصوص عليها في نظام العمل وذلك دون أي مقابل..

الفصل الرابع عشر

(المكافآت)

مادة (٨٦)

تمنح المكافآت للعمال الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصا وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤدون أعمال 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 (٨٧)

تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساسا يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في تلك اللائحة.

مادة (٨٨)

تصنف المكافآت إلى فئتين:

أولا: المكافآت المعنوية كالآتي:

كتاب الثناء والتقدير.

منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة.

منح شهادة أو درع.

ثانيا: المكافآت المادية وتتضمن:

العلاوات والترقيات الاستثنائية.

مكافآت الإنتاج.

الإكراميات الإضافية.

مكافآت الاختراع.

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

منح إجازة إضافية بأجر.

مادة (٨٩)

تمنح المكافآت بقرار من صاحب الجمعية أو من ينيبه في ذلك.

الفصل الخامس عشر

(المخالفات والجزاءات)

المخالفات والجزاءات

مادة (٩٠)

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

مادة (٩١)

الجزاءات التي يجوز توقعيها على العامل هي:

(أ) التنبيه: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى العامل من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقيد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلا.

(ب) الإنذار: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضح به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء اشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلا.

(ج) حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي.

(د) الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.

(هـ) 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 العلاوة الدورية لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها.

(ز) الفصل من الخدمة مع المكافأة:

وهو فصل العامل بسبب مشروع ارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

(ح) الفصل من الخدمة بدون مكافأة:

وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعل أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل.

مادة (٩٢)

كل عامل يرتكب أيا من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في المادة (٩١) من هذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.

مادة (٩٣)

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل (صاحب الصالحية) بالجمعية أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر ألية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف.

مادة (٩٤)

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

مادة (٩٥)

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

مادة (٩٦)

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.

مادة (٩٧)

لا توقع الجمعية أيا 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.

مادة (٩٨)

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

المسؤول.

مادة (٩٩)

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

مادة (١٠٠)

لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثالثين يوما.

مادة (١٠١)

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.

مادة (١٠٢)

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

مادة (١٠٣)

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

مادة (١٠٤)

تقيد 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 (١٠٥)

لا تخل أحكام المواد السابقة بحق الجمعية في فسخ عقد العمل وفقا أحكام المادتين (٧٥، ٨٠)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 لمدة ١٠ اسابيع الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لوالدتها، والأسابيع الستة التالية للوضع ويحدد التاريخ المرجح للوالدة 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 لوالدتها.

مادة (١٠٩)

يكون الأجر الذي يدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع كالآتي:

العاملة التي أمضت أقل من سنة في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بدون أجر.

العاملة التي أمضت سنة فأكثر في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بنصف الأجر.

العاملة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء 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 العادية 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 عليها وتقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للوالدة.

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 والتقيد بالعادات والتقاليد المرعية في البلد.

مادة (١١٣)

لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق وغيرها.

الفصل السابع عشر

(أحكام ختامية)

أحكام ختامية

مادة (١١٤):

تعد الجمعية تصنيفا للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي .

مادة (١١٥):

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتبارا من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها ً على أن تسري في حق العمال اعتبارا من اليوم التالي إعلانها

مادة (١١٦):

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

الفصل الثامن عشر

(جدول المخالفات والجزاءات)

www.takamuliah.org.sa Info@takamuliah.org.sa 0114777330 0557445151
المملكة العربية السعودية | الرياض , حي النزهه , طريق عثمان بن عفان

(1) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	5%	10%	**20%**
2 /1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	15%	25%	**50%**
3/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبل إذا لم يترتب علي ذلك تعطيل عمال آخرين	10%	15%	25%	**50%**
4 /1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب علي ذلك تعطيل عمال آخرين	25%	50%	75%	**يوم**
5/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب علي ذلك تعطيل عمال آخرين	25%	50%	75%	**يوم**
6/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب علي ذلك تعطيل عمال آخرين	30%	50%	يوم	**يومان**
7/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد علي ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب علي ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	يوم	يومان	**ثلاثة أيام**
		بالإضافة إلي حسم أجر ساعات التأخر			

(2) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1/2	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	10%	25%	50%	يوم
2 /2	استقبال زائرين من غير عمال الجمعية في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	إنذار كتابي	10%	15%	25%
3/2	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	إنذار كتابي	10%	15%	25%
4/2	النوم أثناء العمل	إنذار كتابي	10%	25%	50%
5/2	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	50%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
6/2	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	10%	25%	50%	يوم
7/2	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	25%	50%	يوم	يومان
8/2	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	%/25	50%	يوم	يومان
9/2	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
10/2	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
11/2	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

(2) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1/2	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	10%	25%	50%	يوم
2 /2	استقبال زائرين من غير عمال الجمعية في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	إنذار كتابي	10%	15%	25%
3/2	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	إنذار كتابي	10%	15%	25%
4/2	النوم أثناء العمل	إنذار كتابي	10%	25%	50%
5/2	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	50%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
6/2	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	10%	25%	50%	يوم
7/2	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	25%	50%	يوم	يومان
8/2	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	%/25	50%	يوم	يومان
9/2	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
10/2	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
11/2	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

تابع مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

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

(٣) مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

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

اعتماد مجلس الإدارة:

تم اعتماد هذه السياسة في اجتماع مجلس الإدارة الحادي عشر لعام ٢٠٢٢م رقم (٠١٤٣/٢٢) في دورته الثانية والمنعقد بتاريخ :٢٥ /٠٦/ ٢٠٢٢م