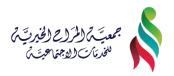


لائحة الموارد البشرية لجمعية المراح الخيرية للخدمات الإجتماعية







نبذة تعريفية عن الجمعية

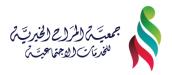
جمعية المراح الخيرية للخدمات الإجتماعية	الاسم
علي عبدالله البويت	المدير المسؤل
المملكة العربية السعودية - الأحساء - المراح	المركز الرئيسي
7	عدد العاملين السعوديين
خدمات إنسانية	النشاط
7641	صندوق البريد
0558761499	الجوال
admin@marahcharity.sa	البريد الإلكتروني
68	رقم الترخيص
7001356240	الرقم الموحد

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم المادة (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ



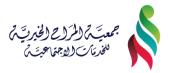


جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي 68



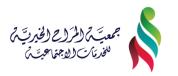






الفصل الأول أحكام عامة





الفصل الأول

أحكام عامة

- مادة (١): تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بجمعية المراح الخيرية للخدمات الإجتماعية. مادة (٢) : يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي:
 - (أ) الجمعية: (جمعية المراح الخيرية للخدمات الإجتماعية)
- (ب) العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها.
- (ج) الأجر: هو الأجر الفعلى ، والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً اليه سائر الزيادات المستحقه 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 ا لحكم المادة الثانية من نظام العمل.
 - (د) نظام العمل: يقصد به نظام العمل المعمول به في المملكة العربية السعودية .
 - مادة (٣) : التقويم المعمول به في الجمعية هو : التاريخ 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 المعمول به في المملكة العربية السعودية، ولائحته التنفيذية، والقرارات 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 والتنمية الاجتماعية.
 - مادة (٧) : تُطلع الجمعية العامل عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل .





الفصل الثاني التوظيف



الفصل الثاني

التوظيف

<u>شروط التوظيف:</u>

- مادة (Λ) : يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي :
- (أ) : أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
- (ب) : أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف.
- (ج) : أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره إدارة الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة .
 - (د) : أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.
- (ه) : يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٢٦) ، (٣٢) ، (٣٢) ، (٣٢) من نظام العمل في المملكة العربية السعودية وأن يكون مصرحاً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي ، ولديه إقامة سارية المفعول .

ويجوز للمنشأة إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط.

مسوغات التوظيف:

- مادة (٩) : على كل من يرغب العمل لدى الجمية تقديم الوثائق التالية :
- (أ) صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية .
- (ب) صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.
 - (ج) صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية .
 - (c) 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 إحداهما 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 بلغة اخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

مادة (١١): يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر 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 ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العامل الفعلية للعمل و لا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر و عيد الأضحى والإجازة المرضية.

مادة (١٣): لا يعتبر العامل الذي يعمل لدى الجمعية وفقاً 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 ألا تتجاوز تسعين يوماً، ويجوز وضع العامل تحت التجربة مرة أخرى لدى الجمعية بالإتفاق 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 تتاح 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 ثلاثين يوماً في السنة و على أن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي.

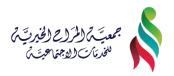
مادة (١٦): النقل:

لا يجُوز ُ نقل العامل 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.



الجوال: 0558761499

جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي

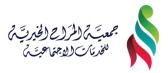


مادة (١٧) : يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتعتهم ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.



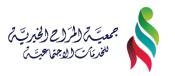


1.



الفصل الثالث

التدريب والتأهيل



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 هم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض .

مادة (١٩) : يتم تدريب وتأهيل العمال السعوديين تدريباً وتأهيلاً دورياً وفنياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم و تنمية معارفهم بنسبة ٦% من المجموع الكلى للعاملين متى بلغ عددهم خمسين عاملاً فأكثر.

مادة (٢٠) : بستمر 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 تنهى تدريب أو تأهيل العامل وأن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك ، وذلك في الحالات الآتية :

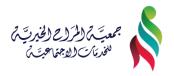
- (أ) إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيلة أنه غير جاد في ذلك .
 - (ب) إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مقبول.





الفصل الرابع

الأجور



الفصل الرابع

<u>الأجور</u>

مادة (٢٣) : يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل العامل على الاجر 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 باليومية 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 .

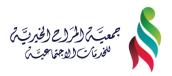
مادة (٢٥) : إذا صادف يوم الدفع يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق

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

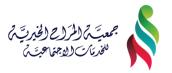
مادة (٢٧): للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل مدير الجمعية.



جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي 68





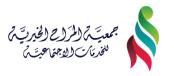


الفصل الخامس

* تقارير الأداء * العلاوات * الترقيات







الفصيل الخامس

تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

<u>التقارير</u>

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

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

مادة (٢٩): يُعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على أن يعتمد من (المدير التنفيذي).

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

(ممتاز - جید جداً - جید - مقبول - ضعیف)

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

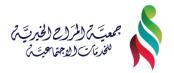
العلاوات <u>:</u>

مادة (٣٢): يتم منح العلاوة من عدمه في ضوء المركز المالي للجمعية وحسب ما ينص عليه العقد مع العامل.

مادة (٣٣):

- أ- يكون العامل مؤهلاً لإستحقاق العلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على درجة جيد جداً على الأقل بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة وحسب ما نص عليه العقد مع العامل.
 - ب- يجوز الإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.





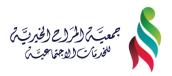
مادة (٣٤): يكون العامل مستحقاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توافرت فيه الشروط التالية:

- (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 الإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن. مادة (٣٥): إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عاملٌ فإن المفاصلة للترقية تكون كالآتى:
 - الحاصل على تقدير أعلى _ \
 - الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية. _٢
 - الأقدمية. _٣
 - الأكبر سناً _ ٤

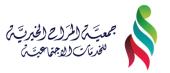
* إذا كان من ضمن شروط الترقية في المادة (٣٦) الحصول على تقدير (ممتاز) فإنه لا يتم النص في المادة (٣٧) بالمفاضلة على معيار التقدير.



جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي 68







القصل السادس

* الاركاب * الانتداب * المزايا و البدلات





الفصل السادس

الاركاب _ الانتداب _ المزايا و البدلات

الاركاب:

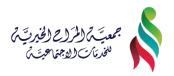
مادة (٣٦): يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية :-

- 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.
- 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.
 - عند تمتع العامل بإجازته السنوية يكون إركابه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل. **(**T)
- لايتحمل 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 أدة إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي .

- مادة (٣٧): إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالآتى:
- تؤمن له وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم صرف مقابل وسيلة النقل بموافقة العامل.
- 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 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 و فق المدة المحددة له من قبل الجمعية .





المزايا العينية والبدلات النقدية:

مادة (٣٩): المزايا العينية هي: حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل :-

١- التسجيل في التأمينات الاجتماعية.

٢- توفير تأمين صحى.

مادة (٤٠): البدلات النقدية هي : حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل :-

١- المكافأة السنوية: حسب ما ينص عليه عقد العمل مع العامل.

٢- بدل نقل: يمنح العامل بدل نقل حسب ما ينص عليه عقد العمل مع العامل.

٣- بدل طبيعة عمل: يمنح العامل ما مقداره ١٠% من الراتب الأساسي.

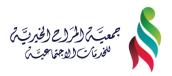
٤- بدل سكن: يمنح العامل ما مقداره عدد ٣ رواتب سنوياً.

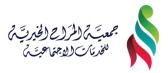
ملاحظة:

تمنح المزايا العينية والبدلات بناءً على ما تنص عليه عقود العمل وبعد موافقة مجلس إدارة الجمعية.

ينص في اللائحة على المزايا العينية والبدلات النقدية التي تدفعها الجمعية للعامل ومنها على سبيل المثال السكن أو بدل السكن ، بدل الإنتقال ، بدل الخطر ، المنحة أو المكافأة....ألخ

جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي 68



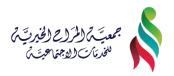


الفصل السابع

أيام وساعات العمل والراحة

marahcharity@gmail.com





الفصل السابع

أيام وساعات العمل والراحة

مادة (٤١): تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يومي الجمعة والسبت هي أيام الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، 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 على فترتين فترة صباحية وفترة مسائية وذلك وفق التالي:

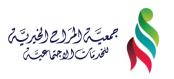
الفترة الصباحية :- وتبدأ من الساعة ٠٠:٠٠ صباحاً إلى الساعة ١:٠٠ مساءً.

الفترة المسائية :- وتبدأ بعد صلاة المغرب بنصف ساعة ولمدة ساعتان.

مادة (٤٣): يكون حضور العمال إلي 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 لا 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 وعلى أن لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.





قواعد الحضور والانصراف والتفتيش

مادة (٤٥): يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم وانصر افهم منها من الأماكن المخصصة لذلك .

مادة (٤٦): على العامل أن يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميقاتية أو السجل المعد لهذا الغرض

مادة (٤٧): على العامل الامتثال للتغتيش متى طلب منه ذلك .

العمل الإضافي: ما العادية أو نعمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد مادة (٤٨): يعتبر عملاً إضافياً 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 نصَّت عليه المادة (١٠٦) من نظام العمل . وتسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم

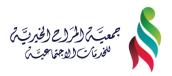
مادة (٥٠): تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة (۱۰۷) من نظام العمل.

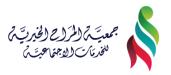
مُادة (٥١): لا تُسرى أحكام المادتين (٤٤،٤٤) من هذه اللائحة على الحالات الآتية :-

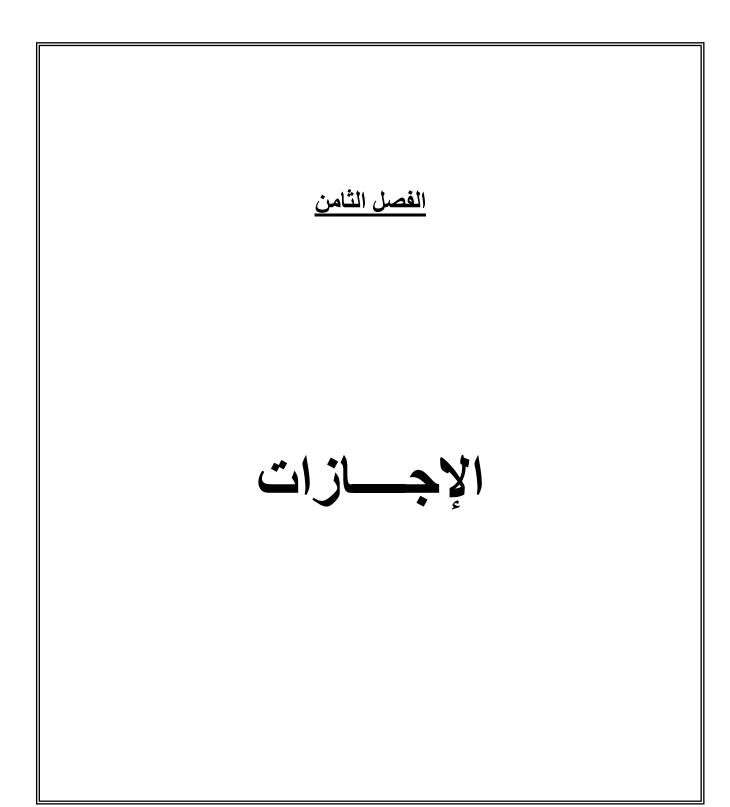
- ١. الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه ، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال .
 - الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجاز ها قبل ابتداء العمل أو بعده .
 - ٣. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
 - ٤. العمال المخصصون للحر اسة و النظافة ،عدا عمال الحر اسة الأمنية المدنية.

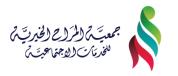


جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي 68









الفصيل الثامن

الإجازات

الإجازة السنوية:

مادة (٥٢): يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن (٢١) يوماً تزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصله 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 نهائياً

مادة (٥٥): لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل ويجب أن يتمتع بها في سنَّة استحقاقها ويجوز له بموافقة 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 يقضى فيه إجازيه.

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

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 أساساً لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازات .

إجازات الأعياد والمناسبات:

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

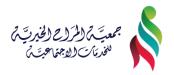
أ - أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم ٢٩ من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى .

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

ج - يوم واحد بمناسبة اليوم الوطنى 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 يوماً آخرا.





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.

وللمنشأة 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 يوماً مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

الإجازة المرضية:

مادة (٦٢): يستحق العامل الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة 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 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 <u>:</u>

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 للجمعية حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها .





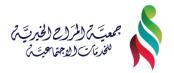
إجازة الامتحان الدراسية: مادة (٦٥): تمنح الجمعية العامل السعودي الذي يتابع تدريبه أو تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الامتحان وذلك عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الإمتحان الفعلية ، أما إذا كان الإمتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر الأداء الإمتحان للجمعية أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الإمتحان. وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل . ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الإمتحان ، 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 * إصابات العمل والأمراض المهنية





الفصيل التاسع

الوقاية والسلامة _ مستويات الإسعاف الطبي _ _ إصابات العمل والأمراض المهنية

الوقاية والسلامة معياً 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 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 الصحى المطلوب.
 - (ز) تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها المنشأة.
 - مادة (٦٨): تعين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤلاً يختص بالآتي :
 - (أ) تنمية الوعى الوقائي لدى العمال.
- (ب) التفتيش الدورى بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة .
 - (ج) معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي
 - (د) مر اقبة تنفيذ قو اعد الوقاية و السلامة.

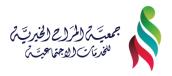
مستويات الإسعاف الطبي:

مادة (٦٩): تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية و الأربطة والمطهرات وغير ذلك مما أشارت له المادة (١٤٢) من نظام العمل ، ويعهد إلى عامل مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال المصابين .





جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي 68



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 اللازمة للعمال تحت إشراف طبيب .

إصابات العمل والأمراض المهنية:

مادة (٧٤): 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 .

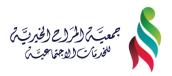
مادة (٧٥): على الطبيب المختص بعلاج العمال أن يبادر بإبلاغ الإدارة عن أية ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني أو وبائي في صفوف العمال.

مادة (٧٦): تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية

مادة (٧٧): يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية .

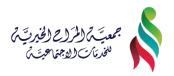






الفصل العاشر

الواجبات والمحظورات



الفصل العاشر

الواجبات والمحظورات

و إجبات الجمعية:

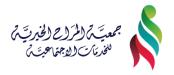
مادة (٧٨): تلتزم الجمعية بما يلى:

- أ) معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم .
- ب) أن تعطى العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس
- ج) أن تسهل لموظفى 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 تحقيقاً 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 لمز اولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل 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 نظاما إلى أماكن العمل ، فمن وجدت لديه تطبق بحقه بالإضافة إلى العقوبات الشرعية الجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.







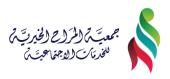


واجبات العمال : مادة (٧٩): يلتزم العامل بالآتى :

- (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 مو اعيد العمل.
 - (ج) إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
 - (د) العناية بالآلات وبالأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات المنشأة .
- (هـ) الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء عملاء المنشأة 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 الفنية و الصناعية والتجارية للمنشأة 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
- (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 البلاد.
 - (ل) عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعملائها.
 - (م) عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة .



جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي 68





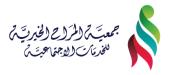




الفصل الحادي عشر

الخدمات الاجتماعية





الفصل الحادي عشر

الخدمات الاجتماعية

- ١. إعداد مكان لأداء الصلاة في أوقاتها .
- ٢. إعداد مكان لتناول الطعام في الأوقات التي تحددها الجمعية.
 - ٣. صرف راتب الشهر الذي توفى فيه العامل لورثته كاملاً.
- ٤. اعداد نظام للتوفير والإدخار يعتمد من وزارة العمل ويكون اشتراك العامل فيه اختيارياً.
 - ٥. عمل برنامج ترفيهي مره واحده في السنة للعاملين.

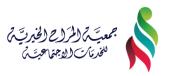




الفصل الثاني عشر

التظلم

٤.



الفصل الثاني عشر

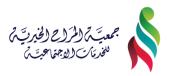
التظلم

مادة (٨٣): 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 (٨٤): يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديمه التظلم

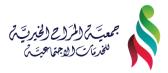


جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي 68



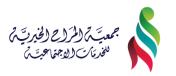


marahcharity@gmail.com



الفصل الثالث عشر انتهاء الخدمة





الفصل الثالث عشر

انتهاء الخدمة

مادة (٨٥): تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية:

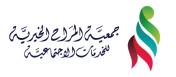
- (أ) انتهاء مدة العقد المحدد المدة.
 - (ب) استقالة العامل.
- (ُج) فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥) ، (٨٠) من نظام العمل.
 - (c) ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (A1) من نظام العمل.
- (هـ) انقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوما متصلة أو مدداً تزيد في مجموعها عن مائة و عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.
 - (و) عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبى معتمد.
 - (ز) وفاة العامل.
- (ح) إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي 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 (٨٦): في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعى ما يلي:
 - أ- أن يكون الإخطار خطياً.
 - ب- أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل 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 (٨٧): تعاد للعامل حال إنهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته ، كما تعطي الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل.





الفصل الرابع عشر

المكافآت



الفصل الرابع عشر

المكافآت

مادة (٨٨): 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 (٨٩): تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساساً يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في تلك اللائحة.

مادة (٩٠): تصنف المكافآت إلى فئتين:

أولاً: المكافآت المعنوية كالآتى:

أ. كتاب الثناء و التقدير .

ب. منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة .

ثانياً: المكافآت المادية وتتضمن:

أ. العلاوات والترقيات الاستثنائية.

ب. مكافآت الإنتاج.

ج. الإكراميات الإضافية.

د. مكافآت الاختراع.

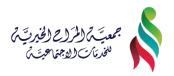
ه. منح تذاكر سفر ويادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل.

و. منح إجازة إضافية بأجر.

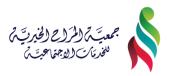
مادة (٩١): تمنح المكافآت بقرار من مجلس إدارة الجمعية .



جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي 68

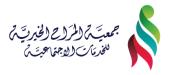






الفصل الخامس عشر

المخالفات و الجزاءات



الفصل الخامس عشر

المخالفات والجزاءات

مادة (٩٢): 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 يتجزء منها . مادة (٩٣): الجزاءات التي يجوز توقعيها على العامل هي :

- (أ) التنبيه :و هو 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 مستقبلاً.
- (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 مستقبلاً.
 - (ج) حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي .
 - (د) الحسم من الأجر بما يتر أوح 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:
 - و هو فصل العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
 - (ح) الفصل من الخدمة بدون مكافأة :
- و هو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلاً أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل.
- مآدة (٩٤): كُلُ عامل يرتكب أياً من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في المادة (٩٤) 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 (٩٥): تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل (صاحب الصلاحية) بالمنشأة أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف.





مادة (٩٦): في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضى ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى .

مادة (٩٧): عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.

مادة (٩٨): 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 (٩٩): لا توقع المجمعية 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 (١٠٠): 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 بمدير ها المسئو ل

مادة (١٠١): تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلاثين يوماً على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها .

مادة (١٠٢): لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً .

مادة (١٠٣): 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 (١٠٤): 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 يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (٩٠٥): يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل.

مادة (١٠٦): 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 (١٠٧): لا تخل أحكام المواد السابقة بحق المنشأة في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام المادتين (٧٥، ٨٠) من نظام العمل.



جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي 68



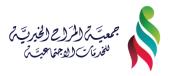




الفصل السادس عشر

أحكام خاصة بتشغيل النساء





الفصل السادس عشر

أحكام خاصة بتشغيل النساء

مادة (١٠٩): للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها ، والأسابيع الستة التالية للوضع ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أو بشَّهادة طبية مصدقة من جهة صحيةً ولا تقبلَ شهادات أطباء خارجيين ، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لولادتها.

مادة (١١٠): يكون الأجر الذي يدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع كالآتى:

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 بدء الإجازة في خدّمة الجمعية لَها الحق في إجازة وضع

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 ينصف الأحر

مادة (١١١): على العاملة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة.

مادة (١١٢): تراعي المنشأة في تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف العاملة ما أمكن ذلك ، وعلى العاملة التقيد بالجدول المنظم لذلك .

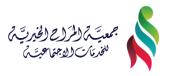
مادة (١١٣): تعد الجمعية أماكن لراحة العاملات بمعزل عن الرجال وعلى النساء العاملات العاملات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقيد بالعادات والتقاليد المرعية المرعية في البلاد. مادة (١١٤): لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مر افق و غير ها .





الفصل السابع عشر أحكام ختامية





الفصل السابع عشر

أحكام ختامية

مادة (١١٥): تعد الجمعية تصنيفاً للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف والتوصيف المهنى السعودي.

مادة (١١٦): تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها .

مادة (١١٧): يتم 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

07





الفصل الثامن عشر

جدول المخالفات والجزاءات

(۱) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

	زاء	الجر			
(النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر					
	•		•)	نوع المخالفة	م
	مي)	اليوه		_	
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة		
%٢.	%1.	%0	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	1/1
%°°.	%٢0	%10	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	۲ / ۱
				التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠	
%0.	%٢0	%10	%1.	دقيقة دون إذن أو عذر مقبل إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال	٣/١
				آخرين	,
				التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠	
يوم	%\o	%0.	%٢0	دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال	٤/١
, -				آخرين	
				التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠دقيقة لغاية ٦٠	
يوم	%√0	%0.	%٢0	دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب علي ذلك تعطيل	0/1
13.				عمال آخرين	,
				التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠	
يومان	يوم	%0.	%r.	دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال	٦/١
	1 3			آخرين	,
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	٧/١
بالإضافة إلي حسم أجر ساعات التأخر				عمال آخرين	,





تابع: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

	بزاء	الح			
ن الأجر	هي نسبة م	لمحسومة	(النسبة ا	the trans	
	مي)	اليو	,	نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة		أول مرة		
يوم	%Y0	%1.	إنذار كتابي	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر	۸/۱
	أجر مدة ترك	••		مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	7 1
يوم	% ◦•	%٢0	%1.	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر	٩/١
العمل	أجر مدة ترك	افة إلي حسم	بالإض	مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	•// /
يوم	%٢٥	%1.	إنذار كتابي	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	1./1
	ثلاثة أيام		يوم	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة	11/1
ياب	سم أجر مدة الغ	ضافة إلي حس	بالإد	أيام	1 17 1
فصل مع المكافأة	أربعة أيام		يومان	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى	17/1
ياب	ىم أجر مدة الغ	ضافة إلي حس	بالإد	ستة أيام	
فصل مع المكافأة	ـة أيام	خمس	أربعة أيام	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى	۱۳/۱
بالإضافة إلي حسم أجر مدة الغياب				عشرة أيام	
لمادة المادة	ويض على أن ي سة أيام في نطاق نظام العمل	غياب مدة خما	كتابي بعد ال	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرة أيام متصلة	1 ٤/1
	ويض على أن ي رة أيام في نطاق نظام العمل	غياب مدة عش		الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة	10/1

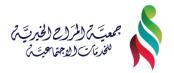




(٢) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة		
يوم	%°.	%٢0	%1.	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	1/٢
%٢٥	%10	%1·	إنذار كتابي	استقبال زائرين من غير عمال المنشأة في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	۲ /۲
%٢٥	%10	%1.	إنذار كتابي	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	٣/٢
%0.	%٢0	%1.	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل	٤/٢
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%0.	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	0/٢
يوم	%°•	%٢0	%1.	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	٦/٢
يومان	يوم	%0.	%٢0	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	٧/٢
يومان	يوم	%.	%/٢٥	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	٨/٢
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	٩/٢



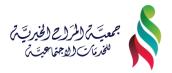


فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والمنشأة	1./٢
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	11/4

تابع مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

	زاء	•			
ن الأجر	هي نسبة م	محسومة	(النسبة ال	نوع المخالفة	م
	مي)	اليو			(
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة		
%0.	%٢0	%1.	إنذار كتابى	استعمال آلات ومعدات وأدوات المنشأة	١٢/٢
			# -	لأغراض خاصة دون إذن	,
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%0.	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس	۱۳/۲
	J.,	1 3	, ,	في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	,
%٢٥	%10	%1.	إنذار كتابي	الخروج أو الدخول من غير المكان	١٤/٢
	, ,	, 0	٠ . ي	المخصص لذلك	,
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%0.	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم	10/7
		,		العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	,
يوم				عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة	
	%0.	%٢0	إنذار كتابي	واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها	۱٦/٢
				بعد الانتهاء من العمل	
يومان				قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات	
	يوم	%0.	%٢.	في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون	۱۷/۲
				مقتضى من واجبات الوظيفة	





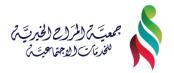
فصل مع المكافأة المكافأة	يومان	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة المنشأة	1 1/7
--------------------------	-------	---	-------

(٣) مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

ن الأجر	هي نسبة مر سي)		(النسبة ال	نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة		
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	١/٣
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التمارض أو إدعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	۲/۳
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	٣/٣
خمسة أيام	يومان	يوم	%°.	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأمكنة العمل	٤/٣
%0.	%٢٥	%1.	إنذار كتابي	كتابة عبارة علي الجدران أو لصق إعلانات	٥/٣
يومان	يوم	%0.	%Y0	رفض التفتيش عند الانصراف	٦/٣
%0.	%٢0	%1.	إنذار كتابي	جمع إعانات أو نقود بدون إذن	٧/٣



جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي 68



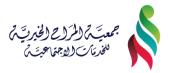
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	۸/٣
خمسة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة	٩/٣

الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة
نبذة تعريفية عن الجمعية	۲
الفصل الأول : أحكام عامة	٣
الفصل الثاني : التوظيف	٥
الفصل الثالث : التدريب والتأهيل	٨
الفصل الرابع: الأجور	١.
الفصل الخامس : تقارير الأداء والعلاوات والترقيات	17
الفصل السادس: الإركاب – الانتداب – المزايا – البدلات	10
الفصل السابع: أيام وساعات العمل والراحة	١٨
الفصل الثامن : الإجازات	71
الفصل التاسع : الوقاية والسلامة – مستويات الإسعاف الطبي – إصابات العمل والأمراض المهنية	70
الفصل العاشر : الواجبات والمحضورات	7.7
الفصل الحادي عشر: الخدمات الاجتماعية	٣١
الفصل الثاني عشر: النظلم	٣٣
الفصل الثالث عشر: انتهاء الخدمة	٣٥
الفصل الرابع عشر: المكافآت	٣٧



جمعية المراح الخيرية للخدمات الاجتماعية ترخيص المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي



الفصل الخامس عشر: المخالفات والجزاءات	٣٩
الفصل السادس: عشر: أحكام خاصة بتشغيل النساء	٤٢
الفصل السابع عشر: أحكام ختامية	٤٤
الفصل الثامن عشر: جدول المخالفات والجزاءات	٤٦
سلم رواتب العاملين بالجمعية	٥٢
الفهرس	٥٣

جبر بن على العوده



