



جمعية التنمية الأهلية بمدركة  
Association For Civil Development in Madreka

# لائحة الموارد البشرية



جمعية التنمية الأهلية بمدركة

## مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم المادة ( ١٢ ) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٤٣٤١١٢٤ وتاريخ ٢٤ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ



جمعية التنمية الأهلية بمدركة

## الفصل الأول

## أحكام عامة

## الفصل الأول أحكام عامة

مادة (١) : تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية.

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

(أ) الجمعية: (جمعية التنمية الأهلية بمدركة)

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

(ج) الأجر : هو الأجر الفعلي ، والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للموظف 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 ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ.

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

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 ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ

المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٤٣٤/١/١٢ هـ

المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ ، 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.

مادة (٧) : تطعن 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 حائزًا 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 لائقاً طبياً بمحض شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية .
- (هـ) : يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٢٦ ، ٣٢ ، ٣٣) من نظام العمل وأن يكون مصراً 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 :

- (أ) صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية .
- (ب) صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي .
- (ج) صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية .
- (د) شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية .  
وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة الموظف .

## عقد العمل

مادة (١٠) : يتم توظيف الموظف بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية ، تسلم إداتها للموظف 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 أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً .

مادة (١١) : يحق للجمعية إلغاء عقد الموظف 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 الموظف الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر و عيد الأضحى والإجازة المرضية .

مادة (١٣) : لا يعتبر الموظف 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 الموظف تحت التجربة مرة أخرى لدى الجمعية بالإتفاق مع الموظف 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 الموظف خلال فترة التجربة ل القيام 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 الموظف بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز ثلاثة شهور يوماً 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 بالموظف ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

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

\*\*\*\*\*



### 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 غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض .

مادة (١٩) : يتم تدريب وتأهيل الموظفين السعوديين تدريباً وتأهيلياً دوريأً وفنياً 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 عاملاً فأكثر .

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

مادة (٢١) : تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتومن 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 تدريبيه 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) :

١. يوظف الموظفين على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل الموظف على الأجر المتفق عليه في عقد العمل .
٢. تم اعداد سلم للرواتب والأجور واعتمده مجلس الادارة وتحدد أجور الوظائف حسب مستويات ودرجات هذا السلم .
٣. يحتفظ مجلس الادارة بحق تغيير الرواتب والأجور عند تجديد العقود للموظفين وذلك باعتبار عدم ثبات موارد الجمعية .

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

- (١) الموظف ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر .
- (٢) الموظف باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع .
- (٣) الموظف الذي تنتهي الجمعية خدمته، يدفع أجره وكافة مستحقاته فوراً .
- (٤) الموظف 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 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) : للموظف 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

## الفصل الخامس

### تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

#### التقارير

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

١. انجاز الاهداف الموكلة اليه.
٢. المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
٣. سلوك الموظف ومدى تعاونه مع رئاسته وزملائه وعملاء الجمعية.
٤. المواظبة.

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

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

ممتاز جيد جداً جيد مقبول ضعيف

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

العلاوات :

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

السنة الهجرية من كل عام . 

مادة (٣٣) :

أ- يكون الموظف مؤهلاً 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 .

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

الترقيات :

مادة (٣٤) : يكون الموظف مستحقاً للترقية إلى مستوى أعلى متى توافرت فيه الشروط التالية :

- (أ) حصوله على درجة ممتاز في آخر تقرير دوري .
- (ب) أمضى أربع سنوات في نفس المستوى .

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

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

- ١- الحاصل على تقدير أعلى .
- ٢- الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية .
- ٣- الأقدمية .
- ٤- الأكبر سناً .

\*\*\*\*\*



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

## الفصل السادس

# الاركان - الانتداب - المزايا و البدلات

## الفصل السادس

### الاركاب – الانتداب – المزايا و البدلات

#### الاركاب :

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

- (١) 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.
- (٢) 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.
- (٣) عند تمتع الموظف بإجازته السنوية يكون إركابه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل.
- (٤) لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة الموظف إلى بلد في حالة عدم صلاحيته للعمل ، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة أداة إلى ترحيله بمحض قرار إداري أو حكم قضائي .

#### الانتداب :

مادة (٣٧):

١. يحق لمجلس الادارة عدم صرف بدل انتداب للموظف مع بقاء وجوب قيامه بعمله اذا كان يقتضي ذلك السفر .
٢. إذا انتدب الموظف لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالتالي:
  - أـ اذا كان الانتداب خارج منطقة مكة المكرمة وكان يومين فاقل فيضاف للموظف يومان زيادة ويصرف له تذاكر على الدرجة السياحية وإذا كان الانتداب ثلاثة أيام فيمنح الموظف يوم انتداب ويوم إجازة وفي حالة كان الانتداب أربعة أيام وما فوق يمنح الموظف يومين زيادة.
  - بـ اذا كان الانتداب داخل منطقة مكة المكرمة بمسافة لا تقل عن ٢٠٠ كم فيمنح الموظف يوم راحة قبل او يوم بعد حسب رغبته.

(١) يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يتکبدها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية، وتحدد قيمة بدل الانتداب حسب درجة الموظف وفقاً للفئات في سلم الرواتب.

مادة (٣٨): تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة الموظف لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.  
المزايا العينية والبدلات النقدية : \*

مادة (٣٩): لا يوجد مزايا عينية

مادة (٤٠): البدلات النقدية هي :

١- بدل نقل وقدره (٦٠٠) ريال شهرياً.

٢- بدل سكن يصرف للموظفين الذين يقومون بالدوام من خارج النطاق الإداري للجمعية وقدره ما يساوي راتبين أساسية أو تأمين سكن عيني حسب التفاهم مع الموظف.

٣- تضاف البدلات الأخرى حسب قرار مجلس الإدارة أو رئيس مجلس الإدارة، وحسب ما تقتضيه المصلحة.

جمعية التنمية الأهلية بمدركة

\*\*\*\*\*

\* ينص في اللائحة على المزايا العينية والبدلات النقدية التي تدفعها الجمعية للموظف ومنها على سبيل المثال السكن أو بدل السكن ، بدل الانتقال ، بدل الخطر ، المنحة أو المكافأة....الخ .

## الفصل السابع أيام وساعات العمل والراحة

مادة (٤١): تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يوم الجمعة والسبت هو يومي الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع الموظفين ، ويجوز للجمعية \_ بعد إبلاغ مكتب العمل المختص \_ أن تستبدل بهذا اليوم بعض عملها أي يوم من أيام الأسبوع ، وعليها أن تتمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

مادة (٤٢): تكون ساعات العمل .....(تحدد ساعات العمل في هذه اللائحة للجمعية وفق ما ورد بالم المواد ٩٩، ١٠٠، ٩٨ من نظام العمل) .

مادة (٤٣): يكون حضور الموظفين 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 منابعات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة .

مادة (٤٤): يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة أن لا يعمل الموظف أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلة والطعام لا 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 موقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك .

مادة (٤٦): على الموظف أن يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميكانيكية أو السجل المعد لهذا الغرض .

مادة (٤٧): على الموظف الامتثال للتفتيش متى طلب منه ذلك .  
العمل الإضافي :

مادة (٤٨): يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به الموظف بعد ساعات الدوام العادي أو في أيام الأعياد وال العطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة .

مادة (٤٩): يتم تكليف الموظف بالعمل الإضافي بناء على أمر كتابي تصدره الجهة المسئولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها الموظف المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (١٠٦) من نظام العمل . وتسليم للموظف صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية.

مادة (٥٠): تدفع الجمعية للموظف عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة (١٠٧) من نظام العمل .

مادة (٥١): لا تسرى أحكام المادتين (٤٤ ، ٤٦) 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 الموظفين .
٢. الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده .
٣. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة .
٤. الموظفين المخصصون للحراسة والنظافة ، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.



الفصل الثامن

الإجازات

الفصل الثامن  
الإجازات  
الإجازة السنوية :

مادة (٥٢): يستحق الموظف عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن (٢١) يوماً تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثة أيام يوماً إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ويجوز للجمعية منح الموظف جزءاً من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل.

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

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

مادة (٥٥): لا يجوز للموظف 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 لسنة التالية فقط.

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

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

مادة (٥٨): يستحق الموظف 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 الموظف أساساً لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازات.

إجازات الأعياد والمناسبات :

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

أ - بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من نهاية دوام يوم ٢٧ من شهر رمضان المبارك إلى السادس من شهر شوال حسب تقويم أم القرى .

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

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

د - إذا صادف أحد أيام إجازة أحد العيدين يوم الراحة الأسبوعية تمدد الإجازة يوماً آخرأ.

#### الإجازة الخاصة :

مادة (٦٠) : يحق للموظف 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 الموظف أو أحد أصوله أو فروعه .

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

وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات .

#### الإجازة الاضطرارية :

مادة (٦١) :

(أ) يجوز للموظف الحصول على إجازة اضطرارية لمدة ٥ أيام بأجر كامل .

(ب) يجوز للموظف 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 الموظف الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب الجمعية أو مرجع طبي معتمد لديها إجازة مرضية خلال السنة الواحدة وفقاً للمادة (١١٧) من نظام العمل ، وذلك على النحو التالي :

(أ) الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل .

(ب) الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الأجر .

(ج) الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر .

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

#### إجازة الحج :

مادة (٦٤) : تمنح الجمعية الموظف 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 الموظف السعودي الذي يتابع تدريبيه 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 للموظف الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان وللجمعية أن تطلب من الموظف تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان . وعلى الموظف أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل . ويحرم الموظف من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان ، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

## أحكام عامة في الإجازات :

مادة (٦٦) : لا يجوز للموظف 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 الموظف خالف ذلك يكون للجمعية الحق في حرمانه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد منه ما دفعته له لقاء ذلك .

\*\*\*\*\*

جمعية التنمية الأهلية بمدركة

## الفصل التاسع

الوقاية والسلامة  
ومستويات الإسعاف الطبي  
والرعاية الطبية  
وإصابات العمل والأمراض  
المهنية

## الفصل التاسع

### الوقاية والسلامة – مستويات الإسعاف الطبي

#### الرعاية الطبية – إصابات العمل والأمراض المهنية

#### الوقاية والسلامة

مادة (٦٧): سعياً لحماية الموظفين 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 الصحي المطلوب.

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

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

(أ) تنمية الوعي الوقائي لدى الموظفين.

(ب) التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة.

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

(د) مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة.

#### مستويات الإسعاف الطبي:

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

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

### **الرعاية الطبية :**

مادة (٧١): توفر الجمعية الرعاية الصحية والوقائية والعلاجية طبقاً للمستويات التي تقررها الوزارة.

مادة (٧٢): تنظم الجمعية الرعاية الطبية للعمال على الوجه الآتي :  
بایجاد تخفيض من احدى المستو صفات مناسب.

مادة (٧٣): يستثنى من العلاج النظارات الطبية وتركيب الأسنان والأطراف الصناعية والعمليات والعمليات التجميلية وما في حكمها .

### **إصابات العمل والأمراض المهنية :**

مادة (٧٤): على الموظف 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 الموظفين 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

### **واجبات الجمعية:**

مادة (٧٨): تلتزم الجمعية بما يلي :

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

ب) أن تعطي الموظفين 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 الازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض .

د) أن تدفع للموظف أجرته في الزمان والمكان الذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقتضي به الأنظمة الخاصة بذلك .

ه) إذا حضر الموظف لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمها بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة 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 الموظفين 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 الموظفين :**

مادة (٧٩): يلتزم الموظف 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 على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء عماله الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام .

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

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

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

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

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

(كـ) التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد .

(لـ) عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعمالها .

(مـ) عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة .

---

الفصل الحادي عشر

الخدمات الاجتماعية

## الفصل الحادي عشر الخدمات الاجتماعية \*

مادة (٨٠): يخصص مكان للصلوة.

مادة (٨١): يخصص مكان لانق و مناسب لتناول الطعام.

مادة (٨٢): صرف راتب الشهر الذي توفي فيه الموظف لورثته كاملاً.



\*\*\*\*\*

جمعية التنمية الأهلية بمدركة

\* من الخدمات الاجتماعية :

١. إعداد مكان لأداء الصلاة في أوقاتها .
٢. إعداد مكان لتناول الطعام في الأوقات التي تحددها الجمعية.
٣. صرف راتب الشهر الذي توفي فيه الموظف لورثته كاملاً .
٤. اعداد نظام للتوفير والإدخار يعتمد من وزارة العمل ويكون اشتراك الموظف فيه اختيارياً .

الفصل الثاني عشر

التظلم

## الفصل الثاني عشر التظلم

مادة (٨٣): مع عدم الإخلال بحق الموظف 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 الموظف من تقديم تظلمه .

مادة (٨٤): يخطر الموظف بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديم تظلمه .



\*\*\*\*\*

جمعية التنمية الأهلية بمدركة

## الفصل الثالث عشر

## انتهاء الخدمة

## الفصل الثالث عشر انتهاء الخدمة

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

- (أ) انتهاء مدة العقد المحدد المدة.
- (ب) استقالة الموظف.
- (ج) فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥) ، (٨٠) من نظام العمل.
- (د) ترك الموظف العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل.
- (ه) انقطاع الموظف عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة أو مدة تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.
- (و) عجز الموظف عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
- (ز) وفاة الموظف.
- (ح) إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة الموظف غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد.
- (ط) بلوغ الموظف سن الستين بالنسبة للعمال وخمس وخمسون سنة للموظفات مالم تمت 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 للموظف حال إنهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته ، كما تعطي الجمعية للموظف 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 العادلة 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 عملها.

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 كالآتي :

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

ثانياً : المكافآت المادية وتتضمن :

- أ. العلاوات والترقيات الاستثنائية .
- ب. مكافآت الإنتاج .
- ت. الإكراميات الإضافية .
- ث. مكافآت الاختراع .
- ج. منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل .
- ح. منح إجازة إضافية بأجر .

مادة (٩١): تمنح المكافآت بقرار من صاحب الجمعية أو من ينوبه في ذلك .

\*\*\*\*\*

الفصل الخامس عشر

المخالفات و الجزاءات

## الفصل الخامس عشر المخالفات والجزاءات

مادة (٩٢): يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب الموظف فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزء منها.

مادة (٩٣): الجزاءات التي يجوز توجيعها على الموظف هي :

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

(ب) الإنذار: وهو كتاب توجيهه الجمعية إلى الموظف موضح به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثيلها مستقبلاً.

(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.

(ه) الإيقاف عن العمل بدون أجر:

وهو منع الموظف 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 الموظف بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

(ح) الفصل من الخدمة بدون مكافأة:

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

مادة (٩٤): كل عامل يرتكب أيّاً من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في المادة (٩٤) من هذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح قرین المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتاسب الجزاء المفروض على الموظف مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.

مادة (٩٥): تكون صلاحية توجيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل (صاحب الصلاحية) بالجمعية أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف.

مادة (٩٦): في حالة ارتكاب الموظف ذات المخالفة بعد مضي ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائدًا وتعود 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 الموظف وبين أي جزاء آخر بالجسم من الأجر .

مادة (٩٩): لا توقع الجمعية أي من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ الموظف 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 الموظف لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية أو بمديرها المسئول .

مادة (١٠١): تسقط المساعلة التأديبية للموظف بعد مضي ثلاثة أيام 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 ثلاثة أيام .

مادة (١٠٣): تلتزم الجمعية بإبلاغ الموظف كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض له في حالة تكرار المخالفة وإذا امتنع الموظف عن استلام الإخطار أو رفض التوقيع بالعلم يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته .

مادة (١٠٤): مع عدم الإخلال بحق الموظف في الاعتراض أمام الهيئة المختصة وفقاً لنص المادة (٧٢) من نظام العمل ، يجوز للموظف أن يتظلم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

مادة (١٠٥): يخصص لكل عامل صحفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه وتحفظ هذه الصحفة في ملف خدمة الموظف .

مادة (١٠٦): تقييد الغرامات الموقعة على الموظفين 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 الجمعية في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام المادتين (٧٥ ، ٨٠) من نظام العمل .

الفصل السادس عشر \*

## أحكام خاصة بتشغيل النساء

\* تضمِّن الجمعية لائحة تنظيم العمل الخاصة بها هذا الفصل إذا كانت تشغل نساءً

## **الفصل السادس عشر** **أحكام خاصة بتشغيل النساء**

مادة (١٠٨): تتحمل الجمعية مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة .

مادة (١٠٩): للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربع السابقة

على التاريخ المنتظر لولادتها ، والأسابيع الستة التالية للوضع ويحدد

التاريخ المرجح للولادة بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أو

بشهادة طبية مصدقة من جهة صحيّة ولا تقبل شهادات أطباء خارجيين ،

ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لولادتها .

مادة (١١٠): يكون الأجر الذي يدفع للموظفات أثناء غيابهن بإجازة الوضع  
كالآتي :

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 خدمة  
الجمعية لها الحق في إجازة وضع بأجر كامل .

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

مادة (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 الجمعية 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 ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقييد بالعادات  
وأسلوب المراقبة في البلاد .

١) لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل  
و ما يتبعه من مرافق وغيرها .

\*\*\*\*\*

الفصل السابع عشر

أحكام ختامية

## الفصل السابع عشر أحكام ختامية

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

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

مادة (١١٧): يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثـر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار إليه في المادة السابقة .

جمعية التنمية الأهلية بمدركة

\*\*\*\*\*

---

الفصل الثامن عشر

جدول المخالفات والجزاءات

## الفصل الثامن عشر

### جدول المخالفات والجزاءات

#### (١) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					نوع المخالفة	م
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة			
%٢٠	%١٠	%٥	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين		١/١
%٥٠	%٢٥	%١٥	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين		٢/١
%٥٠	%٢٥	%١٥	%١٠	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين		٣/١
يوم	%٧٥	%٥٠	%٢٥	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين		٤/١
يوم	%٧٥	%٥٠	%٢٥	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين		٥/١
يومان	يوم	%٥٠	%٣٠	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين		٦/١
ثلاثة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين		٧/١
بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخير						

## تابع : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

لجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					نوع المخالفة	م
رابع مرة	أول مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة		
يوم	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي		ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	٨/١
<b>بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل</b>						
يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠		ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	٩/١
<b>بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل</b>						
يوم	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي		البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	١٠/١
يوم	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	١١/١
<b>بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب</b>						
فصل مع المكافأة	ثلاثة أيام	أربعة أيام	يومان	يوم	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	١٢/١
<b>بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب</b>						
فصل مع المكافأة	أربعة أيام	خمسة أيام	أربعة أيام	أربعة أيام	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام	١٣/١
<b>بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب</b>						
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة خمسة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل					الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرة أيام متصلة	١٤/١
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل					الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة	١٥/١

## (٢) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثانية مرة	أول مرة			
يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠	التوارد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	١/٢	
%٢٥	%١٥	%١٠	إنذار كتابي	استقبال زائرين من غير عمال الجمعية في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	٢/٢	
%٢٥	%١٥	%١٠	إنذار كتابي	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	٣/٢	
%٥٠	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل	٤/٢	
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%٥٠	النوم في الحالات التي تستدعي بقظة مستمرة	٥/٢	
يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠	التسكع أو وجود الموظفين في غير محلهم أثناء ساعات العمل	٦/٢	
يومان	يوم	%٥٠	%٢٥	التللاع في إثبات الحضور والانصراف	٧/٢	
يومان	يوم	%٥٠	%٢٥	عدم إطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمتعلقة في مكان ظاهر	٨/٢	
فصل مع المكافأة	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	٩/٢	
فصل مع المكافأة	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	التدخين في الأماكن المحظورة والمعنون عنها للمحافظة على سلامة الموظفين والجمعية	١٠/٢	
فصل مع المكافأة	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	الإهمال أو التهابون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة الموظفين أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	١١/٢	

## تابع مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)						نوع المخالفة	م
رابع مرة	ثالث مرة	ثانية مرة	أول مرة	إنذار كتابي			
٪٥٠	٪٢٥	٪١٠		إنذار كتابي	استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن	١٢/٢	
ثلاثة أيام	يومان	يوم	٪٥٠		تدخل الموظف دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	١٣/٢	
٪٢٥	٪١٥	٪١٠		إنذار كتابي	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	١٤/٢	
ثلاثة أيام	يومان	يوم	٪٥٠		الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	١٥/٢	
يوم	٪٥٠	٪٢٥		إنذار كتابي	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	١٦/٢	
يومان	يوم	٪٥٠	٪٢٠		قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	١٧/٢	
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان		تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة الجمعية	١٨/٢	



### (٣) مخالفات تتعلق بسلوك الموظف :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				
رابع مرة	ثالث مرة	ثانية مرة	أول مرة	يومان	يوم	ثلاثة أيام
١/٣						التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاحنات في محل العمل
٢/٣						التمارض أو إدعاء الموظف كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسيبه
٣/٣						الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الجمعية أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج
٤/٣						مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأمكنة العمل
٥/٣						كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات
٦/٣						رفض التفتيش عند الانصراف
٧/٣						جمع إعانات أو نقود بدون إذن
٨/٣						عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول
٩/٣						الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة

جمعية التنمية الأهلية بمدركة