

لائحة

الموارد البشرية

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

مقدمة:

وضعت هذه اللائحة تنفيذ الحكم الفقرة (ا) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٥) وتاريخ 23/08/1426هـ المعديل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ والمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج.

أحكام عامة

المادة الأولى:

يقصد بلفظ **الجمعية** أينما ورد في هذه اللائحة: جمعية مكين لتأهيل معلمي القرآن والعناية بحفظه بمحافظة ينبع

يقصد بلفظ **العامل** أينما ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه الجمعية وتحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها.

المادة الثانية

التقويم المعمول به في الجمعية هو: التقويم الميلادي

المادة الثالثة:

- تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية، والفروع التابعة لها.
- لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعامل، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
- تطلغ الجمعية العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

المادة الرابعة

- يجوز الجمعية إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.
- الجمعية الحق في تضمين هذه اللائحة شرطًا، وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له؛ ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له؛ يعتبر باطلًا ولا يعتد به.

التوظيف

المادة الخامسة:

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات، ومواصفات معينة؛ ويراعى عند التوظيف في الجمعية ما يلي:

- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
- أن يكون حائزا على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل الجمعية.
- أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
- أن يكون لائقا طبيا بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط، والأحكام الواردة في المواد: (السادسة والعشرون، الثانية والثلاثون، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل.

عقد العمل

المادة السادسة:

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة، تسلم إدراهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي المتفق عليه، وأية امتيازات أخرى يتفق عليها، وما إذا كان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها، وتاريخ مباشرة العمل، وأية بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية (على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً).

المادة السابعة:

مع مراعاة التارikh المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل: يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال سبعة أيام عمل من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة، أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد تم خارج المملكة.

المادة الثامنة:

- لا يجوز للجمعية نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.
- الجمعية في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام في السنة.
- تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن تتحمل الجمعية تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

الإر Kapoor

المادة التاسعة:

- يتحدد الالتزام بمصروفات إر Kapoor العامل، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:
- عند بداية التعاقد، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
 - عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
 - عند انتهاء خدمة العامل، طبقاً لاحكام المادة (الأربعون) فقرة (ا) من نظام العمل.
 - لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع، أو في حالة ارتكابه مخالفات أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري، أو حكم قضائي.

المادة العاشرة:

- يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله، ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإر Kapoor مع نفقات نقل أمتعتهم (ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل).

التدريب والتأهيل

المادة الحادية عشر:

تحمل الجمعية في حال قيامها بتأهيل، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف، وإذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير الدائرة المكانية الجمعية تؤمن تذاكر السفر في الذهاب، والعودة بالدرجة التي تحددها الجمعية، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل، ومسكن، وتنقلات داخلية، أو تصرف للعامل بدلاً عنها، وتستمر في صرفأجر العامل طوال فترة التأهيل، والتدريب.

المادة الثانية عشر:

- يجوز للجمعية أن تنهي عقد التأهيل، أو التدريب من غير العاملين، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.
- للمتدرب، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين، أو وليه، أو وصيه الحق في إنهاء التدريب، أو التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة. وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل.
- للجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديه - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل.
- للجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لدتها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المدة المماثلة أو بعضها.

المادة الثالثة عشر:

- يجوز للجمعية أن تشترط على الخاضع للتدريب، أو التأهيل من العاملين لديها - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل - أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل، إذا كان عقد العمل غير محددة المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب.
- يجوز للجمعية أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملها الجمعية أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:
 - أ- إذا قرر العامل إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
 - ب- إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
 - ت- إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل .

- يجوز للجمعية إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه الجمعية بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

الأجور

المادة الرابعة عشر:

مع مراعاة أي إجراءات، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها، وتودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة.

المادة الخامسة عشر:

تدفع أجور الساعات الإضافية المستحقة للعامل في نهاية الشهر الذي تم فيه التكليف.

المادة السادسة عشر:

إذا وافق يوم دفع الأجور يوم الراحة الأسبوعية، أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق.

تقارير الأداء

المادة السابعة عشر:

تصدر الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك على أن تتضمن العناصر التالية:

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

المادة الثامنة عشر:

يقيم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها الجمعية: على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات.

المادة التاسعة عشر:

يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل، على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية)، ويخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده، ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

العلاوات

المادة العشرون:

- يجوز الجمعية منح العاملين علاوات سنوية، يتم تحديد نسبتها بناء على ضوء المركز المالي الجمعية
- يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه الجمعية، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.
- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

الترقيات

المادة الحادية والعشرون:

تضع الجمعية سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد، وسميات الوظائف – وفقاً لما جاء في دليل التصنيف، والتوصيف المهني السعودي ودرجة كل وظيفة، وشروط شغلها، وبداية أجراها فيه، ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى تتوفرت الشروط التالية:

- وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى.
- توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
- حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري.
- موافقة صاحب الصلاحية.
- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

المادة الثانية والعشرون:

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

- ترشيح صاحب الصلاحية.
- الحاصل على تقدير أعلى.
- الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر.
- الأكثر خبرة عملية ب المجال عمل الجمعية.
- الأقدمية في العمل بالجمعية.

الانتداب

المادة الثالثة والعشرون:

إذا تم انتداب العامل الأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم الجمعية بما يلي:

- تؤمن للعامل وسائل التنقل الازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقتها.
- يصرف للعامل مقابل لتكاليف التي يتکبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية.
- قيمة البدل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب وفقاً للفئات والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

المزايا والبدلات

المادة الرابعة والعشرون:

تؤمن الجمعية لعمالها السكن المناسب، وكذلك وسيلة النقل إذا نص على ذلك في عقد العمل، ويجوز النص فيعقد العمل على أن تدفع الجمعية للعامل بدل سكن، وبدل نقل نقداً.

أيام وساعات العمل

المادة الخامسة والعشرون:

- يكون عدد أيام العمل (5) أيام في الأسبوع، ويكون يومي (الجمعة والسبت) 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 تمكّنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقداً.
- تكون ساعات العمل (ثمانية) ساعات عمل يومياً تخفض إلى (ستة) ساعات يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين.

العمل الإضافي

المادة السادسة والعشرون:

- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسئولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل، وعدد الأيام الازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل.
- تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرًا إضافيًا يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (50%) من أجراه الأساسي.

التفتيش الإداري

المادة السابعة والعشرون:

يكون دخول العامل إلى موقع عملهم، وانصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك، و على العمال الامتثال للتفتيش (التفتيش الإداري) متى طلب منهم ذلك.

المادة الثامنة والعشرون:

يجوز الجمعية أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره، وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض.

الإجازات

المادة التاسعة والعشرون:

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل مدتها واحد وعشرون يوماً، تزداد إلى مدة ثلاثة أيام، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، وللعامل بعد موافقة الجمعية الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل و يجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

المادة الثالثون:

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد، والمناسبات وفق ما يلي:

- أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك، تبدأ من اليوم التالي لل يوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
- أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
- يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان).
- يوم واحد بمناسبة يوم التأسيس.
- وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها. أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيددين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

المادة الحادية والثلاثون:

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

- خمسة أيام عند زواجه.
- ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
- خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل، أو أحد أصوله، أو فروعه.
- أربعة أشهر، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة؛ ولها الحق في تمديدها دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.
- خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة والجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

المادة الثانية والثلاثون:

يستحق العامل الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب الجمعية، أو مرجع طبي معتمد لديه إجازات مرضية خلال السنة الواحدة، و التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة وذلك على النحو التالي :

- الثلاثون يوماً الأولى، بأجر كامل.
- الستون يوماً التالية، بثلاثة أرباع الأجر.
- الثلاثون يوماً التي تلي ذلك، بدون أجر. وللعامل الحق في وصل إجازاته السنوية بالمرضية.

الرعاية الطبية

المادة الثالثة والثلاثون:

تقوم الجمعية بالتأمين على جميع العاملين لديها صحيًا وفقًا لما يقرره نظام التأمين الصحي التعاوني، ولائحته التنفيذية، كما تقوم بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وفقًا لما يقرره نظامها.

بيئة العمل

المادة الرابعة والثلاثون:

أ. ضوابط عامة

- لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو من أي جهة أخرى.
- يمنع أي تمييز في الأجر بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.
- على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلوة والاستراحة ودورات مياه تبعد مسافة مناسبة.
- في حالات بيئة العمل المكتبية على صاحب العمل توفير غرفة ذات خصوصية المكاتب للعاملات.
- تعد حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية، وتهيئة بيئة العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على الجمعية
- على صاحب العمل توفير مقاعد للعاملات في الأماكن التي يعملن بها.
- في المنشآت النسائية المغلقة يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.
- في المنشآت الرجالية المخصصة للرجال يجب أن يكون فيها العاملين من الرجال فقط.
- يجب على الجمعية توفير نظام أمني وفي حال كانت الجمعية تستقبل الجمهور يجب تعيين حراسة أمنية.

ب. ضوابط عمل المرأة في المنشآت النسائية فقط

- يجب وضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح أن الجمعية خاص بالنساء وممنوع دخول الرجال.
- يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.
- يجب أن توفر الجمعية حراسة أمنية أو نظام أمني مالم يوفرها صاحب المركز التجاري في حال وجود الجمعية في مركز تجاري وفي حال تم وضع نظام أمني يجب على صاحب الجمعية وضع لوحة إرشادية أن الجمعية خاضعة للمراقبة الأمنية.

المادة الخامسة والثلاثون:

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، بحيث تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ويحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع السبعة التالية لوضعها.

وفي حالة إنجاب طفل مريض، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة فللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

المادة السادسة والثلاثون:

يحق للمرأة العاملة في الجمعية عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة، أو فترات استراحة، لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، و ذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، و تحسب هذه الفترة، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، و ذلك لمدة أربعة وعشرين شهرا من تاريخ الوضع، ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر، و يجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابة بوقت فترة، أو فترات تلك الاستراحة، و ما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل، و تحدد فترة، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

الخدمات الاجتماعية

المادة السابعة والثلاثون:

تلزم الجمعية بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

- إعداد مكان لأداء الصلاة.
- إعداد مكان لتناول الطعام.
- توفر الجمعية المتطلبات، والخدمات، والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكّنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

ضوابط سلوكيات العمل

المادة الثامنة والثلاثون:

- يجوز الجمعية إلزام كل، أو بعض العاملين بارتداء زي موحد، وفي كل الأحوال يراعى في أي زي بالنسبة للرجال ملائمة للذوق العام، وبالنسبة للنساء أن يكون محتشماً، وفضفاضاً، وغير شفاف.
- على جميع العاملين بالجمعية الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
- يمتاع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى الجمعية أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل الجمعية.
- على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيحائية، أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء، أو ينال من الكرامة، أو السمعة، أو الحرية، أو يقصد منه استدراج، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح، وذلك عند التواصل المباشر، أو بأي وسيلة تواصل أخرى، والجمعية أن تتخذ كل الترتيبات، والإجراءات الضرورية، واللزمة لتبلغ جميع العاملين بذلك.

المادة التاسعة والثلاثون:

- يعتبر من قبيل الإيذاء، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية، أو السلبية، وجميع أشكال الاستغلال، أو الابتزاز، أو الإغراء، أو التهديد سواء أكانت جسدية، أو نفسية، أو جنسية والتي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على العامل، أو من قبل العامل على صاحب العمل، أو من قبل عامل على آخر، أو على أي شخص موجود في مكان العمل، وتعتبر المساعدة، والتستر على ذلك في حكم الإيذاء.
- يعتبر من قبيل الإيذاء المقصود في الفقرة السابقة، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول أو الكتابة، أو الإشارة، أو الإيحاء، أو الرسم، أو باستخدام الهاتف، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك.

المادة الأربعون:

- مع عدم إخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق لها التقدم بشكواه الجمعية خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء، التقدم ببلاغ الجمعية بذلك أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب الجمعية، أو من أعلى سلطة فيها فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.
- على الجمعية عند تقديم شكوى، أو بلاغ تشكيل لجنة بقرار من المسؤول المختص، تكون معمتها التحقيق في حالات الإيذاء، والاطلاع على الأدلة، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقىها الشكوى، أو البلاغ.

المادة الحادية والأربعون:

1. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف، والشهود، وتدون كل ما يجري في محاضر؛ توقع من الأطراف، والشهود على أقوالهم، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة.
2. اللجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين، والاستماع إلى أقواله، وعلى من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤلية.
3. يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة الجمعية بالتفريق بين الشاكى، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.
4. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأى طريقة من طرق الإثبات المعتبرة؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبى المناسب على المعتدى.
5. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام: لتبلغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.
6. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ، إذا تبين لها أن الشكوى، أو البلاغ كيدي.
7. لا يمنع الجزاء التأديبى الموقعة من قبل الجمعية على المعتدى، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.
8. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتدى، من توقيع الجمعية جزاء تأديبيا عليه

المخالفات والجزاءات

المادة الثانية والأربعون:

- المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكها العامل، وتستوجب أيها من الجزاءات التالية:
1. **الإنذار الكتابي:** وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضحا به نوع المخالفة التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة إلى مثلها مستقبلا.
 2. **غرامة مالية:** وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم، وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.
 3. **الإيقاف عن العمل بدون أجر:** وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على ألا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
 4. **الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية:** وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
 5. **الفصل من الخدمة مع المكافأة:** وهو فصل العامل بناء على سبب مشروع؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

6. **الفصل من الخدمة بدون مكافأة:** وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض: لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل. ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع، ومدى جسامته المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة الثالثة والأربعون:

كل عامل يرتكب أيًا من المخالفات الواردة في جداول المخالفات، والجزاءات - الملحق بهذه اللائحة - يعاقب بالجزاء الموضح قرير المخالفة التي ارتكبها.

المادة الرابعة والأربعون:

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة، من قبل (صاحب الصلاحية بالجمعية، أو من يفوضه؛ ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزاء أخف).

المادة الخامسة والأربعون:

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوماً على سبق ارتكابها، فإنه لا يعتبر عائدًا، و تعد مخالفة، و كأنها ارتكبت للمرة الأولى.

المادة السادسة والأربعون:

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

المادة السابعة والأربعون:

لا يجوز أن يقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد، كما لا يجوز أن يقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، ولا أن يقطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاء للغرامات التي توقع عليه.

المادة الثامنة والأربعون:

لا توقع الجمعية أيًا من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجر يوم واحد، إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.

المادة التاسعة والأربعون:

لا يجوز الجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية أو بمديرها المسؤول، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من نظام العمل.

المادة الخمسون:

لا يجوز مساءلة العامل تأديبياً عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثة أيام من تاريخ علم الجمعية بمرتكبها، دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

المادة الحادية والخمسون:

لا يجوز الجمعية توقيع أي جزاء على العامل، إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثة أيام.

المادة الثانية والخمسون:

تلزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جراءات، ونوعها، ومقدارها، والجزاء الذي سوف يتعرض لهفي حالة تكرار المخالفة، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار، أو رفض التوقيع بالعلم، أو كان غائباً، يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل، أو المعتمد لدى الجمعية، ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

المادة الثالثة والخمسون:

يخص كل عامل صيغة جراءات، يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها، وتاريخ وقوعها، والجزاء الموقّع عليه، وتحفظ هذه الصيغة في ملف خدمة العامل.

المادة الرابعة والخمسون:

تقيد الغرامات الموقعة على العامل في سجل خاص، وفق أحكام المادة الثالثة والسبعين من نظام العمل، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العامل من قبل اللجنة العمالية في الجمعية، وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

التظلم

المادة الخامسة والخمسون:

مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية، أو القضائية المختصة، أو الهيئات؛ يحق للعامل إلى التظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف، أو إجراء، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها، ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف، أو الإجراء المتظلم منه، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه، ويختبر العامل بنتيجة البت في تظلمه، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديم التظلم.

أحكام ختامية

المادة السادسة والخمسون:

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها، على أن تسري في حق العمال اعتبار من اليوم التالي لإعلانها.

جدوال المخالفات والجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

نوع المخالفة	الجزاء	(النسبة المحسومة، هي نسبة من الأجر اليومي)	رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة	م
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (15) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول، إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين.	إنذار كتابي	% 5	% 10	% 20			1
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (15) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول، إذا ترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين.	إنذار كتابي	% 15	% 5	% 50			2
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (15) دقيقة الغاية (30) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول، إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين		% 10	% 15	% 25	% 50		3
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (15) دقيقة الغاية (30) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول، إذا ترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين.		% 25	% 50	% 75	يوم		4
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (30) دقيقة الغاية (60) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول، إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين.			% 25	% 50	% 75		5
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (30) دقيقة يوم الغاية (60) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول، إذا ترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين.		% 30	% 50	يوم	يومان		6
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن، أو عذر مقبول، سواء ترتب، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين.	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام	ثلاثة أيام		7
ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (15) دقيقة.	إنذار كتابي	% 10	% 25	يوم			8
ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما يتجاوز (15) دقيقة.		% 10	% 25	% 50	يوم		9
البقاء في أماكن العمل، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق	إنذار كتابي	% 10	% 25	أربعة أيام	أربعة أيام	يوم	10
الغياب دون إذن كتابي، أو عذر مقبول لمدة يوم، خلال السنة العقدية الواحدة.		ثلاثة أيام	أربعة أيام	يومان	ثلاثة أيام	الحرمان من الترقى، أو العلاوات لمرة واحدة	11

الجزء					نوع المخالفة	م
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة			
الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرّة واحدة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الغيب دون إذن كتابي، أو عذر مقبول لمدة يوم، خلال السنة العقدية الواحدة.	12	
الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرّة واحدة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الغيب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة.	13	
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب						
فصل من الخدمة مع المكافأة، إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (30) يوم	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرّة واحدة	خمسة أيام	أربعة أيام	الغيب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة.	14	
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب						
فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرّة واحدة، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	خمسة أيام	خمسة أيام	الغيب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً خلال السنة العقدية الواحدة	15	
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب						
الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة، خلال السنة العقدية الواحدة.				16	
الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل	الغيب المتقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة.				17	

ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

م	الجزاء (النسبة المحسومة، هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	أول مرة	
1	يوم	% 25	% 25	% 10	التوارد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام.
2	% 25	% 15	% 10	إنذار كتابي	استقبال زائرين في غير أمور عمل الجمعية في أماكن العمل، دون إذن من الإدارة
3	% 50	% 25	% 10	إنذار كتابي	استعمال آلات، و معدات، و أدوات الجمعية : لأغراض خاصة ، دون إذن .
4	ثلاثة أيام	يومان	يوم	% 50	تدخل العامل، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه.
5	% 25	% 15	% 10	إنذار كتابي	الخروج، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك.
6	ثلاثة أيام	يومان	يوم	% 50	الإهمال في تنظيف الآلات، وصيانتها، أو عدم العناية بها، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل.
7	يوم	% 50	% 25	إنذار كتابي	عدم وضع أدوات الإصلاح، والصيانة، واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها، بعد الانتهاء من العمل.
8	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تمزيق، أو إتلاف إعلانات، أو بلاغات إدارة الجمعية.
9	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال في العهد التي بحوزته، مثل (سيارات، آلات، أجهزة، معدات، أدوات، الخ).
10	% 25	% 15	% 10	إنذار كتابي	الأكل في مكان العمل، أو غير المكان المعد له ، أو في غير أوقات الراحة.
11	% 50	% 25	% 10	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل.
12	ثلاثة أيام	يومان	يوم	% 50	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة.
13	يوم	% 50	% 25	% 10	التسكع، أو وجود العامل في غير مكان عمله، أثناء ساعات العمل.
14	فصل من الخدمة مع المكافأة	الحرمان من الترقى أو العلاوات لمرة واحدة	يومان	يوم	التلاؤب في إثبات الحضور، والانصراف.
15	يومان	يوم	% 50	% 25	عدم إطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل، والمعلقة في مكان ظاهر.
16	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على مخالفة الأوامر، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل.
17	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التدخين في الأماكن المحظورة، و المعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال، والجمعية.
18	فصل من الخدمة 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.

ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

م	الجزاء				نوع المخالفة
	رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة	
1	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التشاجر مع الزملاء، أو مع الغير، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل.
2	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التمارض، أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل، أو بسببه.
3	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الجمعية، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج.
4	خمسة أيام	يومان	يوم	% 50	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل.
5	% 50	% 25	% 10	إنذار كتابي	الكتابة على جدران الجمعية، أو لصق إعلانات عليها.
6	يومان	يوم	% 50	% 25	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف.
7	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول.
8	خمسة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	الامتناع عن ارتداء الملابس، والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة.
9	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل.
10	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	إيذاء الآخرين بما يخدش الحياة قوّة، أو فعلًا.
11	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الاعتداء على زملاء العمل بالقول، أو الإشارة، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم، أو التحريض.
12	فصل بدون مكافأة أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)				الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل، أو على غيرهم بطريقة إباحية.
13	فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)				الاعتداء الجسدي، أو القولي، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد الرؤساء أثناء العمل، أو بسببه.
14	-----	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	تقديم بلاغ، أو شكوى كيدية.
15	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور.

اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد هذه اللائحة

في اجتماع مجلس إدارة الجمعية

رقم: (2)، لعام: 2024م

بتاريخ: 2024/12/16م

وتحل محل جميع اللوائح السابقة ب شأنها.