



لائحة تنظيم العمل

م	الموضوع	الصفحة
-	مقدمة	٢
-	الفهرس	٣
الفصل الأول	أحكام عامة	٤
الفصل الثاني	التوظيف	٦
الفصل الثالث	التدريب والتأهيل	١٠
الفصل الرابع	الأجور	١٢
الفصل الخامس	تقارير الأداء والعلاوات والترقيات	١٤
الفصل السادس	الإركاب – الانتداب – المزايا والبدلات	١٦
الفصل السابع	أيام وساعات العمل والراحة	١٨
الفصل الثامن	الإجازات والاستئذان	٢١
الفصل التاسع	الوقاية والسلامة ومستويات الإسعاف الطبي والرعاية الطبية وإصابات العمل والأمراض المهنية	٢٥
الفصل العاشر	الواجبات والمحظورات	٢٨
الفصل الحادي عشر	الخدمات الاجتماعية	٣٠
الفصل الثاني عشر	التنظم	٣٢
الفصل الثالث عشر	انتهاء الخدمة	٣٤
الفصل الرابع عشر	المكافآت	٣٦
الفصل الخامس عشر	المخالفات والجزاءات	٣٨
الفصل السادس عشر	أحكام خاصة بتشغيل النساء	٤٢
الفصل السابع عشر	مزايا وحوافز المدير التنفيذي	٤٤
الفصل الثامن عشر	أحكام ختامية	٤٦
الفصل التاسع عشر	جدول المخالفات والجزاءات	٤٩
أولاً	مخالفات تتعلق بمواعيد العمل	٥٠
ثانياً	مخالفات تتعلق بتنظيم العمل	٥٢
ثالثاً	مخالفات تتعلق بسلوك العامل	٥٤

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على النبي المصطفى محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه الطيبين، أما بعد:

فقد وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لأحكام الفقرة (١) من المادة (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ في ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ. وتهدف هذه اللائحة إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية وعمالها بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة الطرفين وليكون كل منهما على بينة من أمره عالماً بما له وما عليه.

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة الأولى:

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بجمعية لهم حياهم.

المادة الثانية:

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

- أ- الجمعية: جمعية لهم حياهم بالمملكة العربية السعودية وفروعها.
- ب- الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- ت- العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها – ولو كان بعيداً عن نظارتها – مقابل أجر أياً كانت التسمية التي تطلق عليه.
- ث- الأجر: هو الأجر الفعلي والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تصرف للعامل مقابل جهد بذله في العمل أو أخطار تعرض لها بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفقاً لحكم المادة الثانية من نظام العمل.
- ج- نظام العمل: يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ ما يصدر تالياً من تعديلات بعد صدور اللائحة

المادة الثالثة:

التقويم المعمول به في الجمعية هو التقويم الميلادي.

المادة الرابعة:

تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة الخامسة:

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

المادة السادسة:

للجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة، ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة العمل.

المادة السابعة:

تلتزم الجمعية بالإعلان عن لائحة تنظيم العمل واي تعديل يطرأ عليها في مكان ظاهر وفي موقع الجمعية الداخلي ويكفل ذلك علم الخاضعين لها بأحكامها.

الفصل الثاني

التوظيف

شروط التوظيف:

المادة الثامنة: يشترط لتوظيف العامل:

أ - أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.

ب - أن يكون حائزاً للمؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل الجمعية .

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

د - أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة الطبية المعتمدة التي تحددها الجمعية .

هـ - ويجوز استثناء توظيف غير السعوديين وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المادة (٢٦)، (٣٢)، (٣٣) من نظام العمل ويستثنى من تنفيذ أحكام المادة (٣٩) من النظام من تقر الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجبر، كما يجوز للجمعية إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط عدا شرط اللياقة الطبية.

مسوغات التوظيف:

المادة التاسعة : يجب على كل من يرغب العمل أن يقدم ما يلي:

أ- صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية.

ب- صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز سفره لغير السعودي.

ت- صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.

ث- صورة من بطاقة الحساب البنكي.

ج- شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة يحددها الجمعية .

وتحفظ جميع هذه الوثائق في ملف العامل لدى الجمعية .

عقد العمل:

المادة العاشرة :

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر باللغة العربية من نسختين تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته ، بحيث يتضمن العقد بيانات الجمعية واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الاصلي، 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 الحادية عشرة:

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل، يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال سبعة أيام 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 الثانية عشرة:

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

المادة الثالثة عشرة:

إذا كان العامل خاضعاً لفترة التجربة، وجب على ذلك النص صراحة في عقد العمل وتحديدها بوضوح بحيث لا تزيد على تسعين يوماً، ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل والجمعية تمديد فترة التجربة على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً، ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والاضحى والإجازة المرضية، ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة مالم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما ، كما هو مبين في المادة (٥٣) من نظام العمل.

المادة الرابعة عشرة:

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

المادة الخامسة عشرة:

لا يجوز للجمعية تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل وعلى أن يكون بصفة مؤقتة ولا تتجاوز (٣٠) يوماً في السنة وأن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي، كما هو مبين في المادة (٦٠) وبما لا يخل بالمادة (٣٨) من نظام العمل.

المادة السادسة عشرة:

لا يجوز نقل العامل من مقر عمله الأصلي - بدون موافقته كتاباً - إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته، وفي حالات الضرورة التي تقتضيها طبيعة العمل يحق للجمعية تكليف العامل دون موافقته بالعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته على أن يتحمل الجمعية تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة كما هو مبين في المادة (٥٨) من نظام العمل .

المادة السابعة عشرة:

يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتعتهم مالم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

الفصل الثالث

التدريب والتأهيل

المادة الثامنة عشرة:

تقوم الجمعية بتدريب العاملين السعوديين وإعدادهم مهنيًا للحلول محل غير السعوديين ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض.

المادة التاسعة عشرة:

مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل؛ على الجمعية في حال أنه كانت تشغل خمسين عاملاً فأكثر أن يؤهل أو يدرّب على أعماله من عماله السعوديين ما لا يقل عن (١٢٪) من مجموع عماله سنوياً كما هو مبين في المادة (٤٣) من نظام العمل.

المادة العشرون :

يستمر صرف أجر العامل طوال مدة التدريب أو التأهيل.

المادة الحادية والعشرون:

تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من سكن ومأكل وتنقلات داخلية حسب السياسات والاجراءات المعتمدة بما لا يتعارض مع نظام العمل.

المادة الثانية والعشرون:

- يحق للجمعية أن تنتهي عقد التأهيل أو التدريب إذا ثبت لها عدم قابلية أو قدرة المتدرب أو الخاضع للتأهيل على إكمال برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة، وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق، وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب أو التأهيل.

- يحق للجمعية -بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل- أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المماثلة أو بعضها؛ وجب عليه أن يدفع للجمعية تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحمّلتها الجمعية أو بنسبة المدة الباقية منها. كما هو مبين في المادة (٤٨) من نظام العمل.

الفصل الرابع

الأجور

المادة الثالثة و العشرون:

يوظف العامل على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل العامل على الأجر المتفق عليه في عقد العمل.

المادة الرابعة و العشرون:

تدفع أجور العاملين وجميع المبالغ المستحقة لهم بالعملة الرسمية للبلاد ويتم دفعها في حسابه البنكي وفقاً لما يلي:

- ١- العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره مرة في الشهر.
- ٢- العامل باليومية يصرف أجره مرة كل أسبوع على الأقل.
- ٣- العامل الذي ينهي الجمعية خدمته يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء علاقة العمل.
- ٤ - العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تركه العمل.
- ٥ - أجور الساعات الإضافية تدفع مع بداية كل شهر ميلادي ما لم يتم دفعها مع أجر العمل العادي.

المادة الخامسة و العشرون:

إذا كان يوم استحقاق صرف الأجور يوم الجمعة يتم دفع الاجور في اليوم الذي قبله وإذا كان يوم استحقاق صرف الاجور يوم السبت يكون في اليوم الذي يليه.

المادة السادسة والعشرون:

تلتزم الجمعية بدفع الاجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة كما هو مبين في المادة (٢٥) من هذا النظام.

المادة السابعة و العشرون:

للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل صاحب الصلاحية في الجمعية

الفصل الخامس

تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

التقارير:

المادة الثامنة و العشرون:

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

١ - المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).

٢ - سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية .

٣ - المواظبة.

٤ - مدى تقييد العامل بتعليمات الجمعية .

المادة التاسعة و العشرون:

يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل ويعتمد من مدير الإدارة.

المادة الثلاثون :

يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية:

(ممتاز، جيد جداً، جيد ، مقبول ، ضعيف).

المادة الحادية والثلاثون:

يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في المادة (٨١) من هذا النظام.

العلاوات:

المادة الثانية و الثلاثون:

يتم منح العلاوة أو عدم منحها على ضوء المركز المالي للجمعية وسلم الرواتب المعتمد ، وفي حالة إقرارها توزع على العمال الذين تتوافر فيهم شروط استحقاقها بنسب متفاوتة على ضوء التقارير الدورية المعدة عنهم.

المادة الثالثة و الثلاثون:

١- يكون العامل مستحقاً للعلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على تقدير جيد بدرجة لا تقل عن ٨٠٪ في مدة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً من تاريخ التحاقه بالعمل.

٢ - يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

الترقيات:

المادة الرابعة و الثلاثون:

يكون العامل مستحقاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توافرت فيه الشروط اللازمة .

الفصل السادس

الاركاب والانتداب المزايا و البدلات

المادة الخامسة و الثلاثون

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

- ١ - عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو الذي استقدم منه العامل إلى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ٢ - عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة إلى المكان الذي استقدم منه أو الذي تم فيه التعاقد وذلك في نطاق أحكام المادة (٤٠) من نظام العمل.
- ٣ - عند تمتع العامل بإجازته السنوية على أن يكون الإركاب وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل أو حسب اللائحة التنظيمية للجمعية .
- ٤ - لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي.

الانتداب:

المادة السادسة و الثلاثون:

تتحمل الجمعية نفقات الانتداب للعامل من بداية الشروع في الانتداب إلى وقت عودته كما هو مبين في اللائحة التنظيمية المعتمدة بالجمعية .

المادة السابعة و الثلاثون

توفيراً للوقت والجهد تتحمل الجمعية نفقات الاشتراك بخدمات كبار الزوار بالمطارات و الموانئ لأعضاء مجلس الإدارة ومسؤولين الإدارة العليا على أن تحدد ويوافق عليها بمعرفة مجلس الإدارة بمحضر اجتماع موثق.

المادة الثامنة و الثلاثون

في حالات المأموريات خارج مدينة المقر الرئيسي للجمعية والتي تزيد عن ثلاث أيام يجوز صرف بدلات انتداب للإدارة التنفيذية على أن تعتمد بدلات ومكافآت المدير التنفيذي من رئيس مجلس الإدارة وبدلات الموظفين من قبل المدير التنفيذي وبما لا يزيد عن ٢٠٪ من الراتب الأساسي شهرياً ويستثنى من ذلك اعتماد مجلس الإدارة لمكافأة الانتداب.

المادة التاسعة و الثلاثون

لا يجوز انتداب موظف خارج مدينة مقر الجمعية لمدة تزيد عن ٦٠ يوم سنوياً ويستثنى من ذلك المدير التنفيذي بعد موافقة مجلس الإدارة.

المادة الأربعون

في حالة تحمل الجمعية كافة تكاليف الإقامة والاعاشة والتنقل فيجوز صرف بدل انتداب بما لا يتجاوز ٥٠٪ من قيمة البديل المحدد بالمادة الثامنة و الثلاثون.

المادة الحادية و الأربعون

تصرف بدلات الانتداب مع المرتبات والمستحقات الشهرية للموظفين ضمن كشوف المرتبات الشهرية وتحدد بمعرفة الموارد البشرية وفق اللائحة على أن تعتمد من المدير التنفيذي وفقاً لمنظومة الصلاحيات المنظمة لذلك ويجوز منح سلفة تحت حساب انتداب للموظفين بعد صدور قرار الانتداب واعتماده من المدير التنفيذي على أن لا يزيد عن ٥٠٪ من قيمة بدل الانتداب المحدد للمأمورية.

المادة الثانية والاربعون

يتم احتساب بدل الانتداب من وقت مغادرة الموظف عمله وينتهي بعودته ويدفع البديل عن الأيام الضرورية لقضاء المهمة ويجوز ضم أيام العطلات والاجازات الرسمية اذا تضمن تنفيذ المهمة ذلك.

البدلات:

المادة الثالثة والاربعون

تمنح الجمعية أنواعاً من البدلات تعطى للعامل المتعاقد متى توفرت في حقه شروط الحصول عليها حسب ضوابط ولوائح الجمعية المعتمدة.

الفصل السابع

أيام وساعات العمل والراحة

المادة الرابعة و الاربعون:

ساعات العمل للجمعية ٤٨ ساعة أسبوعياً ، بحيث يكون يومي الجمعة والسبت راحة أسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ويجوز للجمعية إبلاغ مكتب العمل المختص أن يستبدل بهذين اليوميين أحد أيام الأسبوع مع تمكين العاملين من أداء واجباتهم الدينية في أوقاتها ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

المادة الخامسة و الاربعون:

تكون ساعات العمل ثمان ساعات عمل يومياً لجميع العاملين ويكون تنظيم العمل في الجمعية وفقاً لما ورد في المواد (٩٨) (٩٩) (١٠٠) من نظام العمل.

المادة السادسة و الاربعون:

يكون حضور العاملين إلى مكان العمل وانصرافهم منه في المواعيد المحددة في الجداول المعلن عنها 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.

المادة السابعة و الاربعون :

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 خلال مجموع ساعات العمل، وأن لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد. كما يراعى عدم دخول الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يجوز للجمعية أن تلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل.

قواعد الحضور والانصراف والتفتيش

المادة الثامنة و الاربعون :

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

المادة التاسعة و الاربعون :

على العامل أن يثبت حضوره وانصرافه في السجل أو الجهاز المعد لهذا الغرض.

المادة الخمسون :

على العامل الامتثال للتفتيش متى طلب منه ذلك.

العمل الإضافي:

المادة الخامسة و الاربعون :

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

المادة الحادية و الخمسون :

يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على أمر كتابي تصدره الجهة المسؤولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العامل المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (١٠٦) من نظام العمل. وتسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية.

المادة الثانية و الخمسون:

تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً يوازي أجر الساعة مضافاً لها ٥٠٪ من أجره الأساسي.

المادة الثالثة و الخمسون :

لا تسري أحكام المادتين (٤٣، ٤٥) من هذه اللائحة على الحالات التالية:

- ١ – الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات الجمعية على العمال.
- ٢ – الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
- ٣ – العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
- ٤ – العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.

الفصل الثامن

الإجازات

الإجازات السنوية:

المادة الرابعة و الخمسون :

يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة الجمعية خمس سنوات متصلة ، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً مع الالتزام بضوابط ولوائح الجمعية .

المادة الخامسة و الخمسون :

يجوز الاتفاق في عقد العمل على إجازة سنوية تزيد على ما ورد في المادة السابقة.

المادة السادسة و الخمسون:

يحق للجمعية أن تحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو تمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير العمل، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً.

المادة السابعة و الخمسون :

لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل ويجب أن يتمتع بها في سنة استحقاقها ويجوز له بموافقة الجمعية تأجيل إجازته السنوية أو أيام منها للسنة التالية فقط، كما يحق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابية، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

المادة الثامنة و الخمسون :

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

المادة التاسعة و الخمسون :

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

المادة الستون :

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

إجازات الأعياد والمناسبات:

المادة الحادية و الستون:

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد وتنفذ احكام هذه المادة كالتالي:

- أ- أحد عشر يوماً بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم الرابع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
 - ب- اثنا عشر يوماً بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم الرابع من شهر ذي الحجة.
 - ت- يوم واحد بمناسبة العيد الوطني للمملكة (أول الميزان) حسب تقويم ام القرى.
- وفي حال تداخل ايام إجازات الاعياد والمناسبات تنفذ احكام هذه المادة كالتالي:

١. الراحة الاسبوعية يعوض عنها العامل بما يعادلها قبل ايام تلك الاجازة او بعدها.
٢. الاجازة السنوية تمدد بقدر ايام هذه الاجازات.
٣. الاجازة المرضية يستحق العامل الاجر الكامل عن ايام هذه الاجازات دون النظر للاجر المستحق عن ايام الاجازة المرضية.
٤. اليوم الوطني مع ايام اجازة احد العيدين لا يعوض العامل عن هذا اليوم.

الإجازات الخاصة:

المادة الثانية و الستون :

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

- أ- خمسة أيام عند زواجه.
 - ب- ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
 - ت- خمسة أيام في حالة وفاة زوجته أو أحد أصوله أو فروعها.
 - ث- أربعة أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة.
- وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

الإجازات الاستثنائية:

المادة الثالثة و الستون :

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:

المادة الرابعة و الستون:

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

- أ- الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل.
- ب- الستون يوماً التالية ثلاثة أرباع الأجر.
- ت- الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر.

المادة الخامسة و الستون:

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

إجازة الحج:

المادة السادسة و الستون :

للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى , وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل , ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى الجمعية سنتين متصلتين على الأقل , وللجمعية أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.

إجازات الامتحان الدراسية:

المادة السابعة و الستون :

- ١- للعامل إذا وافقت الجمعية على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبل استمراره فيها الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية , أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة بدون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية, ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان , مع عدم الإخلال بحق الجمعية في مساءلته تأديبياً .
 - ٢- إذا لم يحصل العامل على موافقة الجمعية على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية , فله الحق أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من إجازته السنوية في حال توافرها وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة بدون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلي .
 - ٣- على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشرة يوماً على الأقل.
- للجمعية أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه للامتحان.

أحكام عامة في الإجازات:

المادة الثامنة والستون:

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 يسترد منه ما دفعه له لقاء ذلك.

المادة التاسعة والستون:

للجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

الفصل التاسع

- الوقاية والسلامة
- ومستويات الإسعاف الطبي
- والرعاية الطبية
- وإصابات العمل والأمراض المهنية

أولاً: الوقاية والسلامة:

المادة السبعون:

- سعيًا لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ التدابير التالية:
- الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم إتباعها.
 - حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها.
 - تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ.
 - إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.
 - توفير المياه الصالحة للشرب والاعتسال.
 - توفير دورات المياه الكافية وبالمستوى الصحي المطلوب.
 - تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية .

المادة الحادية و السبعون :

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

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

ثانياً: مستويات الإسعاف الطبي:

المادة الثانية و السبعون :

تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك مما هو مبين في القرار الوزاري رقم ١٤٢ من نظام العمل ويعهد إلى عامل مدرب على الإسعافات الأولية بإجراء الإسعافات اللازمة للمصابين.

المادة الثامنة و الستون :

تعد الجمعية في كل مكان يتواجد فيه 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 للعاملين تحت إشراف طبيب.

ثالثاً: الرعاية الطبية:

المادة الثالثة و السبعون :

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

المادة الرابعة و السبعون :

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

المادة الخامسة و السبعون :

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

رابعاً: إصابات العمل والأمراض المهنية:

المادة السادسة و السبعون :

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

المادة السابعة و السبعون :

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

المادة الثامنة و السبعون :

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

المادة التاسعة و السبعون :

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

الفصل العاشر

الواجبات والمحظورات

واجبات الجمعية :

المادة الثمانون :

تلتزم الجمعية بما يلي:

- أ- معاملة عماله بشكل لائق يبرز اهتمامه بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
- ب- أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.
- ت- أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتنقيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن يعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض.
- ث- أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان الذي يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
- ج- إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى الجمعية كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
- ح- على الجمعية أو وكيلها أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول أية مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل ، فمن وجدت لديه تطبق بحقه بالإضافة إلى العقوبات الشرعية الجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.

واجبات العمال:

المادة الحادية و الثمانون :

يلتزم العامل بالآتي:

- أ- التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل مالم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل، أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
- ب- المحافظة على مواعيد العمل.
- ت- إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
- ث- العناية بالألات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية.
- ج- الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء عملاء الجمعية في نطاق اختصاصها وفي حدود النظام.
- ح- تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه.
- خ- المحافظة على الأسرار المهنية والتجارية والإدارية للجمعية التي تصل إلى عمله بسبب أعمال وظيفته.
- د- الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية
- ذ- إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير
- ر- التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
- ز- عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمالة الجمعية وعمالها والمستفيدين.
- س- عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة.

الفصل الحادي عشر

الخدمات الاجتماعية

المادة الثانية و الثمانون :

تعد الجمعية مكاناً لإقامة الصلاة في أوقاتها في كل موقع عمل.

المادة الثالثة و الثمانون :

يتم صرف أجر الشهر الذي توفي فيه العامل لورثته كاملاً.

التأمينات الاجتماعية:

المادة الرابعة و الثمانون:

يخضع جميع الموظفين السعوديين والمكفولين وابناء وازواج مواطنه للجمعية لنظام التأمينات الاجتماعية الذي يحدد نسبة مئوية تخصم من مجموع الراتب الأساسي، و تخصم من أجره الشهري حسب لوائح وأنظمة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ,وتدفع على النحو :

يتحمل الموظف السعودي الآتي:

- ٩٪ اشتراك .
 - ١٪ نظام ساند .
- تتحمل الجمعية عن الموظف السعودي الآتي:

- ١١٪ تغطية الأخطار المهنية.
 - ١٪ نظام ساند.
- كما لغير السعوديين المكفولين تتحمل الجمعية الآتي:

- ٢٪ من الراتب الأساسي تغطية للأخطار المهنية.
- ولا يتحمل الموظف المكفول أي نسبة حسب ما نصت عليه لوائح وأنظمة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

الفصل الثاني عشر

التظلم

المادة الخامسة و الثامنون:

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

المادة السادسة و الثامنون:

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

الفصل الثالث عشر

انتهاء الخدمة

المادة السابعة و الثمانون:

تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية:

- أ- انتهاء مدة العقد المحدد المدة.
- ب- استقالة العامل.
- ت- فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادة (٧٤) ، (٧٥) ، (٧٧) ، (٨٠) من نظام العمل.
- ث- تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من (٣٠) يوماً خلال السنة العقدية الواحدة، أو أكثر من (١٥) يوماً متتالية ، على أن يسبق الفصل انذار كتابي من الجمعية للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
- ج- انقطاع العامل عن عمله لمرضه لمددٍ تزيد في مجموعها على (١٢٠) يوماً متقطعة أو متصلة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.
- ح- عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء عمله ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
- خ- وفاة العامل.
- د- إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد.
- ذ- بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال مالم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن.

المادة الثامنة و الثمانون :

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

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

المادة التاسعة و الثمانون:

تعاد للعامل حال انتهاء خدمته وبناءً على طلبه وثائقه الخاصة المودعة في ملف خدمته كما تعطي الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في

المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل.

الفصل الرابع عشر

المكافآت

المادة التسعون :

تمنح المكافآت للعمال الذين يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤديون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصاتهم أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية أو الذين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر بحق الجمعية أو عمالها.

المادة الحادية و التسعون :

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

المادة الثانية و التسعون :

تصنف المكافآت إلى فئتين:

أولاً: المكافآت المعنوية كالتالي:

١ – كتاب التثناء والتقدير.

٢ – منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة.

ثانياً: المكافآت المادية وتتضمن:

١ – العلاوات والترقيات الاستثنائية.

٢ – مكافآت الإنتاج.

٣ – الإكراميات الإضافية.

٤ – مكافآت الاختراع.

٥ – منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل.

٦ – منح إجازة إضافية بأجر.

المادة الثالثة و التسعون:

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

الفصل الخامس عشر

المخالفات والجزاءات

المادة الرابعة و التسعون:

يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب العامل فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات حسب لوائح الجمعية وما هو مبين في نظام العمل.

المادة الخامسة و التسعون:

الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل:

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

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

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

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

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

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

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

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

المادة السادسة و التسعون:

كل عامل يرتكب أيّاً من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في اللائحة التنفيذية لنظام العمل يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة السابعة و التسعون:

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

المادة الثامنة و التسعون:

في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي ١٨٠ يوماً على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

المادة التاسعة و التسعون :

عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفي بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

المادة المائة :

لا يجوز أن يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لا يجوز أن يوقع 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 الأولى بعد المائة :

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

المادة الثانية بعد المائة :

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

المادة الثالثة بعد المائة:

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

المادة الرابعة بعد المائة :

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

المادة الخامسة بعد المئة:

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

المادة السادسة بعد المائة:

مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام اللجنة 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 لائحة تنظيم العمل.

المادة السابعة بعد المئة:

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

المادة الثامنة بعد المائة :

تقيد الغرامات الموقعة على العامل في سجل خاص وفق أحكام المادة (٧٣) من نظام العمل وتعرض حصيلتها كل سنة على وزارة العمل لتقرير كيفية التصرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال الجمعية.

المادة التاسعة بعد المائة:

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

الفصل السادس عشر

أحكام خاصة بتشغيل النساء

المادة العاشرة بعد المائة:

على الجمعية توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.

المادة الحادية عشر بعد المائة:

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية ، ويحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال السنة أسابيع التالية له ، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.

المادة الثانية عشر بعد المائة:

للمرأة العاملة في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له – الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

المادة الثالثة عشر بعد المائة:

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

المادة الرابعة عشر بعد المائة:

تراعي الجمعية في تحديد فترة الإرضاع رغبة ظروف العاملة ما أمكن ذلك، وعلى العاملة التقيد بالجدول المنظم لذلك.

المادة الخامسة عشرة بعد المائة:

تعد الجمعية أماكن لراحة العاملات بمعزل عن الرجال، وعلى النساء العاملات ضرورة الاحتشام في الملابس والمظهر والتقيد بالعادات والتقاليد المرعية في البلاد.

المادة السادسة عشرة بعد المائة:

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

الفصل السابع عشر

مزايا المدير التنفيذي

المادة السابعة عشرة بعد المئة:

يكون الموافقة على قرار تعيين المدير التنفيذي وتحديد مستحقاته وحوافزه من قبل مجلس الإدارة باجتماع حضوري على أن يتم تفويض رئيس مجلس إدارة الجمعية في توقيع العقد .

المادة الثامنة عشرة بعد المئة:

يكون رئيس مجلس الإدارة هو الرئيس المباشر للمدير التنفيذي للجمعية

المادة التاسعة عشرة بعد المئة:

يحق للمدير التنفيذي وعائلته كاملة تأمين طبي فئة VIP حسب شركة التأمين التي يتعاقد معها الجمعية ولرئيس مجلس الإدارة الاتفاق على غير ذلك وفق العقد الموقع مع المدير التنفيذي.

المادة العشرون بعد المائة:

يحتسب للمدير التنفيذي بدل سكن سنوي في حدود راتب ثلاثة أشهر ويصرف له سنويا بداية من تاريخ مباشرة عمله بالجمعية ولرئيس الجمعية إقرار صرفه مقدماً في حال رأي ذلك وموافقته وبناء على طلب المدير التنفيذي كتابة وله ان يتضمنه وفق الراتب الشهر وفقاً للمادة السابعة عشر بعد المائة.

المادة الحادية والعشرون بعد المائة:

يتم تقييم أداء عمل المدير التنفيذي سنوياً من قبل مجلس الإدارة وفق أداء الخطة التشغيلية والاستراتيجية للجمعية عن نفس فترة التقييم ويتم احتساب علاوات وحوافز المدير التنفيذي بناء على تقييمه.

المادة الثانية والعشرون بعد المائة:

تسري لائحة الحوافز والعلاوات على المدير التنفيذي وفق سلم الرواتب المعد لهذا الغرض وتقييم المدير التنفيذي وفق المادة السابعة عشر بعد المئة على أن يحدد الحد الأعلى للعلاوة بعد مضي خمس سنوات على توليه منصبه وفق رؤية وقرار مجلس الإدارة في حينه. كما تحدد حوافز المدير التنفيذي عن تنمية الموارد المالية للجمعية وفق لائحة الموارد المالية للجمعية المنظمة لهذا الشأن.

المادة الثالثة والعشرون بعد المئة:

حالة الانتداب أو السفر للعمل خارج المنطقة الجغرافية التي بها مقر الجمعية تتحمل الجمعية كافة تكاليف السفر والانتقال للرئيس التنفيذي ويسمح له بحجز الطيران من فئة رجال الاعمال في حالات تجاوز فترات السفر اكثر من ثلاث ساعات.

الفصل الثامن عشر

أحكام ختامية

المادة الرابعة العشرون بعد المائة :

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

المادة الخامسة والعشرون بعد المائة:

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على أن تسري في حق العاملين اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

المادة السادسة والعشرون بعد المائة:

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

المادة السابعة والعشرون بعد المائة :

تتحمل الجمعية رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات ، ورسوم تغيير المهنة ، والخروج والعودة ، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين للعامل (المكفول رسمياً)، كما تتحمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليها .

المادة الثامنة والعشرون بعد المائة:

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

المادة التاسعة و العشرون بعد المائة:

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

المادة الثلاثون بعد المائة:

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

المادة الحادية والثلاثون بعد المائة:

إذا انتهت علاقة العمل فإن الجمعية تدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته، تحسب على أساس أجر (نصف شهر) عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر (شهر) عن كل سنة من السنوات التالية ، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل .

المادة الثانية والثلاثون بعد المائة:

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

المادة الثالثة والثلاثون بعد المائة:

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

المادة الرابعة والثلاثون بعد المائة:

استثناء مما ورد في المادة (المادة الثانية والثلاثون بعد المائة) من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة القاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها كما هو مبين في المادة (٨٧) من نظام العمل السعودي .

المادة الخامسة و الثلاثون بعد المائة :

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

المادة السادسة و الثلاثون بعد المائة :

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

-لا يجوز للجمعية أن تترك عاملها يعمل لحسابه الخاص , كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص , وتتولى وزارة الداخلية ضبط وإيقاف وترحيل وإيقاع العقوبات على المخالفين من العاملين لحسابهم الخاص (العمالة السائبة) في الشوارع والميادين والمتغيبين عن العمل (الهاربين) , وكذلك أصحاب العمل والمشغلين لهؤلاء والمتسترين عليهم والناقلين لهم وكل من له دور في المخالفة وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم

الفصل التاسع عشر

جدول المخالفات والجزاءات

(١) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

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

تابع : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة		
إنذار كتابي	٪١٠	٪٢٥	يوم	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	٨/١
بالإضافة إلي حسم أجر مدة ترك العمل					
٪١٠	٪٢٥	٪٥٠	يوم	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	٩/١
بالإضافة إلي حسم أجر مدة ترك العمل					
إنذار كتابي	٪١٠	٪٢٥	يوم	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	١٠/١
يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	١١/١
بالإضافة إلي حسم أجر مدة الغياب					
يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	فصل مع المكافأة	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	١٢/١
بالإضافة إلي حسم أجر مدة الغياب					
أربعة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	فصل مع المكافأة	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام	١٣/١
بالإضافة إلي حسم أجر مدة الغياب					
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 مدداً تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة	١٥/١

(٢) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/٢	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
٢/٢	استقبال زائرين من غير عمال المنشأة في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	١٠٪	١٥٪	٢٥٪	يوم
٣/٢	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	١٠٪	١٥٪	٢٥٪	يوم
٤/٢	النوم أثناء العمل	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
٥/٢	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٦/٢	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
٧/٢	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان
٨/٢	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان
٩/٢	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخفية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠/٢	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والمنشأة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١١/٢	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

تابع مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

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

(٣) مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/٣	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢/٣	التمارض أو إدعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٣/٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٤/٣	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بإمكانة العمل	%٥٠	يوم	يومان	خمسة أيام
٥/٣	كتابة عبارة علي الجدران أو لصق إعلانات	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
٦/٣	رفض التفتيش عند الاتصراف	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
٧/٣	جمع إعانات أو نقود بدون إذن	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
٨/٣	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٩/٣	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام

انتهى.. والله ولي التوفيق

تم اعتماد سياسة تنظيم العمل في اجتماع مجلس الإدارة رقم ١٠.....
بتاريخ ٣٠... /...٧... /...١٤٤٧هـ الموافق ١٩... /...١... /...٢٠٢٦م.....