



جمعية الأمل
الصحيّة للإنجاب

Healthy Hope Reproduction Society

لائحة تنظيم العمل



www.al-amal.org.sa

تاریخ الإصدار: ٢٠٢٤/٩/٣٠

رقم النسخة: 1.0

| المقدمة | الموضوع | الصفحة |
|---------|--|------------------|
| 2 | مقدمة | - |
| 3 | الفهرس | - |
| 4 | أحكام عامة | الفصل الأول |
| 6 | التوظيف | الفصل الثاني |
| 10 | التدريب والتأهيل | الفصل الثالث |
| 12 | الأجور | الفصل الرابع |
| 14 | تقارير الأداء والعلاوات والترقيات | الفصل الخامس |
| 16 | الإركاب – الانتداب – المزايا والبدلات | الفصل السادس |
| 18 | أيام وساعات العمل والراحة | الفصل السابع |
| 21 | الإجازات والاستئذان | الفصل الثامن |
| 25 | الوقاية والسلامة ومستويات الإسعاف الطبي والرعاية الطبية وإصابات العمل والأمراض المهنية | الفصل التاسع |
| 28 | الواجبات والمحظوظات | الفصل العاشر |
| 30 | الخدمات الاجتماعية | الفصل الحادي عشر |
| 32 | التنظيم | الفصل الثاني عشر |
| 34 | انتهاء الخدمة | الفصل الثالث عشر |

| | | |
|----|------------------------------|------------------|
| 36 | المكافآت | الفصل الرابع عشر |
| 38 | المخالفات والجزاءات | الفصل الخامس عشر |
| 42 | أحكام خاصة بتشغيل النساء | الفصل السادس عشر |
| 44 | مزايا وحوافز المدير التنفيذي | الفصل السابع عشر |
| 46 | أحكام ختامية | الفصل الثامن عشر |
| 49 | جدول المخالفات والجزاءات | الفصل التاسع عشر |
| 50 | مخالفات تتعلق بمواعيد العمل | أولاً |
| 52 | مخالفات تتعلق بتنظيم العمل | ثانياً |
| 54 | مخالفات تتعلق بسلوك العامل | ثالثاً |

المقدمة

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

فقد وضعت هذه الأئحة تنفيذاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (12) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 في 23/8/1426هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 5/6/1436هـ.

وتهدف هذه الأئحة إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية وعمالتها بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة الطرفين ولذلك كل منهما على بينة من أمره عالماً بما له وما عليه.

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة الاولى:

تسري أحكام هذه الأئحة على جميع العاملين بجمعية الامل الصحية للإنجاب.

المادة الثانية:

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

- أ- الجمعية: جمعية الامل الصحية للإنجاب 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 أيًّا 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 خطأ 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 ٥١/٩ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/٩) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ ما يصدر تالياً من تعديلات بعد صدور الأئحة.

المادة الثالثة:

التقويم المعمول به في الجمعية هو التقويم الميلادي.

المادة الرابعة:

تعتبر هذه الأئحة متممة لعقد العمل بما لا ينقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل، ولأحتته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً لها.

المادة الخامسة:

تطبق أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٥١/٩ بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/٩) ولأحتته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً لها فيما لم يرد بشأنه نص بهذه الأئحة.

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:

تلزم 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

ال töظيف

شروط التوظيف:

المادة الثامنة: يشترط لتوظيف العامل:

- أ- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
- ب- أن يكون حائزًا 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 لأنقًا طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة الطبية المعتمدة التي تحددها الجمعية.
- هـ -ويجوز استثناء توظيف غير السعوديين وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المادة (26)، (32)، (33) من نظام العمل ويستثنى من تنفيذ أحكام المادة (39) من النظام من تقرير الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجير، 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 إدراهما 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 تحويل العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوما.

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 عيد الفطر والأضحى والإجازة المرضية، وكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة مالم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في إنهاء لأددهما ، كما هو مبين في المادة (53) من نظام العمل.

المادة الرابعة عشرة:

إذا لم ثبت صلادحة العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار وفقاً للمادة (80) فقرة (6) 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 (30) يوماً في السنة وأن تتخذ الإجراءات الالزمة في شأن تغيير المهنة حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي، كما هو مبين في المادة (60) وبما لا يدخل بالمادة (38) من نظام العمل.

المادة السادسة عشرة:

لا يجوز نقل العامل من مقر عمله الأصلي - 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 (58) 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 مهنياً للحلول محل غير السعوديين ويتم قيد من تم إدخالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض.

المادة التاسعة عشرة:

مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من اتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل؛ على الجمعية في حال أنه كانت تشغّل خمسين عاملاً فأكثر أن يؤهل أو يدرب على أعماله من عماله السعوديين ما لا يقل عن (43) من مجموع عماله سنوياً كما هو مبين في المادة (12%) من نظام العمل.

المادة العشرون :

يستمر صرف أجر العامل طوال مدة التدريب أو التأهيل.

المادة الحادية والعشرون:

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

المادة الثانية والعشرون:

- يحق للجمعية أن تنهي 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 امتناع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المدة المماثلة أو بعضها؛ وجب عليه أن يدفع للجمعية تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها الجمعية أو بنسبة المدة الباقية منها. كما هو مبين في (48) من نظام العمل.

الفصل الرابع

الأجور

المادة الثالثة والعشرون:

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

المادة الرابعة والعشرون:

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

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

المادة الخامسة والعشرون:

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

المادة السادسة والعشرون:

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

المادة السابعة والعشرون:

للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقعاً 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:

- 1 – المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
- 2 – سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية .
- 3 – المواظبة.
- 4 – 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 وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في المادة (81) 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 والثلاثون:

- 1 يكون العامل مستحقاً للعلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على تقدير جيد بدرجة لا تقل عن 80 % في مدة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً من تاريخ التحاقه بالعمل.
- 2 - يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

الترقيات:

المادة الرابعة والثلاثون:

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

الفصل السادس

الاركان والانتداب

المزايا والبدلات

المادة الخامسة والثلاثون

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

- 1 - 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.
- 2 - عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة إلى المكان الذي استقدم منه أو الذي تم فيه التعاقد وذلك في نطاق أحكام المادة (40) من نظام العمل.
- 3 - عند تمتع العامل بإجازته السنوية على أن يكون الإركاب وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل أو حسب الأئحة التنظيمية للجمعية.
- 4 - 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 ترديله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي.

الانتداب:

المادة السادسة والثلاثون:

تحمل الجمعية نفقات الانتداب للعامل من بداية المشروع في الانتداب إلى وقت عودته كما هو مبين في الأئحة التنظيمية المعتمدة بالجمعية .

المادة السابعة والثلاثون

توفيراً لوقت والجهد تتحمل الجمعية نفقات الاشتراك بخدمات كبار الزوار بالمطارات و الموانئ لأعضاء مجلس الإدارة ومسؤولين الإدارة العليا على ان تحدد ويوافق عليها بمعرفة مجلس الإدارة بمذكرة اجتماع موافق.

المادة الثامنة والثلاثون

في حالات المأموريات خارج مدينة المقر الرئيسي للجمعية والتي تزيد عن ثلاثة 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 20% من الراتب الأساسي شهرياً ويستثنى من ذلك اعتماد مجلس الإدارة لمكافأة الانتداب.

المادة التاسعة والثلاثون

لا يجوز انتداب موظف خارج مدينة مقر الجمعية لمدة تزيد عن 60 يوم سنويا 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 50% من قيمة البدل المحدد بالمادة الثامنة والثلاثون.

المادة الحادية والأربعون

تصرف بدلات الانتداب مع المرتبات والمستحقات الشهرية للموظفين ضمن كشوف المرتبات الشهرية وتتعدد بمعرفة الموارد البشرية وفق الآلية على أن تعتمد من المدير التنفيذي وفقاً لمنظومة الصالديات المنظمة لذلك ويجوز من سلفة تحت حساب انتداب الموظفين بعد صدور قرار الانتداب واعتماده من المدير التنفيذي على أن لا يزيد عن 50% من قيمة بدل الانتداب المحدد للمأمورية.

المادة الثانية والأربعون

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

البدلات:

المادة الثالثة والأربعون

تمحنج 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 والاربعون:

ساعات العمل للجمعية 48 ساعة أسبوعياً، بحيث يكون يومي الجمعة والسبت راحة أسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ويجوز للجمعية إبلاغ مكتب العمل المختص أن يستبدل بهذين اليومين أحد أيام الأسبوع مع تمكين العاملين من أداء واجباتهم الدينية في أوقاتها ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدى.

المادة الخامسة والاربعون:

تكون ساعات العمل ثمان ساعات عمل يومياً لجميع العاملين ويكون تنظيم العمل في الجمعية وفقاً لما ورد في المواد (98) (99) من نظام العمل.

المادة السادسة والاربعون:

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 مناقبات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة.

المادة السابعة والاربعون :

يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة أن لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلوة والطعام لا تقل عن نصف ساعة خلال مجموع ساعات العمل، وأن لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنين عشرة ساعة في اليوم الواحد. كما يراعى عدم دخول الفترات المخصصة للراحة والصلوة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يجوز للجمعية أن تلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل.

قواعد الحضور والانصراف والتوفيق

المادة الثامنة و الأربعون :

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

المادة التاسعة و الأربعون :

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

المادة الخمسون :

على العامل الامتثال للتوفيق متى طلب منه ذلك.

العمل الإضافي:

المادة الخامسة و الأربعون :

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 يعملاها العامل المكلف وعدد الأيام الازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (106) 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 أجراً الساعة مضافاً لها 50% من أجراه الأساسي.

المادة الثالثة و الخمسون :

لا تسري أحكام المادتين (43, 45) من هذه الأئحة على الحالات التالية:

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

الفصل الثامن

الإجازات

الإجازات السنوية:

المادة الرابعة والخمسون :

يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزداد 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 والخمسون :

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

المادة السادسة والخمسون:

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

المادة السابعة والخمسون :

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 كتابة، على آلا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

المادة الثامنة والخمسون :

يوضع العامل عند قيامه بالإجازة إقراراً يوضح فيه تاريخ بدء الإجازة وعنوان المكان الذي يقضى فيه إجازته.

المادة التاسعة والخمسون :

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

المادة الستون :

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

إجازات الأعياد والمناسبات:

المادة الحادية والستون:

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

- أ- أحد عشر يوماً بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي لـ يوم الرابع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
- ب- اثنا عشر يوماً بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من اليوم التالي لـ يوم الرابع من شهر ذي الحجة.
- ت- يوم واحد بمناسبة العيد الوطني للمملكة (أول الميزان) حسب تقويم أم القرى.
- وفي حال تداخل أيام إجازات الأعياد والمناسبات تنفذ أحكام هذه المادة كالتالي:
1. الراحة الأسبوعية يعوض عنها العامل بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازة أو بعدها.
 2. الإجازة السنوية تمدد بقدر أيام هذه الإجازات.
 3. الإجازة المرضية يستحق العامل الأجر الكامل عن أيام هذه الإجازات دون النظر للأجر المستحق عن أيام الإجازة المرضية.
 4. اليوم الوطني مع أيام إجازة أحد العيددين 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 فروعه.
 - ث- أربعة أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة.
- وللحجامة الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

الإجازات الاستثنائية:

المادة الثالثة و الستون :

يجوز للعامل بموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتلقاها على تدريدها، 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 (117) 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 والستون:

لا يسمح للعامل المريض ب المباشرة عمله إلا إذا قرر المرجع الطبي أنه شفي من مرضه وأصبح قادرًا على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر من مخالطه زملائه في العمل.

إجازة الحج:

المادة السادسة والستون :

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 أدتها 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 يمندون هذه الإجازة سنويًا وفقاً لمقتضيات العمل.

إجازات الامتحان الدراسية:

المادة السابعة والستون :

- 1- للعامل إذا وافقت الجمعية على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبل استمراره فيها الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادلة تعدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية ، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادلة فيكون للعامل الحق في إجازة بدون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية، ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدِ الامتحان ، مع عدم الإخلال بحق الجمعية في مساءلة تأديبياً .
 - 2- 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 توافقها وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة بدون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلي .
 - 3- 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**

- إصابة العمل والأمراض المهنية

أولاً: الوقاية والسلامة:

المادة السابعة:

سعياً لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ التدابير التالية:

- أ – الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم إتباعها.
- 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.
- ه - توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال.
- و – توفير دورات المياه الكافية وبالمستوى الصحي المطلوب.
- ز – تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية .

المادة الحادية و السابعون :

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

- أ – تنمية الوعي الوقائي لدى العاملين.
- ب – التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة.
- ج – معاينة الدوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل الاحتياطات الواقية الكفيلة بتلافي تكرارها.
- د – مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة.

ثانياً: مستويات الإسعاف الطبي:

المادة الثانية و السابعون :

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 142 من نظام العمل ويعهد إلى عامل مدرب على الإسعافات الأولية بإجراء الإسعافات الازمة للمصابين.

المادة الثامنة والستون :

تعد الجمعية في كل مكان يتواجد فيه أكثر من خمسين عاملاً غرفة للإسعافات الطبية توافر فيها الشروط المنصوص عليها في الأئحة التنفيذية لنظام العمل ويعهد إلى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات الازمة للعاملين تحت إشراف طبيب.

ثالثاً: الرعاية الطبية:

المادة الثالثة والسبعون :

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 والسبعون :

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

المادة الخامسة والسبعون :

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

رابعاً: إصابات العمل والأمراض المهنية:

المادة السادسة والسبعون :

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 والسبعون :

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

المادة الثامنة والسبعون :

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

المادة التاسعة والسبعون :

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

الفصل العاشر

الواجبات والمدحورات

واجبات الجمعية :

المادة الثمانون :

تلزم الجمعية بما يلي:

- أ- معاملة عماله بشكل لائق يبرز اهتمامه بأدواتهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
- ب- أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه الأئحة دون المساس بالأجر.
- ت- أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن يعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات الازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض.
- ث- أن يدفع للعامل أجنته في الزمان والمكان الذي يدهدهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تفرضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
- ج- إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمها عقد العمل أو أعلان 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 :

يلزم 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 بالآلات 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- إخبار 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 وعملائها والمستفيدين.
- س- عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداتها في أغراض 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 والثمانون:

يخضع جميع الموظفين السعوديين والمكفولين وابناء وزوج 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:

- 9% اشتراك .
- 1% نظام ساند .

تتحمل الجمعية عن الموظف السعودي الآتي:

- 11% تغطية الأخطار المهنية.
- 1% نظام ساند.

كما لغير السعوديين المكفولين تتحمل الجمعية الآتي:

- 2% 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 والثامنون:

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 والثامنون:

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

الفصل الثالث عشر

انتهاء الخدمة

المادة السابعة والثمانون:

تنهي خدمة العامل في الحالات الآتية:

- أ- انتهاء مدة العقد المحدد المدة.
- ب- استقالة العامل.
- ت- فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادة (74) ، (75) ، (77) ، (80) من نظام العمل.
- ث- تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من (30) يوماً خلال السنة العقدية الواحدة، أو أكثر من (15) 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 لمدٍ تزيد في مجموعها على (120) 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.

٤- 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 التمانون :

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 التمانون:

تعاد للعامل حال انتهاء خدمته وبناءً على طلبه وثائقه الخاصة المودعة في ملف خدمته كما تعطى الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (64) 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 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 عمالةها.

المادة الحادية والتسعون :

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

المادة الثانية والتسعون :

تصنف المكافآت إلى فئتين:

أولاً: المكافآت المعنوية كالتالي:

١- كتاب الثناء والتقدير.

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

ثانياً: المكافآت المادية وتنص على:

١- العلاوات والترقيات الاستثنائية.

٢- مكافآت الإنتاج.

٣- الإكراميات الإضافية.

٤- مكافآت الاعتراف.

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

٦- منح إجازة إضافية بأجر.

المادة الثالثة والتسعون:

تم منح المكافآت بقرار من صاحب الصلاحية أو من ينوبه في ذلك.

الفصل الخامس عشر

المخالفات والجزاءات

المادة الرابعة والتسعون:

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

المادة الخامسة والتسعون:

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 المتبعه في أداء الواجب الوظيفي وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلاً.

ب - الإنذار: وهو كتاب توجيهه 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.

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

و - الدرمان 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 أيًّا من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في اللائحة التنفيذية لنظام العمل يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتنااسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة السابعة و التسعون:

تكون صلاحيَّة 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 بجزء أخف.

المادة الثامنة و التسعون:

في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي 180 يوماً على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائدًا 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 يقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام ولا ان يقطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاء للغرامات التي توقع عليه.

المادة الأولى بعد المائة :

لا توقع الجمعية أيًّا 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 (80) 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 المسائلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلثين 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 المائة:

تلزم 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 (72) 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 المائة:

يخص لكل عامل صيغة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقعة عليه وتحفظ هذه الصيغة في ملف خدمة العامل.

المادة الثامنة بعد المائة :

تقيد الغرامات الموقعة على العامل في سجل خاص وفق أحكام المادة (73) 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 (75 ، 80) 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 ووضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كييف تشاء، تبدأ بعد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صدية ، ويحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال ستة أسابيع التالية له ، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

المادة الثانية عشر بعد المائة:

للمرأة العاملة -في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتنطلب 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 بإخبار 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 الملبس 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 تعين المدير التنفيذي وتحديد مستحقاته وحوافذه من قبل مجلس الإدارة بجتماع 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:

يدق 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 الشهري وفقاً للمادة السابعة عشرة 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 الدوافز والعلاوات على المدير التنفيذي وفق سلم الرواتب المعد لهذا الغرض وتقييم المدير التنفيذي وفق المادة السابعة عشر بعد المائة 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 المائة:

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 أكثر من ثلاثة ساعات.

الفصل الثامن عشر

أحكام ختامية

المادة الرابعة والعشرون بعد المائة :

تعد الجمعية تنصيفاً للعامل بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي.

المادة الخامسة والعشرون بعد المائة:

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

المادة السادسة والعشرون بعد المائة:

يتم إعلان الأئحة 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 :

تحمل الجمعية رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتتجديدهما وما يتربى على تأثير ذلك من غرامات ، ورسوم تغيير المهنة ، والخروج والعودة ، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين للعامل (المكفول رسمياً)، كما تحمل 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 والعشرون بعد المائة:

تلزم 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 استفاده المدد المدددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام ، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرضية .

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 ، ويتحذ 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 ثلثيها 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 تتحسب 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 قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجهما أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها كما هو مبين في المادة (87) من نظام العمل السعودي .

المادة الخامسة والثلاثون 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 المستدقة للعامل .

المادة السادسة والثلاثون 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 ، وتنولى وزارة الداخلية ضبط وإيقاف وترحيل وإيقاع العقوبات على المخالفين من العاملين لحسابهم الخاص (العمالة السائبة) هي الشوارع والميادين والمتغيبين عن العمل (الهاريين) ، وكذلك أصحاب العمل والمشغلين لهؤلاء والمستربين عليهم والناقلين لهم وكل من له دور في المخالفه وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم

الفصل التاسع عشر

جدول المخالفات والجزاءات

(1) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

| الجزاء | | | | نوع المخالفة | م |
|-----------|-----------|-----------|-------------|---|-----|
| رابع مرّة | ثالث مرّة | ثاني مرّة | أول مرّة | | |
| %20 | %10 | %5 | إنذار كتابي | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | 1/1 |
| %50 | %25 | %15 | إنذار كتابي | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | 2/1 |
| %50 | %25 | %15 | %10 | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبل إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | 3/1 |
| يوم | %75 | %50 | %25 | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من | 4/1 |

| | | | | | |
|------------|-------|-----|-------------|--|-----|
| | | | | 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | |
| يوم | %75 | %50 | %25 | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | 5/1 |
| يومان | يوم | %50 | %30 | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين | 6/1 |
| 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 | 7/1 |

تابع : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

| الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | | | | نوع المخالفة | ٥ |
|---|-----------|-----------|-------------|------------------------------------|---|------|
| رابع مرّة | ثالث مرّة | ثاني مرّة | أول مرّة | | | |
| يوم | %25 | %10 | إنذار كتابي | بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل | ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز 15 دقيقة | 8/1 |
| يوم | %50 | %25 | %10 | بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل | ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز 15 دقيقة | 9/1 |
| يوم | %25 | %10 | إنذار | البقاء في أماكن العمل أو العودة | | 10/1 |

| | | | | | |
|---|------------|------------|-------|--|------|
| | | | كتابي | إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر | |
| أربعة أيام | ثلاثة أيام | يومان | يوم | الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام | 11/1 |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | | |
| فصل مع المكافأة | أربعة أيام | ثلاثة أيام | يومان | الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام | 12/1 |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | | |
| فصل مع المكافأة | خمسة أيام | أربعة أيام | | الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام | 13/1 |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | | |
| الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة خمسة أيام في نطاق حكم المادة (80) من نظام العمل | | | | الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرة أيام متصلة | 14/1 |
| الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (80) من نظام العمل | | | | الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدةً تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة | 15/1 |

(2) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

| الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | | | | نوع المخالفة | ٥ |
|---|-----------|-----------|----------|--|--------------|---|
| رابع مرّة | ثالث مرّة | ثاني مرّة | أول مرّة | | | |

| | | | | | |
|-----------------|-----------|------------|-------------|--|------|
| يوم | %50 | %25 | %10 | التوارد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام | 1/2 |
| %25 | %15 | %10 | إنذار كتابي | استقبال زائرين من غير عمال المنشأة في أماكن العمل دون إذن من الإدارة | 2/2 |
| %25 | %15 | %10 | إنذار كتابي | الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة | 3/2 |
| %50 | %25 | %10 | إنذار كتابي | النوم أثناء العمل | 4/2 |
| ثلاثة أيام | يoman | يوم | %50 | النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة | 5/2 |
| يوم | %50 | %25 | %10 | التسخع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل | 6/2 |
| يoman | يوم | %50 | %25 | التلاءب في إثبات الحضور والانصراف | 7/2 |
| يoman | يوم | %50 | %25 | عدم إطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمتعلقة في مكان ظاهر | 8/2 |
| فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يoman | التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل | 9/2 |
| فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يoman | التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للحفاظة على سلامة العمال والمنشأة | 10/2 |
| فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يoman | الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة | 11/2 |

تابع مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

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

(3) مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

| الجزء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | | | | نوع المخالفة | ٥ |
|--|------------|------------|-------------|---|--------------|---|
| رابع مرّة | ثالث مرّة | ثاني مرّة | أول مرّة | | | |
| خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | يوم | التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل | ١/٣ | |
| خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | يوم | التمارض أو إدعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه | ٢/٣ | |
| خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | يوم | الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج | ٣/٣ | |
| خمسة أيام | يومان | يوم | %50 | مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأمكانية العمل | ٤/٣ | |
| %50 | %25 | %10 | إنذار كتابي | كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات | ٥/٣ | |
| يومان | يوم | %50 | %25 | رفض التفتيش عند الانصراف | ٦/٣ | |
| %50 | %25 | %10 | إنذار كتابي | جمع إعانات أو نقود بدون إذن | ٧/٣ | |
| فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول | ٨/٣ | |
| خمسة أيام | يومان | يوم | إنذار كتابي | الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة | ٩/٣ | |

انتهى.. والله ولي التوفيق



جمعية الأمل
الصحيّة للإنجاب

Healthy Hope Reproduction Society



www.al-amal.org.sa