



شهادة اعتماد لائحة تنظيم العمل

تشهد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بأن :
مؤسسة / شركة جمعية مضر الخيرية للخدمات الاجتماعية برقم: ٥٢٢-٤
قد اعتمدت لائحة تنظيم العمل بتاريخ ٢٢-٤-١٤٤٣ هـ و تحمل رقم:
٧٥٤٩٩٥

و علي المنشأة مراعاة الآتي :

- على المنشأة رفع حصيلة الغرامات الموقعة على العمال في حالة عدم وجود لجنة عمالية بالمنشأة إلى إدارة تدقيق الانظمة للقطاع الخاص لتقرير كيفية التصرف فيها.
- لا تمس هذه اللائحة بما قد يكون للعاملين من حقوق مكتسبة بموجب نظام العمل أو لوائحه.

وزارة الموارد البشرية و التنمية الإجتماعية

(هذه الشهادة مرسلة من النظام الآلي للوزارة ولا تحتاج إلى ختم أو توقيع،
وأي كشط أو تعديل يلغي هذه الشهادة)
(للتحقق من صحة الشهادة يرجى زيارة الخدمات الإلكترونية للمنشآت
بموقع وزارة الموارد البشرية)



لائحة تنظيم العمل جمعية مضر الخيرية للخدمات الاجتماعية بالقديح



جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

المحتويات

التمسلس	الموضوع	رقم الصفحة	التمسلس	الموضوع	رقم الصفحة
1	مقدمة	2	15	العمل الاضافي	12
2	بيانات المنشأة	2	16	التفتيش الاداري	12
3	أحكام عامة	3	17	الاجازات	13
4	التوظيف	4	18	الرعاية الطبية	15
5	عقد العمل	5	19	بيئة العمل	15
6	الإرهاب	6	20	الخدمات الاجتماعية	17
7	التدريب و التأهيل	6	21	ضوابط سلوكيات العمل	17
8	الاجور	8	22	السرية و عدم المنافسة	19
9	تقارير الاداء	8	23	تعارض المصالح	20
10	العلاوات	9	24	المخالفات و الجزاءات	20
11	الترقيات	10	25	التظلم	23
12	الانتداب	11	26	أحكام ختامية	23
13	المزايا و البدلات	11	27	جدول المخالفات	24
14	أيام و ساعات العمل	11			

محمد سلمان الجارودي

محمد سلمان الجارودي



محمد سلمان الجارودي



جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذًا لحكم الفقرة (1) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/08/23 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/05/12 هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/1) وتاريخ 1435/01/22 هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/01/07 هـ . وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة تنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج .

بيانات المنشأة

اسم المنشأة : جمعية مضر الخيرية للخدمات الاجتماعية بالقديح

المركز الرئيسي : القطيف - القديح

عدد العاملين : 168 عامل

النشاط : الأنشطة الخيرية ، يشمل: جمع التبرعات أو أنشطة الدعم الأخرى التي تدخل في نطاق العمل الاجتماعي

العنوان : المنطقة الشرقية ، القطيف – القديح صندوق بريد : (578) الرمز البريدي : (31911)

رقم بريد واصل : القطيف رقم المبنى : 4147 ، الرمز البريدي : 32661 ، الرقم الإضافي : 7007

هاتف : 920010795 فاكس : 0138550031 بريد الكتروني : info@mudhar.org.sa

رقم شهادة التسجيل الصادرة من وزارة الموارد البشرية : 9 تاريخ الإصدار : 01 / 05 / 1389 هـ

تمتلك الجمعية الأنشطة التجارية التالية:

1. مجمع جمعية مضر الخيرية الطبي رقم السجل التجاري : 2053035020
2. قصر جمعية مضر الخيرية للأفراح و المناسبات رقم السجل التجاري : 2053035024
3. صيدلية جمعية مضر الخيرية للأدوية رقم السجل التجاري : 2053035023

محمد سلمان الجارودي
مدير





الفصل الأول

(أحكام عامة)

المادة (1)

يقصد بلفظي "المنشأة"، "صاحب العمل" أينما وردا في هذه اللائحة: جمعية مضر الخيرية للخدمات الاجتماعية بالقديح.

يقصد بلفظي "العامل"، "الموظف" أينما وردا في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي ذكر أو أنثى - يعمل لمصلحة هذه المنشأة وتحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيدا عن نظراتها.

يقصد بلفظ "الأجر" أينما ورد في هذه اللائحة: هو الأجر الفعلي، والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفق لحكم المادة الثانية من نظام العمل.

المادة (2)

التقويم المعمول به في المنشأة هو: التقويم الميلادي.

المادة (3)

1. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة، والفروع التابعة لها.
2. لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
3. تطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

محمد سلمان الجارودي

محمد





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالتدريج

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

المادة (4)

1. يجوز للمنشأة إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.
2. للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية بما لا يتناقض من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
3. كل نص يتم إضافته الي هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له يعتبر باطلاً ولا يعتد به.

محمد سلمان الجارودي





الفصل الثاني

(التوظيف)

المادة (5)

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات، ومواصفات معينة، ويراعى عند التوظيف في المنشأة مايلي:

1. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
 2. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للتوظيفة من قبل المنشأة.
 3. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
 4. أن يكون لانقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة.
 5. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد. (السادسة والعشرون الثانية والثلاثون، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل وأن يكون مصرحاً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي، ولديه إقامة سارية المفعول.
- "ويجوز للمنشأة إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط عدا شرط اللياقة الطبية"

• مسوغات التوظيف:

- على كل من يرغب العمل لدى المنشأة تقديم الوثائق التالية:
1. صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية.
 2. صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.
 3. صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
 4. شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها المنشأة.
 5. تعبئة بيانات طلب توظيف من إدارة الموارد البشرية بالشركة ببيانات موثقة أو يسهل الاستدلال على صحتها.
- "وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل"

محمد بن سلمان الجارودي





الفصل الثالث

(عقد العمل)

المادة (6)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة ، تسلم إحداها للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة ، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر 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 دائماً.

المادة (7)

- يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العامل الفعلية للعمل على النحو التالي:
- 1. مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل، يحق للمنشأة إلغاء عقد العامل الذي لا يبشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال سبعة أيام عمل من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة، أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد تم خارج المملكة.
- 2. إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة وقد نص على ذلك صراحة في عقد العمل، فلا يمكن أن تزيد على تسعين يوماً. ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل والمنشأة تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً. ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما. مدة (53)
- 3. يجوز الاتفاق بين المنشأة والعامل - كتابة - على إخضاع العامل لفترة تجربة أخرى بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر، وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيًا من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك. مدة (54)

محمد سلمان الجارودي

محمد





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

المادة (8)

1. لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقه - كتابة - من مكان عمله الاصلي إلى مكان آخر يقتضي تغير محل إقامته.
2. للمنشأة في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراطه موافقته، على أن تتحمل المنشأة تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

محمد سلمان الجارودي



عبدالله



جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل الرابع

(الإركاب)

المادة (9)

يحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:

1. عند بداية التعاقد، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
2. عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
3. عند انتهاء خدمة العامل طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (1) من نظام العمل.
4. لا تتحمل المنشأة تكاليف عودة العامل إلى بلدة في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري، أو حكم قضائي.

المادة (10)

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

محمد سلمان الجارودي

محمد





الفصل الخامس

(التدريب والتأهيل)

المادة (11)

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

المادة (12)

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

المادة (13)

أولاً: يجوز للمنشأة أن تشترط على الخاضع للتدريب، أو التأهيل من العاملين لديها - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب.

محمد سلمان الجارودي

محمد





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالتدريج

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

ثانياً: يجوز للمنشأة أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:

1. إذا قرر العامل إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
 2. إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا (الفقرة) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
 3. إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
- ثالثاً: يجوز للمنشأة إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه المنشأة بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

محمد سلمان الجارودي

جوردي



عبدالله



جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل السادس

(الأجور)

المادة (14)

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

المادة (15)

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

المادة (16)

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

محمد بن سلمان الجارودي





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل السابع

(تقارير الأداء)

المادة (17)

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

1. المقدرة على العمل، ودرجة إتقانه (الكفاءة).
2. سلوك العامل، ومدى تعاونه مع رؤسائه، وزملائه، وعملاء المنشأة.
3. المواظبة.

المادة (18)

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

المادة (19)

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

محمد سلمان الجارودي

محمد



محمد



جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل الثامن

(العلاوات)

المادة (20)

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

محمد سلمان الجارودي



عبدالله



الفصل التاسع

(الترقيات)

المادة (21)

تضع المنشأة سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد، ومسميات الوظائف – وفقاً لما جاء في دليل التصنيف، والتصنيف المهني السعودي- ودرجة كل وظيفة، وشروط شغلها، وبداية أجرها فيه، ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى، متى توفرت الشروط التالية:

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

المادة (22)

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

1. ترشيح صاحب الصلاحية.
2. الحاصل على تقدير أعلى.
3. الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر.
4. الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة.
5. الأقدمية في العمل بالمنشأة.

محمد سلمان الجارودي



عبدالله



جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل العاشر

(الانتداب)

المادة (23)

إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم المنشأة بما يلي:

1. تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقة.
 2. يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك، ما لم تؤمنها له المنشأة.
 3. قيمة لبذل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب، وفقاً للنفقات، والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته، وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة.

محمد بن سلمان الجارودي





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل الحادي عشر

(المزايا والبدلات)

المادة (24)

تؤمن المنشأة لعمالها السكن المناسب، وكذلك وسيلة النقل إذا نص على ذلك في عقد العمل، ويجوز النص في عقد العمل على أن تدفع المنشأة للعامل بدل سكن، وبدل نقل نقدي وقد يتم الاتفاق في العقد نصاً أن الأجر المتفق عليه شامل كافة البدلات دون تفصيل.

محمد سلمان الجارودي





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل الثاني عشر

(أيام وساعات العمل)

المادة (25)

1. يكون عدد أيام العمل ستة أيام في الأسبوع. ويكون يوم الجمعة الراحة الأسبوعية باجر كامل لجميع العمال ويجوز للمنشأة بعد ابلاغ مكتب العمل المختص ان تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع وعليها ان تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.
2. تكون ساعات العمل (ثمانية) ساعات عمل يومياً تخفض الى (ست) ساعات يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين.

محمد سلمان الجارودي

محمد





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل الثالث عشر

(العمل الإضافي)

المادة (26)

- 1- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي، يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو إلكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل، وعدد الأيام اللازمة لذلك، وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل.
- 2- تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي اجر الساعة مضافا إليه (50%) من أجره الأساسي.

محمد سلمان الجارودي





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل الرابع عشر

(التفتيش الإداري)

المادة (27)

يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم، وانصرافهم منه الأماكن المخصصة لذلك، وعلى العمال الامتثال للتفتيش (التفتيش الإداري) متى طلب منهم ذلك.

المادة (28)

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

محمد سلمان الجارودي





الفصل الخامس عشر

(الإجازات)

المادة (29)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، وللعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاهها من السنة في العمل، ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

المادة (30)

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

1. أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
2. أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
3. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان)
4. إذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعرض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها.
5. أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعرض العامل عنه.

محمد سلمان الجارودي
محمد





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

المادة (31)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

1. خمسة أيام عند زواجه.
2. ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
3. خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل، أو أحد أصوله، أو فروعهم.
4. أربعة أشهر، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة، ولها الحق في تمديد هذا الأجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.
5. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة.
6. (3) ثلاثة أيام في حالة وفاة أخ أو أخت .
وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

المادة (32)

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

1. الثلاثون يوماً الأولى: بأجر كامل.
 2. الستون يوماً التالية: بثلاثة أرباع الأجر.
 3. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك: بدون أجر.
- "للعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية"

محمد بن سلمان الجارودي

محمد بن سلمان الجارودي



محمد بن سلمان الجارودي



جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل السادس عشر

(الرعاية الطبية)

المادة (33)

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



محمد الكوثر

محمد سلمان الجارودي

محمد





الفصل السابع عشر

(أحكام خاصة بالمرأة)

مادة (34)

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

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

المادة (35)

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

محمد سلمان الجارودي
مدير





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل الثامن عشر

(الخدمات الاجتماعية)

المادة (36)

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية: -

1. إعداد مكان لأداء الصلاة.
2. إعداد مكان لتناول الطعام.
3. توفر المنشأة المتطلبات، والخدمات، والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الإعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

محمد سلمان الجارودي





الفصل التاسع عشر

(ضوابط وسلوكيات العمل)

المادة (37)

يجب على كل منشأة وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساء ورجالا وفق الضوابط التالية:

1. الا يتعارض مع الاحكام الشرعية
2. ان يكون بمظهر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل
3. ان يكون محتشما وغير شفاف
4. وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات
5. اعلان تلك الاشتراطات على حده في مكان ظاهر بالمنشأة أو اي وسيلة اخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها و اقرارهم بالعلم بها.
6. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
7. يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة.
8. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من اشكال الايذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيحاءية، أو باتخاذ أي موقف يחדش الحياء، أو ينال من الكرامة، أو السمعة، أو الحرية، أو يقصد منه استدراج، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة، حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح، وذلك عند التواصل المباشر، أو بأي وسيلة تواصل أخرى، وللمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات، والإجراءات الضرورية، واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك.

المادة (38)

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

محمد سلمان الجارودي

محمد





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

المادة (39)

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

المادة (40)

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

محمد سلمان الجارودي

محمد





الفصل العشرون

(المخالفات و الجزاءات)

مادة (41)

- المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل، وتستوجب أيأ من الجزاءات التالية:
1. الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحاً به نوع المخالفة التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة على مثلها مستقبلاً.
 2. غرامة مالية: وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم، وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.
 3. الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاوله عمله خلال فترة معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على ألا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
 4. الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
 5. الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
 6. الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة، أو اشعار، أو تعويض؛ لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل.
- ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع، ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

مادة (42)

كل عامل يرتكب أيأ من المخالفات الواردة في جداول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها.

مادة (43)

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل (صاحب الصلاحية) بالمنشأة أو من يفوضه وبجوز له استبدال الجزاء المقر لأية مخالفة بجزاء أخف.

محمد سلمان الجارودي

محمد





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

المادة (44)

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوماً على سبق ارتكابها؛ فإنه لا يعتبر عانداً، وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

المادة (45)

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

المادة (46)

لا يجوز أن يوقع على العامل عن 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 وقع عليها.

المادة (47)

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

المادة (48)

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

محمد سلمان الجارودي





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

المادة (49)

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

المادة (50)

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل، إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً.

المادة (51)

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

المادة (52)

يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات، يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها، وتاريخ وقوعها، والجزاء الموقع عليها؛ وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل.

المادة (53)

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص؛ وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعون) من نظام العمل، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

محمد سلمان الجارودي





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل الواحد و العشرون

(التظلم)

المادة (54)

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

محمد سلمان الجارودي





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

الفصل الثاني والعشرون

(أحكام ختامية)

المادة (55)

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها؛ على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

محمد سلمان الجارودي





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

جداول المخالفات و الجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أو عدم التقيد بوقت الراحة اليومي لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	%5	%10	%20
2	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أو عدم التقيد بوقت الراحة اليومي لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	%15	%25	%50
3	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أو عدم التقيد بوقت الراحة اليومي أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%10	%15	%25	%50
4	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أو عدم التقيد بوقت الراحة اليومي أكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%25	%50	%75	يوم
5	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أو عدم التقيد بوقت الراحة اليومي أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%25	%50	%75	يوم

محمد سلمان الجارودي

محرر



ع.ال.ح.



جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
6	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أو عدم التقيد بوقت الراحة اليومي أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	30%	50%	يوم	يومان
		بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخر			
7	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أو عدم التقيد بوقت الراحة اليومي لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر			
8	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز 15 دقيقة	إنذار كتابي	10%	25%	يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			
9	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز 15 دقيقة	10%	25%	50%	يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			
10	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق	إنذار كتابي	10%	25%	يوم
11	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم ، خلال السنة الواحدة	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			

محمد سلمان الجارودي

محمد



عليه



جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
12	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام خلال السنة الواحدة	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقّيات أو العلاوات لمرة واحدة
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
13	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام خلال السنة الواحدة	أربعة أيام	خمسة أيام	الحرمان من الترقّيات أو العلاوات لمرة واحد	فصل من الخدمة مع المكافأة
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
14	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشرة أيام خلال السنة الواحدة	خمسة أيام	الحرمان من الترقّيات أو العلاوات لمرة واحدة مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل.	فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
15	الإنقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على 15 يوماً متصلة، خلال السنة الواحدة			الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل.	
16	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة الواحدة			الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل	

محمد سلمان الجارودي

محمد



علي



جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالتدريج

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	10%	25%	50%	يوم
2	استقبال زائرين من غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	إنذار كتابي	10%	15%	25%
3	استعمال الآلات ومعدات وأدوات المنشأة لأغراض خاصة دون إذن	إنذار كتابي	10%	15%	25%
4	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعد به إليه	50%	يوم	يومين	ثلاثة أيام
5	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إنذار كتابي	10%	15%	25%
6	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	50%	يوم	يومين	ثلاثة أيام
7	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إنذار كتابي	25%	50%	يوم
8	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة المنشأة	يومين	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
9	الإهمال في العهد التي بحوزته مثال : (سيارات - الآلات - أجهزة - معدات - أدوات الخ	يومين	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
10	الأكل في مكان العمل أو غير مكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	إنذار كتابي	10%	15%	25%
11	النوم أثناء العمل.	إنذار كتابي	10%	25%	50%
12	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة.	50%	يوم	يومين	ثلاثة أيام
13	التسكع أو وجود العامل في غير مكان عمله أثناء ساعات العمل.	10%	25%	50%	يوم
14	التلاعب في إثبات الحضور والإنصراف.	يوم	يومين	الحرم من الترقية أو العلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة

محمد سلمان الجارودي





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

تابع مخالفات تتعلق بتنظيم العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
15	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	25%	50%	يوم	يومان
16	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
17	التنخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والمنشأة.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
18	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

محمد سلمان الجارودي





جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالقديح

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام
2	التمازض أو إدعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام
3	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام
4	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأمكنة العمل	50%	يوم	يومان	خمس أيام
5	كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات	إنذار كتابي	10%	25%	50%
6	رفض التفتيش عند الإلتصاف	25%	50%	يوم	يومان
7	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
8	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة أو الزي الموحد المخصص للعمل	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمس أيام
9	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
10	الإيحاء للآخرين بما يخلد الحياء قولاً أو فعلاً	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
11	الإعتداء على الزملاء بالقول أو بالإشارة أو الشتم بوسائل الاتصال الإلكترونية أو التحقير	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
12	الإعتداء بالإيذاء الجسدي على الزملاء أو العملاء أو غيرهم بطريقة إباحتية	فصل بدون مكافأة أو إشعار أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)			
13	الإعتداء الجسدي أو القولي أو بوسيله الكترونية على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد الرؤساء أثناء العمل أو بسببه	فصل بدون مكافأة أو إشعار أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)			

محمد سلمان الجارودي

محمد



محمد



جمعية مضر الخيرية

للخدمات الاجتماعية بالتدريج

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 9

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
14	تقديم بلاغ أو شكور كيدية	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	
15	عدم الإمتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور أو الإدلاء بالأقوال أو الشهادة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
16	عدم التقيد بالزي الرسمي المعتمد بالمنشأة	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام

محمد سلمان الجارودي

محمد



عبدالله شوازي حليقة