



لائحة تنظيم العمل

الجمعية المساندة لمرضى سرطان الأطفال "أطفالنا"

## مقدمة

### الأخوة الزملاء / فريق العمل بالجمعية المساندة لأطفال مرضى السرطان

يطيب لنا أن نرحب بكم ونضع بين أيديكم هذه اللائحة لتساعدكم في معرفة الأنظمة والإجراءات.

كما يهمننا أن نوضح لكم أن التزامكم وتطبيقكم للنظام هو دليل على مهنتكم وهو الطريق الأمثل لاستفادتكم من جميع الخدمات الموجودة بالنظام، والتي سوف تسهل بمشيئة الله تعالى عليكم الكثير لتأدية الأعمال المطلوبة منكم بأسرع وقت وأقل مجهود.

إن الأنظمة والإجراءات هي الطريق الأمثل لحفظ حقوق جميع الأطراف المعنية بها فاحرصوا على أن تكونوا مساهمين معنا بتطبيق هذه الأنظمة والإجراءات.

نسأل الله تعالى أن يوفق الجميع لما فيه الخير ونرحب باستفساراتكم ومقترحاتكم على البريد الإلكتروني [info@atfalona.org.sa](mailto:info@atfalona.org.sa)

الموارد البشرية بالجمعية

## لائحة تنظيم العمل

تهدف هذه اللائحة إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية وموظفيها بما يحقق المصلحة العامة ومصالحه الطرفين وليكون كل منهما على بينة من أمره عالماً بما له وما عليه.

تهدف اللائحة للعمل على توضيح الجوانب التنظيمية للعلاقة التعاقدية بين المنظمة وموظفيها.

كما أن الهدف من نشرها هو المساهمة في رفع الوعي الوظيفي لدى الموظفين لمعرفة حقوقهم وواجباتهم في بيئة عمل يسودها الشفافية.

ينسخ هذه اللائحة أو أي جزء منها أي نظام يصدر من أي جهة حكومية بالمملكة العربية السعودية ويؤثر على هذه اللائحة أو جزء منها، ويحق لإدارة الجمعية إجراء التعديل وما يترتب عليه دون الحاجة لإبلاغ المشمولين باللائحة ويكتفى بالإعلان عن التعديل على جميع المشمولين باللائحة.

إن الأساس في وضع هذه اللائحة هو المصلحة المشتركة لجميع المشمولين بها، وفي حال الخلاف لا قدر الله يكون نظام العمل السعودي والأنظمة المرعية بالمملكة العربية السعودية هي المرجع بالحكم في ذلك الخلاف.

## أحكام العامة:

### ● المادة (١):

- يقصد بلفظ الجمعية أينما ورد في هذه اللائحة "الجمعية المساندة لأطفال مرضى السرطان" أطفالنا" ويمثلها المدير التنفيذي أو من ينوب عنه بقرار من مجلس إدارة الجمعية.

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

### ● المادة (٢):

- التقييم المعمول به في الجمعية هو التقييم الميلاي.

### ● المادة (٣):

- تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية، والفروع التابعة لها.  
- لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق حسب نظام العمل في المملكة العربية السعودية؟

- تُطلع الجمعية العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

### ● المادة (٤):

- يجوز للجمعية إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها العمال حقوق أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.

- للجمعية الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً، وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ولا تكون الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة الجمعية.

- كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض من نظام أحكام نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، يعتبر باطلاً ولا يعتد به.

#### التوظيف:

##### ● المادة (٥):

- يوظف العمال على وظائف ذات مسميات، ومواصفات معينة، ويراعى عند التوظيف في الجمعية التالي:
  - أ- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
  - ب- أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية، والخبرات الوظيفية المطلوبة من قبل الجمعية.
  - ج- أن يجتاز بنجاح ما قد تقرر الجمعية من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
  - د- أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.
  - هـ- يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (السادة والعشرون، والثانية والثلاثون، والثالثة والثلاثون) من نظام العمل.

#### عقد العمل:

##### ● المادة (٦):

- 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 الجمعية، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، الأجر 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 (٧):

- 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 العربية السعودية، أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد تم خارج المملكة، ما لم يكن هناك اتفاق مكتوب خلاف ذلك.

الإرهاب:

● المادة (٨):

- يتحدد الالتزام بمصروفات إرهاب العامل، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:

- أ- عند بداية التعاقد، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ب- عند تمتع العامل بإجازاته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ج- عند انتهاء خدمة العامل، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل.
- د- لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة العامل إلى بلده في حال عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة، أو إذا رغب العودة دون سبب مشروع، أو في حال ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار من مجلس إدارة الجمعية أو حكم قضائي أو جهة حكومية أخرى.

● المادة (٩):

- مع مراعاة أحكام المادة (الثامنة والخمسون) من نظام العمل يستحق العامل الذي يتم نقل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله وفق ما تحدد أنظمة الجمعية، ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإرهاب مع نفقات نقل أمتعتهم، ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

التدريب والتأهيل:

● المادة (١٠):

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

● المادة (١١):

- يجوز للجمعية أن تنهي عقد التأهيل، أو التدريب من غير العاملين، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب أو التأهيل عدم قابليته، أو عدم قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.

- للمتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين، أو وليه، أو وصيه الحق في إنهاء التدريب، أو التأهيل إذا ثبت من التقرير الصادر عن الجهة التي تتولى التدريب أو التأهيل عدم قابليته، أو عدم قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.

- وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل.

- للجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديه . بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل . أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل.

- للجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المماثلة أو بعضها.

● المادة (١٢):

- أولاً: يجوز للجمعية أن تشترط على الخاضع للتدريب، أو التأهيل من العاملين لديها. بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل، إذا كان عقد

- العمل غير محددة المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب.
- ثانياً: يجوز للجمعية أن تُنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:
- ١- إذا قرر العامل إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
- ٢- إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
- ٣- إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
- ثالثاً: يجوز للجمعية إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه الجمعية بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

#### الأجور:

- المادة (١٣):
- 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 (١٤):
- تدفع أجور الساعات الإضافية المستحقة للعامل في نهاية الشهر الذي تم فيه التكليف، أو مع مستحقات الشهر الذي يليه كحد أقصى ما لم يكن هناك مبرر لغير ذلك.
- المادة (١٥):
- إذا وافق يوم دفع الأجور يوم الراحة الأسبوعية، أو عطلة رسمية يتم الدفع في

يوم العمل السابق.

### تقارير الأداء:

- المادة (١٦):
  - تُعدُّ الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك؛ على أن تتضمن العناصر التالية:
    - ١- المقدرة على العمل، ودرجة إتقانه (كفايات العمل).
    - ٢- سلوك العامل، ومدى تعاونه مع رؤسائه، وزملائه، وعملاء الجمعية.
    - ٣- المواظبة.

- المادة (١٧):
  - يُقيّم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها الجمعية؛ على أن يتبع في ذلك مقياساً من خمسة مستويات.

- المادة (١٨):
  - يُعدُّ التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل؛ على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية)، ويُخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده، ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

### العلاوات:

- المادة (١٩):
  - ١- يجوز للجمعية منح العاملين علاوات سنوية، يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للجمعية.
  - ٢- يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى ما حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه الجمعية، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.
  - ٣- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

### الترقيات:

● المادة (٢٠):

- تضع الجمعية سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد، ومسميات الوظائف، وفقاً لما جاء في دليل التصنيف، والتوصيف المهني السعودي، ودرجة كل وظيفة، وشروط شغلها، وبداية أجرها فيه، ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى؛ متى ما توفرت الشروط التالية:
- ١- وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى.
- ٢- توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
- ٣- حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري.
- ٤- موافقة صاحب الصلاحية.
- ٥- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

● المادة (٢١):

- إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل؛ فإن المفاضلة للترقية تكون كالاتي:
- ١- ترشيح صاحب الصلاحية.
- ٢- الحاصل على تقدير أعلى.
- ٣- الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر.
- ٤- الأكثر خبرة عملية بمجال عمل الجمعية.
- ٥- الأقدمية في العمل بالجمعية.

الانتداب:

● المادة (٢٢):

- ذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم الجمعية بما يلي:
- ١- تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته.
- ٢- يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له الجمعية.
- ٣- قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.

- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب؛ وفقاً للنفقات، والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته؛ وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

● المادة (٢٣):

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

أيام وساعات العمل:

● المادة (٢٤):

١- يكون عدد أيام العمل (٥) أيام في الأسبوع، ويكون (يوم / يومي) الجمعة، والسبت الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للجمعية . بعد إبلاغ مكتب العمل المختص . أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

٢- تكون ساعات العمل (ثمانية) ساعات عمل يوميًا تخفض الى (ست) ساعات يوميًا في شهر رمضان للعمال المسلمين.

العمل الإضافي:

● المادة (٢٥):

١- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل، وعدد الأيام اللازمة لذلك؛ وفق ما نصّت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل.

٢- تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠٪) من أجره الأساسي.

التفتيش الإداري:

● المادة (٢٦):

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

● المادة (٢٧):

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

الإجازات:

● المادة (٢٨):

- يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن (٢١) يوماً تزداد إلى مدة لا تقل عن (٣٠) يوماً، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، وللعامل بعد موافقة الجمعية الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل؛ ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

● المادة (٢٩):

- للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد، والمناسبات؛ وفق ما يلي:
  - ١- أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
  - ٢- أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
  - ٣- يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان).
- وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها.
- أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

● المادة (٣٠):

- يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

- ١- خمسة أيام عند زواجه.
- ٢- ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
- ٣- خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل، أو أحد أصوله، أو فروعه.
- ٤- أربعة أشهر، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة؛ ولها الحق في تمديدتها دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.
- ٥- خمس عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة.
- وللجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.
- المادة (٣١):

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

- ١- الثلاثون يوماً الأولى، بأجر كامل.
- ٢- الستون يوماً التالية، بثلاثة أرباع الأجر.
- ٣- الثلاثون يوماً التي تلي ذلك، بدون أجر.
- وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرض.

#### الرعاية الطبية:

- المادة (٣٢):
- تقوم الجمعية بالتأمين على جميع العاملين لديها صحياً؛ وفقاً لما يقرره نظام التأمين الصحي التعاوني، ولأنحته التنفيذية، كما تقوم بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية؛ وفقاً لما يقرره نظامها.

#### تشغيل النساء:

- المادة (٣٣):
- تعد الجمعية في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء أماكن، ومقاعد لاستراحة

العاملات بمعزل عن الرجال، ودورات مياه خاصة بهن.

● المادة (٣٤):

- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، بحيث تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع؛ ويحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع 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 (٣٥):

- يحق للمرأة العاملة في الجمعية عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة، أو فترات استراحة، لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، 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.

الخدمات الاجتماعية:

● المادة (٣٦):

- تلتزم الجمعية بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

- ١- إعداد مكان لأداء الصلاة.
- ٢- إعداد مكان لتناول الطعام.
- ٣- توفر الجمعية المتطلبات، والخدمات، والمرافق التيسيرية الضرورية

للعمال من ذوي الإعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

### ضوابط سلوكيات العمل:

#### ● المادة (٣٧):

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

#### ● المادة (٣٨):

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

الإيحاء، أو الرسم، أو باستخدام الهاتف، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك.

● المادة (٣٩):

١- مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق له التقدم بشكواه للجمعية خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء، التقدم ببلاغ للجمعية بذلك؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب الجمعية، أو من أعلى سلطة فيها؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.

٢- على الجمعية عند تقديم شكوى، أو بلاغ، تشكيل لجنة بقرار من المسئول 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 (٤٠):

١- 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.

٢- 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.

٣- يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة الجمعية بالتفريق بين الشاكي، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.

٤- في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي.

٥- إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام؛ لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.

٦- في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على

- المبلغ؛ إذا تبين لها أن الشكوى، أو البلاغ كيدي.
- ٧- لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل الجمعية على المعتدي، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.
- ٨- لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتدي، من توقيع الجمعية جزاءً تأديبياً عليه.

### المخالفات والجزاءات:

#### ● المادة (٤١):

- المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل، وتستوجب أيًا من الجزاءات التالية:
- ١- الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضحًا به نوع المخالفة التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.
- ٢- 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.
- ٣- الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاوله عمله خلال فترة معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
- ٤- الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
- ٥- الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
- ٦- الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض؛ لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل.
- ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع، ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

- المادة (٤٢):  
- كل عامل يرتكب أيًا من المخالفات الواردة في جداول المخالفات، والجزاءات - الملحق بهذه اللائحة - يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها.
- المادة (٤٣):  
- تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة، من قبل (صاحب الصلاحية) بالجمعية، أو من يفوضه؛ ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزاء أخف.
- المادة (٤٤):  
- في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يومًا على سبق ارتكابها؛ فإنه لا يعتبر عائدًا، وتعد مخالفة، وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.
- المادة (٤٥):  
- عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد، يكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.
- المادة (٤٦):  
- 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 يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه.
- المادة (٤٧):  
- لا توقع الجمعية أيًا من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجر يوم واحد، إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.
- المادة (٤٨):  
- لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية أو بمديرها المسئول أو أحد مسؤوليها، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من نظام العمل.

● المادة (٤٩):

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

● المادة (٥٠):

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

● المادة (٥١):

- تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما أُوقِع 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 الجمعية؛ ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

● المادة (٥٢):

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

● المادة (٥٣):

- 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 اللجنة العمالية في الجمعية؛ وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة العمل.

التظلم:

● المادة (٥٤):

- مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية، أو القضائية

المختصة، أو الهيئات؛ يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف، أو إجراء، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها، ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف، أو الإجراء المتظلم منه، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه، ويخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم.

#### أحكام ختامية:

- المادة (٥٥):
  - تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها؛ على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

## المخالفات وعقوباتها

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

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

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسوبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
٨.	ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (١٥ دقيقة)	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	يوم
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
٩.	ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما يتجاوز (١٥ دقيقة)	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
١٠.	البقاء في أماكن العمل، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	يوم
١١.	الغياب دون إذن كتابي، أو عذر مقبول لمدة يوم، خلال السنة الواحدة	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقية أو العلاوات لمرة واحدة
١٢.	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقية أو العلاوات لمرة واحدة
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١٣.	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة.	أربعة أيام	خمسة أيام	الحرمان من الترقية أو العلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة
١٤.	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من أحد عشر يومًا إلى أربعة عشر يومًا، خلال السنة العقدية	خمسة أيام	الحرمان من العلاوات أو الترقية لمرة واحدة	الفصل طبقا للمادة الثمانون من نظام العمل	---
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
١٥.	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يومًا متصلة، خلال السنة العقدية الواحدة	إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة الثمانون من نظام العمل	الفصل بدون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه		
١٦.	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مددًا تزيد في مجموعها على ثلاثين يومًا خلال السنة العقدية الواحدة	إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة الثمانون من نظام العمل	الفصل بدون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه		

ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسوبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسوبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١.	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
٢.	استقبال زائرين في غير أمور عمل الجمعية في أماكن العمل، دون إذن من الإدارة	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
٣.	استعمال آلات، ومعدات، وأدوات الجمعية؛ لأغراض خاصة، دون إذن	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
٤.	تدخل العامل، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه، أو لم يعهد به إليه	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٥.	الخروج، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
٦.	الإهمال في تنظيف الآلات، وصيانتها، أو عدم العناية بها، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٧.	عدم وضع أدوات الإصلاح، والصيانة، واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها، بعد الانتهاء من العمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع مكافأة
٨.	تمزيق، أو إتلاف إعلانات، أو بلاغات إدارة الجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع مكافأة
٩.	الإهمال في العهد التي بحوزته، مثال: (سيارات، آلات، أجهزة، معدات، أدوات، ..... الخ)	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع مكافأة
١٠.	الأكل في مكان العمل، أو غير المكان المعد له، أو في غير أوقات الراحة	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
١١.	النوم أثناء العمل	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
١٢.	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٣.	التسكع، أو وجود العامل في غير مكان عمله، أثناء ساعات العمل	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
١٤.	التلاعب في إثبات الحضور، والانصراف	يوم	يومان	الحرمان من الترقية أو الخدمة	فصل من الخدمة

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسوبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
				العلاوة	مع المكافأة
١٥.	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل، والمعلقة في مكان ظاهر	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
١٦.	التحريض على مخالفة الأوامر، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع مكافأة
١٧.	التدخين في الأماكن المحظورة، والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال، والجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع مكافأة
١٨.	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 مكافأة

### ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسوبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١.	التشاجر مع الزملاء، أو مع الغير، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢.	التمارض، أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل، أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٣.	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الجمعية، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٤.	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأماكن العمل	%٥٠	يوم	يومان	خمسة أيام
٥.	الكتابة على جدران الجمعية، أو لصق إعلانات عليها	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسوبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
٦.	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان
٧.	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٨.	الامتناع عن ارتداء الملابس، والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٩.	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠.	الإيحاء للآخرين بما يخذش الحياء قولاً، أو فعلاً	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١١.	الاعتداء على زملاء العمل بالقول، أو الإشارة، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتيم، أو التحقير	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٢.	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل، أو على غيرهم بطريقة إباحية	فصل دون مكافأة أو إشعار أو تعويض بموجب المادة الثمانون من نظام العمل			
١٣.	الاعتداء الجسدي، أو القولي، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل، أو المدير المسئول، أو أحد الرؤساء أثناء العمل، أو بسببه	فصل دون مكافأة أو إشعار أو تعويض بموجب المادة الثمانون من نظام العمل			
١٤.	تقديم بلاغ، أو شكوى كيدية	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	—