

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بوادي عمود
محافظة البرلس - منطقة جازان
مجلة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
برقم (٢٥٤)

لائحة تنظيم العمل

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والارشاد وتنمية الجاليات بوادي عمود
محافظة الریث - منطقة جازان
مجلة بوابة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
برقم (٢٥٤)

نبذة تعريفية عن المنشأة

اسم المنشأة : الدعوة والارشاد وتنمية الجاليات بوادي عمود
مجموع عدد العاملين : ٣ عدد السعوديين بينهم : ٣ -

العنوان : جازان - الريث - وادي عمود
النشاط : الدعوة

- رقم صندوق البريد : رقم المبني ٣٩٢٧ / الريث / الرمز البريدي ٨٧٦٣٥ / الرقم
الإضافي ٧٨٩٤ / وحدة رقم ١٢٣٤ الرمز البريدي :

-

- تليفون :

- فاكس :

- البريد الإلكتروني : dawaamod@outlook.sa
رقم السجل التجاري : تاريخه / /

مقدمة

- وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم المادة (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٥١/١٤٣٩/٨/٢٣ م و تاريخ ١٤٣٩/٨/٢٣ هـ .

الفصل الأول أحكام عامة

مادة (١) : تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة .

مادة (٢) : يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي :

(أ) المنشأة : (يوضع اسم المنشأة حسب السجل التجاري أو الترخيص)

(ب) العامل : هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة المنشأة وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها .

(ج) الأجر : 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 اداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفق لحكم المادة الثانية من نظام العمل.

(د) نظام العمل: يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٥١/١٤٢٦ هـ / ٨/٢٣ .

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والإرشاد وتنمية المجاليات بوادي عمود
محافظة البريد - منطقة جازان
مجلة بوابة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
برقم (٢٥٤)

مادة (٣) : التقويم المعتمل به في المنشأة هو :

مادة (٤) : تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للعامل الوارد في العقد .

مادة (٥) : تطبق أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م ١١٥ وتاريخ ٢٣/٨/٢٠١٤هـ ، ولائحته التنفيذية ، والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة .

مادة (٦) : للمنشأة الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة العمل.

مادة (٧) : تطمع المنشأة العامل عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل .

الفصل الثاني التوظيف

شروط التوظيف:

مادة (٨) : يشترط للتوظيف في المنشأة ما يلي :

(أ) : أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .

(ب) : أن يكون حائزًا على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف .

(ج) : أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة .

(د) : أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة .

(ه) : يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٢٦) ، (٣٢) ، (٣٣) من نظام العمل وأن يكون مصرياً 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 .

مسوّغات التوظيف:

مادة (٩) : على كل من يرغب العمل لدى المنشأة تقديم الوثائق التالية :



- (أ) صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية .
 (ب) صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.
 (ج) صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية .
 (د) شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحدها المنشأة .
 وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل .

عقد العمل

مادة (١٠) : يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية ، تسلم إداراتها للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة ويتضمن العقد بياناً بطبيعة العمل والأجر المتفق عليه وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين وأية بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً .

مادة (١١) : يحق للمنشأة إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (١٥) يوماً من تاريخ العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف المنشأة فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقداً معه من الخارج .

مادة (١٢) : يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العامل الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر و عيد الأضحى والإجازة المرضية .

مادة (١٣) : لا يعتبر العامل الذي يعمل لدى المنشأة وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة، وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة بشرط إلا تتجاوز تسعين يوماً ، ويجوز وضع العامل تحت التجربة مرة أخرى لدى المنشأة بالإتفاق مع العامل وذلك لفترة تجربة ثانية لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر وفق حكم المادتين (٥٣) ، (٥٤) من نظام العمل .

مادة (١٤) : إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للمنشأة فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار أو تعويض وفقاً للمادة (٨٠) فقرة (٦) من نظام العمل بشرط أن تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ .

مادة (١٥) : لا يجوز للمنشأة تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز ثلاثة أيام في السنة وعلى أن تتخذ

الرقم :
التاريخ :
المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والارشاد وتنمية المجاليات بوادي عمود
محافظة البرلس - منطقة جازان
مجلة بوابة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
برقم (٢٠١٩)

الإجراءات الالزمه في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك
بالنسبة للعامل غير السعودي .

مادة (١٦) : النقل :
لا يجوز نقل العامل من مقر عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن هذا النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

مادة (١٧) : يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً من يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتاعهم ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل .

نموذج عقد عمل ١-١

الفصل الثالث التدريب والتأهيل

مادة (١٨) : تقوم المنشأة بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين وإعدادهم مهنياً للحلول محل غير السعوديين ، ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض .

مادة (١٩) : يتم تدريب وتأهيل العمال السعوديين تدريباً وتأهيلياً دوريأً وفنرياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم بنسبة ٦% من المجموع الكلي للعاملين متى بلغ عددهم خمسين عملاً فأكثر .

مادة (٢٠) : يستمر صرف أجر العامل طوال فترة التدريب أو التأهيل .

مادة (٢١) : تتحمل المنشأة تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل ومسكن وتنقلات داخلية .

مادة (٢٢) : يجوز للمنشأة أن تنهي تدريب أو تأهيل العامل وأن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك ، وذلك في الحالات الآتية :

(أ) إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيله أنه غير جاد في ذلك .

(ب) إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مقبول .

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والإرشاد وتنمية المجاليات بوادي عمود
محافظة البرلس - منطقة جازان
مجلة بوابة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
برقم (٢٥٤)

(ج) في حالة إتمام العامل للدورة وقام بتقديم استقالة قبل مضي ستة أشهر يحق للشركة استرداد كامل المصروفات التي تم صرفها في الدورة

الفصل الرابع الأجور

مادة (٢٣) : يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل العامل على الأجر المتفق عليه في عقد العمل .

مادة (٢٤) : تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد ويتم دفعها خلال ساعات العمل الرسمية وفي مكانه أو تودع في حسابه البنكي وفقاً للأحكام التالية:

- (١) العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر .
- (٢) العامل باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع .
- (٣) العامل الذي تنهي المنشأة خدمته، يدفع أجره وكافة مستحقاته فوراً .
- (٤) العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل .

(٥) أجور الساعات الإضافية تدفع في ميعاد أقصاه ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء التشغيل الإضافي ما لم يتم دفعها مع الأجر العادي للعامل .

(٦) في حالة تقديم العامل استقالة دون تقديم شهر إنذار يحق للشركة خصم راتب شهر من مكافأته

مادة (٢٥) : إذا صادف يوم الدفع يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق .

مادة (٢٦) : يوقع العامل عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض .

مادة (٢٧) : للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل مدير المنشأة.

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والإرشاد وتنمية المجاليات بوادي حمود
محافظة البرلس - منطقة جازان
مجلة بوابة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
برقم (٢٥٤)

الفصل الخامس تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

التقارير

مادة (٢٨) : تعد المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية لجميع العاملين تتضمن العناصر التالية

١. المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
٢. سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء المنشأة.
٣. المواظبة.
٤. الالتزام بالنظافة الشخصية والمظهر العام

مادة (٢٩) : يُعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية)

مادة (٣٠) : يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية :
ممتاز جيد جداً جيد مقبول ضعيف

مادة (٣١) : يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

العلاوات :

مادة (٣٢) : يتم منح العلاوة من عدمه في ضوء المركز المالي للمنشأة.

مادة (٣٣) :

أ- يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على درجة جيد على الأقل بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة و يتم تقييم الموظفين من المدير التنفيذي (٧٠٪) من نظام رافذ + ١٥٪ أداء المهام + ١٥٪ الحضور و الاتصال (ويكون تقييم المدير التنفيذي من مجلس الإدارة وتكون العلاوات السنوية على النحو التالي

١٠٠ - ٦٨ نسبية زيادة العلاوة السنوية ٥٪

٨٥ - ٧٦ نسبية زيادة العلاوة السنوية ٣٪ ، ٥٪

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والإرشاد وتنمية المجاليات بوادي عمود
محافظة البريـث - منطقة جازان
مجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
برقم (٢٥٤)

٦١-٧٥ نسبة زيادة العلاوة السنوية %
يحرم الموظف من العلاوة السنوية اذا كان تقيمة أقل من ٦١

ب- يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

ت- الغاء العلاوة الدورية وتعويضها بترقية الموظف للدرجة التالية بشرط الحصول على الأقل جيد جداً في السنتين

الترقيات :

مادة (٣٤) : يكون العامل مستحقاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توافرت فيه الشروط التالية :

- (أ) وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى .
- (ب) توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
- (ج) حصوله على درجة ممتاز في آخر تقرير دوري .
- (د) ويجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن

مادة (٣٥) : إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفضلة للترقية تكون كالتالي :

- ١- الحاصل على تقدير أعلى .
- ٢- الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية .
- ٣- الأقدمية .
- ٤- الأكبر سناً .

هـ سلم الرواتب

الدرجات	المؤهل	الإدنى	المتوسط	الأعلى
١م	ثانوي - دبلوم	٤٠٠٠	٥٠٠٠	٦٠٠٠
٢م	بكالوريوس	٤٥٠٠	٥٥٠٠	
٣م	ماجستير	٥٠٠٠	٦٠٠٠	
٤م	دكتوارية	٥٥٠٠	٦٥٠٠	
٥م				
٦م				

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والإرشاد وتنمية المجاليات بوادي عمود
محافظة البرلس - منطقة جازان
مجلة بوابة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
برقم (٢٥٤)

* إذا كان من ضمن شروط الترقية في المادة (٣٦) الحصول على تقدير (ممتاز) فإنه لا يتم النص في المادة (٣٧) بالفضلة على معيار التقدير.

الفصل السادس الاركاب - الانتداب - المزايا و البدلات

الاركاب :

مادة (٣٦): يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:-

(١) عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو استقدم منه العامل إلى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .

(٢) عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة إلى المكان الذي تم التعاقد فيه أو استقدم منه وذلك في نطاق أحكام المادة (٤٠) فقرة (١) من نظام العمل .

(٣) عند تمتع العامل بإجازته السنوية يكون إركابه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل .

(٤) لا يتحمل صاحب العمل تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل ، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة أداة إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي .

الإنتداب:

مادة (٣٧): إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالتالي:

(١) انتداب رئيس و أعضاء مجلس الإدارة اذا كان داخل المنطقة يتم التنقل بسيارة الجمعية الرسمية مع تحمل الجمعية مصاريف تعبئة الوقود



(٢) تتكلف الجمعية بتذكرة الاركاب على الدرجة السياحية مع دفع بدل تنقل يساوي ٥٠٠ ريال عن كل يوم في حال الانتداب لخارج المنطقة

(٣) تتكلف الجمعية بتذكرة الاركاب على الدرجة السياحية مع دفع بدل تنقل يساوي ١٠٠٠ ريال عن كل يوم في حال الانتداب لخارج المملكة

(٤) اذا انتدب العامل لاداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالتالي

- ١- تؤمن له وسيلة النقل الازمة من مقر عملة الى مقر انتدابة والعكس مالم يتم صرف مقابل وسيلة النقل بموافقة العامل
- ٢- يصرف له بدل انتداب ١٥٠ ريال في حال الانتداب داخل المنطقة بمسافة تتجاوز ٥ كيلو وفي حال توفر مواصلات للجمعية يلغى البدل
- ٣- وفي حال الانتداب الخارجي تدفع الجمعية تذكرة الاركاب الدرجة السياحية و التمفل بمصاريف السكن و الاعاشة و التنقل وفي حال تعذر الحجوزات او رغبة الموظف السفر في سيارته الخاصة يتم دفع مبلغ يشمل المحروقات

مادة (٣٨): تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة.

* المزايا العينية والبدلات النقدية :

مادة (٣٩): المزايا العينية هي :

مادة (٤) : البدلات النقدية هي :

١- يتم منح المدير التنفيذي بدل إدارة لا يتجاوز ٢٨٠٠ ألف ريال ضمن البدلات الممنوحة لراتبه

٢- منح الموظفين المتمزين مكافأة نهاية العام تتراوح بين ١٠٠٠ الى ١٥٠٠ على حسب تقييم مجلس الإدارة وتقارير الموظفين على حسب القدرة المالية للجمعية

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بوادي عمود
محافظة البريـث - منطـقة جـازـان
مـجلـة بـوزـارـة الـموـارد البـشـرـيةـ وـالـتـقـنـيـةـ الـاجـتـمـاعـيـةـ
برقم (٢٥٤)

* ينص في اللائحة على المزايا العينية والبدلات النقدية التي تدفعها المنشأة للعامل ومنها على سبيل المثال السكن أو بدل السكن ، بدل الانتقال ، بدل الخطر ، المنحة أو المكافأة....الخ .

الفصل السابع أيام وساعات العمل والراحة

مادة (٤١) : تكون أيام العمل ستة أيام في الأسبوع ويكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، ويجوز للمنشأة _ بعد إبلاغ مكتب العمل المختص _ أن تستبدل بهذا اليوم بعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع ، وعليها أن تمكّنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

مادة (٤٢) : تكون ساعات العمل(تحدد ساعات العمل في هذه اللائحة للمنشأة وفق ما ورد ٩٨،٩٩،١٠٠ من نظام العمل) .

مادة (٤٣)حضور العمال إلى أماكن العمل وانصرافهم منها في المواعيد المحددة وفق الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من موقع العمل ، ويجب أن تتضمن هذه الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائهما، وإذا كان العمل يتم عن طريق مناوبات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة .

مادة (٤) : يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة أن لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل وعلى أن لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد .

قواعد الحضور والانصراف والتفتيش

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والإرشاد وتنمية المجاليات بوادي عمود
محافظة البرلس - منطقة جازان
مجلة بوابة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
برقم (٢٠٤)

مادة (٤٥): يكون دخول العمال إلى موقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك

مادة (٤٦): على العامل أن يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميقاتية أو السجل المعد لهذا الغرض .

مادة (٤٧): على العامل الامتثال للتفتيش متى طلب منه ذلك .
العمل الإضافي:

مادة (٤٨): يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد والعطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة .

مادة (٤٩): يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على أمر كتابي تصدره الجهة المسئولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العامل المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (١٠٦) من نظام العمل . وتسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بخت المنشأة .

مادة (٥٠): تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة (١٠٧) من نظام العمل .

مادة (٥١): لا تسري أحكام المادتين (٤٤ ، ٤٦) من هذه اللائحة على الحالات الآتية :-
١. الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه ، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمل .
٢. الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده .
٣. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة .
٤. العمال المخصصون للحراسة والنظافة ، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية .

الفصل الثامن الإجازات

الإجازة السنوية :



مادة (٥٢) : يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن (٢١) يوماً تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثة أيام إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ويجوز للمنشأة منح العامل جزءاً من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل .

مادة (٥٣) : يجوز الاتفاق في عقد العمل على إجازة سنوية تزيد على ما ورد في المادة السابقة

مادة (٥٤) : تحدد المنشأة مواعيد تمنع العمال بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ذلك، ويكون قرار المنشأة في هذا الشأن نهائياً .

مادة (٥٥) : لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل ويجب أن يتمتع بها في سنة استحقاقها ويجوز له بموافقة المنشأة تأجيل إجازته السنوية أو أيام منها لسنة التالية فقط .

مادة (٥٦) : يوقع العامل عند قيامه بالإجازة إقراراً يوضح فيه تاريخ بدء الإجازة وعنوان المكان الذي يقضي فيه إجازته .

مادة (٥٧) : تدفع المنشأة للعامل أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند القيام بها وفق آخر أجر يتقاضاه .

مادة (٥٨) : يستحق العامل أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمعنه بها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها ، كما يستحق أجر الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ، ويتخذ آخر أجر كان يتقاضاه العامل أساساً لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازات .

إجازات الأعياد والمناسبات :

مادة (٥٩) : للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية :
أ - أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي لـ ٢٩ من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى .

ب - أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .

ج - يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان) ، وإذا صادف هذا اليوم يوم الراحة الأسبوعية أو ضمن إجازة أحد العيددين وجب على صاحب العمل تعويض العامل بيوم إجازة آخر أو بأجر إضافي أيهما أراد العامل .

د - إذا صادف أحد أيام إجازة أحد العيددين يوم الراحة الأسبوعية تمدد الإجازة يوماً آخر .

الإجازة الخاصة :

مادة (٦٠) : يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :
(أ) ثلاثة أيام عند زواجه .
(ب) يوم واحد في حالة ولادة مولود له .



(ج) ثلاثة أيام في حالة وفاة زوجة العامل أو أحد أصوله أو فروعه .
(د) خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة .
وللمنشأة الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات .

الإجازة الاضطرارية :

مادة (٦١) : يجوز للعامل بموافقة المنشأة الحصول على إجازة بدون أجر يتلقان على تحديدها ، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً مالم يتلقان على خلاف ذلك .

الإجازة المرضية :

مادة (٦٢) : يستحق العامل الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب المنشأة أو المرجع طبي معتمد لديها إجازة مرضية خلال السنة الواحدة وفقاً للمادة (١١٧) من نظام العمل ، وذلك على النحو التالي :

- (أ) الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل .
- (ب) الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الأجر .
- (ج) الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر .

مادة (٦٣) : لا يسمح للعامل المريض أن يباشر عمله إلا إذا قرر طبيب المنشأة أو المرجع الصحي المعتمد أنه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله وأنه لا خطير عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل .

إجازة الحج :

مادة (٦٤) : تمنح المنشأة العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها (٧) أيام بالإضافة إلى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته وللمنشأة حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها .

إجازة الامتحان الدراسية :

مادة (٦٥) : تمنح المنشأة العامل السعودي الذي يتبع تدريبه أو تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الامتحان وذلك عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعد أيام الامتحان الفعلية ، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان وللمنشأة أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان . وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل . ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان ، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

أحكام عامة في الإجازات :

مادة (٦٦) : 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 للمنشأة الحق في حرمانه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد منه ما دفعته له لقاء ذلك .



الفصل التاسع

الوقاية والسلامة – مستويات الإسعاف الطبي الرعاية الطبية – إصابات العمل والأمراض المهنية **الوقاية والسلامة**

مادة (٦٧) : سعيًا لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ المنشأة التدابير الآتية :

(أ) الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها .

(ب) حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها .

(ج) تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منفذ للنجاة في حالات الطوارئ .

(د) إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات .

(هـ) توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال .

(و) توفير دورات المياه بالمستوى الصحي المطلوب .

(ز) تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها المنشأة .

مادة (٦٨) : تعين المنشأة في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالآتي :

(أ) تنمية الوعي الوقائي لدى العمال .

(ب) التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة .

(ج) معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكافية بتلافي تكرارها .

(د) مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة .

مستويات الإسعاف الطبي :

مادة (٦٩) : تؤمن المنشأة في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملًا خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك مما أشارت له المادة (١٤٢) من نظام العمل ، ويعهد إلى عامل مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال المصابين .

مادة (٧٠) : تعد المنشأة في كل مكان ي العمل به أكثر من خمسين عاملًا غرفة للإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل ، ويعهد إلى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال تحت إشراف طبيب .

الرعاية الطبية :

مادة (٧١) :

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الدعوة والإرشاد وتنمية الحاليات بوادي حمود
محافظة البرلس - منطقة جازان
مجلة بوابة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
برقم (٢٠٤٩)

مادة (٧٢) : تنظم المنشأة الرعاية الطبية للعمال على الوجه الآتي :

أ-

ب-

ج-

د-

هـ-

مادة (٧٣) : يستثنى من العلاج النظارات الطبية وتركيب الأسنان والأطراف الصناعية والعمليات التجميلية وما في حكمها .

إصابات العمل ض المهنية :

مادة (٧٤) : على العامل الذي يصاب بإصابة عمل أو بمرض مهني أن يبلغ رئيسه المباشر أو الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة متى استدعت حالته ذلك .

مادة (٧٥) : على الطبيب المختص بعلاج العمال أن يبادر بإبلاغ الإدارة عن أية ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني أو وباقي في صفوف العمال .

مادة (٧٦) : تقوم المنشأة بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية .

مادة (٧٧) : يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية .

الفصل العاشر الواجبات والمحظورات

واجبات المنشأة :

مادة (٧٨) : تلتزم المؤسسة بما يلي :

أ) معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم .

ب) أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر .

ج) أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه ، وأن تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات الازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض .

د) أن تدفع للعامل أجنته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضى به الأنظمة الخاصة بذلك .



هـ) إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمـه بها عقد العمل أو أعلـنـ انه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعـه عن العمل إلا سبـبـ راجـعـ إلى صـاحـبـ العملـ كانـ لهـ الحقـ فيـ أـجـرـ المـدةـ التيـ لاـ يـؤـديـ فيهاـ العملـ .

وـ) علىـ المؤـسـسـةـ أوـ وـكـيلـهاـ أوـ أيـ شـخـصـ لـهـ سـلـطـةـ عـلـىـ العـمـالـ تـشـدـيدـ المـراـقـبةـ بـعـدـ دـخـولـ أـيـ مـاـدـةـ مـحـظـورـةـ شـرـعـاـ أوـ نـظـامـاـ إـلـىـ أـماـكـنـ الـعـمـلـ ،ـ فـمـنـ وـجـدـ لـدـيـهـ تـطـبـقـ بـحـقـهـ بـإـضـافـةـ إـلـىـ الـعـقـوبـاتـ الشـرـعـيـةـ الـجـزـاءـاتـ الإـدـارـيـةـ الـرـادـعـةـ الـمـنـصـوصـ عـلـيـهـاـ فـيـ جـوـلـ الـمـخـالـفـاتـ وـالـجـزـاءـاتـ .

واجبات العمال :

مادة (٧٩): يلتزم العامل بالآتي :

(أ) التقيـدـ بـالـتـعـلـيمـاتـ وـالـأـوـامـرـ الـمـتـعـلـقـةـ بـالـعـمـلـ مـاـ لـمـ يـكـنـ فـيـهـ مـاـ يـخـالـفـ نـصـوصـ عـقـدـ الـعـمـلـ
أـوـ النـظـامـ الـعـامـ أـوـ الـآـدـابـ الـعـامـةـ أـوـ مـاـ يـعـرـضـ لـلـخـطـرـ .

(بـ) المحافظـةـ عـلـىـ موـاعـيدـ الـعـمـلـ .

(جـ) إـنـجـازـ عـلـهـ عـلـىـ الـوـجـهـ الـمـطـلـوبـ تـحـتـ إـشـرافـ الرـئـيـسـ الـمـباـشـرـ وـوـفـقـ تـوجـيهـاتـهـ .

(دـ) الـعـنـيـةـ بـالـآـلـاتـ وـبـالـأـدـوـاتـ الـمـوـضـوـعـةـ تـحـتـ تـصـرـفـهـ وـالـمـحـافـظـةـ عـلـيـهـاـ وـعـلـىـ مـمـتـكـاتـ الـمـنـشـأـةـ .

(هـ) الـالـتـزـامـ بـحـسـنـ السـيـرـةـ وـالـسـلـوكـ وـالـعـمـلـ عـلـ سـيـادـةـ روـحـ التـعاـونـ بـيـنـهـ وـبـيـنـ زـمـلـائـهـ
وـطـاعـةـ رـؤـسـائـهـ وـالـحرـصـ عـلـ إـرـضـاءـ عـلـمـاءـ الـمـنـشـأـةـ فـيـ نـطـاقـ اـخـتـصـاصـهـ وـفـيـ
حـدـودـ النـظـامـ .

(وـ) تـقـدـيمـ كـلـ عـونـ أـوـ مـسـاعـدـةـ فـيـ الـحـالـاتـ الطـارـئـةـ أـوـ الـأـخـطـارـ الـتـيـ تـهدـدـ سـلـامـةـ مـكـانـ
الـعـمـلـ أـوـ العـامـلـيـنـ فـيـهـ .

(زـ) المحافظـةـ عـلـىـ الـأـسـرـارـ الـفـنـيـةـ وـالـصـنـاعـيـةـ وـالـتـجـارـيـةـ الـلـمـنـشـأـةـ أـوـ أـيـةـ أـسـرـارـ تـصلـ إـلـىـ
عـلـمـهـ بـسـبـبـ أـعـمـالـ وـظـيـفـتـهـ .

(حـ) عـدـمـ مـارـسـةـ أـيـ عـلـمـ آخرـ خـارـجـ نـطـاقـ عـلـمـهـ سـوـاءـ كـانـ ذـلـكـ بـأـجـرـ أـوـ بـدـونـ أـجـرـ لـدـىـ
أـيـةـ جـهـةـ أـخـرىـ .

(طـ) الـامـتـاعـ عـنـ اـسـتـغـلـالـ عـلـمـهـ بـالـمـنـشـأـةـ بـغـرـضـ تـحـقـيقـ رـبـحـ أـوـ مـنـفـعـةـ شـخـصـيـةـ لـهـ أـوـ لـغـيرـهـ
عـلـىـ حـسـابـ مـصـلـحةـ الـمـنـشـأـةـ .

(يـ) إـخـطـارـ الـمـنـشـأـةـ بـكـلـ تـغـيـيرـ يـطـرـأـ عـلـىـ حـائـتـهـ الـاجـتمـاعـيـةـ أـوـ مـحـلـ إـقـامـتـهـ خـلـالـ أـسـبـوعـ عـلـىـ
الـأـكـثـرـ مـنـ تـارـيخـ حـدـوثـ التـغـيـيرـ .

(كـ) التـقـيـدـ بـالـتـعـلـيمـاتـ وـالـأـنـظـمـةـ وـالـعـادـاتـ وـالـتـقـالـيدـ الـمـرـعـيـةـ فـيـ الـبـلـادـ .

(لـ) عـدـمـ اـسـتـقـبـالـ زـائـرـيـنـ فـيـ أـمـاـكـنـ الـعـمـلـ مـنـ غـيـرـ عـمـالـ الـمـنـشـأـةـ وـعـلـمـائـهـ .

(مـ) عـدـمـ اـسـتـعـمـالـ أـدـوـاتـ الـمـنـشـأـةـ وـمـعـدـاتـهـاـ فـيـ الـأـغـرـاضـ الـخـاصـةـ .

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية

جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بوادي عمود

محافظة البردث - منطقة جازان

مجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

برقم (٢٥٤)

الفصل الحادي عشر الخدمات الاجتماعية *

مادة (٨٠) :

مادة (٨١) :

مادة (٨٢) :

* من الخدمات الاجتماعية :

١. إعداد مكان لأداء الصلاة في أوقاتها .
٢. إعداد مكان لتناول الطعام في الأوقات التي تحددها المنشأة .
٣. صرف راتب الشهير الذي توفي فيه العامل لورثته كاملاً .
٤. إعداد نظام للتوفير والإيدخار يعتمد من وزارة العمل ويكون اشتراك العامل فيه اختيارياً .



الفصل الثاني عشر التظلم

مادة (٨٣) : مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة يحق له أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف أو إجراء يتخذ في حقه ويقدم التظلم إلى إدارة المنشأة خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضار العامل من تقديم تظلمه .

مادة (٨٤) : يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديمته التظلم .

الفصل الثالث عشر انتهاء الخدمة

مادة (٨٥) : تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية :

- (أ) انتهاء مدة العقد المحدد المدة .
- (ب) استقالة العامل .
- (ج) فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥) ، (٨٠) من نظام العمل .
- (د) ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل .
- (هـ) تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ٣٠ يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من ١٥ يوماً متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرون يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الثانية
- (و) عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد .
- (ز) وفاة العامل .
- (ح) إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد .
- (ط) بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات مالم تمت مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن .
- (ص) لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية ، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:
 - إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه

- ١٠- إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الاوامر المنشورة أو لم يراع التعليمات - التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة .

٣- إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً ، أو ارتكابه عملاً مخال بالشرف أو الأمانة .

٤- إذا وقع من العامل - عمداً - أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٥- إذا ثبت أن العامل لجا إلى التزوير ليحصل على العمل.

٦- إذا كان العامل معينا تحت الاختبار

٧- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثون يوما خلا السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوما في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.

٨- إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية

٩- إذا ثبت أن العامل أفشى السرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.

١٠- مادة (٨٦): في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إنذار إلى الطرف الآخر يراعي ما يلى :

أ- أن يكون الإخطار خطياً .

ب- أن يتم تسلیم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضیح تاريخ الاستلام .

ج- إذا امتنع الطرف الموجه إليه الإخطار عن الاستلام أو رفض التوقيع يرسل إليه الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه .

مادة (٨٧): تعاد للعامل حال إنهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته ، كما تعطى المنشأة للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل .

الفصل الرابع عشر المكافآت

مادة (٨٨): تمنح المكافآت للعمال الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤدون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادلة وضمن حدود



احتصاصاتهم أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والإنتاجية أو الذين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر بحق المنشأة أو عمالها.

مادة (٨٩): تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساساً يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في تلك اللائحة.

٩٠) تصنف المكافآت إلى فئتين :
أولاً : المكافآت المعنوية كالآتي :

- أ.** كتاب الثناء والتقدير .
ب. منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة .

.....

ثانياً : المكافآت المادية وتتضمن :
أ. العلاوات والترقيات الاستثنائية .

- .بـ. مكافآت الإنتاج .
 - .جـ. الإكراميات الإضافية .
 - .دـ. مكافآت الانتاج .

هـ. منح تذاكر سفر زيادة عمـا مـن مـكافـات الـاحـرار .

و. منح إجازة إضافية بأجر .
إادة (٩١) : تمتع المكافآت بقرار

مادة (٩١): تمنح المكافآت بقرار من صاحب المنشأة أو من ينوبه في ذلك .

الفصل الخامس عشر

المخالفات والجزاءات

مادة (٩٢): يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب العامل فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منها .

مادة (٩٣): الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل هي :

(أ) التنبيه: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى العامل من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفات التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقييد بالقواعد المتّبعة لأداء واجبات وظيفته وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلاً.

(ب) الإنذار : وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضح به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثيلها مستقبلاً .



- (ج) حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي .
- (د) الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
- (هـ) الإيقاف عن العمل بدون أجر :
وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .
- (و) الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها .
- (ز) الفصل من الخدمة مع المكافأة :
وهو فصل العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
- (ح) الفصل من الخدمة بدون مكافأة :
وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلًا أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل .
- مادة (٩٤): كل عامل يرتكب أيًّا من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في المادة (٩٤) من هذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتاسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله .
- مادة (٩٥): تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل (صاحب الصلاحية) بالمنشأة أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف .
- مادة (٩٦): في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفات بعد مضي ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائدًا وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى .
- مادة (٩٧): عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة .
- مادة (٩٨): لا يجوز أن يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من أجر العامل وبين أي جزاء آخر بالجسم من الأجر .
- مادة (٩٩): لا توقع المنشأة أيًّا من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ العامل كتابةً بالمخالفات المنوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص .
- مادة (١٠٠): مع عدم الإخلال بحكم المادة (٨٠) من نظام العمل 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 المسئول .
- مادة (١٠١): تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلاثين يومًا على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم المنشأة باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها .



مادة (١٠٢): لا يجوز للمنشأة توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثة أيام.

مادة (١٠٣): تلتزم المنشأة 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 .

مادة (١٠٤): مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام الهيئة المختصة وفقاً لنص المادة (٧٢) من نظام العمل ، يجوز للعامل أن يتظلم أمام إدارة المنشأة من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

مادة (١٠٥): يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقعة عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل .

مادة (١٠٦): تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص وفق أحكام المادة (٧٣) من نظام العمل وتعرض حصيلتها كل سنة على وزارة العمل لتقرير كيفية التصرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال المنشأة .

مادة (١٠٧): لا تخل أحكام المواد السابقة بحق المنشأة في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام المادتين (٧٥ ، ٨٠) من نظام العمل .

* تضمن المنشأة لائحة تنظيم العمل الخاصة بها هذا الفصل إذا كانت تشغل نساء

الفصل السادس عشر

أحكام خاصة بتشغيل النساء

مادة (١٠٨): تتحمل المنشأة مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة .

مادة (١٠٩): للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربع السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها ، والأسابيع الستة التالية للوضع ويحدد التاريخ المرجح لولادتها بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى المنشأة أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ولا تقبل شهادات أطباء خارجيين ، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لولادتها .

مادة (١١٠): يكون الأجر الذي يدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع كالتالي :

أ) العاملة التي أمضت أقل من سنة في خدمة المنشأة لها الحق في إجازة وضع بدون أجر .

ب) العاملة التي أمضت سنة فأكثر في خدمة المنشأة لها الحق في إجازة وضع بنصف الأجر .



ج) العاملة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة في خدمة المنشأة لها الحق في إجازة وضع بأخر كامل.

والعاملة التي استفادت من إجازة وضع أجر كامل لا يحق لها المطالبة بأجر الإجازة السنوية العادلة عن نفس السنة ، ويدفع لها نصف أجر الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف الأجر .

مادة (١١١): على العاملة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإخبار المنشأة لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة.

مادة (١١٢): تراعي المنشأة في تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف العاملة ما أمكن ذلك ، وعلى العاملة التقيد بالجدول المنظم لذلك .

مادة (١١٣): تعد المنشآة أماكن لراحة العاملات بمعزل عن الرجال وعلى النساء العاملات ضرورة انتشام في الملبس والمظهر والتقييد بالعادات والتقاليد المرعية المرعية في البر.

و مادة (١٤) في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل و ما يتبعه من مراقبة وغيرها.

الفصل السابع عشر أحكام ختامية

مادة (١١٥): تعد المنشآة تصنيفًاً للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي .

مادة (١١٦): تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لاعلانها.

مادة (١١٧): يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار إليه في المادة السابقة.

الفصل الثامن عشر دول المخالفات والجزاءات

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :



المملكة العربية السعودية

جمعية الدعوة والإرشاد وتنمية الجاليات بوادي حمود

محافظة البرلس - منطقة جازان

مجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

برقم (٢٥٤)

(١) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء	(النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثانية	ثالثة	رابعة مرّة	
١١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%٢٠	%١٠	%٥	إذار كتابي	
٢١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%٥٠	%٢٥	%١٥	إذار كتابي	
٣١	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	%٥٠	%٢٥	%١٥	%١٠	
٤١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	يوم	%٧٥	%٥٠	%٢٥	
٥١	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	يوم	%٧٥	%٥٠	%٢٥	



٦١	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	يومان	يوم	%٥٠	%٣٠
٧١	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	ثلاثة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي
	بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخير				

تابع : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)	رابع مرّة	أول مرّة	ثاني مرّة	ثالث مرّة	أربع مرّة
٨/١	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	يوم	%٢٥	%١٠	إذن كتابي		
٩/١	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠	إذن كتابي	
١٠/١	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	يوم	%٢٥	%١٠	إذن كتابي		
١١/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	ثلاثة أيام	أربعة أيام
١٢/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	المكافأة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	ثلاثة أيام	فصل مع
١٣/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام	المكافأة	خمسة أيام	أربعة أيام	أربعة أيام	أربعة أيام	فصل مع



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 (٨٠) من نظام العمل	١٤/١ الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرة أيام متصلة	
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل	١٥/١ الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة	

(٢) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)	نوع المخالفة				م
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة		
يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠	التوارد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	١/٢
%٢٥	%١٥	%١٠	إنذار كتابي	استقبال زائرين من غير عمال المنشأة في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	٢/٢
%٢٥	%١٥	%١٠	إنذار كتابي	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	٣/٢
%٥٠	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل	٤/٢
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%٥٠	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	٥/٢
يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	٦/٢
يومان	يوم	%٥٠	%٢٥	التللاع في إثبات الحضور والانصراف	٧/٢
يومان	يوم	%٥٠	%٢٥	عدم إطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمتعلقة في مكان ظاهر	٨/٢
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	٩/٢



١٠/٢	سلامة العمال والمنشأة	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١١/٢	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	

تابع مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

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

٣) مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

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

رئيس مجلس الادارة

احمد جبران على السلمى الرئيسي

