



جمعية تحفيظ
القرآن بشرورة

لائحة تنظيم العمل

١٤٤٢هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الفهرس

الصفحة	الموضوع	الفصل
١	الفهرس	
٢	نبذة تعريفية عن الجمعية	
٣	المقدمة . أحكام عامة	الفصل الأول
٤	التوظيف	الفصل الثاني
٥	عقد العمل	الفصل الثالث
٦	التدريب والتأهيل	الفصل الرابع
٧	الأجور	الفصل الخامس
٨	تقارير الأداء والعلاوات و الترفيات	الفصل السادس
٩	الإركاب . البدلات . الانتداب	الفصل السابع
١٠	أيام وساعات العمل والراحة	الفصل الثامن
١٣، ١٢، ١١	الإجازات	الفصل التاسع
١٤	الوقاية والسلامة . الرعاية الطبية	الفصل العاشر
١٥	المواجبات والمحظورات	الفصل الحادي عشر
١٦	الخدمات الاجتماعية	الفصل الثاني عشر
١٧	التظلم	الفصل الثالث عشر
١٩، ١٨	انتهاء الخدمة	الفصل الرابع عشر
٢٠	المكافآت	الفصل الخامس عشر
٢٢، ٢١	المخالفات والجزاءات والعقوبات	الفصل السادس عشر
٢٦، ٢٥، ٢٤، ٢٣	جدول المخالفات والجزاءات	الفصل السابع عشر
٢٧	أحكام ختامية	الفصل الثامن عشر

نبذة تعريفية عن الجمعية

اسم المنشأة	الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة شرورة
المدير المسؤول	المدير التنفيذي
المركز الرئيسي	شرورة
الفروع	لا يوجد
العنوان	شرورة . حي الدوائر الحكومية . شارع الأمير عبدالرحمن بن عبدالعزيز
النشاط	خيري (تحفيظ القرآن الكريم)
رقم صندوق البريد	٢٦٦
الرمز البريدي	٥١٧٣٠
هاتف	٠١٧٥٣٢٣٠٠٤
فاكس	٠١٧٥٣٢١٧٩٩
البريد الإلكتروني	info@qksh.org.sa
رقم شهادة التسجيل	٣١٠٨ بتاريخ ٢٣/٣/١٤٤١هـ

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم المادة (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ .

الفصل الأول :

أحكام عامة

- مادة (١) : تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية .
- مادة (٢) : يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي :
- (أ) الجمعية : (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 أداء 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 م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ .
- مادة (٣) : التقويم المعمول به في الجمعية هو : التقويم الهجري (أم القرى) .
- مادة (٤) : تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للعامل الواردة في العقد .
- مادة (٥) : تطبق أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ ، ولائحته التنفيذية ، والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة .
- مادة (٦) : للجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة العمل .
- مادة (٧) : تطلع الجمعية العامل عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل .

الفصل الثاني :

التوظيف

- مادة (٨) : يختص مجلس الإدارة بتوظيف المدير التنفيذي للجمعية وإنهاء خدماته .
- مادة (٩) : يكون المدير التنفيذي هو الرئيس لجميع العاملين بالجمعية ويختص بتوظيفهم وإنهاء خدماتهم طبقاً لأحكام هذه اللائحة وللمدير التنفيذي - كلما اقتضى صالح العمل - أ ، يعيد تنظيم وتوزيع الاختصاصات في حدود الهيكل التنظيمي للجمعية وجدول الوظائف والأجور والبدلات بما يخل بالحقوق المالية للعاملين .
- مادة (١٠) : **شروط التوظيف :**
يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي :
- (أ) : أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
(ب) : أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات العملية والشروط المطلوبة لشغل الوظيفة والتي تحددها الجمعية.
(ج) : أن يجتاز بنجاح المقابلة الشخصية و الاختبارات العملية والميدانية اذا تطلبت الوظيفة المتقدم إليها ذلك .
(د) : أن يكون لائقاً طبياً للعمل الذي سيوكل إليه بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية .
(هـ) : أن لا يقل عمر المتقدم عن (١٨) عاماً و أن لا يتجاوز الستين .
(و) : أن لا يكون مرتبطاً بعمل لدى أي جهة أخرى .
(ز) : أن لا يكون قد سبق إنهاء أو فسخ عقدة من الجمعية في الحالات المنصوص عليها في نظام العمل ما لم يكن قد مضى على فسخ العقد ثلاث سنوات .
- يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٢٦) ، (٣٢) ، (٣٣) من نظام العمل وأن يكون مصرحاً له بالعمل ولديه إقامة سارية المفعول .
ويجوز للمنشأة إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط عدا شرط اللياقة الطبية لما لا يتعارض مع نظام العمل ولائحته التنفيذية .
- مادة (١١) : يتم شغل الوظائف الشاغرة في الجمعية عن طريق الترقية أو النقل من داخل الجمعية أو التوظيف ، و لا يلجأ إلى التوظيف متى كان من الممكن شغل الوظائف عن طريق الترقية أو النقل ممن هم على رأس العمل بالجمعية .
- مادة (١٢) : **مسوغات التوظيف للعاملين والعاملات لدى الجمعية :**
على كل من يرغب العمل لدى المنشأة تقديم الوثائق التالية :
- (١) صورة من بطاقة الهوية الوطنية .
(٢) صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.
(٣) صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية .
(٤) شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية .
وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل .

الفصل الثالث :

عقد العمل

- مادة (١٣) : يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية ، تسلم إحداها للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية 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 علي أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً
- مادة (١٤) : يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (٧) يوماً من تاريخ العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقداً معه من الخارج .
- مادة (١٥) : 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 (١٦) : لا يعتبر العامل الذي يعمل لدى الجمعية 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 ألا تتجاوز تسعين يوماً ، ويجوز وضع العامل تحت التجربة مرة أخرى لدى الجمعية بالاتفاق مع العامل كتابياً 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 (١٧) : إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية 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 (١٨) : إذا ثبت أن توظيف العامل كان نتيجة لانتحاله شخصية غير شخصيته أو نتيجة تقديمه بيانات أو مستندات غير صحيحة أو مزورة اعتبر تعاقده مع الجمعية مفسوخاً تلقائياً دون حاجة إلى إخطار ولا يستحق أية مكافأة أو تعويض دون الإخلال بحق الجمعية في مطالبة العامل بالتعويض عن أي أضرار أو خسائر تسبب في إلحاقها بالجمعية دون الإخلال بأحكام المادة (٨٠) من نظام العمل .
- مادة (١٩) : لا يجوز للجمعية 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 (٣٠) يوماً في السنة وعلى أن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي .
- مادة (٢٠) : 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 (٢١) : يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتعتهم ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل .

الفصل الرابع :

التدريب والتأهيل

- مادة (٢٢) :
تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين وإعدادهم مهنيًا للحلول محل غير السعوديين ، ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض .
- مادة (٢٣) :
يتم تدريب وتأهيل العمال السعوديين تدريباً وتأهيلاً دورياً وفضياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم و تنمية معارفهم بنسبة ١٢٪ من المجموع الكلي للعاملين متى بلغ عددهم خمسين عاملاً فأكثر .
- مادة (٢٤) :
يستمر صرف أجر العامل طوال فترة التدريب أو التأهيل .
- مادة (٢٥) :
تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل ومسكن وتنقلات داخلية .
- مادة (٢٦) :
يجوز للجمعية 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 .
- (ج) إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (٨٠) من نظام العمل عدا الفقرة السادسة منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل .
- (د) إذا استقال العامل من العمل أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل .

الفصل الخامس :

الأجور

مادة (٢٧):

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

مادة (٢٨):

تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد ويتم دفعها خلال ساعات العمل الرسمية وفي مكانه أو تودع في حسابه البنكي

ويعد بذلك مستنداً رئيسياً للقبض ، وذلك 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 الجمعية خدمته ، يدفع أجره وكافة مستحقاته بعد إنهاء إجراءات إخلاء طرفه فوراً .

(٤) العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز (٧) أيام من تاريخ

ترك العمل .

(٥) أجور الساعات الإضافية تدفع مع الأجر العادي للعامل .

مادة (٢٩):

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه ، إلا في الحالات الآتية :

(١) استرداد سلف للجمعية ، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على (١٠٪) من أجره .

(٢) اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وأي اشتراكات أخرى مستحقة عليه ومقرره نظاماً .

(٣) الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها ، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما ألتفه .

(٤) استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي ، على ألا يزيد ما يحسم منه شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق

للعامل ، ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك، ويستوفى دين النفقة أولاً ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون

الأخرى .

(٥) لا يجوز - في جميع الأحوال - أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق ، ما لم يثبت لدى

المحاكم العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة ، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف

أجره ، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره مهما كان الأمر .

مادة (٣٠):

إذا جرى توقيف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل او بسببه فعلى الجمعية أن تستمر في

دفع (٥٠٪) من الأجر إلى العامل حتى يفصل قضيته ، على ألا تزيد مدة التوقيف أو الحجز على (١٨٠) يوماً ، فإذا

زادت على ذلك فلا تلتزم الجمعية بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة ، وفي حالة صدور الحكم ببراءته أو حفظ

التحقيق لعدم ثبوت ما نسب إليه أو لعدم صحته ، وجب رد ما سبق حسمه من أجر العامل أما إذا قضي بإدانته فلا

يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك .

مادة (٣١):

إذا صادف يوم الدفع يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق .

مادة (٣٢):

يوقع العامل عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض ، ويحق له أن يوكل من

يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل مدير الجمعية .

الفصل السادس :

تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

<p>تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية لجميع العاملين يتضمن العناصر التالية :</p> <p>(١) سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية .</p> <p>(٢) المواظبة .</p> <p>(٣) الواجبات والمهام اليومية .</p> <p>(٤) تحقيق الأهداف المحددة .</p>	<p>مادة (٣٣) :</p>
<p>يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على أن يعتمد من المدير التنفيذي أو من يفوضه ، كما يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية : (ممتاز ، جيد جداً ، جيد ، مقبول ، ضعيف) .</p>	<p>مادة (٣٤) :</p>
<p>يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير خلا (٣) أيام عمل وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .</p>	<p>مادة (٣٥) :</p>
<p>يُنذر العامل الحاصل على تقدير (ضعيف) كتابياً ، وإذا لم يصلح من شأنه خلال العام التالي فإن للجمعية نقله إلى وظيفة أخرى تناسب استعداده للعمل ، أو يتم الاستغناء عنه حسب النظام .</p>	<p>مادة (٣٦) :</p>
<p>(أ) يُمنح العامل علاوة سنوية بقرار من مجلس إدارة الجمعية في ضوء المركز المالي للجمعية في بداية كل عام ميلادي ، كما تُحجب العلاوة السنوية للعاملين الخاضعين لفترة التجربة أو من تم الاشتراط معهم عند التعاقد.</p> <p>(ب) يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة 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 .</p> <p>يحوز للجمعية منح العامل علاوة استثنائية باعتماد المدير التنفيذي أو من يفوضه وفقاً لمبررات وتوصيات من الرئيس المباشر للعامل وتحقيقه لنجاحات متميزة للجمعية .</p>	<p>مادة (٣٧) :</p>
<p>تخضع الترقيات للسلطة التقديرية للجمعية وتكون من درجة إلى درجة أعلى منها ، على أساس الكفاءة والتميز في العمل على ضوء تقارير الأداء السنوية المقدمة عن العاملين ووجود الوظيفة الشاغرة ، وتتم الترقية بناءً على ترشيح رؤساء الأقسام وبقرار من المدير التنفيذي أو من يفوضه بالموافقة على الترقية .</p> <p>لا يجوز ترقية العامل - وفقاً لما ورد في المادة السابقة إلا إذا توافرت فيه الشروط والضوابط التالية :</p> <p>(١) التوافق مع الخطة السنوية للترقيات المعدة مسبقاً ضمن الميزانية المعتمدة .</p> <p>(٢) أن يكون العامل قد أمضى في المرتبة الحالية مدة (أربع سنوات) على الأقل .</p> <p>(٣) توفر المؤهلات والخبرات العملية والمتطلبات اللازمة لشغل الوظيفة المرقي إليها .</p> <p>(٤) حصول العامل على درجة لا تقل عن (جيد جداً) في معدل التقييم السنوي .</p> <p>(٥) ألا يكون قد صدر بحقه (إنذار) ساري المفعول ، أو يكون موقوف أو محتجز عن العمل أو مجازى بحرمان من علاوة ، أو عليه حسم من الراتب لمدة خمسة عشر يوماً فأكثر .</p>	<p>مادة (٣٨) :</p>
<p>إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل وتساوى المرشحون فإن المفاضلة تكون بالترتيب حسب الآتي :</p> <p>(١) الحاصل على أعلى تقدير في آخر تقرير أداء .</p> <p>(٢) الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية .</p> <p>(٣) الأقدمية .</p> <p>(٤) ترشيح صاحب الصلاحية .</p>	<p>مادة (٣٩) :</p>
<p>مادة (٤٠) :</p>	<p>مادة (٤١) :</p>

الفصل السابع :

الإرکاب - البدلات - الانتداب

- مادة (٤٢) : **الإرکاب :**
تتحمل الجمعية رسوم استقدام العامل الغير سعودي ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدها وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات لم يكن العامل سبباً فيها ، ورسوم تغيير المهنة متى ما استدعت الأنظمة لذلك ، والخروج والعودة مرة واحدة سنوياً وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين .
- مادة (٤٣) :
يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي .
- مادة (٤٤) :
عند تمتع العامل بإجازته السنوية يكون إرکابه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل .
- مادة (٤٥) :
تتحمل الجمعية رسوم نقل خدمات العامل الذي ترغب في نقل خدماته إليها .
- مادة (٤٦) :
تلتزم الجمعية بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها ، ما لم يدفن بموافقة ذوية داخل المملكة ، وتعفى الجمعية في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك .
- مادة (٤٧) :
تلتزم الجمعية بنقل العامل من البلد الذي يتم التعاقد فيه إلى مقر العمل ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل .
- مادة (٤٨) : **البدلات :**
تدفع الجمعية بدلات حسب النظام المعتمد بهذا الخصوص أو حسب المتفق عليه في عقد العمل .
- مادة (٤٩) : **الانتداب :** هو أي عمل يخص الجمعية يقتضي تنفيذه السفر خارج مقر عمله لمسافة تزيد عن (١٠٠) كلم من مقر العمل ، ويتم انتداب العامل لمهمة رسمية بأمر معتمد من المدير التنفيذي أو من يفوضه موضحاً به طبيعة المهمة وتاريخ بدايتها وانتهائها ومقدار مدة الانتداب وإحضار ما يثبت إنهاء المهمة ، على أن تكون مدة الانتداب هي مدة العمل الفعلي ، ولا يحق الجمع بين بدل الانتداب ومكافأة العمل الإضافي .
- مادة (٥٠) :
تؤمن للعامل وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم صرف مقابل وسيلة النقل بموافقة العامل
- مادة (٥١) :
يصرف بدل الانتداب وفق التالي :
- يكون الانتداب داخل المملكة أو خارجها بموافقة صاحب الصلاحية أو من يفوضه في ذلك وفق النماذج والضوابط التي تحددها الجمعية .

م	الفئة	قيمة البديل كامل (٪١٠٠)	السكن (٪٤٠)	المواصلات (٪٢٠)	الإعاشة (٪٢٠)	بديل انتداب (٪٢٠)
١	الموظف	٤٠٠ ريال	١٦٠ ريال	٨٠ ريال	٨٠ ريال	٨٠ ريال
٢	المدير التنفيذي	٥٠٠ ريال	٢٠٠ ريال	١٠٠ ريال	١٠٠ ريال	١٠٠ ريال
٣	الإدارة العليا	٥٠٠ ريال	٢٤٠ ريال	١٣٠ ريال	١٣٠ ريال	—

الفصل الثامن :

أيام وساعات العمل والراحة

- مادة (٥٢) : **أيام وساعات العمل** : تكون أيام العمل (٥) أيام في الأسبوع ويكون يومي الجمعة والسبت هما يومي الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، ويجوز للجمعية _ بعد إبلاغ مكتب العمل المختص _ أن تستبدل بهذين اليوميين لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع ، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض أيام الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي ، وتحدد ساعات العمل في هذه اللائحة وفق ما ورد بالموارد (٩٨ ، ٩٩ ، ١٠٠) من نظام العمل .
- مادة (٥٣) : يجوز للمدير التنفيذي أو من يفوضه عدم التقيد بما ورد في أحكام المادة السابقة وذلك في الحالات الآتية :
- (١) أعمال الجرد السنوي أو إعداد الميزانية ، والتصفية ، وقفل الحسابات والاستعداد للمواسم بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمل على (٣٠) يوماً في السنة .
 - (٢) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر ، أو إصلاح ما نشأ عنه ، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف .
 - (٣) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي .
 - (٤) الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد من قبل المدير التنفيذي أو من يفوضه .
- ولا يحق في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشر ساعات في اليوم ، أو ستين ساعة في الأسبوع .
- مادة (٥٤) : يكون حضور وانصراف العاملين بالجمعية من وإلى العمل في المواعيد المحددة بقرار من المدير التنفيذي أو من يفوضه .
- مادة (٥٥) : **أوقات الراحة** : تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم ، بحيث لا يعمل العامل أكثر من (٥) ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل ، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من (١١) ساعة في اليوم الواحد .
- مادة (٥٦) : لا تسري أحكام المادتين (٥٢) و (٥٤) من هذه اللائحة على الحالات الآتية :
- (١) الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه ، إذا كان شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال .
 - (٢) الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده .
 - (٣) العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة .
 - (٤) العمال المخصصون للحراسة والنظافة ، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية .
- مادة (٥٧) : **قواعد الحضور والانصراف والتفتيش** :
- يكون دخول وانصراف العاملين لمقر العمل من الأماكن المخصصة لذلك .
 - يثبت الحضور والانصراف والغياب ومواعيده بمقتضى نظام السجلات الورقية أو الإلكترونية المعدة لذلك .
 - على العامل الامتثال للتفتيش متى طلب منه ذلك .
- مادة (٥٨) : **العمل الإضافي** : يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد والعطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة .
- مادة (٥٩) : يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على أمر كتابي يصدره المدير التنفيذي أو من يفوضه يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العام المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (١٠٦) من نظام العمل ، وتسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية .
- مادة (٦٠) : تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة (١٠٧) من نظام العمل .

الفصل التاسع :

الإجازات

إجازات الأعياد والمناسبات :

مادة (٦١) :

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية :

- ١) أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم ٢٩ من شهر رمضان 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 صادف هذا اليوم يوم الراحة الأسبوعية أو ضمن إجازة أحد العيدين وجب على الجمعية تعويض العامل بيوم إجازة آخر أو بأجر إضافي أيهما أراد العامل .
- ٤) إذا صادف أحد أيام إجازة أحد العيدين يوم الراحة الأسبوعية تمدد الإجازة يوماً آخر .
- ٥) للمدير التنفيذي أو من يفوضه منح العاملين المكلفين ببعض الأعمال واللجان في المناسبات الخاصة بالجمعية إجازة بديلة على سبيل المكافأة بحيث لا تؤثر على المستحقات المذكورة في المادة (٥٨) من هذه اللائحة .

الإجازة السنوية :

مادة (٦٢) :

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن (٢١) يوماً تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ويجوز للجمعية منح العامل جزءاً 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 .

مادة (٦٣) :

يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ، ولا يجوز التنازل عنها بمقابل أو بدون مقابل كما يجوز للعامل تأجيل إجازته السنوية أو أيام منها للسنة التالية .

مادة (٦٤) :

تحدد الجمعية مواعيد تمتع العاملين بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل وللجمعية حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل وذلك لمدة لا تزيد عن (٩٠) يوماً ، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابةً على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة .

مادة (٦٥) :

للعامل الحق في الحصول على أجر أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها ، كما يستحق أجر الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل ، ويتخذ آخر أجر كان يتقاضاه العامل أساساً لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازات .

مادة (٦٦) :

لا يتم احتساب العطلات الرسمية ضمن إجازة العامل السنوية إذا وقعت العطلة الرسمية ضمن الإجازة السنوية .

إجازة الامتحان الدراسي :

مادة (٦٧) :

١) للعامل - إذا وافقت الجمعية على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبلت استمراره فيها - الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معاة تُحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية ، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة بدون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية ، ويُحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان مع عدم الإخلال بالمسائل التأديبية .

٢) إذا لم يحصل العامل على موافقة الجمعية على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية ، فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من إجازته السنوية في حال توفرها ، وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية .

٣) على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل .

٤) للجمعية أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة ، وكذلك كل ما يبدل على أداء الامتحان .

مادة (٦٨) :

الإجازات الخاصة ويستحقها العامل بأجر كامل حسب الحالات الآتية :

- (أ) خمسة أيام عمل عند زواجه .
 - (ب) خمسة أيام في حالة وفاة الزوجة أو أحد أصوله أو فروعته تبدأ من تاريخ الوفاة .
 - (ج) ثلاثة أيام في حالة وفاة الأخ أو الأخت تبدأ من تاريخ الوفاة .
 - (د) يوم واحد في حالة وفاة العم والعمة والخال والخالة تبدأ من تاريخ الوفاة .
 - (هـ) ثلاثة أيام في حال ولادة مولود له تبدأ من تاريخ الولادة .
 - (و) للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل مدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ وفاة الزوج المثبت في شهادة الوفاة ، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً . خلال هذه الفترة - حتى تضع حملها ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بموجب النظام بعد وضع حملها .
 - (ز) خمسة عشر يوماً في حال وفاة زوج العاملة غير المسلمة .
- وللجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات السابقة والتي تؤكد صحتها .

مادة (٦٩) :

الإجازة الاضطرارية :

يجوز للعامل بموافقة المدير التنفيذي أو من يفوضه الحصول على إجازة اضطرارية بدون راتب يتفق الطرفان على تحديد مدتها ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على (٢٠) يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

مادة (٧٠) :

الإجازة المرضية :

يستحق العامل الذي يثبت مرضه بشهادة طبية معتمدة إجازة مرضية بأجر كامل عن (٣٠) يوماً الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن (٦٠) يوماً التالية و دون أجر عن (٣٠) يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواءً كانت هذه الإجازات متصلة أو متقطعة ، ويقصد بالسنة الواحدة (السنة المرضية التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية) .

مادة (٧١) :

يحق للجمعية التأكد من نظامية الإجازة المرضية بمخاطبة العامل أو التواصل مباشرة مع الجهات الرسمية ذات العلاقة .

مادة (٧٢) :

لا يحق للجمعية إنهاء خدمات العامل بسبب المرض ، قبل استفادته المدد المحددة للإجازة المرضية المنصوص عليها في اللائحة وللعامل الحق في أن يوصل إجازته السنوية بالمرض .

مادة (٧٣) :

إجازة الحج :

تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل لاتقل مدتها عن (١٠) أيام ولا تزيد عن (١٥) يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل ، وللجمعية حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها .

مادة (٧٤) :

إجازة الوضع :

- (١) للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة (١٠) أسابيع توزعها كيف تشاء ، تبدأ بحد أقصى (٤) أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة طبية .
- (٢) يحضر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال السنة أسابيع التي تلي الوضع .
- (٣) للمرأة العامة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع ولها الحق في تمديد شهرها دون أجر .

مادة (٧٥) : يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أوفترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العاملين ، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية ، وذلك لمدة أربعة وعشرين شهراً من تاريخ الوضع ، ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر .

مادة (٧٦) : لا يحق للجمعية فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع كما لا يحق فصلها أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع ، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة ، على ألا تتجاوز مدة غيابها (٦) أشهر ، ولا يحق فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال (٦) أشهر السابقة على التاريخ المحتمل للولادة .

مادة (٧٧) : أحكام عامة في الإجازات :

لا يجوز للعامل أن يعمل لدى أي جهة أخرى أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المنصوص عليها في هذا الفصل سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر إلا بإذن مسبق من إدارة الجمعية ، فإن ثبت أن العامل خالف ذلك يكون للجمعية الحق في حرمانه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد منه ما دفعته له لقاء ذلك .

مادة (٧٨) : في حال رغب العامل في تمتعه بأيام تزيد على تاريخ العودة الفعلية من الإجازة السنوية ، فيجب عليه إخطار الجمعية بخطاب (بأي وسيلة متاحة) يوضح فيه مقدار المدة الإضافية المطلوبة ولا يعتمد التمديد إلا بعد موافقة المدير التنفيذي .

الفصل العاشر :

الوقاية والسلامة - الرعاية الطبية

الوقاية والسلامة :

مادة (٧٩) :

سعيًا لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ الجمعية التدابير الآتية :

- (١) الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها .
- (٢) حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها .
- (٣) تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ .
- (٤) إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات .
- (٥) توفير المياه الصالحة للشرب .
- (٦) توفير دورات المياه بالمستوى الصحي المطلوب .
- (٧) تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية .
- (٨) تؤمن الجمعية خزانة للإسعافات الأولية تحتوي على كميات كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك.

الرعاية الطبية وإصابات العمل :

مادة (٨٠) :

توفر الجمعية العناية الصحية والوقائية والعلاجية للعاملين وذلك بالتعاقد مع شركة التأمين الطبي وفق نظام الضمان الصحي التعاوني .

مادة (٨١) :
على العامل الذي يصاب بإصابة عمل أو بمرض مهني أن يبلغ رئيسة المباشر أو الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة متى استدعت حالته ذلك .

مادة (٨٢) :
تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية .

مادة (٨٣) :
يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية.

الفصل الحادي عشر :

الواجبات والمحظورات

مادة (٨٤) :

واجبات الجمعية :

تلتزم الجمعية بما يلي :

- (١) معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس دينهم وكرامتهم .
- (٢) أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر .
- (٣) أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل معلومة ومهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه .
- (٤) أن تدفع للعمال أجره في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد والعرف مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك .
- (٥) إذا مُنع العامل عن العمل لسبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر مدة المنع .
- (٦) تشديد المراقبة بعدم دخول أي مواد محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل .

مادة (٨٥) :

واجبات ومحظورات العمال :

يلتزم العامل بما يلي :

- (١) الاطلاع على الأنظمة واللوائح المعمول بها في الجمعية ، لضمان انسجام عمله مع الجمعية وعدم الإخلال بما جاء فيها .
- (٢) المحافظة على مواعيد العمل والتقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر .
- (٣) المعرفة التامة بمهام وواجبات الوظيفة التي يشغلها ، مع إنجازها على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته .
- (٤) العناية بالأدوات والآلات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليه وعلى ممتلكات الجمعية وعدم استخدامها في الأغراض الشخصية .
- (٥) الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل بروح التعاون مع زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء العملاء في حدود النظام .
- (٦) تقديم كل العون والمساعدة في الحالات الطارئة التي تهدد سلامة العمال والعمل ، دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً .
- (٧) الامتناع عن الإدلاء بأي تصريح عبر وسائل الإعلام المختلفة دون تفويض ممن له الصلاحية .
- (٨) المحافظة على الأسرار الخاصة بالجمعية أو أية أسرار تصل إلى عمله بسبب أعمال وظيفته .
- (٩) الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية على حساب الجمعية .
- (١٠) عدم إفشاء أسرار المستفيدين من الجمعية بأي حال من الأحوال .
- (١١) إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوثه .
- (١٢) عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعملائها .
- (١٣) عدم قبول أو طلب هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأي صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته الوظيفية .

الفصل الثاني عشر :

الخدمات الاجتماعية

- مادة (٨٦) : يحق للجمعية منح العاملين سلفاً نقدياً بدون فوائد وفقاً للشروط المتبعة داخل الجمعية ..
- مادة (٨٧) : للجمعية حق تكوين جمعية تعاونية لمنسوبيها حسب النظام المعتمد بهذا الخصوص .
- مادة (٨٨) : للجمعية حق انشاء صندوق التوفير والادخار لمنسوبيها وفق المادة (١٤٥) من نظام العمل .
- مادة (٨٩) : في حال وفاة العامل تمنح الجمعية راتب ثلاثة أشهر لورثة المتوفى تُصرف مع مكافأة نهاية الخدمة .
- مادة (٩٠) : تقوم الجمعية بإعداد برنامج للخدمات الاجتماعية والبرامج التنموية لموظفيها ، وفقاً للضوابط والشروط التالية :
- ١) تعد هذه البرامج من قبل شؤون الموظفين في الجمعية ولمدة سنة .
 - ٢) تضاف هذه البرامج مع تكلفتها ضمن الموازنة السنوية للجمعية .
 - ٣) يجوز أن تكون تكلفة هذه البرامج مشتركة بين الموظفين والجمعية على أن تكون المشاركة فيها اختيارية في هذه الحالة .
 - ٤) يحق للجمعية تقديم خصومات للعاملين في الجمعية على رسوم البرامج والممتلكات الاستثمارية للجمعية على النحو التالي : أ) خصم حتى ٥٠٪ لمن تجاوزت خدمته خمس سنوات متواصلة .
ب) خصم حتى ٣٠٪ لمن تجاوزت خدمته سنة كاملة ولم تتجاوز خمس سنوات .
- مادة (٩١) : تسعى الجمعية في الحصول على مميزات لمنسوبيها لدى المنشآت التجارية والصحية .
- مادة (٩٢) : يحق للموظف غير السعودي استخدام أهله بكفالة الجمعية بشرط عدم مطالبة الجمعية بأي مرتبات مالية أو سكن ويقوم الموظف بمتابعة إجراءات المعاملة مع أقسام الجمعية والدوائر الحكومية وتعتمد الموافقة على الطلب من قبل مدير الجمعية وتأشير مدير الشؤون الإدارية والمالية ورئيس قسم شؤون الموظفين .
- مادة (٩٣) : يحق للجمعية إيقاف هذه الخدمات متى رأت المصلحة في ذلك ولا يحق للموظف المطالبة بذلك و يشترط إبلاغ الموظفين بذلك بالإيقاف حال إقراره مباشرة .

الفصل الثالث عشر :

التظلم

- مادة (٩٤) : مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء إلى الجهات الإدارية والقضائية المختصة يحق للعامل أن يتظلم من أي تصرف أو إجراء يُتخذ بحقه ، ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضار العامل من تقديم تظلمه .
- مادة (٩٥) : يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه رسمياً وذلك في موعد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديم التظلم .

الفصل الرابع عشر :

انتهاء الخدمة

تنتهي خدمة العامل بالجمعية في الحالات التالية :

مادة (٩٦) :

- (١) انتهاء مدة العقد المحدد المدة .
- (٢) استقالة العامل .
- (٣) فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥) و (٨٠) من نظام العمل .
- (٤) ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل .
- (٥) إنقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوماً أو ممدداً تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً سواءً كانت هذه الإجازات متصلة أو متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية دون الإخلال بالمدد المنصوص عليها في المادة (٨٢) و (١١٧) من نظام العمل .
- (٦) عجز العامل عن العمل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد .
- (٧) وفاة العامل .
- (٨) إذا ألغت السلطات الحكومية رخصة عمل أو إقامة العامل الغير سعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده من البلاد.
- (٩) بلوغ العامل أو العاملة سن الستين سنة ما لم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن .

مادة (٩٧) :

- بناءً على المادة (٨٠) من نظام العمل لا يحق للجمعية فسخ عقد العامل دون مكافأة أو إشعار أو تعويضه إلا في الحالات الآتية وبشرط أن تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ :
- (أ) إذا ثبت على العامل اعتداء بالقول أو الفعل على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .
 - (ب) إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر - الخاصة بسلامة العمل والعاملين رغم إنذاره كتابياً .
 - (ج) إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة .
 - (د) إذا ثبت على العامل إلحاق خسارة مادية بممتلكات الجمعية .
 - (هـ) إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل .
 - (و) إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه .
 - (ز) إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية .
 - (ح) إذا تغيب العامل دون سبب مشروع لمدة تتجاوز (٣٠) يوماً متفرقة خلال السنة التعاقدية أو أكثر من (١٥) يوماً متصلة على أن سيبقى الفصل إنذار كتابي له من الجمعية بعد غيابه (٢٠) يوماً في الحالة الأولى ، وبعد انقطاعه عن العمل (١٠) أيام في الحالة الثانية .
 - (ط) إذا كان العامل معيناً تحت التجربة .

مادة (٩٨) :

- في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ العقد أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعى ما يلي :
- (١) أن يكون الإخطار خطياً .
 - (٢) أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام .
 - (٣) إذا امتنع الطرف الموجه له الإخطار عن الاستلام أو رفض التوقيع يرسل إليه الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه .
 - (٤) في حال عدم وجوده يخبر شفهيًا بمضمون الخطاب مع توقيع محضر من شاهدي حال من زملائه على ذلك .

مادة (٩٩) : تمنح الجمعية العامل - بناء على طلبه - شهادة خبرة دون مقابل يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته به ومهنته ومقدار أجره الأخير ، ولا يجوز تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه .

مادة (١٠٠) : تصرف مكافأة نهائي الخدمة حسب ما يلي :

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

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

(٣) تُستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة القاهرة خارجة عن إرادته كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها .

(٤) لا تُصرف أية مستحقات للعامل الذي انتهت خدماته إلا بعد حصوله على إخلاء طرف من الجمعية ، وبعد تسليم كافة مالدية من عهد واسترداد ما عليه من أموال للجمعية .

(٥) عدم قبول استقالة العامل المحال للتحقيق أو الموقوف عن العمل حتى يبيت في أمره .

(٦) إذا انتهت خدمة العامل تُصرف مستحقاته خلال أسبوع (على الأكثر) من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية ، أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد من تلقاء نفسه تُدفع مستحقاته خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين ، وللجمعية حسم أي دين مستحق لها من المبالغ المستحقة للعامل .

الفصل الخامس عشر :

المكافآت

مادة (١٠١) : تُمنح المكافآت للعاملين الذين يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤديون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصهم أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية أو الذين يقومون ببدء خطر أو دفع ضرر بحق الجمعية أو عمالها .

تصنف المكافآت إلى :

مادة (١٠٢) : أولاً : المكافآت المعنوية ومنها :

(خطاب شكر ، شهادة تقدير ، هدية تذكارية) .

ثانياً : المكافآت المادية :

أ (العلاوات والترقيات الاستثنائية .

ب) مكافآت مالية .

ج) إجازة إضافية بأجر .

مادة (١٠٣) : تمنح المكافآت بنوعها بقرار من المدير التنفيذي وتعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساساً يستند إليه في منح المكافآت المنصوص عليها .

مادة (١٠٤) : يرفع رئيس القسم بتوصية لإعطاء حافز لموظفه متى رأى توفر الأسباب المقنعة لذلك ويشرح في هذه التوصية حيثيات هذا الطلب .

مادة (١٠٥) : تُعد الجمعية برامج للتحفيز واختيار الموظفين المثاليين في كل عام مالي ، وتضاف تكاليف هذه البرامج ضمن الميزانية السنوية .

الفصل السادس عشر :

المخالفات والجزاءات

مادة (١٠٦) : 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 (١٠٧) : **الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل هي :**

(١) التنبيه : و هو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى العامل من قبل رئيسته المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقييد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلاً .

(٢) الإنذار : وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضح به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء اشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلاً .

(٣) حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي .

(٤) الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .

(٥) 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 .

(٦) الحرمان من الترقية أو العلاوة السنوية لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها.

(٧) الفصل من الخدمة مع المكافأة : وهو فصل العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .

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

مادة (١٠٨) : يحق لمدير الجمعية أو من يفوضه كف يد العامل عن العمل لمدة شهر ريثما يتم التحقيق معه فيما نسب إليه دون المساس بأجر العامل ، ويجب البت في التحقيق مع العامل خلال شهر من تاريخ كف اليد ، ويمكن للجهة التي تتولى التحقيق أن تطلب من مدير الجمعية التمديد لفترة مماثلة .

مادة (١٠٩) : تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل المدير التنفيذي بالجمعية أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف .

مادة (١١٠) : في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي (١٨٠) يوماً على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى .

مادة (١١١) : عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة .

مادة (١١٢) : لا يجوز أن يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام ، ولا أن يقطنع من أجره أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه .

مادة (١١٣) : لا توقع الجمعية أيأ من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه

- وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص .
- مادة (١١٤): مع عدم الإخلال بحكم المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية .
- مادة (١١٥): تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي (٣٠) يوماً على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها ، كما لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالف أكثر من ثلاثين يوماً .
- مادة (١١٦): تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض له في حالة تكرار المخالفة وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار أو رفض التوقيع بالعلم يرسل إلى بريده أو عنوانه المسجل في ملف خدمته ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية .
- مادة (١١٧): مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام الهيئة المختصة وفقاً لنص المادة (٧٢) من نظام العمل ، يجوز للعامل أن يتظلم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .
- مادة (١١٨): يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل .
- مادة (١١٩): 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 توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال الجمعية .
- مادة (١٢٠): لا تخل أحكام المواد السابقة بحق الجمعية في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام المادتين (٧٥) و (٨٠) من نظام العمل .
- مادة (١٢١): كل عامل يرتكب أيّاً من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات من هذه اللائحة أو ما يُقاس عليها يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله .

الفصل السابع عشر :

جدول المخالفات والجزاءات

(١) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال آخرين	٥%	١٠%	٢٠%	
٢/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل من ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	١٥%	٢٥%	٥٠%	
٣/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	١٠%	٢٥%	٥٠%	
٤/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	٢٥%	٥٠%	٧٥%	يوم
٥/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	٢٥%	٥٠%	٧٥%	يوم
٦/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين	٣٠%	٥٠%	يوم	يومان
		بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخير			
٧/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول، سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال الآخرين .	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر			
٨/١	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			
٩/١	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			
١٠/١	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق .	إنذار كتابي	١٠%	٢٥%	يوم
١١/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول لمدة يوم خلال السنة العقدية الواحدة .	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات العلوات

الجزء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة		
لمرة واحدة					
الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة .	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام خلال السنة العقدية الواحدة.	١٢/١
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
فصل مع المكافأة إذا لم يتجاوز مجموع الغياب ٣٠ يوم	الحرمان من الترقيات و العلاوات لمرة واحدة	خمسة أيام	أربعة أيام	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام خلال السنة العقدية الواحدة.	١٣/١
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
-----	فصل من الخدمة طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل	الحرمان من الترقيات و العلاوات لمرة واحدة مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل	خمسة أيام	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً، خلال السنة العقدية الواحدة	١٤/١
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد غياب مدة عشرة أيام ، في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل .				الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد خمسة عشر يوماً متصلة، خلال السنة العقدية الواحدة .	١٥/١
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل .				الغياب المنقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً في السنة العقدية الواحدة.	١٦/١

٢) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/٢	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام.	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم
٢/٢	استقبال زائرين في غير أمور عمل الجمعية في أماكن العمل دون إذن من الإدارة .	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
٣/٢	استعمال الآلات و معدات و أدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن .	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
٤/٢	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس من اختصاصه أو لم يعهد به إليه .	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٥/٢	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
٦/٢	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل .	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٧/٢	عدم وضع أدوات الإصلاح و الصيانة و اللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء منها	إنذار كتابي	%٢٥	%٥٠	يوم
٨/٢	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة الجمعية.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٩/٢	الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثال : (سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات ، إلخ)	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠/٢	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة .	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
١١/٢	النوم أثناء العمل .	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
١٢/٢	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة .	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٣/٢	التسكع أو وجود العامل في غير مكان عمله أثناء ساعات العمل .	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم
١٤/٢	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف .	يوم	يومان	الحرمان من الترقيات والعلاوات لمرة واحدة	فصل مع المكافأة
١٥/٢	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل و المعلقة في مكان ظاهر .	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
١٦/٢	التحريض على مخالفة الأوامر و التعليمات الخطية الخاصة بالعمل .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٧/٢	التدخين داخل الجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٨/٢	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة الموظفين أو سلامتهم أو في المواد أو الآلات و الأجهزة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

٣ (مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/٣	التشاجر مع الزملاء أو مع الغير أو إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢/٣	التمارض أو ادعاء الموظف كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٣/٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب الجمعية ذلك أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٤/٣	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل.	٥٠%	يوم	يومان	خمسة أيام
٥/٣	كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات.	إنذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%
٦/٣	رفض التفتيش عند الانصراف.	٢٥%	٥٠%	يوم	يومان
٧/٣	جمع إعانات أو نقود بدون إذن الجمعية .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٨/٣	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٩/٣	استخدام أجهزة الكمبيوتر وخدمة الإنترنت لغرض غير نظامي .	إنذار كتابي	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠/٣	عدم الاهتمام بالمظهر الشخصي أو الملابس بما يؤثر على سمعة ومظهر الجمعية .	تنبيه	إنذار كتابي	يوم	يومان
١١/٣	الإساءة وسوء التعامل مع المستفيدين في محل العمل أو خلال أوقات العمل .	إنذار كتابي	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٢/٣	الحصول على تقييم أداء ضعيف أو غير مرضي .	تنبيه	إنذار كتابي	فصل مع المكافأة	
١٣/٣	عدم تصفية العهد المالية خلال المدة النظامية لذلك.	إنذار كتابي	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٤/٣	تعهد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٥/٣	الإيحاء للآخرين بما يخدش الحياء قولاً و فعلاً .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٦/٣	الاعتداء على زملاء العمل بالقول أو الإشارة أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتيم أو التحقير	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٧/٣	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل أو على غيرهم بطريقة إباحية .	فصل بدون مكافأة أو إشعار أو تعويض بموجب المادة (٨٠)			
١٨/٣	الاعتداء الجسدي أو القولي أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد الرؤساء أثناء العمل أو بسببه	فصل بدون مكافأة أو إشعار أو تعويض بموجب المادة (٨٠)			
١٩/٣	تقديم بلاغ أو شكوى كيدية .	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	-----
٢٠/٣	عدم الامتنال لطلب لجنة التحقيق بالحضور أو الإدلاء بالأقوال أو الشهادة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

الفصل الثامن عشر :

أحكام ختامية

- مادة (١٢٢): تعد الجمعية تصنيفاً للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي .
- مادة (١٢٣): تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها .
- مادة (١٢٤): يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار إليه في المادة السابقة .