



جمعية شراكة الاجتماعية
Sharakah for society

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
جمعية شراكة الاجتماعية
ترخيص رقم ٢٠١٨

لائحة الموارد البشرية

جمعية شراكة الاجتماعية

الرقم:
التاريخ:
المشروعات:



المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
مركز التنمية الاجتماعية بالدمام
جمعية شراكة الاجتماعية

القيم: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التسامحة -
التواصل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإنسانية - الحبة -
التعاون.

رسالة: تلبية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية
والترفيهية بأسلوب عصري وشيق بما يحقق لهم ومجتمعهم القيادة.

الرؤية: الوصول إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي
والخيري.

لائحة الموارد البشرية

لائحة تنظيم العمل

مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذ الحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ
المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤/م) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ والمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة
لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج.

بيانات المنشأة

اسم المنشآة: جمعية شراكة الاجتماعية

المركز الرئيسي: المنطقة الشرقية - مدينة الدمام

عدد العاملين:

عامل النشاط: جمعية اجتماعية

العنوان: الدمام - حي الناصرية - طريق الملك فهد بن عبد العزيز

رقم التسجيل: ٢٠١٨

تاريخ التسجيل: ١٤٤٢ / ٠٦ / ١٥ هـ

النظام: نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية

هاتف: ٠١٣٥٠١٤٦١٠

فاكس: 0135014610

بريد إلكتروني: sharakahsociety@gmail.com

رقم السجل التجاري: ٢٠٥٠١٤٥٤٠٩

تاريخ إصدار السجل التجاري: ١٤٤٢ / ١٠ / ١٥ هـ

القيمة: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية -
الرسالة: تلبية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية
ال التواصل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإجتماعية. المحبة -
والترفيهية بأسلوب عصري وشيق بما يحقق لهم ولمجتمعهم الفائدة،
التعاون.

الرؤية: الوصول إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي
وغيرها.

أحكام عامة

المادة (١)

يقصد بلفظ المنشأة أيها ورد في هذه اللائحة: جمعية شراكة الاجتماعية

يقصد بلفظ العامل أيها ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة وتحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظرتها.

المادة (٢)

التقويم المعتمل به في المنشأة هو: التقويم الميلادي

المادة (٣)

١. تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة، والفروع التابعة لها.

لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعامل، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
تعلغ المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتتص على ذلك في عقد العمل.

المادة (٤)

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

التوظيف

المادة (٥)

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

١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
٢. أن يكون حائزًا على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل المنشأة.
أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة، ويجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط، والأحكام الواردة في المواد: (السادسة والعشرون، الثانية والثلاثون، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل.

عقد العمل

المادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعهود من الوزارة، تسلم أحدهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي المتفق عليه، وأية امتيازات أخرى يتفق عليها ، وما إذا كان العقد محدد المدة ، أو غير محدد المدة ، أو لأداء عمل معين ، و مدة التجربة

القيمة: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية - الرسالة: تنمية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية والترفيهية بأسلوب عصري وشيق بما يحقق لهم ولمجتمعهم المأمنة. التعاون.	الرؤية: الوصول إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي والخيري.
---	--

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 دوما .

المادة (٧)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل ل المباشرة العمل: يحق للمنشأة إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال سبعة أيام عمل من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة، أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد تم خارج المملكة.

المادة (٨)

لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يتضمن تغيير محل إقامته.

للمنشأة في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن تتحمل المنشأة تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

الإركاب

المادة (٩)

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

- ١- عند بداية التعاقد ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ٢- عند تمنع العامل بجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ٣- عند انتهاء خدمة العامل، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل.
- ٤- لا تتحمل المنشأة تكاليف عودة العامل إلى بلد في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة ، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع ، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري ، أو حكم قضائي.

المادة (١٠)

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

التدريب والتأهيل

المادة (١١)

تحمّل المنشأة في حال قيامها بتأهيل، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف، وإذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير الدائرة المكانية للمنشأة تومن تذاكر المسفر في الذهاب، والعودة بالدرجة التي تحددها المنشأة، كما تومن وسائل المعيشة من مأكل، ومسكن، وتنقلات داخلية، أو تصرف للعامل بدلاً عنها، وتستتر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل، والتدريب.

المادة (١٢)

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

القيمة: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية - التواصل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإستثنائية - التعاون.	رسالة: تلبية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية والتربوية بأسلوب عصري وشيق بما يحقق لهم ولمجتمعهم الغائد.	الرؤية: الوصول إلى الرؤى في مجال العمل الاجتماعي والخيري.
---	--	---

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

وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد بإبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل، للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديه - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل، أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل.

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

المادة (١٣)

أولاً: يجوز للمنشأة أن تشرط 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 للمنشأة أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملها المنشأة 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 (الثانين) 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 والثانين) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

ثالثاً: يجوز للمنشأة إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثانين) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه المنشأة بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

الأجر

المادة (١٤)

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

المادة (١٥)

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

المادة (١٦)

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

تقارير الأداء

المادة (١٧)

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

١. المقدرة على العمل ، ودرجة إتقانه (الكفاءة) .
٢. سلوك العامل ، ومدى تعاؤنه مع رؤسائه ، و زملائه ، وعملاء المنشأة .

القيم: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية -
التواصل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإنسانية. المحبة -
التعاون.

الرسالة: تلبية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية
والترفيهية بأسلوب عصري وشيق بما يحقق لهم ولمجتمعهم القيادة.

الرؤية: الوصول إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي
والخيري.

٣. المواظبة.

(١٨) المادة

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

(١٩) المادة

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

العلاوات

(٢٠) المادة

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

الترقيات

(٢١) المادة

- تضع المنشأة سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد ، و مسميات الوظائف – وفقاً لما جاء في دليل التصنيف ، والتوصيف المهني السعودي – ودرجة كل وظيفة ، وشروط شغلها ، وبداية أجراها فيه ، و يكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى ؛ متى 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 المنشأة منح العامل ترقية استثنائية ؛ وفقاً للمضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

(٢٢) المادة

إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل؛ فإن المعايير للترقية تكون كالتالي :

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 المنشأة .
٥. الأقدمية في العمل بالمنشأة .

القيم: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية - التواصل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإنسانية، المحبة - التعاون.	رسالة: تلبية لاحتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية والترفيهية بأسلوب حضري وشيق بما يحقق لهم ولمجتمعهم الفائدة.	الرؤية: الوصول إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي والخيري.
--	---	---

الانتداب

المادة (٢٣)

إذا تم انتداب العامل الأداء عمل خارج مقر عمله تتلزم المنشأة بما يلي :

١. تومن للعامل وسائل النقل الازمة ، ما لم يتم صرف مقابل لها بمواقفته .

٢. يصرف للعامل مقابل لتكاليف التي يتکبدها للسكن ، الطعام ، وما إلى ذلك؛ ما لم تومنها له المنشأة .

٣. قيمة البدل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .

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

المزايا والبدلات

المادة (٢٤)

تومن المنشأة لعمالها السكن المناسب ، وكذلك وسيلة النقل إذا نص على ذلك في عقد العمل ، ويجوز النص فيعقد العمل على أن تدفع المنشأة للعامل بدل سكن ، وبدل نقل نقدي .

أ أيام وساعات العمل

المادة (٢٥)

يكون عدد أيام العمل ٦ أيام في الأسبوع ، ويكون (يوم / أيام) الجمعة الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، ويجوز للمنشأة - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع ، وعليها أن تتمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

تكون ساعات العمل (ثمانية) ساعات عمل يوميا تخفض إلى (ستة) ساعات يوميا في شهر رمضان للعمال المسلمين .

العمل الإضافي

المادة (٢٦)

١. في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي ، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسئولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل ، و عدد الأيام الازمة لذلك ؛ وفق ما نصت عليه المادة السادسة بعد المائة من نظام العمل .

٢. تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجر الساعة مضافا إليه (٥٠%) من أجره الأساسي .

التفتيش الإداري

المادة (٢٧)

يكون دخول العمال إلى موقع عملهم ، و انصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك ، و على العمال الامتثال لتفتيش (التفتيش الإداري) متى طلب منهم ذلك .

القيم: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية -
التواصل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإنسانية، المحبة -
التعاون.

رسالة: تلبية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية
والترفيهية بأسلوب عصري وشيق بما يحقق لهم ولمجتمعهم المقدمة.

الرؤية: الوصول إلى الرؤى في مجال العمل الاجتماعي
والخيري.

المادة (٢٨)

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

الإجازات

المادة (٢٩)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل مدتها واحد وعشرون يوما ، تزداد إلى مدة ثلاثون يوما ، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ، وللعامل بعد موافقة المنشأة 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 (٣٠)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد ، و المناسبات ; وفق مايلي :

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 الوقف 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 العيددين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

المادة (٣١)

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 ، وعشرون أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة؛ ولها الحق في تمديدها دون أجر إن كانت حاملا حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة المنوحة لها بعد وضع هذا الحمل .
٥. خمسة عشر يوما في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة و للمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

المادة (٣٢)

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

- الثلاثون يوما الأولى، بأجر كامل.
- الستون يوما التالية، بثلاثة أربع الأجر.
- الثلاثون يوما التي تلي ذلك، بدون أجر. وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية.

القيمة: المواطنـة - الكفاءـة - المعرفـة - المسؤولـية - التـنـمية -
التـواصلـيـة - المـبـادـرة - الإيجـابـيـة - الإـسـتـيـنة -
الـتعـونـهـاـتـ

رسـلةـ: تـلـيـةـ لـحـيـاجـاتـ الشـيـابـ الـاجـتـمـاعـيـةـ وـالـمـهـارـيـةـ وـالـقـائـفـيـةـ
وـالـترـفـيهـيـةـ بـلـسـلـوبـ عـصـرـيـ وـشـيقـ بـماـ يـحقـ لـهـ وـلـمـجـتمـعـهـ الـفـانـدـةـ.

رؤـيـةـ: الـوصـولـ إـلـىـ الرـيدـاـةـ فـيـ مـجـالـ الـعـلـمـ الـاجـتـمـاعـيـ
وـالـخـيرـيـ.

الرعاية الطبية

المادة (٣٣)

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

بيئة العمل

المادة (٣٤)

أ. ضوابط عامة

١. لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو من أي جهة أخرى.
٢. يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.
٣. على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات المياه بعد مسافة مناسبة.
٤. في حالات بيئية العمل المكتبة على صاحب العمل توفير غرفة ذات خصوصية المكاتب العاملات.
٥. تعد حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية، وتهيئة بيئية العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على المنشأة.
٦. على صاحب العمل توفير مقاعد للعاملات في الأماكن التي يعملن بها.
٧. في المنشآت النسائية المغلقة يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.
٨. في المنشآت الرجالية المخصصة للرجال يجب أن يكون فيها العاملين من الرجال فقط.
٩. يجب على المنشأة توفير نظام أمني وفي حال كانت المنشأة تستقبل الجمهور يجب تعين حراسة أمنية.

ب. ضوابط عمل المرأة في المنشآت النسائية فقط

١. يجب وضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح أن المنشأة خاص بالنساء ومنوع بدخول الرجال.
٢. يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.
٣. يجب أن توفر المنشأة حراسة أمنية أو نظام أمني مالم يوفرها صاحب المركز التجاري في حال وجود المنشأة في مركز تجاري في حال تم وضع نظام أمني يجب على صاحب المنشأة وضع لوحة إرشادية أن المنشأة خاضعة للمراقبة الأمنية.

المادة (٣٥)

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع تزورها كيف نشاء ، بحيث تبدأ بعد أقصى باربعية أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ، و يحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى المنشأة ، أو بشهادة طبية مصنقة من جهة صحية ، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الممتدة 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 (٣٦)

يحق للمرأة العاملة في المنشأة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة ، أو فترات استراحة ، لا تزيد في مجموعها على الساعات في اليوم الواحد ، و ذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال ، و تحسب هذه الفترة ، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية ، و ذلك لمدة أربعة ، و عشرين شهراً من تاريخ الوضع ، ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر ، و يجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة

<p>القيمة: المواطنـة - الكفاءـة - المعرفـة - المسؤولـية - التـنمية - الرسـلة: ثقـبة احـتـيـاجـات الشـيـاب الـاجـتمـاعـيـة وـالـمـهـارـيـة وـالـثـقـافـيـة التـواـصـلـ الفـعـلـ: الـمـبـدـرـةـ - الإـيجـابـيـةـ - الإـسـقـيـةـ - الـمحـبـةـ - الـتـعاـونـ.</p>	<p>الرسـبة: الـوصـولـ إـلـىـ الرـيـادـةـ فـيـ مـجـالـ الـعـمـلـ الـاجـتمـاعـيـ وـالـخـيرـيـ.</p>
---	--

الوضع إشعار صاحب العمل كتابة بوقت فترة ، أو فترات تلك الاستراحة ، و ما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل ، و تحدد فترة ، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

الخدمات الاجتماعية

المادة (٣٧)

تلزيم المنشآء بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية :

١. إعداد مكان لأداء الصلاة .
٢. إعداد مكان لتناول الطعام .
٣. توفر المنشآة المتطلبات ، و الخدمات ، و المرافق التيسيرية الضرورية للعمل من ذوي الاعاقة التي تمكّنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (٣٨)

١. يجوز للمنشأة إلزام كل ، أو بعض العاملين بارتداء زي موحد ، وفي كل الأحوال يراعى في أي زي بالنسبة للرجال ملائمة للذوق العام ، وبالنسبة للنساء أن يكون محشاما ، وفضفاضا ، وغير شفاف .
٢. على جميع العاملين بالمنشآة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية ، و الأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين .
٣. يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر ، وعلى المنشآة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشآة .
٤. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء ، أو الإساءة الجسدية ، أو القولية ، أو الإيهانية ، 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 ، وللمنشآة أن تتخذ كل الترتيبات ، والإجراءات الضرورية ، واللازمة لتلبية جميع العاملين بذلك .

المادة (٣٩)

١. يعتبر من قبيل الإيذاء ، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية ، أو السلبية ، و جميع أشكال الاستغلال ، أو الابتزاز ، أو الإغراء ، أو التهديد ؛ سواء أكانت جسدية ، أو نفسية ، أو جنسية ؛ و التي 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 ، و تعتبر المساعدة ، و التستر على ذلك في حكم الإيذاء .
٢. يعتبر من قبيل الإيذاء المقصود في الفقرة السابقة ، ما يقع باستخدام آية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول ، أو الكتابة ، أو الاشارة ، أو الإيحاء ، أو الرسم ، أو باستخدام الهاتف ، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى ، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك

المادة (٤٠)

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

القيمة: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية - رسالة: تلبية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية ال التواصل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإنسانية - المحبة - التعاون.	الرؤية: الوصول إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي والخيري.
---	--

٢. على المنشأة عند تقديم شكوى ، أو بلاغ ، تشكيل لجنة بقرار من المسئول المختص ، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء ، والاطلاع على الأدلة ، و التوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته ، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تقديمها الشكوى ، أو البلاغ.

المادة (٤١)

١. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف ، و الشهود ، و تدون كل ما يجري في محاضر؛ توقع من الأطراف ، و الشهود على أقوالهم ، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة .
٢. اللجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين ، و الاستماع إلى أقواله ، وعلى من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة ؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية .
٣. يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكى ، 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 المعندي .
٥. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية ، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام : لتبلغ الجهات الحكومية المختصة بذلك .
٦. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء ، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ : إذا ثبت لها أن الشكوى ، أو البلاغ كيدي .
٧. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقعة من قبل المنشأة على المعندي ، من حق المعندي عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة .
٨. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية ، أو نظامية أخرى على المعندي ، من توقيع المنشأة جزاء تأديبيا عليه .

المخالفات والجزاءات

المادة (٤٢)

- المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل ، و تستوجب أيًا من الجزاءات التالية :
١. الإنذار الكتابي : وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضوعا به نوع المخالفة التي ارتكبها ، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد ، في حالة استمرار المخالفة ، أو العودة إلى مثيلها مستقبلا .
 ٢. غرامات مالية : وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي ، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم ، و خمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
 ٣. 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 فتره 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 بناء على سبب مشروع : لارتكابه المخالفة مع عدم المسار 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 (الشانون) من نظام العمل . ويجب أن يناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ، ومدى جسامته المخالفة المرتكبة من قبله .

المادة (٤٣)

كل عامل يرتكب أيًا من المخالفات الواردة في جداول المخالفات ، والجزاءات - الملحق بهذه اللائحة - يعاقب بالجزاء الموضح قرین المخالفة التي ارتكبها.

القيمة: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية -
الرسالة: تلبية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية
التواصل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإنسانية - العدالة -
التعاون.

الرؤية: الوصول إلى الرؤى في مجال العمل الاجتماعي
والخبرى.

المادة (٤٤)

تكون صلاحية توقيع الجزاء المنصوص عليها في هذه اللائحة ، من قبل (صاحب الصلاحية بالمنشأة ، أو من يفوضه ؛ ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزء أخف).

المادة (٤٥)

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

المادة (٤٦)

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

المادة (٤٧)

لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد ، كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام ، ولا أن يقطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاء لغرامات التي توقع عليه .

المادة (٤٨)

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

المادة (٤٩)

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 ، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .

المادة (٥٠)

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

المادة (٥١)

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

المادة (٥٢)

تلزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جراءات ، ونوعها ، ومقدارها ، والجزاء الذي سوف يتعرض لهفي حالة تكرار المخالفة ، و إذا 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 بعد العمل ، أو المعتمد لدى المنشأة : و يتربت على التبليغ باى من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية .

المادة (٥٣)

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

المادة (٥٤)

تقتيد الغرامات الموقعة على العامل في سجل خاص : وفق أحكام المادة الثالثة والسبعين) من نظام العمل ، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العامل من قبل اللجنة العمالية في المنشأة : و في حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية .

القيمة: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية - التواصل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإنسانية، المحبة - والترفيهية بلأسلوب حضري وشيق بما يحقق لهم ولمجتمعهم الفائدة. التعاون.	الرؤية: الوصول إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي والخير.
---	---

التظلم

المادة (٥٥)

مع عدم الإخلال بحق العامل في الاتجاه إلى الجهات الإدارية ، أو القضائية المختصة ، أو الهيئات ؛ يحق للعامل أنني تظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف ، أو إجراء ، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها ، ويقدم التظلم إلى إدارة المنشأة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصريف ، أو الإجراء المتظلم منه ، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه ، وبخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه ، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديم التظلم

أحكام ختامية

المادة (٥٦)

تفيد أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها : على أن تسرى في حق العمال اعتبار من اليوم التالي لإعلانها.

جدول المخالفات والجزاءات

أولاً : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

نوع المخالفة	م	
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية(١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين .	١	الجزاء (النسبة المحسومة، هي نسبة من الأجر اليومي)
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية(١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا ترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين .	٢	٤٢٠ %١٠ ٥% إنذار كتابي
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة الغالية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين .	٣	٥٠ %٢٥ %١٥ %١٠ %٦٠
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة الغالية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا ترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين .	٤	يوم %٧٥ %٥٠ %٦٢٥
التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة الغالية (٦٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين .	٥	يوم %٧٥ %٥٠ %٦٢٥

القسم: المواطنـة - الكلاءـة - المعرفـة - المسؤولـية - التـنمية - الرسالة: تلبـية لاحتـياجـات الشـباب الـاجتـماعـيـة والمـهـارـيـة والـثـقـافـيـة الـتـواصـلـ الفـعـلـ - المـبـادـرـة - الإـيجـابـيـة - الإـسـتـيـعـامـة - الـتـعاـونـ .	الرؤية: الوصول إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي والخيري.
--	--

٦	<p>التـأـخـرـ عنـ موـاعـيدـ الحـضـورـ للـعـمـلـ أـكـثـرـ مـنـ (٣٠)ـ دـقـيقـةـ يومـ الغـاـيـةـ (٦٠)ـ دـقـيقـةـ دونـ إـذـنـ ،ـ أوـ عـذـرـ مـقـبـولـ :ـ إـذـاـ تـرـتـبـ عـلـىـ ذـلـكـ تعـطـيلـ عـمـلـ آـخـرـينـ .ـ</p> <p>بالـإـضـافـةـ إـلـىـ حـسـمـ أـجـرـ دـقـائقـ التـأـخـرـ</p>
٧	<p>التـأـخـرـ عنـ موـاعـيدـ الحـضـورـ للـعـمـلـ تـزـيدـ عـلـىـ سـاعـةـ دونـ إـذـنـ ،ـ أوـ عـذـرـ مـقـبـولـ :ـ سـوـاءـ تـرـتـبـ ،ـ أوـ لمـ يـتـرـتـبـ عـلـىـ ذـلـكـ تعـطـيلـ عـمـلـ آـخـرـينـ .ـ</p> <p>بالـإـضـافـةـ إـلـىـ حـسـمـ أـجـرـ سـاعـاتـ التـأـخـرـ</p>
٨	<p>ترـكـ العـمـلـ ،ـ أوـ الـانـصـرافـ قـبـلـ المـيـعـادـ دونـ إـذـنـ ،ـ أوـ عـذـرـ مـقـبـولـ بـمـاـ لـيـتـجـاـوزـ (١٥)ـ دـقـيقـةـ .ـ</p> <p>بالـإـضـافـةـ إـلـىـ حـسـمـ أـجـرـ مـدـةـ تـرـكـ العـمـلـ</p>
٩	<p>ترـكـ العـمـلـ ،ـ أوـ الـانـصـرافـ قـبـلـ المـيـعـادـ دونـ إـذـنـ ،ـ أوـ عـذـرـ مـقـبـولـ بـمـاـ لـيـتـجـاـوزـ (١٥)ـ دـقـيقـةـ .ـ</p> <p>بالـإـضـافـةـ إـلـىـ حـسـمـ أـجـرـ مـدـةـ تـرـكـ العـمـلـ</p>
١٠	<p>الـبقاءـ فـيـ أـماـكـنـ الـعـمـلـ ،ـ أوـ الـعـودـةـ إـلـيـهاـ بـعـدـ اـنـتـهـاءـ موـاعـيدـ الـعـمـلـ دونـ إـذـنـ مـسـبـقـ .ـ</p>

القيمة: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية - التوصيات: التواصل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإنسانية - المحبة - المشروعات: التحولون.	رسالة: تلبية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية والتوصيات: التوصيات إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي والمشروعات: التوصيات إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي
---	--

الغيباب دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول لمدة يوم ، خلال السنة العقدية الواحدة . الغيباب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة . بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب	11
الغيباب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة . بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب	12
الغيباب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً ، خلال السنة العقدية الواحدة . بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب	13
الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة ، خلال السنة العقدية الواحدة . الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل	14
المنطقة الشرقية - الدمام - حي الناصرية ترخيص رقم: ١٤٤٢/٢٠١٨ جوال: ٥٥٨٩٧٩٢٨	15

القيمة: المواطنـة - الكفاءـة - المعرفـة - المسؤولـية - التـنمية - التواصل الفـعل - المبادـرة - الإيجـابـية - الإنسـانـية - المحبـة - التعاونـ.	الرسـالة: تلبـية اهـتمـامـات الشـباب الـاجـتمـاعـيـة وـالـمـهـارـيـة وـالـقـنـفـيـة والتـرـفيـهـيـة بـلـسـلـوبـ حـصـريـ وـشـيقـ بما يـحقـقـ لهمـ وـمـجـتمـعـهمـ الـفـقـدةـ. وـالـخـبـرـيـ.	الرؤـيـة: الوصولـ إـلـىـ الـرـيـادةـ فـيـ مـجـالـ الـعـلـمـ الـاجـتمـاعـيـ وـالـخـبـرـيـ.
---	--	--

الغـيـابـ المـقـطـعـ دونـ سـبـبـ مـشـروعـ مـدـدـاـ تـزـيدـ فـيـ مـجـمـوعـهاـ عـلـىـ الفـصلـ دـوـنـ مـكـافـأـةـ ، أوـ تـعـويـضـ ، عـلـىـ أـنـ يـسـبـقـ إـنـذـارـ كـتـابـيـ بعدـ الـغـيـابـ مـدـدـةـ عـشـرـينـ يـوـمـاـ ، فـيـ نـطـاقـ حـكـمـ الـمـادـةـ (ـالـثـمـانـونـ)ـ مـنـ نـظـامـ الـعـلـمـ	١٦
---	----

ثانياً : مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

نوع المخالفة	م	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				
		رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة	
التوارد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل	١	%٥٠	%٢٥	%١٠		أثناء وقت الدوام .
استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشآة في أماكن العمل ، دون إذن من الإدارة	٢	%٢٥	%١٥	%١٠	إذار كتابي	
استعمال آلات ، و معدات ، و أدوات المنشآة : لأغراض خاصة ، دون إذن .	٣	%٥٠	%٢٥	%١٠	إذار كتابي	
تدخل العامل ، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يتعهد به إليه .	٤	ثلاثة أيام	يومان	يوم	%٥٠	
الخروج ، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك.	٥	%٢٥	%١٥	%١٠	إذار كتابي	
الإهمال في تنظيف الآلات ، وصياتها ، أو عدم العناية بها ، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل .	٦	ثلاثة أيام	يومان	يوم	%٥٠	
عدم وضع أدوات الإصلاح ، و الصيانة ، و اللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها ، بعد الانتهاء من العمل .	٧	يوم	%٥٠	%٢٥	إذار كتابي	
تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة المنشآة.	٨	مع فصل المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	
الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثل : (سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات ، الخ) .	٩	مع فصل المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	

القيمة: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية - التواصل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإنسانية - المحبة - التعاون.	الرسالة: تلبية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية والتربوية بأسلوب حضري وشيق بما يحقق لهم ولمجتمعهم المقدمة.	الرؤية: الوصول إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي والخيري.
---	--	--

١٠	غير أوقات الراحة. الأكل في مكان العمل ، أو غير المكان المعد له ، أو في إنذار كتابي	%٢٥	%١٥	%١٠	
١١	النوم أثناء العمل . النوم في الحالات التي تستدعي بقظة مستمرة .	%٥٠	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي
١٢	النوم في الحالات التي تستدعي بقظة مستمرة .	ثلاثة أيام	يومان	يوم	%٥٠
١٣	التسكع ، أو وجود العامل في غير مكان عمله ، أثناء ساعات العمل .	يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠
١٤	التللاع في إثبات الحضور ، والانصراف .	فصل من الخدمة معاً لكافأة	الحرمان من الترقيات أو العلاوات المرة واحدة	يومان	يوم
١٥	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل ، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل ، و المعلقة في مكان ظاهر .	يومان	يوم	%٥٠	%٢٥
١٦	التحريض على مخالفة الأوامر ، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل .	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان
١٧	التدخين في الأماكن المحظورة ، و المعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال ، والمنشأة .	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان
١٨	الإهمال ، أو التهان في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال ، أو سلامتهم ، أو في المواد ، أو الأدوات ، والأجهزة .	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان

القسم: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية
الرسالة: تلبية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية
وتقديم تجربة ينسلبون عصري وشيق بما يحقق لهم ول مجتمعهم المقصد.
الرسالة: تلبية احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية

الرؤية: الوصول إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي والخيري.

ثالثاً : مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				
	رابع مرّة	ثالث مرّة	ثانية مرّة	أول مرّة	
١	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التشرُّب مع الزملاء ، أو مع الغير ، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل .
٢	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التمارض ، أو ادعاء العامل كمن أنه أصيب أثناء العمل ، أو بسيبه .
٣	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة ، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج .
٤	خمسة أيام	يومان	يوم	٥٥%	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل .
٥	٥٥%	٦٢٥%	٦١٠%	إنذار كتابي	الكتابية على جدران المنشأة ، أو لصق إعلانات عليها .
٦	يومان	يوم	٥٥%	٢٥%	رفض التفتيش الإداري عند الاتسّراف .
٧	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول .
٨	خمسة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	الامتناع عن ارتداء الملابس ، و الأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة .
٩	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تحمّل الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل .
١٠	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإيحاء للأخرين بما يخدش الحياء قوة ، أو فعلا .
١١	فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الاعتداء على زملاء العمل بالقول ، أو الإشارة ، أو باستعمال وسائل الاتصال الإلكتروني بالشتم ، أو التحقير .

القيمة: المواطنة - الكفاءة - المعرفة - المسؤولية - التنمية - التعاون - التراسل الفعال - المبادرة - الإيجابية - الإنسانية، المحبة - والتفاني.	رسالة: ثقافة احتياجات الشباب الاجتماعية والمهنية والثقافية والترفيهية بأسلوب عصري وشيق بما يحقق لهم ولمجتمعهم الفائدة.	الرؤية: الوصول إلى الريادة في مجال العمل الاجتماعي والخيري.
--	---	--

١٢	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل ، أو على غيرهم بطريقة إباحية.	فصل بدون مكافأة أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثانون)
١٣	الاعتداء الجسدي ، أو القولي ، أو بآي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل ، أو المدير المسئول، أو أحد الرؤساء أثناء العمل ، أو بسبه .	فصل بدون مكافأة ، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثانون)
١٤	تقديم بلاغ ، أو شكوى كيدية .	----- فصل من الخدمة مع المكافأة
١٥	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور .	فصل من الخدمة مع المكافأة

تم اعتماد هذه اللائحة بقرار مجلس الإدارة رقم (٩) في يوم الأربعاء الموافق
٢٠٢٢ / ٢٨ / ٠٦ هـ الموافق ١٤٤٤ / ٠٦ / ٢٠٢٢ م

رئيس مجلس الإدارة

