

لائحة تنظيم العمل لجمعية البر الخيرية بثلاثاء الخرم

المملكة العربية السعودية



٤٤٥ سجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية برقم



الرقم
التاريخ
المرفقات

لائحة تنظيم العمل لجمعية البر الخيرية بثلاثاء الخرم تم اعتمادها بتاريخ : ٢٧ / ١١ / ٢٠١٨ م

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank
44247159007409 NCB الأهلي
999121631380003 بنك البلاد BANK ALBALAD
68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

٠٥٦٧١٨٦٩١٨
٠٥٦٧١٨٠٢١٨
٠١٧٧٣٢٢٧٢٩
bnm1429@hotmail.com
bir-bani-essa.org

تسعدنا متابعتكم لنا عبر ..



brbniaessa



نبذة تعريفية عن المنشأة

اسم المنشأة : جمعية البر الخيرية

المدير المسؤول : المدير التنفيذي

المركز الرئيسي : محافظة القنفذة _ ثلاثاء الخرم

الفروع : لا يوجد

مجموع عدد العاملين : ٥ عدد السعوديين بينهم :

العنوان : محافظة القنفذة - مركز ثلاثاء الخرم

النشاط : خيري

- رقم صندوق البريد

- تليفون - فاكس : ٠١٧٧٣٢٢٧٢٩

- البريد الإلكتروني : bnm1429@hotmail.com

الرمز البريدي : ٦٥٤٨٩ رقم المبني : ٦٩٦ رقم الإضافي: ٦٠٣٧

رقم التسجيل : ٤٤٥

تاریخه ٩/١٢/٢٩٤٢

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 صرف الراجحي Al Rajhi Bank
44247159007409 NCB الأهلي
999121631380003 بنك أبلاد BANK ALBALAD
68222000044000 بنك الإنماء alinma bank

للتواصل ..

0 5 6 7 1 8 6 9 1 8
0 5 6 7 1 8 0 2 1 8
0 1 7 7 3 2 2 7 2 9
bnm1429@hotmail.com
bir-bani-essa.org

تسعدنا متابعتكم لنا عبر ..



bir-bani-essa

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

الرقم
التاريخ
المرفقات



المملكة العربية السعودية

جَمِيعَ الْمُلْكَاتِ الْمُرْسَوَاتِ بِهَا لِتَابِعِ الْجَمِيعِ

سجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية برقم ٤٤٥

مقدمة

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

* * * * *

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank
44247159007409 NCB الأهلي
999121631380003 بنك البلاد BANK ALBALAD
68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

0 5 6 7 1 8 6 9 1 8
0 5 6 7 1 8 0 2 1 8
0 1 7 7 3 2 2 7 2 9
bnm1429@hotmail.com
bir-bani-essa.org

تسعدنا متابعتكم لنا عبر ..



brbniaessa



الرقم

التاريخ

المرفقات

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 :

(١) المنشأة : (جمعية البر الخيرية بثلاثاء الخرم)

(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 مضاف إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفق الحكم المادة الثانية من نظام العمل.

(د) نظام العمل: يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م ٥١/م

وتاريخ ٢٣/٨/٢٠٢٦ هـ

مادة (٣) : التقويم المعمول به في المنشأة هو : التقويم الميلادي

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/م

وتاريخ ٢٣/٨/٢٠٢٦ هـ

ولاحتته التنفيذية ، والقرارات الوزارية

الصادرة تنفيذاً له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة . |

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank
44247159007409 NCB الأهلي
999121631380003 بنك الراجحي BANK AL RAJHI
68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

سعدنا متابعتكم لنا عبر ..



bir-bani-essa.org



الرقم
التاريخ
المرفقات

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) : تطلع 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 :

(٦) : أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .

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

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

ارد) : أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحدها المنشأة .

(ها) : يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٢٦) ، (٣٢) ، (٣٣) من نظام العمل وأن يكون مصراً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي ، ولديه إقامة سارية المفعول .

ويجوز للمنشأة إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه



الشروط عدا شرط اللياقة الطبية .

مسوغات التوظيف:

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

(٠) صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية .

(ب) صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.

صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية .

(د) شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحدها المنشأة .

وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل أو العاملة .

عقد العمل

مادة (١٠) : يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية

,

وسلم إداحهما 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 متعاقدة

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank
44247159007409 NCB الأهلي BANK AL-AHLI
999121631380003 بنك البلاد BANK AL-BILAD
68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

0 5 6 7 1 8 6 9 1 8
0 5 6 7 1 8 0 2 1 8
0 1 7 7 3 2 2 7 2 9
bnm1429@hotmail.com
bir-bani-essa.org

سعدنا متابعتكم لنا عبر ..



brbniaessa



معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف المنشأة فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقد معه من الخارج.

مادة (١٢) : يعتبر عقد العمل سارية ومنتجة 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 الشجرية

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 المنشأة بالاتفاق مع العامل وذلك لفترة تجريبية 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 الإجراءات الالزمة 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 ضررة جسيمة ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

مادة (١٧) : 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 الثالث

التدريب والتأهيل

مادة (١٨) : تقوم المنشأة بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين وإعدادهم مهنية 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 تدريب وتأهيلاً دورية وفنية 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 عاملًا فأكثر.

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

مادة (٢١) : تتحمل المنشأة تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر والذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل ومسكن



الرقم
التاريخ
المرفقات

وتنقلات داخلية ، وفقاً لبدل الانتداب المعمول به والمعتمد داخل المنشأة .

مادة (٢٢) : يجوز للمنشأة أن تنهي تدريب أو تأهيل العامل وأن تحمله كافة النفقات

التي صرفتها عليه في سبيل ذلك ، وذلك في الحالات الآتية :

(١) 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 .

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 و مكانه أو تودع في حسابه البنكي وفقاً للأحكام التالية:

(١) العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر. أو حسب نظام الدولة .

(٢) العامل باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع.

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank
44247159007409 NCB الأهلي
999121631380003 بنك البلاد BANK ALBALAD
68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

0 5 6 7 1 8 6 9 1 8
0 5 6 7 1 8 0 2 1 8
0 1 7 7 3 2 2 7 2 9
bnm1429@hotmail.com
bir-bani-essa.org

سعدنا متابعتكم لنا عبر ..



brbniaessa



الرقم
التاريخ
المرفقات

(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.

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.

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) .

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 حصرف الراجحي
44247159007409 NCB
999121631380003 بنك الاهلي
68222000044000 صرف النماء alinma bank

للتواصل ..

0 5 6 7 1 8 6 9 1 8
0 5 6 7 1 8 0 2 1 8
0 1 7 7 3 2 2 7 2 9
bnm1429@hotmail.com
bir-bani-essa.org

تسعدنا متابعتكم لنا عبر ..



brbniaessa



٢. سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء المنشأة .

٣. الموافظة .

مادة (٢٩) : يعد 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 النظم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

العلاوات :

مادة (٣٢) : يتم منح العلاوة من عدمه 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.

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

الترقيات :

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

(١) وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى .

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank
44247159007409 NCB الأهلي BANK AL AHLI
999121631380003 بنك البلاد BANK AL BALAD
68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

0 5 6 7 1 8 6 9 1 8
0 5 6 7 1 8 0 2 1 8
0 1 7 7 3 2 2 7 2 9
bnm1429@hotmail.com
bir-bani-essa.org

سعدنا متابعتكم لنا عبر ..



bir-bani-essa



الرقم

التاريخ

المرفقات

(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 الترقية تكون كالتالي :

١- الحاصل على تقدير أعلى.

٢- الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية أكثر.

٣- الأقدمية.

٤- الأكبر سنا .

و إذا كان من ضمن شروط الترقية في المادة (٣٦) الحصول على تقدير (ممتاز) فإنه لا يتم النص

في المادة (٣٧) بالمقابلة على معيار التقدير.

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank
44247159007409 NCB الأهلي
999121631380003 BANK ALBILAD بنك البلاد
68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

0 5 6 7 1 8 6 9 1 8
0 5 6 7 1 8 0 2 1 8
0 1 7 7 3 2 2 7 2 9
bnm1429@hotmail.com
bir-bani-essa.org

سعدنا متابعتكم لنا عبر ..



brbniaessa



الفصل السادس

الاركاب الانداب المزايا والبدلات

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 يتلقى عليه و عقد العمل .

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

|

(٣) عند تمنع العامل بإجازته السنوية يكون إركابه وفقا لما يتلقى عليه و 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 أدلة إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي .

الانداب :

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

(١) تومن له وسيلة النقل الازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم



صرف مقابل وسيلة النقل .

(٢) يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يت肯دها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له المنشأة ، وتحدد حسب لواح الجمعية.

مادة (٣٨) : تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة العامل المقر

عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة .

*** المزايا العينية والبدلات النقدية :**

مادة (٣٩) : المزايا العينية هي : ثامن المنشأة وسيلة النقل لجميع العمال او صرف بدل نقل حسب درجة العامل.

مادة (٤٠) : البدلات النقدية هي : تدفع المنشأة لعمالها بدل سكن ان وجد حسب الاتفاق وبدل النقل نقدي للعامل ويكون حسب الاتفاق في عقد العمل

الفصل السابع

أيام وساعات العمل والراحة

مادة (٤١) : تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يوم الجمعة والسبت هي أيام 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 تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank
 44247159007409 NCB الاهلي
 999121631380003 بنك阿勒比ان BANK AL RAYBAN
 68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

0 5 6 7 1 8 6 9 1 8
 1 0 5 6 7 1 8 0 2 1 8
 0 1 7 7 3 2 2 7 2 9
 bnm1429@hotmail.com
 bir-bani-essa.org

سعدنا متابعتكم لنا عبر ..



bir-bani-essa



مادة (٤٢): تكون ساعات العمل (تحدد ساعات العمل في هذه اللائحة المنشأة)

وفق ما ورد بالمواد ١٠٠، ٩٨، ٩٩ من نظام العمل).

مادة (٤٣): يكون 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 (٤٤): يراعي 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

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

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

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

مادة (٤٨): يعتبر عملا إضافية كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية



الرقم
التاريخ
المرفقات

أو في أيام الأعياد والاعطلات 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 بختم المنشأة .

مادة (٥٠) : تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرة إضافية وفق لواح الجمعية في ذلك .

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 متقطعة بالضرورة .

٤. العمال المخصصون للحراسة والنظافة ، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية .

حسابات الجمعية المصرفيّة

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank
44247159007409 NCB الأهلي
999121631380003 BANK ALBILAD
68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

0 5 6 7 1 8 6 9 1 8
0 5 6 7 1 8 0 2 1 8
0 1 7 7 3 2 2 7 2 9
bnm1429@hotmail.com
bir-bani-essa.org

تسعدنا متابعتكم لنا عبر ..



bir-bani-essa



الفصل الثامن

الأجازات

الإجازة السنوية :

مادة (٥٢) : يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدة عنها عن (٢١) يوماً تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلثين يوماً 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 نهائية .

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 ابتداء الإجازة ونهايتها .

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

مادة (٥٨): يستحق العامل أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه 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 يتقاده العامل أساسا 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 ليوم ٢٩ من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى .

ب - أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقف 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 حسب ما تقرره إدارة الجمعية .

د - إذا صادف أحد أيام إجازة أحد العيددين يوم الراحة الأسبوعية تمدد الإجازة يوما 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 يوما في حالة وفاة زوج العاملة .

وللمنشأة الحق في طلب الوثائق التي تزيد هذه الحالات .



الإجازة الاضطرارية :

مادة (٦١): يجوز للعامل بموافقة المنشأة الحصول على إجازة بدون أجر يتتفقان على تحديدها ، ويعد عقد العمل موقوفا خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوما مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

الإجازة المرضية :

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

(٠) الثلاثون يوم الأولى بأجر كامل.

(ب) الستون يوم التالية بثلاثة أرباع الأجر.

ج) الثلاثون يوما التي تلي ذلك بدون أجر .

مادة (٦٣): لا يسمح للعامل المريض أن يباشر عمله إلا إذا قرر طبيب المنشأة أو المراجع

الصحي المعتمد أنه شفي من مرضه وأصبح قادرة على مباشرة عمله وأنه لا خطر 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 يتابع 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 يوما على الأقل . ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يود 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 باجر 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 .

* * * * *

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank

44247159007409 NCB الأهلي

999121631380003 BANK AL-BANIA البنك العربي

68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

٠٥٦٧١٨٦٩١٨
٠٥٦٧١٨٠٢١٨
٠١٧٧٣٢٢٧٢٩
bnm1429@hotmail.com
bir-bani-essa.org

تسعدنا متابعتكم لنا عبر ..



bir-bani-essa



الفصل التاسع

الوقاية والسلامة – مستويات الإسعاف الطبي

الرعاية الطبية - إصابات العمل والأمراض المهنية

الوقاية والسلامة

مادة (٦٧) : سعياً لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل اتخذ المنشأة 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 منفذ لنجاة في حالات الطوارئ.
٤. إبقاء أماكن العمل حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.
٥. توفير المياه الصالحة لشرب والاغتسال.
٦. توفير دورات المياه بالمستوى الصحي المطلوب.
٧. تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تومنها المنشأة.

مادة (٦٨) : تعين المنشأة 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.
- (ت) معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها.
- (ث) مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة.

مستويات الإسعاف الطبي

مادة (٦٩) : تومن المنشأة في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملًا خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية والأربطة



والمطهرات وغير ذلك مما اشارت له المادة (١٤٢) من نظام العمل ، ويعهد إلى عامل مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات الازمة لعمال المصايبين .

مادة (٧٠) : تعد المنشأة كل مكان يعمل به أكثر من خمسين عاملًا غرفة للإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في ال لائحة التنفيذية لنظام العمل ، ويعهد إلى م مرض مرخص له بإجراء الإسعافات ال لازمة لعمال تحت إشراف طبيب .

مادة (٧١) : توفر المنشأة العناية الصحية والوقائية والعلاجية طبقاً لمستويات التي يقرها الوزير مع مراعاة ما يوفر نظام الضمان الصحي التعاوني .

مادة (٧٢) : تعهد المنشأة إلى طبيب او أكثر لفحص عمالها المعرضين لإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية المنصوص عليها نظام التأمينات الاجتماعية فحصاً شاملأً مرة كل سنة على الأقل .

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

إصابات العمل والأمراض 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 بابلاغ الإدارة عن أية ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني أو وبائي 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 بز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامت تاع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
- (ب) أن تعطي العمال الوقت ال لازم لم ممارسة حقوقهم المنصوص عليهـا فـ هذه ال لائحة دون المساس بالأجر.
- (ت) أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة ت تعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل وال لوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن تعطى لسلطات المختصة جميع المعلومات ال لازمة التي تطلب منها تحقيقا لهذا الغرض.
- (ث) أن تدفع لعامل أجرته في الزمان والمكان ال لذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقتضي به الأنظمة الخاصة بذلك .
- (ج) إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمـه بها عقد العمل أو أعلن انه مستعد لمزاولة عمله ف هذه الفترة ولم يمنعـه عن العمل إلا سبـب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر المدة التي لا يودـي فيها العمل.
- (ح) على المؤسسة أو وكيـلـها أو أي شخص له سلطة على العمال تشـدـيد المراقبة بعدم دخـولـ أيـة مـادـة محـظـورة شـرعاً أو نـظامـاً إـلـىـ أماـنـ العمل ، فـمن وـجـدـتـ لـديـهـ تـطبـقـ بـحقـهـ بـإـضـافـةـ إـلـىـ العـقوـيـاتـ الشـرـعـيـةـ الجـزـاءـاتـ الإـدارـيـةـ الـرادـعـةـ المـنـصـوـصـ عـلـيـهـ فـيـ جـوـلـ المـخـالـفـاتـ وـالـجـزـاءـاتـ

واجبات العمال :

مادة (٧٩) : يلتزم العامل بالآتي :

- (أ) التـقـيـدـ بـالـتـعـلـيمـاتـ وـالـأـوـامـرـ الـمـتـعـلـقـةـ بـالـعـمـلـ مـاـ لـمـ يـكـنـ فـيـهـ مـاـ يـخـالـفـ نـصـوـصـ عـقـدـ الـعـمـلـ أوـ النـظـامـ الـعـامـ أوـ الـآـدـابـ الـعـامـةـ أوـ مـاـ يـعـرـضـ لـلـخـطـرـ.
- (ب) المحافظة على مواعيد العمل.



- (ت) إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته
- (ث) العناية بالآلات وبالأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات المنشأة .
- (ج) الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملاؤه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء عمال المنشأة في نطاق اختصاصه وحدود النظام.
- (ح) تقديم كل عنون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه .
- (خ) المحافظة على الأسرار الفنية والصناعية والتجارية للمنشأة أو أية أسرار تصل إلى علمه ببساطة بأعمال وظيفته
- (د) عدم ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق عمله سواء كان ذلك باجر أو بدون أجر لدى أية جهة أخرى .
- (ذ) الامتناع عن استغلال عمله بالمنشأة بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو الغيرة على حساب مصلحة المنشأة .
- (ر) إخلال المنشأة بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير.
- (ز) التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد .
- (س) عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال المنشأة وعملاها
- (ش) عدم استعمال أدوات المنشأة ومعداتها لأغراض خاصة .



الفصل الحادي عشر

الخدمات الاجتماعية

مادة (٨٠) : إعداد مكان لأداء الصلاة في أوقاتها .

مادة (٨٢) : إعداد مكان لتناول الطعام في الأوقات التي تحددها المنشأة .

مادة (٨٣) : صرف راتب الشهر الذي تو فيه العامل لورثته كاملاً.

الفصل الثاني عشر

التظلم

مادة (٨٤) : مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة بحق له أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف أو إجراء يتخذ حقه ويقدم التظلم إلى إدارة المنشأة خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضار العامل من تقديم تظلمه

مادة (٨٥) : يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديم تظلمه.



الفصل الثالث عشر

إنتهاء الخدمة

مادة (٨٦) : تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية :

(أ) انتهاء مدة المقد المحدد المدة .

(ب) استقالة العامل .

(ت) فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥ ، ٨٠) من نظام العمل

(ث) ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل .

(ج) انقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة أو مددًا تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية .

(ح) عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.

(خ) وفاة العامل.

(د) إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو بإعاده عن البلاد .

(ذ) بلوغ العامل سن الستين بالنسبة لعمال وخمس وخمسون سنة لعاملات مالم تمت مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن.

مادة (٨٧) : في الأحوال التي تطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ أو انتهاء عقد العمل

ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعي ما يلي :



- أ- أن يكون الإخطار خطيا .
- ب- أن يتم تسليم الإخطار مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام.
- ت- إذا امتنع الطرف الموجه إليه الإخطار عن الاستلام أو رفض التوقيع يرسل إليه الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه .
- مادة (٨٨) : تعادل لعامل حال إنهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته ، كما تعطى المنشأة لعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل .

الفصل الرابع عشر

المكافآت

مادة (٨٩) : تمنح المكافآت لعمال الذي يثبتون نشاطا وإخلاصا وكفاءة بشكل يودي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يودون أعمالا استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادلة وضمن حدود اختصاصاتهم أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية أو الذين يقومون بدروع خطر أو دفع ضرر بحق المنشأة أو عمالها .

مادة (٩٠) : تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه الـ لائحة أساسا يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في تلك الـ لائحة .

مادة (٩١) : تصنف المكافآت إلى فئتين :

أولاً : المكافآت المعنوية كالتالي :



الرقم
التاريخ
المرفقات

أ. كتاب الثناء والتقدير.

ب. منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة .

ت.

ث.

ثانياً : المكافآت المادية وتتضمن :

أ. العلاوات والترقيات الاستثنائية .

ب. مكافآت الإنتاج .

ت. الإكراميات الإضافية .

ث. مكافآت الاحتراع .

ج. منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل.

ح. منح إجازة إضافية بأجر.

مادة (٩٢) : تمنح المكافآت بقرار من صاحب المنشأة أو من ينوبه في ذلك .

الفصل الخامس عشر

المخالفات والجزاءات

مادة (٩٣) : يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه ال لائحة ارتكاب العامل فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه ال لائحة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منها .

مادة (٩٤) : الجزاءات التي يجوز تقييمها على العامل هي :

(أ) التنبية وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى العامل من قبل رئيسه 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 .

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank
44247159007409 NCB الاهلي
999121631380003 بنك الراجحي BANK AL RAJHI
68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

• 0 5 6 7 1 8 6 9 1 8
• 0 5 6 7 1 8 0 2 1 8
• 0 1 7 7 3 2 2 7 2 9
• bnm1429@hotmail.com
• bir-bani-essa.org

سعدنا متابعتكم لنا عبر ..



brbniaessa



(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 المودة إلى مثلاً مستقبلاً.

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

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

(ج) 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.

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

(د) 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 (٩٥) : كل عامل يرتكب أيًا من المخالفات الواردة جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في المادة (٩٤) من هذه ال لائحة يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله .

مادة (٩٦) : تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها هذه ال لائحة من قبل(صاحب الصلاحية) بالمنشأة أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها لمرة الأولى بجزاء أخف.

مادة (٩٧) : حالة ارتكاب العامل ذات المخالفات بعد مضي ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائدًا وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت لمرة الأولى.

مادة (٩٨) : عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفي بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة بهذه اللائحة .



الرقم
التاريخ
المرفقات

مادة (٩٩) : لا يجوز أن يقع 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 (١٠٠) : لا توقع المنشأة أيًا من الجزاءات المنصوص عليها هذه إلا لائحة إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.

م مادة (١٠١) : مع عدم الإخلال بحكم المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز لمنشأة توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالمنشأة أو بمديرها المسئول.

مادة (١٠٢) : تسقط المسائلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلاثة أيام على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم المنشأة باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها

مادة (١٠٣) : لا يجوز لمنشأة توقيع الجزاءات الواردة بهذه الائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثة أيام .

مادة (١٠٤) : تتلزم 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 ملف خدمته .

مادة (١٠٥) : مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام الهيئة المختصة وفقاً النص المادة (٧٢) من نظام العمل ، يجوز لعامل أن يتظلم أمام إدارة المنشأة من أي جزاء يقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها هذه الائحة

مادة (١٠٦) : يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقعاً عليه وتحفظ هذه الصحيفة ملف خدمة العامل.

مادة (١٠٧) : تقييد 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 للعمال المنشأة .

مادة (١٠٨) : لا تخل أحكام المواد السابقة بحق المنشأة في فسخ عقد العمل وفقاً للأحكام المادتين (٧٥ ، ٨٠) من نظام العمل .

❖ و ضمن المنشأة لائحة تنظيم العمل الخاصة بهذا الفصل إذا كانت تشغل نساء

الفصل السادس عشر

أحكام خاصة بتشغيل النساء

مادة (١٠٩) : تتحمل المنشأة مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة .

مادة (١١٠) : لـ لمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربع السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها ، والأسابيع الستة التالية لـ لوضع ويحدد التاريخ المرجح لـ لولادة بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى المنشأة أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ولا تقبل شهادات أطباء خارجيـ يـ نـ ، ولا يجوز تشغيل المرأة الماملة خلال الأسابيع الستة التالية لـ لولادتها .

مادة (١١١) : يكون الأجر الذي يدفع لـ لعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع كـ الآتي :

أ) العاملة التي أمضت أقل من سنة خـ دـ مـ ةـ المـ نـ شـ آـ ةـ لهاـ الـ حـ قـ فيـ إـ جـ اـ زـ ةـ وضعـ بـ دـ وـ لـ اـ جـ اـ زـ ةـ .

ب) العاملة التي أمضت سـ نـ ةـ فـ أـ كـ ثـ خـ دـ مـ ةـ المـ نـ شـ آـ ةـ لهاـ الـ حـ قـ فيـ إـ جـ اـ زـ ةـ وضعـ بـ نـ صـ فـ الـ أـ جـ رـ .

ت) العاملة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة في خـ دـ مـ ةـ المـ نـ شـ آـ ةـ لهاـ الـ حـ قـ فيـ إـ جـ اـ زـ ةـ وضعـ بـ أـ جـ رـ كـامـ لـ .

والعاملة التي استفادت من إجازة وضع أجر كامل لا يحق لها المطالبة باجر الإجازة السنوية العادية عن نفس السنة ، ويدفع لها نصف أجر الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت بذلك السنة من إجازة وضع بـ نـ صـ فـ الـ أـ جـ رـ .

مادة (١١٢) : على العاملة الشهور الأولى لـ لحملـ أنـ تـ بـ اـ دـ رـ بـ إـ خـ طـ اـرـ المـ نـ شـ آـ ةـ لـ إـ جـ رـ اـءـ الفـ حـ الصـ طـ بـيـ الدـوـريـ عـلـيـهـاـ وـ تـ قـرـيـرـ الـ عـلـاجـ الـ لـازـمـ وـ تـ حـدـيـدـ التـارـيـخـ المـرجـحـ لـ لـولـادـةـ .



الرقم
التاريخ
المرفقات

مادة (١١٣) : تراعي المنشأة تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف العاملة ما أمكن ذلك ، وعلى العاملة التقيد بالجدول المنظم لذلك .

مادة (١١٤) : تعد المنشأة أماكن لراحة العاملات بمنزل عن الرجال وعلى السام العاملات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقييد بالعادات والتقاليد المرعية المرعية في البلاد .

مادة (١١٥) : لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وبعد من مرفق وغيرها .

الفصل السابع عشر

أحكام ختامية

مادة (١١٦) : تعد المنشأة تصنيفال لعمال بحسب فناتهم المهنية مسترشدة ذلـف بدليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي .

مادة (١١٧) : تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على أن تسري حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها .

مادة (١١٨) : 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

جدول المخالفات والجزاءات

مخالفات تتعلق بمواعيد العمل : (١)

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسوبة هي نسبية من الاجر اليومي)					
		رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة		
١/١	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون اذن او عذر مقبول اذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال اخرين	٢٠ %	١٠ %	%٥	انذار كتبي		
٢/١	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون اذن او عذر مقبول اذا ترتب على ذلك تعطيل عمال اخرين	٥٠ %	٢٥ %	١٥ %	انذار كتبي		
٣/١	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل اكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣ دققيقة دون اذن او عذر اذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال اخرين	٥٠ %	٢٥ %	١٥ %	١٠ %		
٤/١	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل اكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣ دققيقة دون اذن او عذر مقبول اذا يترتب على ذلك تعطيل عمال اخرين	يوم	٧٥ %	٥٠ %	٢٥ %		
٥/١	التأخير عن مواعيد الحضور للعملكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون اذن او عذر مقبول اذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال اخرين	يوم	٧٥ %	٥٠ %	٢٥ %		
٦/١	التأخير عن مواعيد الحضور للعملكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون اذن او عذر مقبول اذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال اخرين	يومان	يوم	٥٠ %	٣٠ %		
٧/١	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد عن ساعة دون اذن او عذر مقبول اذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال اخرين	ثلاثة ايام	يومان	يوم	انذار كتبي		
بالإضافة الى حسم اجر ساعات التأخير							



تابع : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسوبة هي نسية من الاجر اليومي)	المرفقات
٨/١	ترك العمل او الانصراف قبل الميعاد دون اذن او عذر مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	يوم %٢٥ انذار كتابي بالإضافة الى حسم اجر مدة ترك العمل	مرة رابع مرة ثالث مرة ثاني
٩/١	ترك العمل او الانصراف قبل الميعاد دون اذن او عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	يوم %٥٠ انذار كتابي بالإضافة الى حسم اجر مدة ترك العمل	مرة %٢٥ مرة %١٠
١٠/١	البقاء في اماكن العمل او العودة اليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	يوم %٢٥ انذار كتابي بالإضافة الى حسم اجر مدة ترك العمل	اثالثة أيام يومان يوم
١١/١	الغياب دون اذن كتابي او عذر مقبول من يوم الى ثلاثة ايام	اثالثة أيام الإضافة الى حسم اجر مدة مدة الغياب	اثالثة أيام
١٢/١	الغياب دون اذن كتابي او عذر مقبول من سبعة ايام الى عشرة ايام	اثالثة أيام فصل مع المكافأة الإضافة الى حسم اجر مدة الغياب	اثالثة أيام خمسة ايام اربعة ايام الإضافة الى حسم اجر مدة الغياب
١٣/١	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرة ايام متصلة	الفصل دون مكافأة او تعويض على ان يسبقه انذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة ايام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل	الفصل دون مكافأة او تعويض على ان يسبقه انذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة ايام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل
١٤/١	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على عشرين يوما في السنة الواحدة	الفصل دون مكافأة او تعويض على ان يسبقه انذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة ايام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل.	الفصل دون مكافأة او تعويض على ان يسبقه انذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة ايام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل.
١٥/١	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على عشرين يوما في السنة الواحدة		

الرقم
التاريخ
المرفقات

مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

(٢)

نوع المخالفة	م	الجزاء (النسبة المحسوبة هي نسيه من الاجر اليومي)	الاول مرّة	ثاني مرّة	ثالث مرّة	رابع مرّة
التوارد دون مبرر في غير مكان العامل اثناء وقت الدوام	٢/١	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم	رابع مرّة
استقبال زائرين من غير عمال المنشأة في اماكن العمل دون اذن من الادارة	٢/٢	انذار كتبى	%١٠	%١٥	%٢٥	انذار
الاكل في مكان العمل او غير المكان له في غير أوقات الراحة	٣/٢	انذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥	انذار
النوم اثناء العمل	٤/٢	كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠	كتابي
النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	٥/٢	يومان	يوم	يوم	يوم	ثلاثة ايام
التسكع او وجود العمال في غير محلهم اثناء ساعاه العمل	٦/٢	يوم	%٢٥	%٥٠	%٥٠	يوم
التلعب في اثبات الحضور والانصراف	٧/٢	يوم	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
عدم اطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل او عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل و المعلقة في مكان ظاهر	٨/٢	يوم	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
التحريض في مخالفة الأوامر و التعليمات الخطية الخاصة بالعمل	٩/٢	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام	خمسة ايام	فصل مع المكافأة
التدخين في الاماكن المحظورة و العلن عنها للمحافظة على سلامة العمال و النشأة	١٠/٢	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام	خمسة ايام	فصل مع المكافأة
الاهمال او التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال او سلامتهم او في المواد او الادوات والاجهزة	١١/٢	يومان	ثلاثة أيام	خمسة ايام	خمسة ايام	فصل مع المكافأة

حسابات الجمعية المصرفية

263608010288886 مصرف الراجحي Al Rajhi Bank
 44247159007409 NCB الاهلي
 999121631380003 بنك الالدار BANK AL-BILAD
 68222000044000 مصرف الإنماء alinma bank

للتواصل ..

تسعدنا متابعتكم لنا عبر ..



[bir-bani-essa.org](mailto:bnm1429@hotmail.com)



تابع مخالفات تتعلق بتنظيم العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسوبة هي نسيه من الاجر اليومي)	رابع مرة	ثالث مرة	ثاني مرة	اول مرة
١٢/٢	استعمال الات ومعدات وأدوات المنشأة لأغراض خاصة دون اذن	انذار كتابي	%٥٠	%٢٥	%١٠	
١٣/٢	تدخل العامل دون وجه في أي عمل ليس في اختصاصه او لم يعهد به اليه	انذار كتابي	ثلاثة ايام	يoman	يوم	%٥٠
١٤/٢	الخروج او التدخل من غير المكان لمخصص لذلك	انذار كتابي	%٢٥	%١٥	%١٠	
١٥/٢	الاهمال في تنظيف الآلات وصيانتها او عدم العناية بها لو عدم التبليغ عن بها خل	انذار كتابي	ثلاثة ايام	يoman	يوم	
١٦/٢	عدم وضع ادوات الاصلاح والصيانة واللوازم الاخرين في الاماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	انذار كتابي	يوم	%٥٠	%٢٥	
١٧/٢	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في اماكن العمل خلال الدوام ال رسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفية	انذار كتابي	يoman	يوم	%٥٠	%٢٠
١٨/٢	تمزيق لو اتلاف اعلانات او بلاغات ادارة المنشأة	فصل مع المكافأة	خمسة ايام	ثلاثة ايام	يومان	



(٣) مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

نوع المخالفة	م
التشاجر مع الزملاء او حداث مشاغبات في محل العمل	١/٣
التمارض او ادعا العامل كذبا انه اصيب اثناء العمل او بسببيه	٢/٣
الامتناع عن اجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشاة او رفض اتباع التعليمات الطبية اثناء العلاج	٣/٣
مخالفة التعليلات الصحية المعطلة بأمكانة العمل	٤/٣
كتابة عبارات على الجران او لصق الاعلانات	٥/٣
رفض التفتیش عن الانصراف	٦/٣
جمع اعاتات او نقود بدون اذن	٧/٣
عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشاة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	٨/٣
الامتناع عن ارتداء الملابس والاجهزة المقررة للوقاية و السلامة	٩/٣