

لائحة تنظيم العمل

لائحة تنظيم العمل في جمعية أسر التوحد 2022م





جامعة
أسر التوحد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الفهرس

جامعة أسر التوحد

4	الفصل الأول: أحكام عامة
6	الفصل الثاني: التوظيف
10	الفصل الثالث: التدريب والتأهيل
12	الفصل الرابع: الأجور
15	الفصل الخامس: تقارير الأداء والعلاوات والترقيات
19	الفصل السادس: الإركاب - الانتداب - المزايا والبدلات
23	الفصل السابع: أيام وساعات العمل والراحة
26	الفصل الثامن: الإجازات
33	الفصل التاسع: الوقاية والسلامة - ومستويات الإسعاف الطبي - والرعاية الطبية وإصابات العمل - والأمراض المهنية
35	الفصل العاشر: الواجبات والمحظورات
38	الفصل الحادي عشر: الخدمات الاجتماعية
40	الفصل الثاني عشر: التظلم
43	الفصل الثالث عشر: انتهاء الخدمة
48	الفصل الرابع عشر: المكافآت
50	الفصل الخامس عشر: المخالفات والجزاءات
53	الفصل السادس عشر: أحكام خاصة بتشغيل النساء
56	الفصل السابع عشر: أحكام ختامية
58	الفصل الثامن عشر: جدول المخالفات والجزاءات
63	ملحق مواد نظام العمل المذكورة في مواد اللائحة



جامعة
أسر التوحد

الفصل الأول: أحكام عامة

الفصل الأول: أحكام عامة

مادة (1) يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي:

- أ- الجمعية: جمعية أسر التوحد الخيرية.
- ب- العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية 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 تنقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها أثناء أداء عمله، أو التي تنقرر 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/51 وتاريخ 1426/8/23 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5 هـ واللائحة التنفيذية الملحقة به والقرارات والتعديلات الصادرة تنفيذاً له.

مادة (2) تهدف هذه اللائحة إلى بيان السياسات والإجراءات الداخلية للشؤون الإدارية التي يراعى اتباعها من قبل كافة العاملين في الجمعية عند تنفيذهم لعمليات تتعلق بعلاقة العاملين بالجمعية، كما تهدف إلى تنظيم قواعد المراقبة والضبط الداخلي وإرساء معايير أخلاقيات العمل.

مادة (3) التقييم المعمول به في الجمعية هو: الميلادي.

مادة (4) تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للعامل الواردة في العقد.

مادة (5) تطبق أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/8/23 هـ، ولائحته التنفيذية، والقرارات والتعديلات الوزارية الصادرة تنفيذاً له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة.

مادة (6) للأمين العام الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس الإدارة.

مادة (7) تطلع الجمعية العامل عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل.

مادة (8) تسري هذه اللائحة على جميع العاملين في الجمعية.

مادة (9) يتم الرجوع إلى نظام العمل في المملكة العربية السعودية فيما لم يرد فيه نص في هذا النظام.



جمعية
أسر التوحد

الفصل الثاني: التوظيف

الفصل الثاني: التوظيف

شروط التوظيف:

مادة (10) يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي:

- أ- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
- ب- أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف.
- ج- أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
- د- أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.
- هـ- أن يكون حسن السيرة والسلوك ولا يكون قد ارتكب جريمة مخلة بالشرف والأمانة.
- و- يجوز للجمعية إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من الشروط عدا شرط اللياقة الطبية.
- ز- يجوز استثناءً توظيف غير السعودي بعقد مكتوب ومحدد المدة وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (26)، (32)، (33)، (37) من نظام العمل وأن يكون مصرحاً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي، ولديه إقامة سارية المفعول.

مسوغات التوظيف:

مادة (11) على كل من يرغب العمل لدى الجمعية تقديم الوثائق التالية:

- أ- صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية، أو صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.
 - ب- السيرة الذاتية.
 - ج- صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
 - د- شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية.
- وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل، وللجمعية الحق بمطالبة المتقدم للوظيفة بأصل الوثائق للمطابقة.

ملف العامل:

مادة (12) تودع مسوغات التوظيف في ملف العامل بعد التحقق من صحتها وسلامتها، وتحفظ في الملف كافة الوثائق والمستندات والسجلات المتعلقة بخدمته في الجمعية بسرية تامة.

مادة (13) تعد الجمعية سجلات تثبت فيها البيانات الخاصة بكل عامل، ويجب أن تشمل على (بيانات تعريفية بالعامل وجنسيته وتاريخ ميلاده ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بدء خدمته ونوع عمله وأجره وبدلاته وما يطرأ عليها من تعديل، والتقارير الدورية عن أدائه وترقياته وإجازاته، وما يحصل عليها من مكافآت، وما يطرأ على حالته الصحية وإجازاته المرضية، وإصابات العمل وأي تحقيقات تجرى عليه).

مادة (14) يلتزم العامل بالإبلاغ الفوري للموارد البشرية في الجمعية عن أي تغيير يطرأ على بياناته الشخصية مثل العنوان، رقم الهاتف، حساب البنك، الحالة الاجتماعية ... إلخ.

مادة (15) ضوابط حفظ ملف العامل وتحديثه:

- أ- يجب على مشرف الموارد البشرية تحديث ملفات وسجلات العاملين، والمحافظة عليها بشكل دقيق طوال فترة عملهم لدى الجمعية.
- ب- لا يحق للعامل مراجعة ملفه أو سجلاته إلا بحضور مسؤول من الموارد البشرية.
- ج- لا يحق للعامل استرجاع أو تعديل أو إتلاف أي وثائق أو بيانات موجودة في ملفه لدى الجمعية.

عقد العمل (العمل بدوام كامل):

مادة (16) 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 (17) يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (15) 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 (18) يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العامل الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية، ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما.

مادة (19) 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 بحيث لا تزيد على تسعين يوماً، ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل والجمعية تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى الجمعية، واستثناءً من ذلك يجوز باتفاق العامل والجمعية - كتابة - إخضاع العامل لفترة تجربة أخرى بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على انتهاء علاقته بالجمعية مدة لا تقل عن ستة أشهر، وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيّاً من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك.

مادة (20) إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إشعار أو تعويض، وبشرط أن تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

مادة (21) تعتبر فترة التجربة التي يقضيها العامل بنجاح من ضمن مدة خدمته المتصلة بالجمعية.

مادة (22) 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 ثلاثين يوماً في السنة.

نقل وتكليف العامل:

مادة (23) لا يجوز للجمعية أن تنقل العامل بغير موافقته - كتابةً - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.

مادة (24) للجمعية في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن تتحمل الجمعية تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

مادة (25) يستحق العامل المنقول مؤقتاً نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه بموافقة المدير المباشر في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتعتهم ما لم يكون النقل بناءً على رغبة العامل.

عقد العمل (العمل بدوام جزئي):

مادة (26) العمل الجزئي هو الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى الجمعية سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمل يومياً أو بعض أيام الأسبوع ويخضع للتشغيل الإضافي.

مادة (27) يتم توظيف العامل السعودي وغير السعودي بموجب عقد محدد المدة ولا يخضع لتوثيق العقد ويتم تسجيله بالتأمينات الاجتماعية ويحتسب نسبة توظيف.

مادة (28) لا يخضع العامل الذي يعمل لدى الجمعية بعقد عمل جزئي لفترة التجربة.

مادة (29) يستحق العامل الذي يعمل لدى الجمعية للراحة الأسبوعية والإجازة السنوية.

مادة (30) لا يستحق العامل الذي يعمل لدى الجمعية بعقد عمل جزئي لمكافأة نهاية الخدمة.



الفصل الثالث: التدريب والتأهيل

الفصل الثالث: التدريب والتأهيل

مادة (31) 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 (32) يتم تدريب وتأهيل العمال تدريباً وتأهيلاً دورياً وفنياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم بنسبة (12%) من المجموع الكلي للعاملين متى بلغ عددهم خمسين عاملاً فأكثر، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديين الذين يكملون دراستهم إذا كانت الجمعية تتحمل تكاليف الدراسة.

مادة (33) يحق للجمعية تدريب العمال غير السعوديين وتأهيلهم لما فيه مصلحة الجمعية وبما لا يتعارض مع النسبة المقررة لتدريب العمال السعوديين في النظام.

مادة (34) يستمر صرف أجر العامل طوال فترة التدريب أو التأهيل.

مادة (35) تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل ومسكن وتنقلات داخلية.

مادة (36) يجب على المتدرب الالتزام بما يلي عند إلحاقه ببرنامج التدريب:

1. الانضباط والحرص على الحضور والإنصراف في المواعيد المحددة.
2. التقيد بالتعليمات ومطلوبات البرنامج التدريبي والمحدد من قبل الجهة التدريبية.
3. تنفيذ التكاليف المطلوبة والتي بموجبها يتم منحه شهادة الحضور والتخرج.
4. الالتزام بالسلوك المنضبط وتنفيذ التمارين لتحقيق نتائج جيدة.

مادة (37) يجوز للجمعية تقديم مكافئات تشجيعية لمن يحققون نتائج متميزة في برامج التدريب.

مادة (38) 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 (80) من نظام العمل، عدى الفقرة (6) منها أثناء فترة التدريب والتأهيل.
- د- إذا استقال العامل من العمل أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (81) من نظام العمل أثناء فترة التدريب والتأهيل.



جامعة
أسر التوحيد

الفصل الرابع: الأجور

الفصل الرابع: الأجور

مادة (39) يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة وتوصيف وظيفي معين ومهام معينة ويحصل العامل على الأجر المتفق عليه في عقد العمل.

مادة (40) يتم دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً للأحكام الآتية:

- أ- العمال باليومية: تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.
- ب- العمال ذوو الأجور الشهرية: تصرف أجورهم مرة في الشهر.
- ج- إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين؛ فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.
- د- في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

مادة (41) تلزم الجمعية بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه.

مادة (42) إذا صادف يوم الدفع يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق.

مادة (43) للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل الأمين العام للجمعية.

مادة (44) إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات تملكها الجمعية أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات الجمعية ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فللجمعية أن تقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر، وللجمعية الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه.

وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير الجمعية للتعويض أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية فإذا حكمت بعدم أحقية الجمعية في الرجوع على العامل بما اقتطعته منه أو حكمت بأقل منه وجب على الجمعية أن ترد إلى العامل ما اقتطعته منه دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.

مادة (45) يكون تظلم أي من الطرفين في المادة السابقة خلال خمسة عشر يوم عمل، وإلا سقط الحق فيه ويبدأ موعد التظلم بالنسبة إلى الجمعية من تاريخ اكتشاف الواقعة وبالنسبة إلى العامل من تاريخ إبلاغ الجمعية له بذلك.

مادة (46) لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية:

- أ- استرداد قروض الجمعية، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على 10% من أجره ويستثنى شهر رمضان المبارك من الخصم من السلفة.
- ب- اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً.
- ج- اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق (إن وجد).
- د- أقساط أي مشروع تقوم به الجمعية لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزية أخرى.
- هـ- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلّفه.
- و- استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك.

ويستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس والسكن قبل الديون الأخرى.

مادة (47) لا يجوز - في جميع الأحوال - أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق، ما لم

يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات 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 (48) إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب غير ما هو منصوص عليه في هذه اللائحة بغير موافقته الكتابية،

أو تأخرت الجمعية عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً دون مسوغ مشروع كان للعامل أو لمن يمثله أو مدير مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية، كي تأمر الجمعية أن ترد إلى العامل ما حسمته دون وجه حق، أو تدفع له أجره المتأخرة.

مادة (49) يجوز لهيئة تسوية الخلافات العمالية إذا ثبت لديها أن الجمعية حسمت المبالغ المذكورة أو تأخرت في

سداد الأجر دون مسوغ أن توقع عليها غرامة لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر.

مادة (50) إذا جرى توقيف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه فعلى الجمعية

أن تستمر في دفع 50% من الأجر إلى العامل حتى يفصل في قضيته، على ألا تزيد مدة التوقيف أو الحجز على مائة وثمانين يوماً، فإذا زادت على ذلك فلا تلتزم الجمعية بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة. فإذا قضي ببراءة العامل أو حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما نسب إليه أو لعدم صحته، وجب على الجمعية أن ترد إلى العامل ما سبق حسمه من أجره. أما إذا قضي بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك.



جامعة
أسر التوحد

الفصل الخامس: تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

الفصل الخامس: تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

التقارير

- مادة (51) تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة سنوية لجميع العاملين تتضمن العناصر التالية:
- أ- المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
 - ب- سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية.
 - ج- المواظبة.

مادة (52) يُعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل، على أن يعتمد من صاحب الصلاحية.

مادة (53) طرق تقييم الأداء:

إن نظام تقييم الأداء الخاص بالجمعية يقوم على أساس التقييم عن طريق المهام الوظيفية، وهي المعرفة، والمهارات، والقدرات والسلوكيات الضرورية، والمتطلبات الأساسية للقيام بالعمل بشكل فعال، ويتم تقييم المهارات وقدرات العامل بشكل واضح من خلال تقييم مستوى القدرات والمهارات لدى العامل عند قيامه بمهام ومسؤوليات الوظيفة.

مادة (54) يشمل نظام تقييم الأداء جميع العمال بالجمعية ويتم تقييم الأداء الوظيفي مرة كل سنة عند بداية السنة المالية وبمدة لا تتجاوز شهراً واحداً.

مادة (55) يجب إجراء عملية تقييم الأداء بأسلوب صريح وعادل، ويجب أن تعتبر عملية تقييم الأداء على أنها تجربه إيجابية لكل من العامل ومقيم الأداء.

مادة (56) يجب أن يتم التركيز على تطوير الأداء، وكل مراجعة للأداء يجب أن تسجل نشاطات التطوير وتحقيقها خلال السنة المقبلة.

مادة (57) يجب أن يكون العامل قد قضى في الخدمة ستة أشهر على الأقل حتى يكون مؤهلاً لعملية تقييم الأداء.

مادة (58) في حال عمل العامل تحت إشراف أكثر من مدير مباشر، يتم توحيد الإفادة من مصادر متعددة، كما يتم تقييم الأداء كنسبة وفقاً للفترة التي أمضاها العامل تحت إشراف كل مدير.

مادة (59) إذا أوقف العامل بسبب أمني عن عمله لأمر شخصي وكانت مدة إيقافه تزيد عن ستة أشهر يؤجل تقييم أدائه لحين إنهاء الإيقاف، فإذا انتهى الإيقاف بعدم صدور حكم شرعي عليه، قيم أدائه بما تبقى من السنة.

مادة (60) إذا أوقف العامل بسبب خاص بالجمعية فلا يؤجل تقييم أدائه.

مادة (61) يتم إنهاء خدمات العامل (بجميع المستويات الإدارية) الذي يحصل على تقييم أداء بدرجة ضعيف خلال سنتين متتاليتين.

مادة (62) يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية: (ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف).

مادة (63) يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

العلوات:

- مادة (64) تمنح العلاوة السنوية للموظفين بنسب متفاوتة بناءً على نسبة تقييم الأداء الوظيفي المتحصل عليها كل موظف، وذلك لخلق روح المنافسة والتشجيع على أداء العمل المميز ووفقاً للملائمة المالية.
- مادة (65) يكون العامل مؤهلاً لإستحقاق العلاوة السنوية 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، ويجوز للأمين العام منح العامل علاوة استثنائية ويشترط لذلك الآتي:
- أ- أن يكون العامل قد حصل على تقدير ممتاز لسنتين متواليتين في تقييم أدائه.
- ب- أن يكون العامل قد قام بأعمال أو أدى خدمات استثنائية للجمعية كتطوير أساليب العمل أو كان يتمتع بمواهب وإمكانيات خاصة تمكنه من زيادة كفاءة العمل.
- ج- أن لا يزيد عدد العمال المقترح ترفيهم درجتين عن (10%) من عدد عمال الجمعية.

الترقيات:

- مادة (66) يكون العامل مستحقاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توافرت فيه الشروط التالية:
- أ- وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى.
- ب- توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
- ج- حصوله على درجة جيد جداً لأخر سنتين متتاليتين.
- د- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية.
- هـ- أن يمتلك العامل المؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة أو يكون قد قدم أداءً يستطیع من خلاله شغل الوظيفة.

مادة (67) الوظائف المستحدثة يجب أن تكون متوافقة مع خطة الموارد البشرية السنوية المعتمدة للجمعية.

مادة (68) يجب ألا يتم ترقية أي عامل بأكثر من مرتبة واحدة خلال (12) شهراً.

مادة (69) يجب أن تعد الترقيات في أوقات محددة مسبقاً خلال العام ويتم تحديدها بالتزامن مع نتائج تقييم الأداء والعلوات السنوية، كما يجب أن يتم مراجعة الأثر المالي والتنظيمي المترتب على الترقيات المقترحة من قبل الإدارات المعنية بالجمعية قبل اعتمادها.

مادة (70) إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية تكون كالتالي:

- أ- الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية أعلى.
- ب- الأقدمية وعدد سنوات الخبرة.
- ج- الأكبر سناً.
- د- الأكثر خبرة ودراية بطبيعة عمل الجمعية.

مادة (71) لا يعد العامل مؤهلاً للترقية ما لم يكمل ثلاث سنوات في وظيفته الحالية، ويجوز للأمين العام في حال وجود مسوغ مبرر تخفيض هذه المدة بشرط ألا تقل عن سنة في أي حال من الأحوال.

- مادة (72) أي استثناء في متطلبات الترقية يجب أن يتم اعتماده من الأمين العام.
- مادة (73) لا يتم اعتبار تكليف العامل بمهام ومسؤوليات لوظائف أعلى بشكل مؤقت على أنها ترقية.
- مادة (74) يتم تعديل راتب ووضع العامل الذي تمت ترقيته وفقاً لسلم الرواتب المعتمد.
- مادة (75) يستحق العامل الذي تمت ترقيته راتب ومزايا الوظيفة الجديدة من تاريخ الترقية.
- مادة (76) الترقيات تتم بشكل سنوي ويجب اعتمادها وفقاً للائحة الصلاحيات.
- مادة (77) تكليف العامل بشغل مهام وظيفية في درجة وظيفية أعلى من الدرجة الوظيفية لوظيفته الحالية.
- مادة (78) ترقية الدرجة الوظيفية للمنصب الوظيفي للعامل نتيجة زيادة في حجم المهام والمسؤوليات الخاصة بالوظيفة أو المنصب، ويجب في هذه الحالة الإدارة المعنية أن تعد مذكرة لتعديل وتحديث الوصف الوظيفي، وتوثيق التغييرات التي طرأت على المنصب الوظيفي لتبرير ترقية المنصب الوظيفي، وإرسالها مع توصية مدير الإدارة المعني إلى إدارة الخدمات المساندة.



جامعة
أسر التوحد

الفصل السادس: الإركاب - الانتداب - المزايا والبدلات

الفصل السادس: الإركاب - الانتداب - المزايا والبدلات

الإركاب:

- مادة (79)** يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل غير السعودي أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:-
- أ- عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو استقدم منه العامل إلى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
 - ب- العامل وزوجته وثلاثة من الأبناء بشرط أن لا يزيد عمر الابن عن (18) سنة وعلى درجة الضيافة.
 - ج- عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة إلى المكان الذي تم التعاقد فيه أو استقدم منه وذلك في نطاق أحكام المادة (40) فقرة (1) من نظام العمل.
 - د- عند تمتع العامل بإجازته السنوية يكون إركابه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل.
 - هـ- لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة العامل 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.

الانتداب:

مادة (80) يستحق العامل في الجمعية الاستفادة من تعويض مصاريف رحلات العمل وذلك وفقاً لأحكام هذه اللائحة، ويتم ذلك من خلال إكمال العامل تعبئة نموذج الانتداب وتقديمه لصاحب الصلاحية قبل موعد الرحلة بأسبوعين على الأقل لرحلات العمل الخارجية، وأسبوع واحد لرحلات العمل الداخلية.

مادة (81) إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالاتي:

- أ- تؤمن له وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم صرف مقابل وسيلة النقل بموافقة العامل.
- ب- يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يتكبدها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية.

مادة (82) تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

مادة (83) إذا وقع الانتداب في أيام الإجازات الرسمية، يعرض العامل بإجازة بديلة بأجر بالإضافة لما يستحق من انتداب حسب هذه اللائحة.

مادة (84) يستحق العامل المكلف في حال حضوره ملتقيات أو مؤتمرات تكاليف رسوم التسجيل إن وجدت.

مادة (85) إذا تأخرت عودة العامل من الانتداب بسبب الأحوال الجوية أو لأسباب تتعلق بالناقل الجوي تحتسب له هذه المدة ضمن الانتداب.

مادة (86) في حال انتداب العامل لمهمتي عمل يفصل بينهما يوم واحد (بحيث لا يمكنه الرجوع إلى مقر العمل) تحتسب المدة الفاصلة كانتداب.

- مادة (87) يكون انتداب العامل بحد أقصى (30) يوماً في السنة.
- مادة (88) تحتسب مدة المهمة من تاريخ السفر إلى حين الرجوع إلى مكان العمل وحسبما ورد بالتعميد.
- مادة (89) لن يتم احتساب ساعات عمل إضافية أثناء الانتداب.
- مادة (90) لا يجوز أن تزيد مدة أيام الانتداب المتتالية عن خمسة أيام إلا بموافقة الأمين العام .
- مادة (91) ترسل نماذج الانتداب إلى الإدارة المعنية بعد الانتهاء من المهمة.
- مادة (92) يشمل التأمين الطبي العامل المسافر بمهام عمل رسمية لدول أخرى خارج نطاق التأمين الصحي للجمعية.
- مادة (93) يتم اعتماد الانتداب والانتهاء من أداء المهمة من صاحب الصلاحية.
- مادة (94) إذا كانت مهمة العمل تبعد عن مطار الوصول أكثر من (75) كم فيتم تعويض العامل عن مصاريف التنقلات بواقع (75) هللة/كم بشرط تزويد قسم الموارد البشرية بما يثبت ذلك، بالإضافة إلى ما ذكر من مستحقات فيما سبق للعامل المنتدب.
- مادة (95) الانتداب الداخلي: الانتداب داخل المملكة نوعان:
- أ- الانتداب المحلي:
- إذا كان موقع المهمة لا تتوفر إليه رحلات جوية ويبعد عن منطقة مقر العمل أكثر من (100) كم، ففي هذه الحالة يستحق العامل ما يلي:
- توفير وسيلة نقل أو تعويضه عن مصاريف التنقلات بواقع (75) هللة/كم للمسافات التي يقطعها لهذه المهمة.
 - بدل انتداب كامل من بدل الانتداب المقرر لليوم الواحد.
- ب- الانتداب الداخلي:
- إذا كان موقع المهمة تتوفر إليه رحلات جوية ففي هذه الحالة يستحق العامل ما يلي:
- توفير وسيلة نقل طيران.
 - بدل انتداب كامل من بدل الانتداب المقرر لليوم الواحد.

مادة (96) بدل الانتداب الداخلي:

- أ- الموظفون: مبلغ (500) ريال عن كل يوم.
- ب- الأمين العام ومدراء الإدارات: مبلغ (800) ريال عن كل يوم.

مادة (97) الانتداب الخارجي:

- أ- للعامل مستحقات مالية لكل مهمة خارجية يقوم بها حسب ما يرد في هذه السياسات.
- ب- توفير وسيلة نقل طيران لموقع المهمة.

مادة (98) بدل الانتداب الخارجي:

- أ- الموظفون: مبلغ (800) ريال عن كل يوم.
- ب- الأمين العام ومدراء الإدارات: مبلغ (1500) ريال عن كل يوم.
- ج- يستحق العامل التعويض عن مصاريف تأشيرات الدخول إلى البلد المنتدب إليه ومصاريف مكاتب الخدمات التي تقوم بذلك بشرط تزويد قسم الشؤون المالية بما يفيد ذلك.

مادة (99) درجة الطيران المستحقة للعامل خلال الانتداب:

- أ- الموظفون: درجة الضيافة.
- ب- الأمين العام ومدراء الإدارات: درجة الأعمال.

المزايا العينية والبدلات النقدية:

مادة (100) المزايا العينية هي:

- أ- يأمن للعامل سكن مناسب.
- ب- يأمن للعامل وسيلة نقل مناسبة من محل إقامته إلى مقر العمل.

مادة (101) البدلات النقدية هي:

- أ- إذا لم يأمن للعامل المتزوج سكن مناسب، يمنح بدلاً حسب ما هو معتمد في الجمعية.
- ب- إذا لم يأمن للعامل وسيلة نقل مناسبة من محل إقامته إلى مقر العمل، يمنح بدلاً حسب ما هو معتمد في الجمعية.
- ج- بدل اتصال لشاغري الوظائف التي تستلزم المتابعة والاتصال الدوري وتحدد من قبل الأمين العام.



جمعية
أسر التوحد

الفصل السابع: أيام وساعات العمل والراحة

الفصل السابع: أيام وساعات العمل والراحة

مادة (102) تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يومي الجمعة والسبت هما يوماً الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للجمعية - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن تستبدل بهذين اليوم لبعض عمالها أي يومين من أيام الأسبوع، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يومي الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

مادة (103) تكون ساعات العمل ثمان ساعات يومية لفترة واحدة منها ساعة راحة خلال اليوم أي بما لا يزيد عن أربعين ساعة في الأسبوع، وتخفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم أو ثلاثين ساعة في الأسبوع.

مادة (104) يكون حضور العمال إلى أماكن العمل وانصرافهم منها في المواعيد المحددة وفق الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من مواقع العمل، ويجب أن تتضمن هذه الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائها، وإذا كان العمل يتم عن طريق مناوبات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة.

مادة (105) يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة أن لا يعمل العامل أكثر من خمس 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 اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

قواعد الحضور والانصراف والتفتيش

مادة (106) يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك.

مادة (107) على العامل أن يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميقاتية أو السجل المعد لهذا الغرض ووفق إجراءات الجمعية ويستثنى من ذلك المناصب العليا.

مادة (108) على العامل الامتثال للتفتيش متى طلب منه ذلك.

مادة (109) يلتزم العامل بالتقيّد بساعات العمل الرسمية ويتوجب عليه إخطار مديره المباشر أو من ينوب عنه في إدارة الخدمات المساندة في حال الغياب أو التأخر عن العمل لأي سبب كان.

مادة (110) يتحمل مدراء الإدارات المسؤولية عن دقة مواعيد مرؤوسيه في الحضور والانصراف من العمل.

مادة (111) لا يجوز للعامل مغادرة مقر عمله أثناء ساعات العمل الرسمية دون موافقة مسبقة من مدير الإدارة المعنية ووفق إجراءات الجمعية وعلى أن يتم تعبئة النموذج الخاص بذلك.

العمل الإضافي:

مادة (112) يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد والعطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (113) يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على أمر كتابي تصدره الجهة المسؤولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العامل المكلف والمهام الموكلة إليه وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (107) من نظام العمل، وتسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية.

مادة (114) تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه 50% من أجره الأساسي، وتعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام الأعياد والعطلات ساعات إضافية.

مادة (115) ضوابط العمل الإضافي:

- أ- تصرف مستحقات العامل للعمل الإضافي مع راتب الشهر التالي.
- ب- يجب تضييق نطاق العمل الإضافي خاصة خلال الإجازات الرسمية.
- ج- يتم تعبئة نموذج العمل الإضافي الفعلي لكل إدارة ويعتمد من صاحب الصلاحية.
- د- يكلف العامل بالعمل الإضافي من صاحب الصلاحية بتوجيه مكتوب يبين فيه الغرض من العمل الإضافي.

مادة (116) لا تسري أحكام المادتين (94 ، 96) من هذه اللائحة على الحالات الآتية:-

- أ- الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات الجمعية على العمال.
- ب- الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
- ج- العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
- د- العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.



جامعة
أسر التوحيد

الفصل الثامن: الإجازات

الفصل الثامن: الإجازات

الإجازة السنوية:

مادة (117) يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر (30) يوم عمل، ويجوز للجمعية منح العامل جزءاً من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل.

مادة (118) تحدد الجمعية مواعيد تمتع العمال بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ذلك، ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً.

مادة (119) لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل، ويجب أن يتمتع بها في سنة استحقاقها، ويجوز له بموافقة المدير المباشر تأجيل إجازته السنوية أو أيام منها للسنة التالية فقط.

مادة (120) يوقع العامل عند قيامه بالإجازة إقراراً يوضح فيه تاريخ بدء الإجازة وعنوان المكان الذي يقضي فيه إجازته.

مادة (121) 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 قضاها منها في العمل، ويتخذ آخر أجر كان يتقاضاه العامل أساساً لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازات.

مادة (122) يجب على العامل تقديم طلب الإجازة السنوية قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل من التاريخ الذي يرغب فيه بالتمتع بإجازته.

مادة (123) يعتبر تاريخ آخر يوم في إجازة العامل هو الأساس لاحتساب عدد أيام الإجازة التي تمتع بها.

مادة (124) يحق للمدير المباشر رفض طلب الإجازة وتأجيلها إذا كان ذلك لمصلحة العمل وبما يتماشى مع النظام.

مادة (125) يشترط للحصول على إجازة بدون راتب أن لا يكون له في تاريخ بدايتها أي رصيد من الإجازات السنوية.

مادة (126) يحسب استحقاق العامل للإجازات السنوية بشكل شهري.

مادة (127) ضوابط العودة من الإجازة:

أ- يعتبر العامل الذي لا يباشر عمله بعد انقضاء مدة إجازته السنوية متغيباً عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول، إلا إذا كان غيابه لظروف قاهرة تقتنع بها الجمعية، بشرط أن يقوم العامل بإشعار الجمعية بذلك فور وقوع ذلك الظرف ومن ثم طلب تمديد الإجازة من خلال إجراءات العمل المتبعة وعند المباشرة يجب على العامل تقديم المستندات المؤيدة لطلبه في حال طلب مديره المباشر ذلك.

ب- يجب اعتماد أي عودة متأخرة من إجازات العامل وفقاً للائحة الصلاحيات المعتمدة.

ج- يتعرض العامل للإجراءات النظامية إذا لم يلتزم بالإجراءات السابقة وتقديم المسوغات المقبولة في حال تأخره عن العودة للعمل.

د- إذا تأخر العامل عن العودة من إجازته السنوية للعمل ولم يبلغ الجمعية بأسباب تأخره يتم اتخاذ الإجراءات الآتية:

- إرسال إنذار كتابي للعامل بعد مرور (10) أيام من تاريخ عودته المتوقعة للعمل و يبلغ بضرورة حضوره للعمل خلال (5) أيام.
- إذا لم يحضر العامل للعمل في اليوم السادس (6) من تاريخ إبلاغه (تاريخ إرسال الإنذار) يسقط اسمه من كشوف الرواتب ويتم فصله بدون مكافأة نهائية خدمة حسب المادة (80) من نظام العمل.
- هـ- إذا عاد العامل متأخراً عن موعد عودته من إجازته السنوية للعمل ولم يكن قد أبلغ الجمعية بتأخره وكانت الأسباب التي قدمها بعد عودته مقبولة، فللجمعية الحق في أن تحتسب الأيام التي تأخرها كأيام غياب بدون إذن وبدون راتب، أما إذا كانت الأسباب التي قدمها العامل لتأخره عن العودة للعمل غير مقبولة، فللجمعية الحق في تطبيق الإجراءات الواردة في اللائحة بما يخص الانقطاع عن العمل لسبب غير مشروع.
- و- في حال عودة العامل مبكراً من إجازته قبل الوقت المحدد، يحق له إضافة الأيام المتبقية من الإجازة لرصيدته من الإجازات، وذلك بعد الحصول على الموافقة اللازمة وفقاً لللائحة الصلاحيات المعتمدة.

إجازات الأعياد والمناسبات:

- مادة (128) للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات وبما يتماشى مع الإجازات في الجهات الحكومية.
- مادة (129) إذا صادف أحد أيام إجازة أحد العيدين يوم الراحة الأسبوعية تمدد الإجازة يوماً آخر.
- مادة (130) إذا صادف مناسبة اليوم الوطني للمملكة يوم الراحة الأسبوعية أو ضمن إجازة أحد العيدين وجب على الجمعية تعويض العامل بيوم إجازة آخر أو بأجر إضافي أيهما أراد العامل.

الإجازة الخاصة:

- مادة (131) مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه (الأب والأم والأخ والأخت والإبن والإبنة)، أو عند زواجه، وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
- ويحق للجمعية أن تطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

مادة (132) للمرأة العاملة في حالة وفاة زوجها يحق لها الآتي:

- أ- للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً - خلال هذه الفترة - حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفاضة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع حملها.
- ب- للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً.
- ج- وفي جميع الأحوال لا يجوز للعاملة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة.

ويحق للجمعية أن تطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

الإجازة الاضطرارية:

مادة (133) يجوز للعامل بموافقة الجمعية الحصول على خمس أيام إجازة اضطرارية مدفوعة الأجر وإذا اضطر العامل لأيام أخرى يجوز له وبموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

مادة (134) تحتسب مدة الإجازة الاضطرارية بدون أجر التي لا تتجاوز (20) يوماً من ضمن خدمة العامل في الجمعية ويستحق عنها العامل مكافأة نهاية الخدمة، وما زاد عن (20) يوماً فلا يحتسب ويعتبر عقد العمل موقوفاً خلال هذه الإجازة مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

مادة (135) لا تحتسب مدة الإجازة الاضطرارية بدون أجر والتي تتجاوز (20) يوماً ضمن المدة اللازمة لترقية العامل مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

مادة (136) تستمر الجمعية في تقديم الخدمة الصحية للعامل وأفراد عائلته المعتمدين خلال فترة الإجازة الاضطرارية بدون أجر والتي لا تتجاوز (20) يوماً.

مادة (137) يتحمل العامل كامل مبلغ الاشتراك في التأمينات الاجتماعية عن الإجازة الاضطرارية بدون أجر إذا زادت مدتها عن (20) يوماً.

مادة (138) لا تمنح الجمعية إجازة اضطرارية بدون أجر إلا بعد استنفاد العامل لرصيد من الإجازة السنوية.

مادة (139) لا يستحق العامل تقويم عن فترة الإجازة الاضطرارية والتي تزيد عن (20) يوماً.

مادة (140) لا يستحق العامل إجازة سنوية عن فترة الإجازة الاضطرارية بدون أجر مهما كانت مدتها.

الإجازة المرضية:

مادة (141) للعامل الذي يثبت مرضه عن طريق جهة طبية معتمدة الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة.

ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.

مادة (142) لا يسمح للعامل المريض أن يباشر عمله إلا إذا قرر المرجع الصحي المعتمد أنه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل.

مادة (143) لا يتم تعويض العامل عن الإجازة المرضية إذا أصيب بوعكة صحية خلال فترة إجازته، إلا إذا أشعر مديره المباشر بحالته الصحية، وقدم التقارير الطبية والوثائق المساندة للجمعية عند عودته إلى العمل، من أجل اعتماد الإجازة المرضية.

مادة (144) إذا ثبت لدى الجمعية مرض العامل وتنويمه في المستشفى، فإنه يجوز للجمعية أن تمدد إجازته السنوية بمقدار عدد الأيام التي أقامها في المستشفى، أو أن يتم ادخارها له بعد اعتمادها من الجمعية.

مادة (145) يجوز للعامل أن يؤجل إجازته السنوية المعتمدة سلفاً إذا منح إجازة مرضية قبل بدء الإجازة السنوية.

مادة (146) تحتسب إجازة الراحة الأسبوعية ضمن الإجازة المرضية إذا تخلتها.

مادة (147) لا يتم احتساب الإجازات الرسمية من ضمن فترة الإجازة المرضية المثبتة بتقارير طبية في حال تداخلها.

مادة (148) تحتسب فترة الإجازة المرضية ضمن مكافأة نهاية الخدمة للعامل.

إجازة الحج:

مادة (149) للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل. ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى الجمعية سنتين متصلتين على الأقل، وللجمعية أن تحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.

إجازة الامتحان الدراسية:

مادة (150) للعامل - إذا وافق الأمين العام على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قِيلَ استمراره فيها - الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية، ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدِّ الامتحان، مع عدم الإخلال بحق الجمعية في مساءلته تأديبياً.

وإذا لم يحصل العامل على موافقة الأمين العام على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من إجازته السنوية في حال توافرها، وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية، وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل، للجمعية أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان.

مادة (151) الحصول على المؤهل لا يلزم الجمعية بإجراء أي تعديل على الوضع الوظيفي أو المادي للعامل.

إجازة مرافقة العامل لمريض:

مادة (152) في الحالات التي يضطر فيها العامل إلى مرافقة أحد أقربائه لعلاجيه يسمح له بإجازة وتعامل كمعاملة الإجازة المرضية بشرط الآتي:

أ- أن يكون المريض من الأصول أو الفروع (الأب، الأم، الأخ، الأخت، الزوجة، الأبناء).

ب- أن تكون إجازة المرافقة بموجب تقرير طبي ينص على حاجة المريض لمرافق.

أحكام عامة في الإجازات:

مادة (153) لا يجوز للعامل أن يعمل لدى أي جهة أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المنصوص عليها في هذا الفصل سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر، فإذا ثبت أن العامل خالف ذلك يكون للجمعية الحق في حرمانه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد منه ما دفعته له لقاء ذلك.

مادة (154) لا تحتسب الإجازات الرسمية إذا كانت خلال الإجازة السنوية مثل إجازة عيدي الفطر والأضحى وإجازة اليوم الوطني ضمن الإجازة السنوية للعامل.

مادة (155) في بعض الحالات الطارئة قد يطلب من العامل قطع إجازته السنوية والعودة إلى العمل، ويعتمد إجراء الاستدعاء وفقاً للائحة الصلاحيات المعتمدة.

مادة (156) يعرض العامل المستدعى من إجازته عن جميع التكاليف التي تحملها مثل تكاليف السفر وأي مصاريف أخرى إضافية غير مستردة وقد تحملها العامل ولم يتمتع بها جراء قطع الإجازة، ويجب على عليه تقديم المستندات المؤيدة لذلك.

مادة (157) يحق للعامل المستدعى ترحيل المدة المتبقية من إجازته أو استئناف إجازته بعد إنهاء مهمته.

مادة (158) تحتسب مدة السجن الذي لا يستوجب الفصل من الإجازة السنوية إذا طلب العامل ذلك.

مادة (159) يمكن للعامل أن يطلب تمديد إجازته السنوية لأيام تحسم من رصيد إجازته، أو أن تحسب فترة التمديد إجازة بدون راتب في حال استنفاد رصيد إجازته السنوية، وفي الحالتين لا بد من موافقة الأمين العام.

مادة (160) لا يحق للجمعية إنهاء خدمات العامل خلال إجازته، كما لا يجوز له أن يترك خدمة الجمعية خلال إجازته أو بعد عودته منها مباشرة بدون تقديم إخطار كتابي مسبق حسب النظام.

مادة (161) لا تكون الإجازة نافذة إلا بصدور قرار من صاحب الصلاحية.

مادة (162) يجوز للعامل ربط أي إجازة أخرى مع الإجازة السنوية.

مادة (163) لا يستحق العامل إجازة أو علاوة سنوية عن المدد التالية:

أ- مدة الإجازة الاستثنائية بدون أجر والتي تزيد عن (20) يوماً.

ب- مدة كف اليد، ما لم تثبت براءة العامل.

ج- مدة الإعارة.

د- مدة سجن العامل تنفيذاً لحكم صادر ضده ما لم تحتسب كإجازة سنوية.

مادة (164) يجب على مدير إدارة الخدمات المشتركة إصدار تعميم عن مواعيد الإجازات الرسمية قبل حلولها بأسبوع على الأقل.

مادة (165) يجب على مديري الإدارات تنسيق الإجازات السنوية للعاملين بما يمكنهم من الاستمتاع بحقهم النظامي مع المحافظة على مقتضيات العمل.

مادة (166) يحق للجمعية مطالبة العامل بتقديم الوثائق الثبوتية اللازمة للإجازات التي تحتاج إلى إثبات ذلك.



الفصل التاسع: الوقاية والسلامة - ومستويات الإسعاف
الطبي - والرعاية الطبية وإصابات العمل -
والأمراض المهنية

الفصل التاسع : الوقاية والسلامة - ومستويات الإسعاف الطبي - والرعاية الطبية وإصابات العمل - والأمراض المهنية

الوقاية والسلامة

- مادة (167)** سعياً لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ الجمعية التدابير الآتية:
- الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها.
 - حظر التدخين في أماكن العمل.
 - تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ.
 - إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.
 - توفير المياه الصالحة للشرب والاعتسال.
 - توفير دورات المياه بالمستوى الصحي المطلوب.
 - تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.

- مادة (168)** يجوز تعيين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالآتي:
- تنمية الوعي الوقائي لدى العمال.
 - التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة.
 - معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها.
 - مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة.

مستويات الإسعاف الطبي:

- مادة (169)** تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك مما أشارت له المادة (142) من نظام العمل، ويعهد إلى عامل مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال المصابين.
- مادة (170)** تعد الجمعية في كل مكان يعمل به أكثر من خمسين عاملاً غرفة للإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل، ويعهد إلى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال تحت إشراف طبيب.

الرعاية الطبية:

مادة (171) تلزم الجمعية بتقديم الرعاية الصحية للعامل وأفراد أسرته المشمولة (الزوجة/ الزوج الذي يعمل في قطاع حكومي أو لا يعمل/ الأبناء الذكور دون سن 25/ البنات الغير متزوجات الغير عاملات) حسب الأنظمة والقوانين المعمول بها والصادرة من الجهات الرسمية المعنية بهذا الأمر.

مادة (172) تنظم الجمعية الرعاية الطبية للعمال على الوجه الآتي:
أ- تؤمن الجمعية للعامل وذلك حسب وثيقة التأمين التي تعتمد عليها الجمعية.
ب- يؤمن لعائلة العامل حسب السياسات المعتمدة في الجمعية.

مادة (173) يستثنى من العلاج ما هو مستثنى في وثيقة التأمين التي تعتمد عليها الجمعية.

مادة (174) وثيقة التأمين التي يستحقها العامل من حيث درجتها تصدر بقرار من الأمين العام حسب المستوى الإداري للعامل.

مادة (175) يحق للأمين العام أن يشمل في وثيقة التأمين والدي العامل ضمن ضوابط يضعها في هذا الشأن.

إصابات العمل والأمراض المهنية:

مادة (176) 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 (177) في حال وجود طبيب مختص بعلاج العمال عليه أن يبادر بإبلاغ الإدارة عن أية ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني أو وبائي في صفوف العمال.

مادة (178) تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية.

مادة (179) يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.



جامعة
أمّ القوحد

الفصل العاشر: الواجبات والمحظورات

الفصل العاشر: الواجبات والمحظورات

واجبات الجمعية:

مادة (180)

تلتزم الجمعية بما يلي:

- أ- معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم، والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
- ب- أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.
- ج- أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض.
- د- أن تدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
- هـ- إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى الجمعية كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
- و- على الجمعية أو وكيلها أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول أية مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل، فمن وجدت لديه تطبيق بحقه بالإضافة إلى العقوبات الشرعية، الجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات في هذه اللائحة.

واجبات العمال:

مادة (181)

يلتزم العامل بالآتي:

- أ- التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل، ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
- ب- المحافظة على مواعيد العمل.
- ج- إنجاز عمله على الوجه المطلوب بدقة وأمانة تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
- د- العناية بالألات والأجهزة الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية.
- هـ- الالتزام بحسن السيرة والسلوك، والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه، وطاعة رؤسائه، والحرص على إرضاء عملاء الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.
- و- تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه.
- ز- المحافظة على أسرار الجمعية أو أية أسرار تصل إلى علمه بسبب أعمال وظيفته حتى بعد تركه للخدمة بشرط أن يكون محرراً ومحددًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.
- ح- عدم ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق عمله سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر لدى أية جهة أخرى.

- ط- الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية.
- ي- إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير.
- ك- التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
- ل- عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير موظفي الجمعية وعمالها.
- م- عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة.

المحظورات على العمال:

مادة (182) يحظر على العامل الآتي:

- أ- الاشتراك في أي نشاط لمصلحة أي لجنة أو جمعية أو منشأة أخرى تمارس نشاطاً مماثلاً أو مرتبطاً بالنشاط الذي تمارسه الجمعية.
- ب- جمع أموال لأي فرد أو هيئة أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل إلا إذا كان ذلك كله بموافقة موثقة من الأمين العام.
- ج- إساءة استخدام السلطة.
- د- قبول الهدايا الخاصة من المستفيدين من الجمعية أو بسبب عمله بها.
- هـ- إفشاء أسرار العمل التي يطلع عليها ولو بعد تركه الخدمة.
- و- استغلال المديرين لمروسيهم لإنجاز أي نوع من الخدمات الشخصية.
- ز- الاحتفاظ بأوراق ومستندات العمل خارج مقر العمل.
- ح- الامتناع عن تحقيق أي مصلحة شخصية مادية أو معنوية، مباشرة أو غير مباشرة من خلال المشاريع أو العقود - بجميع أنواعهما - الخاصة بالجمعية أو بالمتعاقدين الذين يقومون بتأدية أعمال الجمعية.



الفصل الحادي عشر: الخدمات الاجتماعية

الفصل الحادي عشر: الخدمات الاجتماعية

مادة (183) إعداد مكان لأداء الصلاة في أوقاتها.

مادة (184) تضع الجمعية سياسات خاصة للسلف والقروض التي يمكن منحها للعاملين.

مادة (185) يجوز للجمعية إعداد نظام للتوفير والإدخار يعتمد من وزارة العمل ويكون اشتراك العامل فيه اختيارياً.

الفعاليات والمناسبات:

مادة (186) للجمعية الحق في إقامة المناسبات والفعاليات الاجتماعية للعمال داخل الجمعية وخارجها وتقديم الهدايا للعمال تقديراً لهم على جهودهم المبذولة خلال العام.

وفاة العامل وهو على رأس العمل:

مادة (187) إذا توفي العامل وهو على رأس العمل فإن الجمعية تتخذ الإجراءات الآتية:

- أ- صرف راتب الشهر الذي توفي فيه العامل لورثته كاملاً أياً كان تاريخ وقوع الوفاة.
- ب- يحتسب شهر الوفاة من مدة الخدمة أياً كان تاريخ وقوع الوفاة.

مادة (188) تتكفل الجمعية بمصاريف نقل جثمان العامل المتوفى إذا كان سيدفن خارج مدينة مقر العمل سواء كان داخل المملكة أو خارجها، أو دفنه في المملكة بعد موافقة أهله إذا لم تكن الوفاة بسبب إصابة عمل.

مادة (189) تلزم الجمعية بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة، وتعفى الجمعية في حالة إلتزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.



جامعة
أسر التوحد

الفصل الثاني عشر: التظلم

الفصل الثاني عشر: التظلم

- مادة (190) مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة، يحق له أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف أو إجراء يتخذ في حقه ويقدم التظلم إلى أمانة الجمعية خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه، ولا يضر العامل من تقديم تظلمه.
- مادة (191) يجب على العامل الشروع بتقديم شكاواه الخاصة إلى مديره المباشر كتابياً فور العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه.
- مادة (192) يناقش المدير الشكوى مع العامل المتظلم بعد التحري عنها.
- مادة (193) يردّ المدير على العامل المتظلم فيما يخص الشكوى كتابياً في اليوم التالي.
- مادة (194) إذا لم يتم حل التظلم بالشكل المرضي للعامل عند مستوى المدير المباشر، يحق للعامل اللجوء إلى الأمين العام مباشرةً.
- مادة (195) يكون الأمين العام لجنة مؤقتة لدراسة شكاوى العاملين وتكون أعمالها ومداواتها سرية وتحفظ في ملفات خاصة.
- مادة (196) يجب على اللجنة إعلام الطرف الآخر (المتظلم ضده) بالتظلم القائم من العامل ومناقشته فيه.
- مادة (197) إذا كانت الشكوى ضد أحد أعضاء اللجنة فيجوز لرئيس اللجنة استثناءه من حضور اجتماعات اللجنة أثناء مناقشة التظلم ضده.
- مادة (198) يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديمه التظلم.
- مادة (199) يجب على اللجنة إخطار العامل كتابياً بقرارها، ويتولى أحد أعضاء اللجنة متابعة تنفيذ القرار ويشعر اللجنة بذلك كتابياً.
- مادة (200) إذا لم يتم حلّ التظلم بشكل نهائي داخل اللجنة أو لم يكن العامل راضياً عن القرار النهائي، فيحق له تقديم شكوى التظلم إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة.
- مادة (201) يكون الأمين العام أو من يمثله مسؤولاً عن متابعة وحلّ التظلم مع الجهات الإدارية أو القضائية.
- مادة (202) يجب أن لا يلقى العامل أي معاملة غير منصفة لكونه قد قام بتقديم تظلم أو شكوى.
- مادة (203) يسمح للعامل بأخذ وقت مستقطع من واجباته الاعتيادية ليقوم بالتظلم من دون أي حسم من راتبه.
- مادة (204) للعامل الحق في التظلم من أي قرار يتخذ في حقه.
- مادة (205) يجب الالتزام بالتسلسل الإداري عند تقديم التظلم.
- مادة (206) يحق للجمعية عند الضرورة اتخاذ الإجراءات الرسمية بحق العامل لتسوية الخلاف القائم بينهما.
- مادة (207) لا تشمل هذه السياسات القضايا الشخصية بين العاملين.



الفصل الثالث عشر: انتهاء الخدمة

الفصل الثالث عشر: انتهاء الخدمة

إنهاء الخدمة:

مادة (208)

تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية:

- أ- انتهاء مدة العقد المحدد المدة.
- ب- استقالة العامل.
- ج- إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهائه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره.
- د- فسخ العقد لأحد الأسباب الآتية:

- إذا وقع من العامل اعتداء على الجمعية أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.
 - إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات - التي أعلنت عنها الجمعية في مكان ظاهر - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.
 - إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.
 - إذا وقع من العامل - عمداً - أيُّ فعلٍ أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بالجمعية، بشرط أن تبلغ الجمعية الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمها بوقوعه.
 - إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
 - إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
 - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من الجمعية للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
 - إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
 - إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.
- وفي جميع هذه الحالات يجوز للجمعية فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ وبشرط أن تتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.
- هـ- ترك العامل العمل في الحالات الآتية:

- إذا لم تقم الجمعية بالوفاء بالتزاماتها العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
- إذا ثبت أن الجمعية أو من يمثلها قد أدخلت عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
- إذا كلفته الجمعية دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلافاً لما تقرره المادة (60) من نظام العمل.
- إذا وقع من القائمين على الجمعية، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

- إذا اتسمت معاملة القائمين على الجمعية أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
 - إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن تكون الجمعية قد علمت بوجوده، ولم تتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
 - إذا كانت الجمعية أو من يمثلها قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.
- وفي جميع هذه الحالات يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار الجمعية، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها.
- و- انقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة أو مدداً تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.
- ز- عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه، ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
- ح- وفاة العامل.
- ط- إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد.
- ي- بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات ما لم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن.
- ك- القوة القاهرة.
- ل- إغلاق الجمعية نهائياً.
- م- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.

مادة (209) في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعى ما يلي:

- أ- أن يكون الإخطار خطياً ووفقاً لما ينص عليه العقد ويتمشى مع النظام.
- ب- أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام.
- ج- إذا امتنع الطرف الموجه إليه الإخطار عن الاستلام أو رفض التوقيع يرسل إليه الإخطار بخطاب مسجل على عنوان الطرف الآخر.

مادة (210) تلتزم الجمعية عند إنتهاء عقد العمل بما يأتي:

- أ- أن تعطي العامل - بناءً على طلبه - شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، ومقدار أجره الأخير، ولا يجوز للجمعية تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.
- ب- أن يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق.

مكافأة نهاية الخدمة

مادة (211) إذا انتهت علاقة العمل وجب على الجمعية أن تدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على

أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى الخدمة في الجمعية، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.

مادة (212) إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.

مادة (213) استثناءً مما ورد في المادة السابقة من هذه اللائحة تُستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.

مادة (214) إذا انتهت خدمة العامل وجب على الجمعية دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع - على الأكثر - من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية، أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد، وجب على الجمعية تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين، وللجمعية أن تحسم أي دين مستحق لها بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل.

مادة (215) إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهلة المحددة للإشعار وفقاً للمادة (209) فقرة (ج) من هذه اللائحة فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر عن مهلة الإشعار مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك.

مادة (216) ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:

- أ- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.
- ب- أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.
- ج- يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.

مادة (217) إذا كان الإشعار من جانب الجمعية فيحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب، ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يُشعر الجمعية بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.

وللجمعية أن تعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإشعار مع احتساب مدة خدمته مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، والتزام الجمعية بما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإشعار.

مادة (218) ضوابط إنهاء الخدمة:

- أ- باستثناء إنهاء الخدمة لأسباب جزائية، فإن الجمعية والعاملين فيها مطالبين بتقديم إشعار خطي خلال الفترة المقررة نظاماً.
- ب- إذا تعذر على كل من الطرفين تقديم الإشعار في الوقت المحدد، ففي هذه الحالة يجب على العامل أو الجمعية تعويض الطرف الآخر عن فترة الإشعار الضرورية باحتساب آخر راتب أساسي للعامل كأساس للتعويض، وللأمين العام حق إعفاء العامل المستقيل من فترة الإشعار.
- ج- يخضع جميع العاملين في الجمعية لنظام مكافأة نهاية الخدمة حسب النظام.
- د- يتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة حسب مدة خدمة العامل في الجمعية.

هـ - يتم احتساب أي جزء من السنة في مكافأة نهاية الخدمة خلال احتساب فترة خدمة العامل بالجمعية.

مادة (219) يستحق العامل كامل مكافأة نهاية الخدمة في الحالات الآتية:

- أ- انتهاء خدمة العامل حسب عقد التوظيف الموقع معه والمحدد المدة.
- ب- إنهاء خدمة العامل لأي سبب غير وارد بالمادة (80) من نظام العمل.
- ج- إذا استقالت العاملة بسبب الزواج أو الإنجاب.

مادة (220) ضوابط مكافأة نهاية الخدمة:

- أ- يعتمد الأجر الأخير للعامل في حساب مكافأة نهاية الخدمة شاملاً الراتب الأساسي وبدل السكن وبدل المواصلات.
- ب- يتم دفع مكافأة نهاية الخدمة بعد توقيع العامل على إشعار التسوية النهائية حسب النظام.
- ج- يجب احتساب رصيد الإجازة المستحقة للعامل عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة.
- د- يتولى العامل المستقيل بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة إكمال إجراءات انتهاء الخدمة.
- هـ- إذا استقال العامل، يجب على مديره المباشر التشاور مع صاحب الصلاحية لاتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة وفقاً للأنحة الصلاحيات المعتمدة.
- و- في حال قبول طلب الاستقالة، يحدد صاحب الصلاحية تاريخ آخر يوم عمل للعامل شاملة فترة الإشعار وله حق الإعفاء منها.
- ز- على العامل أن يستمر في عمله حتى التاريخ الذي تحدده الجمعية موعداً لبدء الاستقالة.
- ح- لا يجوز قبول استقالة العامل المحال إلى التحقيق أو الموقوف عن العمل حتى يبيت في أمره.

مادة (221) مقابلة نهاية الخدمة:

- أ- الهدف من مقابلة نهاية الخدمة هو توثيق الأسباب التي أدت إلى استقالة العامل من العمل، وتدوين ملاحظات العامل على أنظمة وسياسات "الجمعية"، ومدى تحقيق الجمعية للعدالة في تعاملها مع العاملين.
- ب- يفوض الأمين العام من يقوم بإجراء مقابلة نهاية الخدمة مع العامل الذي أنهيت خدماته بسبب التقاعد أو الاستقالة أو نهاية العقد.
- ج- يجب على الجهة المعنية تحليل نتائج مقابلات نهاية الخدمة، وتقديم الاقتراحات والحلول لتجنب تكرار أي خطأ في المستقبل.
- د- يجب على العامل الحصول على شهادة التسوية النهائية من إدارة الخدمات المساندة قبل استلام استحقاقات نهاية الخدمة.
- هـ- تصدر إدارة الخدمات المساندة شهادة براءة الذمة لإنهاء خدمة العامل بعد حصوله على شهادة المخالصة.

مادة (222) ضوابط إنهاء الخدمة:

- أ- لا يستحق العامل الذي تنتهي خدمته بسبب عدم الصلاحية في فترة التجربة أو بسبب الفصل التأديبي مكافأة نهاية خدمة.
- ب- في جميع الأحوال يجب على العاملين الذين تنتهي خدماتهم في الجمعية تسليم ما بعهدتهم من آلات أو معدات أو أدوات أو أجهزة تقنية المعلومات للجمعية.

مادة (223) الإقالة والاستقالة:

- أ- للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته شرط أن تكون بخطاب مؤرخ وموجه إلى المدير المباشر وإلى إدارة الموارد البشرية وتتضمن السبب وتاريخ الاستقالة، ويجب البت في طلب الاستقالة خلال أسبوع من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة.
- ب- يستثنى من المادة السابقة، إذا كان طلب الاستقالة معلقاً بشرط أو مقترناً بقيد، وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا بتضمين قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه.
- ج- يجوز خلال مدة طلب الاستقالة تأجيل قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك وبما يتماشى مع النظام على ألا تزيد مدة التأجيل على شهر في حال قبول الاستقالة بالإضافة إلى مدة الإشعار.



جامعة
أسر التوحد

الفصل الرابع عشر: المكافآت

الفصل الرابع عشر: المكافآت

مادة (224) يجوز للجمعية منح المكافآت للعمال الذين يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة متميزة على النحو الآتي:

- أ- زيادة الإنتاج.
- ب- تأدية أعمال استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصاتهم.
- ج- استحداث أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية.
- د- درء خطر أو دفع ضرر بحق الجمعية أو عمالها.

مادة (225) تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساساً يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في تلك اللائحة.

مادة (226) تصنف المكافآت إلى فئتين:

أولاً: المكافآت المعنوية كالاتي:

- أ- كتاب الثناء والتقدير.
 - ب- منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة.
- ثانياً: المكافآت المادية وتتضمن:
- أ- العلاوات والترقيات الاستثنائية.
 - ب- الإكراميات الإضافية.
 - ج- مكافآت الاختراع.
 - د- منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر باللائحة.
 - هـ- منح إجازة إضافية بأجر.

مادة (227) تمنح المكافآت بقرار من الأمين العام أو من ينييه في ذلك.



جامعة
أسر التوحد

الفصل الخامس عشر: المخالفات والجزاءات

الفصل الخامس عشر: المخالفات والجزاءات

مادة (228) 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 (229) الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل هي:

- أ- التنبيه: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى العامل من قبل رئيسه المباشر، يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبتها، ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقيد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته، وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلاً.
- ب- الإنذار: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضح به نوع المخالفة التي ارتكبتها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.
- ج- حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي.
- د- الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.
- هـ- الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
- و- الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها.
- ز- الفصل من الخدمة مع مكافأة نهاية الخدمة: وهو فصل العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة، مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
- ح- الفصل من الخدمة بدون مكافأة نهاية الخدمة: وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلاً أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (209) فقرة (د) من هذه اللائحة.

مادة (230) كل عامل يرتكب أياً من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في الفصل الثامن عشر من هذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبتها ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.

مادة (231) تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل الأمين العام بـ"الجمعية" أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأي مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف.

مادة (232) في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً، وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

مادة (233) عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.

مادة (234) لا يجوز أن يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد، كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من أجر العامل، وبين أي جزاء آخر بالحسم من الأجر.

مادة (235) لا توقع الجمعية أياً 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 (236) مع عدم الإخلال بحكم المادة (229) من هذه اللائحة لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية.

مادة (237) تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلاثين يوماً على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

مادة (238) لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً.

مادة (239) 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 إليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته.

مادة (240) مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام الهيئة المختصة، يجوز للعامل أن يتظلم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (241) يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبتها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه، وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل.

مادة (242) يجب على الجمعية أن تكتب الغرامات التي توقعها على العامل في سجل خاص، مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك ولا يجوز التصرف في الغرامات إلا فيما يعود بالنفع على عمال الجمعية، على أن يكون التصرف بهذه الغرامات من قبل اللجنة العمالية في الجمعية.

مادة (243) لا تحل أحكام المواد السابقة بحق الجمعية في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام المادة (209) للفقرتين (ج،د) من هذه اللائحة.

مادة (244) المفوضون في الجمعية هم الوحيدون الذين يحق لهم فرض العقوبات وفقاً لللائحة الصلاحيات المعتمدة.

مادة (245) يعد لكل عامل سجل جزاءات يرفق بملف خدمته يدون فيه نوع المخالفة الذي ارتكبتها وتاريخ وقوعها والجزاء الذي وقع عليه.

مادة (246) لجنة التأديب:

- أ- يؤلف الأمين العام سنوياً لجنة لتأديب المخالفين.
- ب- تتألف اللجنة من رئيس وعضوين أصليين وعضو احتياطي.
- ج- للأمين العام الحق في أن يعفي مؤقتاً أحد أعضاء لجنة التأديب إذا تبين أن له صلة مع العامل المحال إلى التحقيق، حفاظاً على العلاقات الشخصية وسلامة الإجراءات الجزائية.
- د- تفصل لجنة التأديب في القضية المعروضة عليها خلال مدة لا تزيد عن ثلاثة أيام، وترسل إلى الأمين العام محضراً متضمناً التوصية بالعقوبة المناسبة.
- هـ- يصدر الأمين العام القرارات الإدارية الخاصة بتوصيات اللجنة.



جامعة
أسر التوحد

الفصل السادس عشر: أحكام خاصة بتشغيل النساء

الفصل السادس عشر: أحكام خاصة بتشغيل النساء

- مادة (247) على الجمعية توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.
- مادة (248) للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.
- مادة (249) يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.
- مادة (250) للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمرأ له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.
- مادة (251) على العاملة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة.
- مادة (252) يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.
- مادة (253) تراعي الجمعية في تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف العاملة ما أمكن ذلك، وعلى العاملة التقيد بالجدول المنظم لذلك.
- مادة (254) تعد الجمعية أماكن لراحة العاملات بمعزل عن الرجال، وعلى النساء العاملات ضرورة الاحتشام في الملابس والمظهر والتقيد بالضوابط الشرعية والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
- مادة (255) لا يجوز للجمعية فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع.
- مادة (256) لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق وغيرها.
- مادة (257) لا يجوز للجمعية فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في النظام خلال المائة وثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة.
- مادة (258) يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الفصل إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، وللجمعية - في هذه الحالة - أن تحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن تسترد ما أدته لها.

مادة (259) لا يجوز للجمعية فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في النظام خلال المائة وثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة.

مادة (260) يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الفصل إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، وللجمعية - في هذه الحالة - أن تحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن تسترد ما أدته لها.



جامعة
أمّ القوْرد

الفصل السابع عشر: أحكام ختامية

الفصل السابع عشر: أحكام ختامية

مادة (261) تعد الجمعية تصنيفاً للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي.

مادة (262) تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ اعتمادها من مجلس الإدارة على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

مادة (263) يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الاعتماد المشار إليه في المادة السابقة.



جامعة
أسر التوحد

الفصل الثامن عشر: جدول المخالفات والجزاءات

الفصل الثامن عشر: جدول المخالفات والجزاءات

1. مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	5%	10%	20%
2/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	15%	25%	50%
3/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لأكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	10%	15%	25%	50%
4/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لأكثر من 15 دقيقة لغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	25%	50%	75%	يوم
5/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لأكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	25%	50%	75%	يوم
6/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لأكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	30%	50%	يوم	يومان
7/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر					
8/1	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز 15 دقيقة	إنذار كتابي	10%	25%	يوم
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
9/1	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز 15 دقيقة	10%	25%	50%	يوم
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
10/1	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	إنذار كتابي	10%	25%	يوم
11/1	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
12/1	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	فصل مع المكافأة
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					

تابع: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
13/1	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام		فصل مع المكافأة
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			
14/1	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوم متتالية				الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (138) فقرة (د) من هذه اللائحة
15/1	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً في السنة العقدية الواحدة				الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً في نطاق حكم المادة (138) فقرة (د) من هذه اللائحة

2. مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1/2	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	%10	%25	%50	يوم
2 /2	استقبال زائرين من غير موظفي "الجمعية" في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	إنذار كتابي	%10	%15	%25
3/2	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	إنذار كتابي	%10	%15	%25
4/2	النوم أثناء العمل	إنذار كتابي	%10	%25	%50
5/2	النوم في الحالات التي تستدعي بقطعة مستمرة	%50	يوم	يومان	ثلاثة أيام
6/2	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	%10	%25	%50	يوم
7/2	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	%25	%50	يوم	يومان
8/2	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	%25	%50	يوم	يومان
9/2	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
10/2	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال و"الجمعية"	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
11/2	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
12/2	استعمال آلات ومعدات وأدوات "الجمعية" لأغراض خاصة دون إذن	إنذار كتابي	%10	%25	%50
13/2	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	%50	يوم	يومان	ثلاثة أيام
14/2	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إنذار كتابي	%10	%15	%25
15/2	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	%50	يوم	يومان	ثلاثة أيام
16/2	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إنذار كتابي	%25	%50	يوم
17/2	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	%20	%50	يوم	يومان
18/2	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة "الجمعية"	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

3. مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1/3	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام
2/3	التمارض أو إدعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام
3/3	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب "الجمعية" أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام
4/3	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بإمكانة العمل	50%	يوم	يومان	خمس أيام
5/3	كتابة عبارة علي الجدران أو لصق إعلانات	إنذار كتابي	10%	25%	50%
6/3	رفض التفتيش عند الانصراف	25%	50%	يوم	يومان
7/3	جمع إغانات أو نقود بدون إذن	إنذار كتابي	10%	25%	50%
8/3	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب "الجمعية" في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
9/3	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمس أيام



جامعة
أسر التوحد

ملحق مواد نظام العمل المذكورة في مواد اللائحة

المادة السادسة والعشرون :

4. على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأياً كان عدد العاملين فيها، العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل، عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكلة إليهم.
5. يجب ألا تقل نسب العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن 75% من مجموع عماله، وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً.

المادة الثانية والثلاثون:

لا يجوز الاستقدام بقصد العمل إلا بعد موافقة الوزارة.

المادة الثالثة والثلاثون:

لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً، ولا يجوز أن يسمح له بمزاومته، إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تعده لهذا الغرض. ويشترط لمنح الرخصة ما يأتي:-

1. أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومصراعاً له بالعمل.
2. أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد.
3. أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل وتحت مسؤوليته.

ويقصد بكلمة (العمل) في هذه المادة كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره وأي خدمة بما في ذلك الخدمة المنزلية.

المادة السابعة والثلاثون:

يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة، وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد رخصة العمل هي مدة العقد.

المادة الأربعون:

1. يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.
2. يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.
3. يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه.
4. يلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة، ويعفى صاحب العمل في حالة الإلتزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.

المادة الستون:

مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (38) من نظام العمل، لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز 30 يوماً في السنة.

المادة الثمانون:

تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م / 46) وتاريخ 5 / 6 / 1436 هـ ؛ لتكون بالنص الآتي:
لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

1. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.
2. إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات – التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر – الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

3. إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخرلاً بالشرف أو الأمانة.
4. إذا وقع من العامل - عمداً - أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
5. إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
6. إذا كان العامل مُعيّناً تحت الاختبار.
7. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
8. إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
9. إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.

المادة الواحد والثمانون:

يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:

1. إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
2. إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل أو ظروفه.
3. إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلافاً لما تقرره المادة (60) من نظام العمل.
4. إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخرل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
5. إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
6. إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
7. إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

المادة السابعة بعد المائة:

1. يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه 50% من أجره الأساسي.
2. إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعدد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.
3. تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العمل و الأعياد ساعات إضافية.

المادة الثانية والأربعون بعد المائة:

على كل صاحب عمل أن يعد خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية، مزودة بالأدوية وغيرها، مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية. وتحدد اللائحة ما يجب أن تحتويه هذه الخزانة من وسائل الإسعافات الأولية و عددها، وكميات الأدوية، وكذلك تنظيم وسائل حفظها، و شروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه.



جبهة أسر التوحد

لقد اطلع مجلس إدارة جمعية أسر التوحد الخيرية في اجتماعه رقم (6) بتاريخ 04 ديسمبر 2022م على اللوائح والسياسات والإجراءات بالجمعية. وقررا اعتمادها وتعميمها والعمل بموجبها، ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية (جمعية أسر التوحد - الرئيسية) [.saf.org.sa](http://saf.org.sa).

