

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

رؤية VISION



المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

الرقم:

التاريخ: / / ١٤٤٥ هـ

الموافق: / / ٢٠٢٤ م

المشروعات:

الموضوع:

لائحة الموارد البشرية وآلية التعيين والعقود وجداول المخالفات

لجمعية البر الخيرية بالحرث

جوازات محافظة الحرث الخيرية - الرياض 017 3152105 / 017 3211641 أ. ص. ب. 6644 الرمز البريدي: 45993

الحساب العام: SA 1389000316608010000510 إقطار صالح: SA 6780000316608010000536 الإستثمارات: SA 4580000316608010887775

الأيتام: SA 4780000316608010000577 الزمكا: SA 2580000316608010000585 التعمية: SA 9880000316608010887781

الوقف: SA 6780000316608010887767 مستودع الخنثى: SA 8980000316608010887767 بنية البشرية: SA 0760100015695014643001

www.lbr395.org albr395@gmail.com



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

الرقم (٣٩٥)
مقدمة

الرقم:
التاريخ: ١٤ / / هـ
الموافق: ٢٠ / / م
المشروعات:
الموضوع:

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم المادة (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ واستناداً للتحديثات من الأوامر السامية الكريمة وتبني كافة المواد استناداً على تعليمات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وبعد اطلاع مجلس الإدارة علماً أن التعريفات عامة تكون للتعابير التالية والمستخدمه ضمن هذه اللائحة المعاني المبينة بجانبها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

- الجمعية / جمعية البر الخيرية بالحرث
- مجلس الإدارة / مجلس إدارة الجمعية.
- المدير المباشر / المدير التنفيذي
- العامل / موظف الجمعية



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

الفصل الأول

أحكام عامة

- مادة (١) : تسري أحكام هذه اللائحة علي جميع العاملين بالجمعية .
- مادة (٢) : يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي :
- (أ) المنشأة : (جمعية الدايير للخدمات الصحية)
- (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 اليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في اداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفق لحكم المادة الثانية من نظام العمل.
- (د) نظام العمل: يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ .
- مادة (٣) : التقويم المعمول به في الجمعية هو : الهجري
- مادة (٤) : تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للعامل الواردة في العقد .
- مادة (٥) : تطبق أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ ، ولائحته التنفيذية ، والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة .
- مادة (٦) : للجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة العمل.
- مادة (٧) : تطلع الجمعية العامل عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل .



جمعية ألبير الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ:
الموافق:
المشروعات:
الموضوع:

الفصل الثاني التوظيف

شروط التوظيف:

مادة (٨) : 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 تقررته الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
 - (د) : أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.
 - (ر) : يحق للجمعية التأكد من إذا كان طالب العمل صاحب سابقة ام لا عن طريق الادلة الجنائية ولا يتم قبول أصحاب السوابق .
 - (هـ) : يجوز استثناءاً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٢٦) ، (٣٢) ، (٣٣) من نظام العمل وأن يكون مصرحاً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي ، ولديه إقامة سارية المفعول .
 - ويجوز للجمعية 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 الجمعية تقديم الوثائق التالية :

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



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

عقد العمل (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ:
الموافق:
المشروعات:
الموضوع:

مادة (١٠) : يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرز 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 (١١) : يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (١٥) يوماً من تاريخ العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقداً معه من الخارج .

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

مادة (١٣) : لا يعتبر العامل الذي يعمل لدى الجمعية وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة، وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة بشرط ألا تتجاوز تسعين يوماً ، ويجوز وضع العامل تحت التجربة مرة أخرى لدى المنشأة بالإتفاق مع العامل وذلك لفترة تجربة ثانية لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر وفق حكم المادتين (٥٢) ، (٥٤) من نظام العمل .

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

مادة (١٥) : 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 وعلى أن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي .

مادة (١٦) : النقل :

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

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



جمعية البر
الخيرية بالحرث

الرقم:
التاريخ:
الموافق:
المشروعات:
الموضوع:

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

الرقم (٣٩٥)

الفصل الثالث

التدريب والتأهيل

مادة (١٨) : 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 (١٩) : يتم تدريب وتأهيل العمال السعوديين تدريباً وتأهيلاً دورياً وفنياً 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 عاملاً فأكثر .

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

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

مادة (٢٢) : 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 .



جمعية البر الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقسم (٣٩٥)

الفصل الرابع الأجور

الرقم:
التاريخ: / / ١٤٤٠ هـ
الموافق: / / ٢٠٢٠ م
المشروعات:
الموضوع:

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

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

- (١) العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر .
- (٢) العامل باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع .
- (٣) العامل الذي تنهي الجمعية 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 الجمعية .



جمعية البر الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الترقيم (٣٩٥)

الفصل الخامس

تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

الرقم:
التاريخ:
الموافق:
المشروعات:
الموضوع:

التقارير

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

١. المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة) .
٢. سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه ومراجعي الجمعية .
٣. المواظبة .

مادة (٢٩): يُعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر مدير الجمعية للعامل على أن يعتمد من (رئيس اللجنة الإدارية والمالية أو رئيس مجلس إدارة الجمعية) .

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 وبحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

العلاوات :

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

مادة (٣٣):

أ- يكون العامل مؤهلاً لإستحقاق 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 الجمعية 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 :

- (أ) وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى .
 - (ب) توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
 - (ج) حصوله على درجة ممتاز في آخر تقرير دوري .
 - (د) ويجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .
- مادة (٣٥): إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية تكون كالآتي :

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

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

(٣٧) بالمفاضلة على معيار التقدير .



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقسم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ: / / ١٤
الموافق: / / ٢٠
المشروعات:
الموضوع:

الفصل السادس الاركاب - الانتداب - المزايا و البدلات

الاركاب :

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

- (١) عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو استقدم منه العامل إلى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .
- (٢) عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة إلى المكان الذي تم التعاقد فيه أو استقدم منه وذلك في نطاق أحكام المادة (٤٠) فقرة (١) من نظام العمل.
- (٣) عند تمتع العامل بإجازته السنوية يكون إركابه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل .
- (٤) لا يتحمل رئيس مجلس إدارة الجمعية 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 .

الانتداب:

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

- (١) تؤمن له وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم صرف مقابل وسيلة النقل بموافقة العامل .
- (٢) يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يتكبدها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له المنشأة ، وتحدد قيمة بدل الانتداب حسب درجة العامل وفقاً للفئات والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن .

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

المزايا العينية والبدلات النقدية :

مادة (٣٩): المزايا العينية هي :

يمنح شهادات شكر وتقدير وهدايا تقررها اللجنة الادارية والمالية بالجمعية .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جمعية البر
الخيرية بالحرث

رؤية
VISION
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

الرقم:
التاريخ: / / ١٤٠٠ هـ
الموافق: / / ٢٠٠٠ م
المشروعات:
الموضوع:

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

يمنح الموظف مبلغ مالي على الانتداب بحسب المدة والمهمة وزمنها كما يتم مضاعفة الراتب اليوم بيومين في فترة انتدابه

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

*

جـازان | محافظة الحُـرث | الخـويـبة | تـلـفـاكـس: 017 3152105 / 017 3211641 | ص.ب: 6644 الرمز البريدي: 45993

الحواسيب: SA 1380000316608010000510 | إظهار صائم: SA 8780000316608010000538 | الإستثمارات: SA 4580000316608010887775

الأيتام: SA 4780000316608010000577 | الزكاة: SA 2580000316608010000588 | التنمية: SA 9880000316608010887791

الوقوف: SA 6780000316608010887797 | مستودع الخشل: SA 8980000316608010887767 | بناء الخيرية: SA 0760100015695014643001



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ:
الموافق:
المشروعات:
الموضوع:

الفصل السابع أيام وساعات العمل والراحة

مادة (٤١): تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يوم الجمعة والسبت هو يوما الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، ويجوز للجمعية - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن تستبدل هذه اليومين لبعض عمالها أي يومين من أيام الأسبوع ، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

مادة (٤٢): تكون ساعات العمل ست ساعات من الساعة السابعة والنصف صباحاً حتى الثانية ظهراً ونصف ساعة للصلاة والراحة وفق ما ورد بالمواد ٩٨، ٩٩، ١٠٠ 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 مواقع العمل ، ويجب أن تتضمن هذه الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائها ولا يجوز للعامل الخروج بذن أكثر من ساعتان مع احضار ما يثبت للإدارة وللادارة الحق في تغيب الموظف في حال زاد وقت الخروج عن ساعات العمل بساعتان، وإذا كان العمل يتم عن طريق مناوبات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة .

مادة (٤٤): يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة أن لا يعمل العامل أكثر من ست ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة 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 الميقاتية أو السجل المعد لهذا الغرض .

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

العمل الإضافي :

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

مادة (٤٩): يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على أمر كتابي تصدره الجهة المسئولة في الجمعية 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 الجمعية.

مادة (٥٠): تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ: / / ١٤٠٠ هـ
الموافق: / / ٢٠١٩ م
المشروعات:
الموضوع:

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 العمال .
٢. الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده .
٣. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة .
٤. العمال المخصصون للحراسة والنظافة ، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ: ١٤ / /
الموافق: ٢٠ / / م
المشروعات:
الموضوع:

الإجازة الخاصة :

مادة (٦٠): يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :

- (أ) ثلاثة أيام عند زواجه .
 - (ب) يوم واحد في حالة ولادة مولود له .
 - (ج) ثلاثة أيام في حالة وفاة زوجة العامل أو أحد أصوله أو فروعه .
 - (د) خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة .
- ولادارة الجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات .

الإجازة الاضطرارية :

مادة (٦١): يجوز للعامل بموافقة 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 او حسمها من اجازاته الاعتيادية .

الإجازة المرضية :

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

- (أ) الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل .
 - (ب) الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الأجر .
 - (ج) الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر .
- مادة (٦٣): لا يسمح للعامل المريض أن يباشر عمله إلا إذا قرر طبيب الجمعية أو 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 .

إجازة الحج :

مادة (٦٤): تمنح الجمعية 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 و للجمعية حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها .

إجازة الامتحان الدراسية :

مادة (٦٥): تمنح الجمعية العامل السعودي الذي يتابع تدريبه أو تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الامتحان وذلك عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الإمتحان الفعلية ، أما إذا كان الإمتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الإمتحان و للجمعية أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الإمتحان . وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل . ويحرم

إجازان | محافظة الحبر | الخويصة | تنطاطس: 017 3152105, 017 3211541 | ص.ب: 6644 البرمز البريدي: 45993

الحياتنا لحياتنا | الحساب العام: SA 1380000316608010000510 | إفطار صائم: SA 8780000316608010000536 | الإستثمارات: SA 4580000316608010887775

الأيتام: SA 4780000316608010000577 | الرضعات: SA 2580000316608010000585 | التنمية: SA 9980000316608010887791

الوقت: SA 6780000316608010887767 | مستودع الخشل: SA 8580000316608010887767 | الجمعية: SA 0760100015695014643001



الفصل التاسع

الوقاية والسلامة - مستويات الإسعاف الطبي الرعاية الطبية - إصابات العمل والأمراض المهنية

الوقاية والسلامة

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

- الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها
- حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها .
- 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 (٦٨): تعين 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 (٦٩): تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية و الأربطة والمطهرات وغير ذلك مما أشارت له المادة (١٤٢) من نظام العمل ، ويعهد إلى عامل مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال المصابين
- مادة (٧٠): تعد 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 (٧١): تعالج الجمعية عمالها لدى المراكز الصحية والمستشفيات الحكومية .
- مادة (٧٢): تنظم المنشأة الرعاية الطبية للعمال على الوجه الآتي :

أ- الفحص الطبي المبدئي للعام الهجري

ب- الفحص الطبي وقت الحاجة عن طريق المستشفى العام الحكومي .



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ:
الموافق:
المشروعات:
الموضوع:

ث- العلاج وقت الإصابة أثناء العمل .

- مادة (٧٣): يستثنى من العلاج النظارات الطبية وتركيب الأسنان والأطراف الصناعية والعمليات والعمليات التجميلية وما في 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 بإبلاغ الإدارة عن أية ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني أو وبائي في صفوف العمال.
مادة (٧٦): تقوم الجمعية 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 .



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الترقيم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ: / / ١٤٤٥ هـ
الموافق: / / ٢٠٢٣ م
المشروعات:
الموضوع:

الفصل العاشر الواجبات والمحظورات

واجبات الجمعية:

مادة (٧٨): تلتزم الجمعية بما يلي:

- معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم .
- أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر .
- 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 .
- أن تدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك .
- 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 صاحب العمل كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل .
- على إدارة الجمعية 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 .

واجبات العمال:

مادة (٧٩): يلتزم العامل بالآتي:

- التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر .
- المحافظة على مواعيد العمل .
- إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته .
- العناية بالألات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية .
- الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء عملاء المنشأة في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام .
- تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه .

(ز) المحافظة على الأسرار الفنية للجمعية أو أية أسرار تصل إلى علمه بسبب أعمال وظيفته .

جـازان محافظة الحرة الخويصة تلفاكس: 017 3152105 / 017 3211641 أ.ص.ب. 6644 الرمز البريدي: 45993

حسابات لدى: الحساب العام: SA 1380000316608010000510 إظهار صالم: SA 8780000316608010000536 الاستثمارات: SA 4580000316608010887775

الأرقام: SA 4780000316608010000577 الزكاة: SA 2580000316608010000585 التنمية: SA 9880000316608010887791

الوقوف: SA 6780000316608010887767 مستودع الخشب: SA 8980000316608010887767 بنك الخير: SA 0780100015695014643001



- (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 .
- (ك) التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد .
- (ل) عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعمالها .
- (م) عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة .
- (ي) إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير .



جمعية البر الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
(الرقم ٣٩٥)

الرقم:
التاريخ: ١٤ / /
الموافق: ٢٠ / / م
المشروعات:
الموضوع:

٥. إذا كان رئيس الجمعية 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.
٦. ينتهي عقد العمل بسبب استحالة التنفيذ ونعدد الأسباب في ما يلي:
أ- الوفاة: ينقضي عقد العمل في حالة وفاة العامل ولكن عقد العمل في الأصل لا ينقضي بوفاته رئيس الجمعية أو انتخاب رئيس مجلس إدارة جديد.
ب. عجز العامل: ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز أما إذا كان جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى إدارة الجمعية يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرضي.
ج- إغلاق الجمعية: قد يكون نهائياً وقد يكون مؤقتاً وفي الحالة الأولى يستحيل على رئيس الجمعية تنفيذ التزاماته بموجب العقد بينما يوقف العقد فقط إذا كان الإغلاق مؤقتاً، ويشترط أن يكون إغلاق الجمعية في هذه الحالة راجعاً لقوة قاهرة أو حادث مفاجئ مع توافر شروطها حتى يمكن الدفع باستحالة التنفيذ، أما إذا لم تتوافر شروط القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ أو الظروف الطارئة فإن الإغلاق يكون صادراً بالإرادة المنفردة من قبل إدارة الجمعية وبالتالي لا يمكنه الدفع باستحالة التنفيذ ويلزمه التعويض للعامل وفقاً لطبيعة عقده إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، وتنتهي عقود العمل في حالة نصفية الجمعية أو إفلاسها أو إغلاقها نهائياً، وفي كل الأحوال يجب أن تكون التصفية جبرية من قبل جهة الإشراف وزارة الشؤون الاجتماعية.
٧. ينتهي عقد العمل ببلوغ العامل سن الـ ٦٠ سنة والعاملة سن الـ ٥٥ سنة، فإذا كان عقد العمل محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذا السن ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانتهاء مدته وسيتم العمل بموجب ذلك في تاريخ ٢٥ صفر ١٤٣٤ هـ وفقاً لما نصت عليه المادة (٧٤) من نظام العمل.
- وإذا لم تراعى إدارة الجمعية ما استوجبه النظام في شروط الإنهاء أطلق عليه فصلاً تعسفياً وسوف نعدد حالاته لاحقاً كما يترتب على انقضاء عقد العمل عدد من الآثار سوف نتحدث عنها مستقبلاً

مادة (٨٢): لا ينقضي عقد العمل بوفاته رئيس مجلس الإدارة ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينقضي بوفاته العامل أو بعجزه كلياً عن أداء عمله بعد إثبات ذلك بموجب شهادة طبية أو بمرضه مرضاً نتج عنه انقطاعه عن العمل لمدة لا تقل عن تسعين يوماً متتالية أو لمدد لا تزيد في مجموعها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة. ويجب أن يثبت العجز أو المرض بشهادة طبية صادرة من طبيب مختص أعتمدته إدارة الجمعية، فإذا لم يكن لإدارة الجمعية طبيب معتمد فمن طبيب تعينه الجهة المختصة في الحكومة.

ويتعين على إدارة الجمعية أن تمتنع عن إنهاء العقد خلال فترة المرض وعليه في حالات انقضاء العقد لأحد الأسباب المذكورة أن يدفع إلى العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة طبقاً لأحكام هذا النظام وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل كما لإدارة الجمعية توفير مكان لإقامة الصلاة ومكان لتناول الطعام وتمنح الجمعية سلفة مالية أعلاها مبلغ عشرة آلاف ريال للعامل متى ما طلب من إدارة الجمعية وبعد موافقة مجلس إدارة الجمعية عليها.

جـازان محافظة الخرج - الجويّة - تلفاكس: 017 3152105 / 017 3211641 أ.ص.ب: 6644 الرمز البريدي: 45993

سجل المصارف - الحساب العام: SA 1380000316608010000510 - إقطار مائل: SA 8780000316608010000536 - الإستثمارات: SA 4580000316608010887775

الأيتام: SA 4780000316608010000577 - الرضعة: SA 2580000316608010000585 - التنمية: SA 9880000316608010887791

الوقف: SA 6780000316608010887767 - مستودع الخلل: SA 8880000316608010887767 - بنك الخيرية: SA 0740100015895014643001



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ:
الموافق:
المشروعات:
الموضوع:

١٤ / / هـ
٢٠ / / م

* من الخدمات الاجتماعية :

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



الفصل الثاني عشر التظلم

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

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



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة القوافل البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ: / / ١٤٤٠ هـ
الموافق: / / ٢٠١٩ م
المشروعات:
الموضوع:

الفصل الثالث عشر

انتهاء الخدمة

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

- انتهاء مدة العقد المحدد المدة .
 - استقالة العامل .
 - فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥) ، (٨٠) من نظام العمل .
 - ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل .
 - 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 .
 - عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد .
 - وفاة العامل .
 - إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد .
 - بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال وخمسون سنة للعاملات مالم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن .
- مادة (٨٦): في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعى ما يلي :

- أن يكون الإخطار خطياً .
 - أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام .
 - إذا امتنع الطرف الموجه إليه الإخطار عن الاستلام أو رفض التوقيع يرسل إليه الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه .
- مادة (٨٧): تعاد للعامل حال إنهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته ، كما تعطي الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل .



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الترقيم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ: ١٤ / /
الموافق: ٢٠ / / م
المشروعات:
الموضوع:

الفصل الرابع عشر المكافآت

مادة (٨٨): تمنح المكافآت للعمال الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤدون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصاتهم أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية أو الذين يقومون بدء خطر أو دفع ضرر بحق الجمعية أو عمالها .

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

مادة (٩٠): تصنف المكافآت إلى فئتين :

أولاً: المكافآت المعنوية كالآتي :

- أ. كتاب الشناء والتقدير .
- ب. منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة .
- ج. هدايا .

ثانياً: المكافآت المادية وتتضمن :

- أ. العلاوات والترقيات الاستثنائية .
- ب. مكافآت الإنتاج .
- ج. الإكراميات الإضافية .
- د. مكافآت الاختراع .
- هـ. منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل .
- و. منح إجازة إضافية بأجر .

مادة (٩١): تمنح المكافآت بقرار من رئيس مجلس إدارة الجمعية أو من ينوبه في ذلك .

الرقم:

التاريخ: / / ١٤٢٥ هـ

الموافق: / / ٢٠٢٠ م

المشروعات

الموضوع:

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

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

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

(ب) الإنذار : وهو كتاب توجهه ادارة 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 مزاولته عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.

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

(ز) الفصل من الخدمة مع المكافأة:

وهو فصل العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة

(ح) الفصل من الخدمة بدون مكافأة :

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

مادة (٩٤): كل عامل يرتكب أيًا من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في المادة (٩٤) من هذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح قرب المخالفة التي ارتكبتها ويجب أن يتناسب

الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله .

مادة (٩٥): تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل رئيس مجلس إدارة الجمعية أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بحذاء أخف.

مادة (٩٦): في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

مادة (٩٧): عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكفي بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة .

حمادة بن عمار: لا يجوز أن يقع على المخالفات الواحدة أكثر من مرة ولا يجرى الجمع بين جسمين جزاءً
459936

[illegible]

الأيتام: SA 4780000316608010000577 الرضاعة: SA 2580000316608010000585 التسمية: SA 9880000316608010007791

BA 9763103015695014643001 BA 9990000310808010687767 : مستودع الخشب BA 9780000316698010687767 : الوقف



جمعية البر الخيرية بالحرث

الرقم:
التاريخ: / / ١٤
الموافق: / / ٢٠ م
المشروعات:
الموضوع:

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الترقيم (٣٩٥)

مادة (٩٩): لا توقع الجمعية أيا 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 (١٠٠): مع عدم الإخلال بحكم المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية أو بمديرها المسئول .

مادة (١٠١): تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلاثين يوماً على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها .

مادة (١٠٢): لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضي على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً .

مادة (١٠٣): تلتزم إدارة 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 (١٠٤): مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام الهيئة المختصة وفقاً لنص المادة (٧٢) من نظام العمل ، يجوز للعامل أن يتظلم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

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

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

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



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ: / / ١٤٤٠ هـ
الموافق: / / ٢٠١٩ م
المشروعات:
الموضوع:

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

الفصل السادس عشر

أحكام خاصة بتشغيل النساء

- مادة (١٠٨): تتحمل الجمعية مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة .
- مادة (١٠٩): للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها ، والأسابيع الستة التالية للوضع ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ولا تقبل شهادات أطباء خارجيين ، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لولادتها .
- مادة (١١٠): يكون الأجر الذي يدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع كالآتي :
- أ) العاملة التي أمضت أقل من سنة في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بدون أجر .
- ب) العاملة التي أمضت سنة فأكثر في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بنصف الأجر .
- ج) العاملة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بأجر كامل .
- والعاملة التي استفادت من إجازة وضع أجر كامل لا يحق لها المطالبة بأجر الإجازة السنوية العادية عن نفس السنة ، ويدفع لها نصف أجر الإجازة السنوية إذا كانت قد استفادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف الأجر .
- مادة (١١١): على العاملة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها ونقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة .
- مادة (١١٢): تراعي الجمعية في تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف العاملة ما أمكن ذلك ، وعلى العاملة التقيد بالجدول المنظم لذلك .
- مادة (١١٣): تعد الجمعية أماكن لراحة العاملات بمعزل عن الرجال وعلى النساء العاملات العاملات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقيد بالعادات والتقاليد المرعية في البلاد .
- مادة (١١٤): لا يجوز في حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق وغيرها .



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

الرقم (٣٩٥)

الفصل السابع عشر

أحكام ختامية

الرقم:
التاريخ: / / ١٤
الموافق: / / ٢٠ م
المشروعات:
الموضوع:

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

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

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



جمعية البر
الخيرية بالحرث

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الرقم (٣٩٥)

الرقم:
التاريخ: ١٤ / /
الموافق: ٢٠ / /
المشروعات:
الموضوع:

أثناء ساعات العمل					
٧/٢	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	٢٥%	٥٠%	يوم	يومان
٨/٢	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	٢٥%	٥٠%	يوم	يومان
٩/٢	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠/٢	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال و الجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١١/٢	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٢/٢	استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة دون إذن	إنذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%
١٣/٢	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٤/٢	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إنذار كتابي	١٠%	١٥%	٢٥%
١٥/٢	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٦/٢	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إنذار كتابي	٢٥%	٥٠%	يوم
١٧/٢	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	٢٠%	٥٠%	يوم	يومان
١٨/٢	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة الجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة



جمعية البر
الخيرية بالحرث

الرقم:
التاريخ:
الموافق:
المشروعات:
الموضوع:

إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

الرقم (٣٩٥)

(٣) مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

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

المسؤوليات:

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع العاملين والمنتسبين الذين يعملون تحت إدارة وإشراف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بعملهم وعلى هذه السياسة والإلمام بها والتوقيع عليها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية وعلى الإدارة التنفيذية تزويد جميع الإدارات والأقسام بنسخة منها.

