

المملكة العربية السعودية

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

الجمعية التعاونية متعددة الأغراض بالغرة والشبارق

سجل تعاوني ١١٣ بني عمرو - قرية الغرة

تاريخ التأسيس : ١٤ / ٩ / ١٣٩٥ هـ



لائحة الموارد البشرية

للجمعية التعاونية متعددة الأغراض بالغرة والشبارق

113ghrhwshbarg@gmail.com

وتصليبا / 966531350534



لائحة الموارد البشرية للجمعية التعاونية بالفرة والشبارق

اهداف اللائحة

- إصدار سياسات وإجراءات ونظم رقابية مستديمة موحدة تنظم العلاقة بين الموظفين والجمعية.
- إنشاء هياكل تنظيمية مرنة وسهلة التطبيق.
- تأسيس خطة القوى الموظفة والتأكد من تحديد الحجم الأمثل من العمالة المزهلة الذي يحقق البعد الاقتصادي وترشيد الإنفاق .
- جذب واستبقاء وتشجيع الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية على جميع المستويات، في ظل اللوائح والسياسات الخاصة بالجمعية والقوانين المنظمة لعلاقات العمل والموظفين ولوائحها التنفيذية.
- تحديد المهام والمسئوليات لكل الوظائف .
- إنشاء هيكل أجور دائم المنافسة .
- الإشراف على إعداد المرتبات والأجور ولإستحقاقات الشهرية للموظفين والتأكد من سلامة النظم والتعليمات واللوائح الخاصة بشئون الموظفين وحفظ ملفات الموظفين
- تحفيز الموظفين عن طريق وضع نظم متطورة وعادلة للعلاوات والمكافآت ترتبط بالأداء الشخصي ما يكفل تحديد العناصر المميزة والمجتهدة وغيرها من الموظفين
- تأسيس نظام عملي وشامل لتقييم أداء جميع الموظفين بما يؤدي إلى نتائج فعالة لتطوير أداء الموظفين وتحسينه.
- الاستثمار في المورد البشري عن طريق التدريب وتنمية المهارات بشكل مستمر لرفع كفاءة وأداء الموظفين وإطلاعهم على التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في إتمام أعمالهم.
- خلق روح الولاء والانتماء للموظفين في الجمعية على كافة مستوياتهم الوظيفية وتحفيزهم للعمل كفريق وتقديم كافة الخدمات والرعاية الاجتماعية للموظفين وكذلك دعم خطوط الاتصال بين كافة المستويات الوظيفية



بنود اللائحة

البند الأول / للجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية .

البند الثاني / تطلع الجمعية العامل عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل .

البند الثالث / التوظيف

يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي :-

1. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
2. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف .
3. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره إدارة الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة .
4. أن يكون لانقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية .
5. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٢٦ - ٣٢ - ٣٣) من نظام العمل في المملكة العربية السعودية وإن يكون مصرحاً له بالعمل ولديه إقامة سارية المفعول .
6. ويجوز للمنشأة إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط .

البند الرابع / مسوغات التوظيف :-

على كل من يرغب العمل لدى الجمعية تقديم الوثائق التالية :-

- ١- صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية .
- به 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 الجمعية وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل .

البند الخامس / عقد العمل:

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية ، يسلم إحداها ويتضمن العقد بياناً للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية بطبيعة العمل والأجر المنفق عليه وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين وأية بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

البند الخامس / يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر شرعي 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 الجمعية معه من الخارج.

البند السادس / يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العمل الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازة المرضية .

البند السابع / يعتبر العامل الذي يعمل لدى الجمعية وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة ، وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة بشرط ألا تتجاوز تسعين يوماً ، ويجوز وضع العامل تحت التجربة مرة أخرى لدى الجمعية بالاتفاق مع العامل وذلك لفترة تجربة ثانية لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر وفق المادتين (٥٣ - ٥٤) من نظام العمل .



البند الثامن / إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو انذار أو تعويض وفقاً للمادة (٨٠) فقرة (٦) من نظام العمل بشرط ان تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ .

البند التاسع / 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 .

البند العاشر / النقل

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

البند الحادي عشر / يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل امتعتهم مالم يكن النقل بناء على رغبة العامل .

البند الثاني عشر / التدريب والتأهيل

تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين وإعدادهم مهنيًا ليحل محل غير السعوديين ، ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض .

البند الثالث عشر / يتم تدريب وتأهيل العمال السعوديين تدريباً وتأهيلاً دورياً وفتياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم تنمية معارفهم بنسبة ٦% من المجموع الكلي للعاملين متى بلغ عددهم خمسين عاملاً فأكثر .

البند الرابع عشر / يستمر صرف أجر العامل طوال فترة التدريب أو التأهيل .

البند الخامس عشر / تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكلاً ومسكن وتقلات داخلية .

البند السادس عشر / يجوز للجمعية أن تنتهي تدريب أو تأهيل العامل و أن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك في الحالات الآتية :

١. إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيله انه غير جاد في ذلك
٢. إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مقبول .



البند السابع عشر / يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل العامل على الأجر المتفق عليه في عقد العمل .

البند الثامن عشر / تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد ويتم دفعها خلال ساعات العمل الرسمية و تودع في حسابه البنكي وفقاً للأحكام التالية :

- 1- العامل ذو الأجر الشهري ، يصرف أجره في نهاية الشهر .
- 2- العامل باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع .
- 3- العامل الذي تنهي الجمعية خدمته ، يدفع أجره وكافة مستحقاته فوراً .
- 4- العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز ستة أيام من تاريخ ترك العمل
- 5- أجور الساعات الإضافية تدفع في ميعاد أقصاه ثلاث أيام من تاريخ انتهاء التشغيل الإضافي ما لم يتم دفعها مع الأجر العادي للعامل

البند التاسع عشر / إذا صادف يوم الدفع يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق .

البند العشرون / يوقع العامل عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض

البند الحادي والعشرون / للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل مدير الجمعية .

البند الثاني والعشرون / تقارير الأداء والعلاوات والترقيات :

- تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية لجميع العاملين تتضمن العناصر التالية :
- 1 المقدر على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة) .
 - 2 سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية .
 - 3 المواظبة .

البند الثالث والعشرون / يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل و يعتمد من (المدير التنفيذي) و يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية : (جيد جداً مقبول - ضعيف ممتاز)

البند الرابع والعشرون / يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

البند الخامس والعشرون / العلاوات

- يتم منح العلاوة من عدمه في ضوء المركز المالي للجمعية وحسب ما ينص عليه العقد مع العامل .
- 1- يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على درجة جيد جداً على الأقل بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة وحسب ما نص عليه العقد مع العامل
 - 2- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .



البند السادس والعشرون / الترقيات

يكون العامل مستحقاً للترقية الى وظيفة اعلى متى توافرت فيه الشروط التالية :

- 1- وجود الشاغل في الوظيفة الأعلى .
- 2- توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
- 3- حصوله على درجة ممتاز في اخر تقرير دوري .
- 4- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

البند السابع و العشرون / إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية

تكون كالآتي :

- 1- الحاصل على تقدير أعلى .
- 2- الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية .
- 3- الأقدمية .
- 4- الأكبر سناً .

البند الثامن والعشرون / الاركاب - الانتداب - المزايا والبدلات

يتحدد الالتزام بمصروفات اركاب العامل أو افراد أسرته وفق الضوابط التالية :

- 1- عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو استقدام منه العامل الى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل
- 2- عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة الى المكان الذي تم التعاقد فيه أو استقدام منه وذلك في نطاق احكام المادة (٤٠) فقرة (١) من نظام العمل
- 3- عند تمتع العامل بإجازته السنوية يكون اركابه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل
- 4- لا يتحمل صاحب العمل تكاليف عودة العامل الى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل ، أو اذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة أدت الى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي .

البند التاسع والعشرون / إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالآتي :

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

البند الثلاثون / تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت المغادرة لمقر عمله الى وقت

عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية .



البند الواحد والثلاثون / المزايا العينية والبدلات النقدية

المزايا العينية هي حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل :

- 1- التسجيل في التأمينات الاجتماعية .
- 2- توفير تأمين صحي .

البند الثاني والثلاثون / البدلات النقدية هي حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل :

- 1- المكافأة السنوية : حسب ما ينص عليه عقد العمل مع العامل .
 - 2- بدل نقل : يمنح العامل بدل نقل حسب ما ينص عليه عقد العمل مع العامل
 - 3- بدل طبيعة عمل : يمنح العامل ما مقداره ١٠% من الراتب الأساسي .
 ٤. بدل سكن : يمنح العامل ما مقداره عدد ٣ رواتب سنويا .
- ملاحظة : تمنح المزايا العينية والبدلات بناء على ما تنص عليه عقود العمل وبعد موافقة مجلس الإدارة .

البند الثالث والثلاثون / أيام وساعات العمل والراحة

تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يومي الجمعة والسبت هي أيام الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، ويجوز للجمعية إبلاغ مكتب العمل المختص أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

البند الرابع والثلاثون / تكون ساعات العمل على فترة واحدة وذلك وفق التالي :

- تبدأ من الساعة ٨:٠٠ صباحاً إلى الساعة ٠٣:٠٠ مساءً ويكون حضور العمال الى أماكن العمل وانصرافهم منها في المواعيد المحددة وفق الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من مواقع العمل ، ويجب ان تتضمن هذه الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائها ،
- إذا كان العمل يتم عن طريق مناوبات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة .
- لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل وعلى ان لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من احدى عشر ساعة في اليوم الواحد .

البند الخامس و الثلاثون / قواعد الحضور والانصراف والتفتيش

- 1- يكون دخول العمال الى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك .
- 2- على العامل أن يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميقاتية أو السجل المعد لهذا الغرض او البصمة .
- 3- على العامل الامتثال للتفتيش متى طلب ذلك منه .

البند السادس و الثلاثون / العمل الإضافي

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

البند السادس والثلاثون /

- 1- يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على تكليف كتابي تصدره الجهة المسنولة 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 .
- 2- تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة (١٠٧) من نظام العمل .
- 3- لا تسري هذه الاحكام على الاتي :
 - الأشخاص الذي يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه ، إذا كان من شأن هذه المناصب ان يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال الاعمال



- التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده .
- العمل الذي يكون منقطعاً بالضرورة .
- العمال المخصصون للحراسة أو النظافة .

البند السابع والثلاثون / الإجازات

1- الإجازات السنوية

- يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن (٢١) يوماً تزداد إلى مدة لا تقل عن (٣٠) يوماً إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ويجوز للجمعية منح العامل جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاه من السنة في العمل .
- يجوز الاتفاق في عقد العمل على إجازة سنوية تزيد عن ما ورد في المادة السابقة .
- 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 .
- يوقع العامل عند قيامه الإجازة إقراراً يوضح فيه تاريخ بدء الإجازة وعنوان المكان الذي يقضى فيه إجازته .
- تدفع الجمعية للعامل أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند القيام بها وفق آخر أجر يتقاضاه
- يستحق العامل أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها وذلك بالنسبة وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها ، كما يستحق أجر الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ، ويتخذ آخر أجر كان يتقاضاه العامل أساساً لاحتساب أجر هذه الإجازات

2- إجازات الأعياد والمناسبات

- للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية :
 - 1- عشرة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم ٢٣ من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى .
 - 2- ثمانية أيام بمناسبة عيد الاضحى المبارك تبدأ من يوم ٥ من شهر ذو الحجة .
 - 3- يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة ، وإذا صادف هذا اليوم يوم الراحة الأسبوعية أو ضمن إجازة احد العيدين وجب على الجمعية تعويض العامل بيوم آخر أو بأجر إضافي أيهما أراد العامل
 - 4- إذا صادف أحد أيام إجازة العيدين يوم الراحة الأسبوعية تمدد يوماً آخراً .

3- الإجازات الخاصة



- يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :
 - 1- سبعة أيام عند زواجه .
 - 2- يوم واحد في حالة ولادة مولد له .
 - 3- ثلاث أيام في حالة وفاة زوجة العامل أو احد اصوله او فروعهم .
 - 4- أربعين يوم في حالة وفاة زوج العاملة ، وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات .

4- الإجازات الاضطرارية

- 1- يجوز للعامل بموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها ، وبعد عقد العمل موقفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد عن عشرين يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

5- الإجازة المرضية

يستحق العامل الذي يثبت حالات مرضية وفقاً للمادة (١١٧) من نظام العمل، وذلك على النحو التالي :

- 1- الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل
- 2- الستون يوماً الثانية بثلاثة أرباع الأجر .
- 3- الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر .
- 4- لا يسمح للعامل المريض أن يباشر عمله إلا إذا قرر المرجع الصحي المعتمد انه شفي من مرضه واصبح قادراً على مباشرة عمله وانه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل .

6- إجازة الحج

- 1- تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها (٧) سبعة أيام بالإضافة إلى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحد طوال خدمته ، وللجمعية حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها .

٧- إجازة الامتحانات الدراسية

- 1- تمنح الجمعية العامل السعودي الذي يتابع تدريبه أو تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الامتحان وذلك عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعد أيام الامتحان الفعلية ، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان، وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل ، ويحرم العامل من اجر هذه الإجازة اذا ثبت انه لم يؤدي الامتحان ، مع عدم الاخلال بالمسئولة التأديبية .
- 2- لا يجوز للعامل ان يعمل لدى أي جهة اثناء تمتعه بأي إجازة من الاجازات المنصوص عليها في هذا الفصل سواء كان ذلك بأجر او بدو اجر ، فإذا ثبت أن العامل خالف ذلك يكون للجمعية الحق في حرمانه من اجرة عن مدة الإجازة او ان تسترد منه ما دفعته له لقاء ذلك .

البند الثامن والثلاثون / الوقاية والسلامة

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

- 1- الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازمة اتباعها .
- 2- حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها .
- 3- تأمين أجهزة الإطفاء الحريق واعداد منافذ للنجاه في حالات الطوارئ .
- 4- إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات .
- 5- توفير المياه الصالحة للشرب والاختسال .
- 6- توفير دورات مياه بالمستوى الصحي المطلوب .
- 7- تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية .

البند التاسع والثلاثون /

تعيين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالاتي :

- 1- تنمية الوعي الوقائي لدى العمال .
- 2- التفقيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة .
- 3- معاينة الحوادث وتسجيلها واعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها .
- 4- مراقبة قواعد الوقاية والسلامة .



البند الرابعون / مستويات الإسعاف الطبي

- (٦٨) تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً ، خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات من الأدوية والاربطة والمطهرات وغير ذلك مما اشارت له المادة (١٤٢) من نظام العمل ، ويعهد إلى العامل مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال المصابين .
- 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 اشراف طبيب .

البند الواحد والرابعون / إصابات العمل والأمراض المهنية

- 1- على العامل الذي يصاب بإصابة عمل مهني ان يبلغ رئيسه المباشر أو الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة متى ما استدعت حالته ذلك .
- 2- على الطبيب المختص بعلاج العمال أن يبادر بإبلاغ الإدارة عن اية ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني او وبائي في صفوف العمال .
- 3- تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الاخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية .
- 4- يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية احكام الاخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية

البند الثاني والرابعون / واجبات الجمعية

تلتزم الجمعية بما يلي :-

- 1- معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو مذهبهم أو دينهم
- 2- أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر .
- 3- تم تسهيل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والاشراف على حسن تطبيق احكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه ، وان تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض
- 4- أن تدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان الذي يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقتضيه به الأنظمة الخاصة بذلك .
- 5- اذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل او اعلن انه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل الاسباب راجع الى الجمعية كان له الحق في اجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل .
- 6- على الجمعية او وكيلها أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول اية مادة محظورة شرعاً أو نظاماً الى أماكن العمل ، فمن وجدت لديه تطبيق يحقه العقوبات بالإضافة الى العقوبات الشرعية والجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات .



البند الثالث والرابعون / واجبات العمال

يلتزم العامل بالاتي :

- 1- التقييد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر .
- 2- المحافظة على مواعيد العمل .
- 3- انجاز عمله على الوجه المطلوب تحت اشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته .

- 4- العناية بالألات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات المنشأة .
- 5- 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 .
- 6- تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الاخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه
- 7- المحافظة على الأسرار الفنية والصناعية والتجارية للمنشأة أو أية اسرار تصل إلى علمه بسبب اعمال وظيفته
- 8- عدم ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية .
- 9- الإمتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له ولغيره على حساب مصلحة الجمعية .
- 10- التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المطبقة في البلاد .
- 11- عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعمالها .
- 12- عدم استخدام أدوات الجمعية ومعداتنا في الأغراض الخاصة .

البند الرابع والأربعون / الخدمات الاجتماعية

- 1- اعداد مكان لأداء الصلاة في أوقاتها .
- 2- إعداد مكان لتناول الطعام في الأوقات التي تحددها الجمعية .
- 3- صرف راتب الشهر الذي توفي فيه العامل لورثته كامل .
- 4- إعداد نظام للتوفير والادخار يعتمد من وزارة العمل ويكون فيه اشتراك العامل فيه اختيارياً
- 5- عمل برنامج ترفيهي مرة واحدة في السنة للعاملين .

البند الخامس والأربعون / يحق للعامل ان يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف أو إجراء يتخذ في حقه كما يلي :-

- 1- يقدم تظلم الى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المقطلم منه ولا يضار العامل من تقديم تظلمه .
- 2- يخطر العامل بنتيجة تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديمه التظلم .

البند السادس والأربعون / تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية :-

- 1- انتهاء مدة العقد المحددة .
- 2- استقالة العامل .
- 3- فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥ - ٨٠) من نظام العمل .
- 4- ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل
- 5- 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 .
- 6- عجز العامل عجز كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد .
- 7- وفاة العامل .
- 8- إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة العمل أو إقامة العامل غير السعودي او قررت عدم تجديدها أو ابعاده عن البلاد .
- 9- بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات سالم تمتد مدة العقد المحدد المدة الى ما وراء هذا السن



- 10- في الأحوال التي تتطلب فيها احكام نظام العمل لفسخ او انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار الى الطرف الآخر و يراعي ما يلي :
- ان يكون الاخطار خطياً .
 - أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل اليه الاخطار مع توضيح تاريخ الاستلام
 - اذا امتنع الطرف الموجه اليه الاخطار عن الاستلام او رفض التوقيع يرسل اليه الاخطار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه .
 - تعاد للعامل حال انتهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته .
 - تعطي الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل .

البند السابع والأربعون / المكافآت

- تمنح المكافآت للعمال الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج
- أو الذين يؤدون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصهم
- أو الذين يستحدثون اساليب او تنظيمات جديدة في العمل تؤدي الى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية
- أو الذين يقومون بدرء خطر او دفع ضرر بحق الجمعية وعمالها .

البند الثامن والأربعون / المكافآت و تمنح المكافآت بقرار من مجلس إدارة الجمعية وهما فئتين كما يلي :-

اولاً : المكافآت المعنوية كالآتي :

- 1) الثناء والتقدير .
- 2) منح إجازة إضافية بدون اجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة .

ثانياً : المكافآت المادية وتتضمن :

- 1) العلاوات والترقيات الاستثنائية .
- 2) مكافآت الإنتاج .
- 3) الإكراميات الإضافية .
- 4) مكافآت الاختراع .
- 5) منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلانحة تنظيم العمل
- 6) منح اجر ثاني في نفس الشهر
- 7) منح إجازة إضافية بأجر .

البند التاسع والأربعون / المخالفات والجزاءات

- 1) يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللانحة ارتكاب العامل فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات.
- 2) الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل هي :
 - التنبيه : وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه للعامل من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقيّد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته وعدم العودة لمثلها .
 - الإنذار : وهو كتاب توجيه الجمعية الى العامل موضح فيه نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره الى امكان تعرضه الى جزاء اشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة الى مثلها مستقبلاً .



- حسم نسبة من الاجر في حدود المعقول من الاجر اليومي .
- الحسم من الأجر بما يتراوح بين اجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
- الإيقاف عن العمل بدون أجر : وهو منع العامل من مزاوله عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة على ان لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .
- الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها
- الفصل من الخدمة مع المكافأة : وهو فسخ عقد العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
- الفصل من الخدمة بدون مكافأة : وهو فسخ عقد العامل دون مكافأة او تعويض لارتكابه فعلاً أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل .

البند الخمسون / صلاحية الجمعية

1. يجوز لمجلس إدارة الجمعية أو من يفوضه استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكباها الموظف للمرة الأولى بجزاء أخف أو إعفائه .
2. في حالة ارتكاب الموظف او العامل المخالفة ذاتها بعد مضي ستة اشهر على ارتكابها فإنه لا يعتبر عانداً وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى .
3. عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكفي بتولييه جزاء واحد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة
4. لا يجوز ان يقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من أجر العامل وبين أي جزاء اخر بالحسم من الأجر .
5. لا توقع الجمعية أياً من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة الا بعد إبلاغ العامل كتابياً بالمخالفات المنسوبة اليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص .
6. مع عدم الإخلال بحكم المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا اذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية أو بمديرها المسؤول .
7. تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلاثون يوماً على اكتشاف المخالفة دوم ان تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها .
8. لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضي على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من (٣٠) ثلاثون يوماً .
9. تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض اليه في حال تكرار المخالفة وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار او رفض التوقيع بالعلم يرسل اليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته .
10. مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض امام الهيئة المختصة وفقاً لنص المادة (٧٢) من نظام العمل ، يجوز للعامل أن يتظلم امام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق احكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .
11. يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكباها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل .
12. تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص وفق احكام المادة (٧٣) من نظام العمل وتعرض حصيلاتها كل سنة على وزارة العمل لتقرير كيفية التصرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال الجمعية



البند الواحد والخمسون / احكام خاصة بتشغيل النساء

- 1) للمرأة العاملة الحق في اجازة وضع لمدة الاسبوع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها ، والاسبوع الستة التالية للوضع ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ولا تقبل شهادة أطباء خارجيين ،
- 2) لا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الاسبوع الستة التالية لولادتها .
- 3) يكون الأجر الذي يدفع للعاملات اثناء غيابهن بإجازة الوضع كالآتي :
 - أ- العاملة التي أمضت اقل من سنة في خدمة الجمعية ، لها الحق في اجازة وضع بدون أجر .
 - ب- العاملة التي أمضت سنة فأكثر في خدمة الجمعية ، لها الحق في اجازة وضع بنص الأجر .
 - ت- العاملة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر في خدمة الجمعية ، لها الحق في اجازة وضع بأجر كامل .
- 4) على العاملة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم بالجدول المنظم لذلك .
- 5) تعد الجمعية أماكن الراحة للعاملات بمعزل عن الرجال وعلى النساء العاملات ضرورة الاحتشام في الملابس والمظهر والتقيّد بالعادات والتقاليد المرعية في البلاد .
- 6) لا يجوز في أي حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق وغيرها .

البند الثاني والخمسون / أحكام ختامية

- تعد الجمعية تصنيفاً للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف المهني السعودي .
- تنفذ أحكام هذه اللانحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على ان تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها
- يتم إعلان اللانحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار اليه في المادة السابقة .

م	الاسم	المنصب	التوقيع
١	محمد حسن عبدالله العمري	رئيس المجلس	
٢	عبدالله غرمان سعيد العمري	نائب الرئيس	
٣	عبدالهادي مرعي محمد العمري	المشرف المالي	
٤	عوض حسن يحيى العمري	سكرتير المجلس	
٥	صالح علي صالح العمري	عضو المجلس	

