



جمعية المسؤولية الاجتماعية بمحافظة جدة
Social Responsibility Association in Jeddah Province
مسجلة بالمركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي رقم 1896
Registered with the National Center for Non-Profit Sector No.5260

جمعية المسؤولية الاجتماعية بمحافظة جدة

Social Responsibility Association in Jeddah Province

لائحة الموارد البشرية

الإصدار المحدث وفق تعديلات نظام العمل السارية من 2025/02/19م
المرسوم الملكي رقم (م/44) وقرار مجلس الوزراء رقم (117) لعام 1446هـ



مقدمة

وُضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة 1 من المادة الثانية عشرة من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، والمعدّل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ، والمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، وآخر تعديلاته الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 1446/2/8هـ استناداً إلى قرار مجلس الوزراء رقم (117) الصادر بتاريخ 1446/2/2هـ، والنافذة اعتباراً من 2025/02/19م

وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج

بيانات المنشأة

اسم المنشأة	جمعية المسؤولية الاجتماعية بمحافظة جدة
المركز الرئيسي	محافظة جدة
النشاط	جمعية أهلية غير هادفة للربح
العنوان	المبنى الإداري للهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية "مدن" - المدينة الصناعية الأولى - شارع المحجر رقم 7 - حي المحجر - جدة
الرمز البريدي	2242 - الرقم الفرعي: 3941
هاتف	0124222214 / هاتف محمول: 0534141020
البريد الإلكتروني	info@sraj.org.sa



أحكام عامة

المادة 1

يُقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة: جمعية المسؤولية الاجتماعية بمحافظة جدة
يُقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة أو تحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها

المادة 2

التقويم المعمول به في المنشأة هو: التقويم الميلادي

المادة 3

1. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة والفروع التابعة لها ان وجدت.
2. لا تُخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتُعدّ مكملّة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
3. تُطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد وتنص على ذلك في عقد العمل.

المادة 4

يجوز للمنشأة إصدار قرارات وسياسات خاصة بها يُعطى بموجبها الموظفون حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.
للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق الموظفين المكتسبة، ولا تكون هذه الإضافات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

التوظيف

المادة 5

يوظّف الكوادر على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة، ويُراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي:

1. أن يكون المتقدم حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للوظيفة
2. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة
3. أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة



تلتزم المنشأة بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التوظيف، وتمتنع عن أي تمييز بين المتقدمين أو العاملين على أساس الجنس أو السن أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو أي شكل آخر من أشكال التمييز، وذلك وفق تعديلات نظام العمل 2025م

عقد العمل

المادة 6 — عقد العمل

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يُحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة، يُسلم إحداها للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة. أصبح توثيق عقد العمل إلكترونياً عبر منصة "قوى" إلزامياً وفق تعديلات نظام العمل 2025م، ويُعتبر العقد المؤتق عبر قوى سنداً تنفيذياً ملزماً قانونياً يُنفذ دون الحاجة إلى اللجوء للمحاكم. يجب أن يتضمن العقد: اسم صاحب العمل واسم العامل وجنسيته وما يلزم لإثبات شخصيته وعنوان إقامته والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق به ومدة العقد إن كان محدد المدة وحقوق كل طرف والتزاماته الأساسية.

المادة 7 — مباشرة العمل وفترة التجربة

1. مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل: يحق للمنشأة إلغاء عقد العامل الذي لا يُباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال سبعة أيام عمل من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة.
2. وفق تعديلات نظام العمل 2025م، تُحدّد فترة التجربة صراحةً في عقد العمل وبحد أقصى (180) يوماً، مع منح كلا الطرفين — العامل وصاحب العمل — الحق في إنهاء العقد خلالها دون قيود أو اشتراطات، ولا يجوز تجاوز هذه المدة في جميع الأحوال.

المادة 8 — نقل العامل

لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته الكتابية من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته. وللمنشأة في حالات الضرورة تكليف العامل بعمل في مكان مختلف لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة.



الإركاب

المادة 9 — مصروفات الإركاب

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

1. عند بداية التعاقد، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل
2. عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل
3. عند انتهاء خدمة العامل طبقاً لأحكام نظام العمل
4. لا تتحمل المنشأة تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع

المادة 10 — نفقات النقل

يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً

التدريب والتأهيل

المادة 11 — تكاليف التدريب و سياسة تدريب السعوديين — مستحدث

1. تتحمل المنشأة في حال قيامها بتأهيل أو تدريب العاملين كافة التكاليف، وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل والتدريب
2. وفق تعديل المادة (42) من نظام العمل 2025م، تلتزم المنشأة بوضع سياسة سنوية لتدريب عمالها السعوديين وتأهيلهم من أجل رفع مهاراتهم وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها، وترفع تقريراً سنوياً بما تم تنفيذه من هذه السياسة إلى مجلس الإدارة

المادة 12 — إنهاء عقود التدريب

1. يجوز للمنشأة إنهاء عقد التأهيل أو التدريب من غير العاملين إذا ثبت من تقارير تقويم دورية عدم قابليته على إكمال برامج التدريب
2. في كلتا الحالتين يجب إبلاغ الطرف الآخر قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحدد للإلغاء

المادة 13 — اشتراطات ما بعد التدريب



يجوز للمنشأة أن تشترط على الخاضع للتدريب أو التأهيل من العاملين لديها بعد إكمال مدة التدريب أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل

الأجور

المادة 14 — صرف الأجور

مع مراعاة أي إجراءات أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور: تُدفع أجور الموظفين بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها، وتُودع في حسابات الموظفين عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة

المادة 15 — الأجور الإضافية

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

المادة 16 — مواعيد الصرف

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

تقارير الأداء

المادة 17 — التقارير الدورية

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

1. المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
2. سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء المنشأة
3. المواظبة

المادة 18 — مستويات التقييم

يُقيّم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات



المادة 19 — إجراءات التقييم

يُعدّ التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على أن يُعتمد من صاحب الصلاحية، ويُخَطر العامل بصورة منه فور اعتماده، ويحق للعامل التظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة

العلاوات والترقيات

المادة 20 — العلاوات

- يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية، يتم تحديد نسبتها بناءً على المركز المالي للمنشأة
- يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى جيد جداً على الأقل وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل.
- يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

المادة 21 — الترقيات

تضع المنشأة سلباً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد الوظائف ومسمياتها ودرجة كل وظيفة وشروط شغلها وبداية أجراها، ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توفرت الشروط التالية:

1. وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى
2. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها
3. حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري
4. موافقة صاحب الصلاحية
5. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن

المادة 22 — أولوية الترقية

إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل، فإن المفاضلة تكون كالتالي:

1. ترشيح صاحب الصلاحية
2. الحاصل على تقدير أعلى
3. الحاصل على شهادات علمية أعلى أو دورات تدريبية أكثر
4. الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة
5. الأقدمية في العمل بالمنشأة



الانتداب

المادة 23 — الانتداب خارج مقر العمل

إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم المنشأة بما يلي:

1. تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقة
2. يُصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن والطعام وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له المنشأة
3. يجب أن تحدد التزامات الانتداب في قرار الانتداب وفقاً للفتات والضوابط التي تضعها المنشأة

المزايا والبدلات

المادة 24 — السكن والنقل — محدث

وفق تعديلات نظام العمل 2025م، أصبح صاحب العمل ملزماً بتوفير السكن المناسب للعاملين أو صرف بدل سكن نقدي مناسب لهم، وكذلك توفير وسيلة النقل أو صرف بدل نقل نقدي، ولا يُعدّ النص على ذلك في العقد اختيارياً بعد التعديلات الجديدة

أيام وساعات العمل

المادة 25 — ساعات وأيام العمل

يكون عدد أيام العمل 5 أيام في الأسبوع، ويكون يوم الجمعة والسبت أيام الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع الموظفين
تكون ساعات العمل ثماني ساعات يومياً وتُخفّض إلى ست ساعات يومياً في شهر رمضان للمسلمين

العمل الإضافي

المادة 26 — أحكام العمل الإضافي — محدث

1. في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي يتم ذلك بموجب تكليف كتابي أو إلكتروني موجه له تُصدره الجهة المسؤولة في المنشأة



2. وفق تعديلات نظام العمل 2025م، يستحق العامل عند تكليفه بساعات عمل إضافية إما أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه 50% من أجره الأساسي، أو أياماً إجازة تعويضية مكافئة، وذلك وفق ما يتم الاتفاق عليه بين الطرفين

التفتيش الإداري

المادة 27 — التفتيش

يكون دخول الموظفين إلى مواقع عملهم وانصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك، وعلى الموظفين الامتثال للتفتيش الإداري متى طُلب منهم ذلك

المادة 28 — إثبات الحضور

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يُثبت حضوره وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض

الإجازات

المادة 29 — الإجازة السنوية

يستحق الموظف عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل مدتها عن (21) واحد وعشرين يوماً، وتزداد إلى (30) ثلاثين يوماً إذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات متصلة لدى المنشأة، وذلك ما لم ينص عقد العمل على مدة إجازة أكبر.

المادة 30 — إجازات الأعياد والمناسبات

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات على النحو الآتي:

1. أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك بناءً على تعليمات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
2. أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك بناءً على تعليمات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
3. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة العربية السعودية بناءً على تعليمات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
4. يوم واحد بمناسبة يوم التأسيس للمملكة العربية السعودية بناءً على تعليمات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية



المادة 31 — إجازات الأحداث الشخصية — محدّث

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية وفق تعديلات نظام العمل 2025م:

1. خمسة أيام عند زواجه، تحتسب من تاريخ الزواج
 2. ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له، خلال سبعة أيام من تاريخ الولادة
 3. خمسة أيام في حالة وفاة الزوجة أو أحد أصوله أو فروعه، تحتسب من تاريخ الوفاة
 4. ثلاثة أيام في حالة وفاة الأخ أو الأخت، تحتسب من تاريخ الوفاة [مستحدث بموجب تعديلات 2025م]
 5. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة، ولها الحق في تمديدتها دون أجر إن كانت حاملاً
 6. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلم
- ولصاحب العمل الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها

المادة 32 — الإجازة المرضية

يستحق العامل الذي يثبت مرضه بشهادة طبية معتمدة إجازات مرضية خلال السنة الواحدة على النحو التالي:

- الثلاثون يوماً الأولى: بأجر كامل
- الستون يوماً التالية: بثلاثة أرباع الأجر
- الثلاثون يوماً التي تلي ذلك: بدون أجر

الرعاية الطبية

المادة 33 — التأمين الصحي والتأمينات

تقوم المنشأة بالتأمين على جميع العاملين لديها صحياً وفقاً لما يقرره نظام التأمين الصحي التعاوني ولوائحه التنفيذية

تقوم المنشأة بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وفقاً لما يقرره نظامها



بيئة العمل

المادة 34 — ضوابط بيئة العمل

1. لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو من أي جهة أخرى
2. يُمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية
3. على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه
4. تُعدّ حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية وتهيئة بيئة العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على المنشأة

المادة 35 — إجازة الوضع — محدّث

وفق تعديلات نظام العمل 2025م، للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة (اثني عشر أسبوعاً)، منها وجوبياً الأسابيع الستة التالية للوضع، ولها أن تُوزع الأسابيع الستة المتبقية وفق ما تراه ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع

في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة: للعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع، ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر

المادة 36 — إجازة الرضاعة

يحق للمرأة العاملة في المنشأة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات استراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، علاوة على فترات الراحة الممنوحة، لمدة أربعة وعشرين شهراً من تاريخ الوضع

الخدمات الاجتماعية

المادة 37 — الخدمات المقدمة

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

1. إعداد مكان لأداء الصلاة
2. إعداد مكان لتناول الطعام
3. توفير المتطلبات والخدمات التفسيرية والمرافق الضرورية للعمال من ذوي الإعاقة



ضوابط سلوكيات العمل

المادة 38 — الزي وآداب العمل

1. يجوز للمنشأة إلزام كل أو بعض العاملين بارتداء زي موحد مع مراعاة ملائمته للذوق العام
2. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين
3. يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى المنشأة اتخاذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة
4. على جميع العاملين الامتناع عن أي شكل من أشكال الإيذاء أو الإساءة الجسدية أو القولية أو الإيحائية

المادة 39 — تعريف الإيذاء

يُعتبر من قبيل الإيذاء جميع ممارسات الإساءة الإيجابية أو السلبية وجميع أشكال الاستغلال أو الابتزاز أو الإغراء أو التهديد، سواء أكانت جسدية أو نفسية أو جنسية. والتستر والمساعدة في حكم الإيذاء

المادة 40 — إجراءات التبليغ عن الإيذاء

1. يحق لمن وقع عليه الإيذاء التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء
2. على المنشأة عند تقديم شكوى أو بلاغ تشكيل لجنة للتحقيق في حالات الإيذاء والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته

المادة 41 — إجراءات التحقيق

1. مع مراعاة مبدأ السرية، تستمع اللجنة لجميع الأطراف والشهود وتدون كل ما يجري في محاضر موقعة
2. للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين
3. في حال ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي



الاستقالة وإنهاء العقد

المادة 41 مكرر — الاستقالة في العقود محددة المدة — مستحدث

وفق تعديلات نظام العمل 2025م، الاستقالة هي: إفصاح العامل كتابةً عن رغبته دون إكراه في إنهاء عقد عمل محدد المدة دون تعليق على قيد أو شرط، وقبول صاحب العمل بها. وإذا لم يرد صاحب العمل خلال (30) يوماً من تاريخ تقديمها تُعتبر مقبولة تلقائياً

المادة 41 ثانياً — مدد الإشعار — مستحدث

وفق تعديلات نظام العمل 2025م، عند رغبة أي من الطرفين في عدم تجديد العقد أو إنهائه تكون مدة الإشعار كالتالي:

1. صاحب العمل: (60) يوماً قبل تاريخ الإنهاء أو عدم التجديد
2. العامل: (30) يوماً قبل تاريخ الإنهاء

المخالفات والجزاءات

المادة 42 — أنواع الجزاءات

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل، وتستوجب أيّاً من الجزاءات التالية:

1. الإنذار الكتابي: كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحاً نوع المخالفة
2. غرامة مالية: تحسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي بما لا يتجاوز أجر خمسة أيام في الشهر
3. الإيقاف عن العمل بدون أجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام في الشهر
4. الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية لمدة أقصاها سنة واحدة
5. الفصل من الخدمة مع المكافأة لارتكاب المخالفة
6. الفصل من الخدمة بدون مكافأة للحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل

المادة 43 — تطبيق الجزاءات

يُعاقب كل عامل يرتكب أيّاً من المخالفات الواردة في جداول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها



المادة 44 — صلاحية التوقيع على الجزاءات

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل صاحب الصلاحية بالمنشأة أو من يفوضه، ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزاء أخف

المادة 45 — العودة للمخالفة

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوماً على سبق ارتكابها، فإنه لا يُعتبر عائداً وتُعدّ المخالفة كأنها ارتُكبت للمرة الأولى

المادة 46 — تعدد المخالفات

عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يُكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة

المادة 47 — حدود الجزاء

لا يجوز أن يُوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد، كما لا يجوز أن يُوقع عليه عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، ولا أن يُقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد

المادة 48 — إجراءات توقيع الجزاء

لا تُوقع المنشأة أيّاً من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجر يوم واحد إلا بعد إبلاغ العامل كتابةً بالمخالفات المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وذلك بموجب محضر يُودع بملفه الخاص

المادة 49 — نطاق التطبيق

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالمنشأة أو بمديرها المسؤول

المادة 50 — التقادم

لا يجوز مساءلة العامل تأديبياً عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً من تاريخ علم المنشأة بمرتكبها دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها

المادة 51 — سقوط الجزاء

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



المادة 52 — الإخطار بالجزاء

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابةً بما أُوقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة. وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار أو رفض التوقيع بالعلم يُرسل إليه بالبريد المسجل المعتمد

المادة 53 — سجل الجزاءات

يُخصّص لكل عامل صحيفة جزاءات يُدوّن فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه وتُحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل

التظلم

المادة 54 — حق التظلم

مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة: يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف أو إجراء أو جزاء يتخذ في حقه، ويُقدّم التظلم خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف، ويُخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه

أحكام ختامية

المادة 55 — نفاذ اللائحة

تُنَفَّذ أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها، وعلى الموظفين اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها

المادة 56 — الخطوات التنفيذية لنفاذ اللائحة

لا تُعدّ هذه اللائحة نافذةً ومُلزمةً قانونياً إلا بعد استيفاء الخطوات التالية بالترتيب:

أولاً: رفع اللائحة على منصة قوى واعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويتولى ذلك الرئيس التنفيذي أو من يفوضه خلال (15) يوم عمل من تاريخ اعتماد مجلس الإدارة لها.

ثانياً: إعلان اللائحة لجميع الموظفين بوضعها في مكان ظاهر بمقر العمل أو إرسالها إلكترونياً، على أن يوقع كل موظف على نموذج إقرار بالاستلام والاطلاع يُحفظ في ملف خدمته.



ثالثاً: الإشارة إلى هذه اللائحة صراحةً في كل عقد عمل جديد بنص: "يُقرّ العامل بأنه اطلع على لائحة الموارد البشرية المعتمدة للجمعية ويلتزم بأحكامها."

جداول المخالفات والجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

نوع المخالفة	المرّة الأولى	المرّة الثانية	المرّة الثالثة	المرّة الرابعة
التأخر عن مواعيد الحضور لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول	إنذار كتابي	5%	10%	20%
التأخر من 15 إلى 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول	10%	15%	25%	50%
التأخر أكثر من 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول	25%	50%	75%	يوم
ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن بما لا يتجاوز 15 دقيقة	إنذار كتابي	10%	25%	يوم
	بالإضافة الى حسم اجر مدة ترك العمل			
ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن بما يتجاوز 15 دقيقة	10%	25%	50%	يوم
	بالإضافة الى حسم اجر مدة ترك العمل			
الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول ليوم واحد خلال السنه التعاقدية الواحدة	50%	يوم	يومان	ثلاثة ايام
الغياب المتصل من يومين إلى ستة أيام دون عذر خلال السنه التعاقدية الواحدة	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	تأجيل الترقّيات او حرمان من العلاوة
	بالإضافة الى حسم أجر مدة الغياب			
الغياب المتصل من سبعة ايام واكثر دون اذن كتابي او عذر مقبول	يطبق نظام الجزاءات المعتمد من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية			

ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل

نوع المخالفة	المرّة الأولى	المرّة الثانية	المرّة الثالثة	المرّة الرابعة
التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء الدوام	10%	25%	50%	يوم
استعمال آلات وأدوات المنشأة لأغراض خاصة دون إذن	إنذار كتابي	10%	25%	50%
الإهمال في صيانة الآلات والمعدات أو عدم الإبلاغ عن الخلل	50%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
الاهمال فى العهد التى بحوزته، مثال: (سيارات، الات، اجهزة، معدات، ادوات،.....الخ)	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام	فصل مع مكافأة
التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	يوم	يومان	تأجيل الترقّيات او حرمان من العلاوة	فصل مع المكافأة



يومان	يوم	50%	25%	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل او عدم تنفيذ التعليمات
-------	-----	-----	-----	--

ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل

نوع المخالفة	المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة	المرة الرابعة
التشاجر أو إحداث مشاغبات في مكان العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل أثناء العمل أو بسببه	فصل بدون مكافأة أو إشعار أو تعويض وفق أحكام المادة (الثمانون) من نظام العمل	—	—	—
الاعتداء القولي أو الشتم أو التحقير للزملاء	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
الاعتداء بالإيذاء الجسدي أو القولي على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد الرؤساء أثناء العمل أو بسببه	فصل بدون مكافأة أو إشعار أو تعويض وفق أحكام المادة (الثمانون) من نظام العمل	—	—	—
تقديم بلاغ أو شكوى كيدية	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	—
عدم التقيد بالزي الرسمي المعتمد بالمنشأة	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
أي مخالفة أخرى ذكرت بنظام العمل الصادر من وزارة الوارد البشرية والتنمية الاجتماعية	يطبق نظام الجزاءات المعتمد من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية			

إعتماد اللائحة

بعد الاطلاع على لائحة الموارد البشرية المحدثة المعدّة وفق تعديلات نظام العمل السارية من 2025/02/19م الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 1446/02/08هـ بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم (117)، اعتمد مجلس الإدارة هذه اللائحة وسيُطبّق العمل بها من تاريخ اعتمادها.
رقم الاجتماع: الحادي عشر بدورته الثانية التاريخ: 2026/05/20م والله ولي التوفيق





ملحق — نموذج إقرار الموظف

نموذج إقرار الاطلاع على لائحة الموارد البشرية

أقرّ أنا الموقع أدناه بأنني اطّلت على لائحة الموارد البشرية لجمعية المسؤولية الاجتماعية بمحافظة جدة بتاريخ إصدارها المحدث، وفهمت جميع أحكامها وأوافق على الالتزام بها.

الاسم:

المسمى الوظيفي:

تاريخ الاطلاع على اللائحة:

التوقيع:

م.

هـ . الموافق:



شهادة اعتماد لائحة تنظيم العمل

تشهد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بأن :

جمعية المسؤولية الاجتماعية بمحافظة جدة برقم: ٩-٢١٧٠٦٩٧
قد اعتمدت لائحة تنظيم العمل بتاريخ ١٦-١٢-١٤٤٧ هـ و تحمل رقم:
٣٠٧٤٤٠

و علي المنشأة مراعاة الآتي :

- رفع حصة الغرامات الموقعة على العمال في حالة عدم وجود لجنة عمالية بالمنشأة عبر المنصة المخصصة لذلك.
- لا تمس هذه اللائحة بما قد يكون للعاملين من حقوق مكتسبة بموجب نظام العمل أو لوائحه.

وزارة الموارد البشرية و التنمية الإجتماعية

(هذه الشهادة مرسلة من النظام الآلي للوزارة ولا تحتاج إلى
ختم أو توقيع، وأي كشط أو تعديل يلغي هذه الشهادة)
(للتحقق من صحة الشهادة يرجى زيارة الخدمات الإلكترونية
للمنشآت بموقع وزارة الموارد البشرية)

لائحة تنظيم العمل

مقدمة

وُضعت هذه اللائحة تنفيذًا لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) و تاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ وتعديلاته.

بيانات المنشأة

اسم المنشأة : جمعية المسؤولية الاجتماعية بمحافظة جدة
المركز الرئيسي : جدة
النشاط : الخدمات الاجتماعية
العنوان : المحجر
صندوق البريد : 12211 الرمز البريدي : 23437
رقم بريد واصل : 12211
الهاتف : 0561555442
البريد الإلكتروني : info@sraj.org.sa
رقم ملف المنشأة : ٩-٢١٧٠٦٩٧
الرقم الوطني الموحد : 7026502000

أحكام عامة

المادة (١)

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في هذه اللائحة - المعاني الموضحة أمام كل منها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك :

- الوزارة : وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية .
- النظام : نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) و تاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ وتعديلاته .
- المنشأة : جمعية المسؤولية الاجتماعية بمحافضة جدة .
- العامل : كل شخص طبيعي _ ذكراً أو أنثى _ يعمل لمصلحة المنشأة وتحت إدارتها ، أو إشرافها مقابل أجر ، ولو كان بعيداً عن نظارتها .
- الأجر الأساسي : كل ما يعطى للعامل مقابل عمله ، بموجب عقد عمل مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه ، مضافاً إليه العلاوات الدورية .
- الأجر : هو الأجر الفعلي : والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل ، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله ، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو هذه اللائحة .

المادة (٢)

التقويم المعمول به في المنشأة هو: التقويم الهجري

المادة (٣)

١. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة، والفروع التابعة لها ما لم تكن هذه الفروع مختلفة في النشاط فتصدر لها لائحة مستقلة خاصة بها .
٢. لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال ، و تعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق .
٣. تُطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد ، وتنص على ذلك في عقد العمل .

المادة (٤)

١. يجوز للمنشأة إصدار قرارات ، وسياسات خاصة بها يُعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة .
٢. للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً ، وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب النظام ، ولائحته التنفيذية ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له ؛ ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من الوزارة.
٣. كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام النظام ، ولائحته التنفيذية ، و القرارات الصادرة تنفيذاً له ؛ يعتبر باطلاً ولا يُعتمد به.

التوظيف

المادة (٥)

- يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ، ومواصفات معينة ؛ ويُراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي :
١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
 ٢. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية ، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل المنشأة .
 ٣. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات ، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
 ٤. أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة .
 ٥. يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط ، والأحكام الواردة في المواد : (السادسة والعشرون ، الثانية والثلاثون ، الثالثة والثلاثون) من النظام .

عقد العمل

المادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المُعد من الوزارة ، ويوثق وفق ما حدده النظام ولائحته التنفيذية ، وتسلم إحدى النسختين للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة ، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل ، واسم العامل ، وجنسيته ، وعنوانه الأصلي ، وعنوانه المختار ، ونوع العمل ، ومكانه ، والأجر الأساسي المتفق عليه ، وأية امتيازات أخرى يتفق عليها ، ومدة العقد إن كان محدد المدة ، أو غير محدد المدة ، أو لأداء عمل معين ، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها ، وتاريخ مباشرة العمل ، وحقوق كل طرف والتزاماته الأساسية ، وأية بيانات ضرورية ، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية ؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً .

المادة (٧)

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

فترة التجربة

المادة (٨)

إذا كان العامل خاضعاً للتجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديد مدتها بوضوح، على ألا يزيد مجموع المدة في جميع الأحوال على (مائة وثمانين) يوماً ، ولا يدخل في حساب مدة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى، وإجازة اليوم الوطني، وإجازة يوم التأسيس، وإجازة المرضية ، ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة.

النقل

المادة (٩)

١. لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغير محل إقامته .
٢. للمنشأة - 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 المنشأة تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة .

المادة (١٠)

مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (الثامنة والثلاثون) من النظام لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية ، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة ، وبما لا يخالف الأنظمة والتعليمات والاشتراطات اللازمة لممارسة المهن والأعمال.

الإركاب

المادة (١١)

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

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

المادة (١٢)

يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله ، ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإركاب مع نفقات نقل أمتعتهم ؛ ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل .

التدريب والتأهيل

المادة (١٣)

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

المادة (١٤)

أولاً : يجوز للمنشأة أن تشترط على الخاضع للتدريب ، أو التأهيل من العاملين لديها – بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل – أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل ، إذا كان عقد العمل غير محددة المدة ، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب .

ثانياً : للمنشأة تحميل العامل نفقات تدريبه أو تأهيله التي صرفت عليه ، في الحالات التالية :

- ١ . إذا قرر العامل إنهاء التدريب ، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
- ٢ . إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من النظام عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل .
- ٣ . إذا استقال العامل من العمل ، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من النظام أثناء فترة التدريب أو التأهيل .

الأجور

المادة (١٥)

مع مراعاة أي إجراءات ، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور ؛ تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد في تاريخ 31 من كل شهر ، وتودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة .

المادة (١٦)

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

المادة (١٧)

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

تقارير الأداء

المادة (١٨)

- تُعَدُّ المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية ، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك ؛ على أن تتضمن العناصر التالية :
- ١ . المقدرة على العمل ، ودرجة إتقانه (الكفاءة) .
 - ٢ . سلوك العامل ، ومدى تعاونه مع رؤسائه ، وزملائه ، وعملاء المنشأة .
 - ٣ . المواظبة .

المادة (١٩)

يُقيَّم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة ؛ على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات .

المادة (٢٠)

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

العلاوات

المادة (٢١)

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

الترقيات

المادة (٢٢)

- أ. تضع المنشأة سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد ، و مسميات الوظائف — وفقاً لما جاء في دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي — ودرجة كل وظيفة ، وشروط شغلها ، و بداية أجزائها فيه.
- ب. يكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى ؛ متى توفرت الشروط التالية:
 ١. وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى .
 ٢. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
 ٣. حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري .
 ٤. موافقة صاحب الصلاحية .
 ٥. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية ؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

المادة (٢٣)

- إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل؛ فإن المفاضلة للترقية تكون كالاتي :
١. ترشيح صاحب الصلاحية .
 ٢. الحاصل على تقدير أعلى .
 ٣. الحاصل على شهادات علمية أعلى ، أو دورات تدريبية أكثر .
 ٤. الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة .
 ٥. الأقدمية في العمل بالمنشأة .

الانتداب

المادة (٢٤)

- إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم المنشأة بما يلي :
١. تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة ، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقة .
 ٢. يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن ، والطعام ، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له المنشأة .

٣. قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .

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

المزايا والبدايات

المادة (٢٥)

توفر المنشأة السكن اللائق لعمالها. ولها أن تستعيز عن ذلك ببديل نقدي مناسب يُدفع لهم مع الأجر. كما توفر وسيلة مواصلات مناسبة لعمالها من مقر سكنهم إلى مقر العمل. ولها أن تستعيز عن ذلك ببديل نقدي مناسب يُدفع لهم مع الأجر.

أيام وساعات العمل

المادة (٢٦)

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

٢. تكون ساعات العمل (ثمانية) ساعات عمل يوميًا تخفض إلى (ست) ساعات يوميًا في شهر رمضان للعمال المسلمين.

المادة (٢٧)

تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم ، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية 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 .

المادة (٢٨)

لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية .

العمل الإضافي

المادة (٢٩)

١. في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي ، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل ، و عدد الأيام اللازمة لذلك ؛ وفق ما نصّت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من النظام .
٢. تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضاعفاً إليه (٥٠ %) من أجره الأساسي. ويجوز للمنشأة بموافقة العامل أن تحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية ، وذلك وفق ما يأتي :
١. تكون الإجازة التعويضية عن ساعات العمل الإضافية وفق ما يتفق عليه الطرفان ، على أن يحدد فيه مدة التكلفة ومقدار الإجازة التعويضية عنها بشرط ألا يقل مقدارها عن ساعة ونصف إجازة عن كل ساعة عمل.
٢. يجوز للمنشأة تحديد وقت تمتع العامل بالإجازة التعويضية خلال مدة لا تتجاوز (٦٠) يوم من تاريخ مباشرة ساعات العمل الإضافية ، مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.
٣. لا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد الإجازة التعويضية خلال السنة عن ٣٠ يوم.
٤. للعامل حق الحصول على أجر الإجازات التعويضية المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها.

المادة (٣٠)

- لا تسري أحكام الفقرة المتعلقة بعدد ساعات العمل وأحكام المادة المتعلقة بتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم 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 .
- وتوضح اللائحة التنفيذية للنظام الأعمال المبينة في الفقرات ٢، ٣، ٤ من هذه المادة والحد الأقصى لساعات العمل فيها .

التفتيش الإداري

المادة (٣١)

يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم ، وانصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك ، وعلى العمال الامتثال للتفتيش (التفتيش الإداري) متى طُلب منهم ذلك .

المادة (٣٢)

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره ، وانصرافه بإحدى الوسائل المُعدة لهذا الغرض .

الإجازات

المادة (٣٣)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحدة و عشرون يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثون يوماً، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ، وللعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل ؛ ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك .

المادة (٣٤)

تحدد المنشأة مواعيد تمتع العمال بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل أو منحها بالتناوب لكي تؤمن المنشأة سير عملها مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ذلك ، وعليها إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً .

المادة (٣٥)

يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ، ولا يجوز النزول عنها ، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته ، وللعامل بموافقة المنشأة أن يؤجلها أو أياماً منها إلى السنة التالية .

المادة (٣٦)

للمنشأة حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابية ، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

المادة (٣٧)

تدفع المنشأة للعامل أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند القيام بها .

المادة (٣٨)

يجوز للعامل بموافقة المنشأة الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها ، ويُعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

المادة (٣٩)

- للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد ، والمناسبات ؛ وفق مايلي :
١. أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك ، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
 ٢. أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك ، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .
 ٣. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول يوم من برج الميزان) حسب تقويم أم القرى .
 ٤. يوم واحد بمناسبة يوم التأسيس في الثاني والعشرين من شهر فبراير للعام الميلادي .
- وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها .
- أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني أو يوم التأسيس فلا يعوض العامل عنهما.
- وإذا تداخلت الإجازة السنوية مع أيام هذه الإجازات تمدد الإجازة السنوية بقدر أيام هذه الإجازات .

المادة (٤٠)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :

١. خمسة أيام عند زواجه .
 ٢. ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له خلال (سبعة) أيام من تاريخ الولادة.
 ٣. خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل ، أو أحد أصوله ، أو فروعه تحتسب من تاريخ الوفاة .
 ٤. ثلاثة أيام في حالة وفاة الأخ أو الأخت تحتسب من تاريخ الوفاة .
 ٥. أربعة أشهر ، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة ؛ ولها الحق في تمديدها دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها ، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل .
 ٦. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة .
- وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

المادة (٤١)

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

١. الثلاثون يوماً الأولى ، بأجر كامل .
 ٢. الستون يوماً التالية ، بثلاثة أرباع الأجر .
 ٣. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك ، بدون أجر .
- وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرض .
- وإذا وقعت أيام الإجازة المرضية أثناء الإجازة السنوية، فتوقف أيام الإجازة السنوية إلى حين انتهاء الإجازة المرضية ثم تستأنف المدة المتبقية بعد ذلك، أما إذا وقعت أيام الراحة الأسبوعية أثناء الإجازة المرضية فلا يعوض العامل عن تلك الأيام.

المادة (٤٢)

يحق للعامل المريض بفشل كلوي إجازة مدفوعة الأجر في اليوم الذي يجرى له فيه الغسيل الكلوي للتنقية الدموية ، وذلك بموجب تقرير من الجهة الطبية التي تتولى علاجه .

المادة (٤٣)

١. للعامل - إذا وافقت المنشأة على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبلت 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 المنشأة في مساءلته تأديبياً .
٢. إذا لم يحصل العامل على موافقة المنشأة 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 .
٣. على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل .
٤. للمنشأة أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة ، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان .

المادة (٤٤)

- 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 المنشأة سنتين متصلتين على الأقل ، وللمنشأة أن تحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل .

واجبات المنشأة

المادة (٤٥)

- بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له ، يجب على المنشأة ما يأتي :
١. أن تمتنع عن تشغيل العامل سخرة ، وألا تحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه ، وأن تعامل العمال بالإحترام اللائق ، وأن تمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم .
 ٢. أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت ، ولها أن تنظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل .

المادة (٤٦)

إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك ، أو تبين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت ، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى المنشأة ، كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل .

المادة (٤٧)

على المنشأة أو من ينيبها أو أي شخص له سلطة على العمال ، منع دخول أي مادة محرمة شرعاً إلى أماكن العمل ، ويطبق بحق من وجدت لديه أو من تعاطاها العقوبات المقررة في النظام ، مع عدم الإخلال بالعقوبات الشرعية .

واجبات العمال

المادة (٤٨)

١. أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات المنشأة، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر .
٢. أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة للمنشأة الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى المنشأة المواد غير المستهلكة .
٣. أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل .
٤. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه .
٥. أن يخضع - وفقاً لطلب المنشأة - للفحوص الطبية التي ترغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه ، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية .
٦. أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها ، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة المنشأة .

الرعاية الطبية

المادة (٤٩)

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

أحكام خاصة بالمرأة

المادة (٥٠)

١. للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة (اثنى عشر) أسبوعاً، منها وجوباً الأسابيع الستة التالية للوضع، ولها أن توزع الأسابيع الستة المتبقية وفق ما تراه، ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع. ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. وفي حال قل المتبقي من مدة الإجازة عن (ستة) أسابيع نتيجة تأخر الوضع عن تاريخه المرجح، فتحتسب المدة المكمل لها إجازة دون أجر. وفي جميع الأحوال يحق للمرأة العاملة تمديد هذه الإجازة (شهراً) دون أجر.
- ٢- للمرأة العاملة -في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له- الحق في إجازة مدتها (شهر) بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

المادة (٥١)

يحق للمرأة العاملة في المنشأة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة ، أو فترات استراحة، لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد ، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال ، وتحسب هذه الفترة ، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية ، وذلك لمدة أربعة وعشرين شهراً من تاريخ الوضع ، ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر ، ويجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابةً بوقت فترة ، أو فترات تلك الاستراحة ، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل ، وتحدد فترة ، أو فترات الرضاعة وفق الأحكام المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية للنظام .

الخدمات الاجتماعية

المادة (٥٢)

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية :

١. إعداد مكان لأداء الصلاة .
٢. إعداد مكان لتناول الطعام .
٣. توفر المنشأة المتطلبات ، والخدمات ، والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الإعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية للنظام .

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (٥٣)

يجب على المنشأة وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساءً ورجالاً وفق الضوابط التالية :

١. ألا يتعارض مع الأحكام الشرعية.
٢. أن يكون بمظهر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل .
٣. أن يكون محتشماً وغير شفاف.
٤. وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات.
٥. إعلان تلك الاشتراطات على حده في مكان ظاهر بالمنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها، وإقرارهم بالعلم بها.
٦. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية ، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
٧. يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر ، وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة
٨. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء ، أو الإساءة الجسدية ، أو القولية ، أو الإيحية ، أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء ، أو ينال من الكرامة ، أو السمعة ، أو الحرية ، أو يقصد منه استدراج ، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة ؛ حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح ، وذلك عند التواصل المباشر ، أو بأي وسيلة تواصل أخرى ، وللمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات ، والإجراءات الضرورية ، واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك .

المادة (٥٤)

١. يعتبر من قبيل الإيذاء ، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية ، أو السلبية ، وجميع أشكال الاستغلال ، أو الابتزاز ، أو الإغراء ، أو التهديد ؛ سواء أكانت جسدية ، أو نفسية ، أو جنسية ؛ والتي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على العامل ، أو من قبل العامل على صاحب العمل ، أو من قبل عامل على آخر ، أو على أي شخص موجود في مكان العمل ، وتعتبر المساعدة ، والتستر على ذلك في حكم الإيذاء.
٢. يعتبر من قبيل الإيذاء المقصود في الفقرة السابقة، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول، أو الكتابة ، أو الإشارة ، أو الإيحاء ، أو الرسم ، أو باستخدام الهاتف ، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى ، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك .

المادة (٥٥)

١. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة ، يحق له التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه ، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك ؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب المنشأة ، أو من أعلى سلطة فيها ؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة .
٢. على المنشأة عند تقديم شكوى ، أو بلاغ ، تشكيل لجنة بقرار من المسؤول المختص ، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء ، والاطلاع على الأدلة ، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته ، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى ، أو البلاغ .

المادة (٥٦)

١. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف ، والشهود ، وتدون كل ما يجري في محاضر ؛ توقع من الأطراف ، والشهود على أقوالهم ، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة .
٢. للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين ، والاستماع إلى أقواله ، وعلى من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة ؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية .
٣. يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكي ، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق .
٤. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة ؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي .
٥. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية ، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام ؛ لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك .

٦. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء ، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ ؛ إذا تبين لها أن الشكوى ، أو البلاغ كيدي .
٧. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل المنشأة على المعتدي ، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة .
٨. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية ، أو نظامية أخرى على المعتدي ، من توقيع المنشأة جزاءً تأديبياً عليه .

انتهاء عقد العمل

المادة (٥٧)

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية :

١. إذا اتفق الطرفان على إنهائه ، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية .
٢. إذا انتهت المدة المحددة في العقد ، مالم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام ؛ فيستمر إلى أجله .
٣. بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة ، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام.
٤. الاستقالة وفق التفصيل الوارد في المادة (التاسعة والسبعون مكرر) من النظام .
٥. بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية مالم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل .
٦. القوة القاهرة .
٧. إغلاق المنشأة نهائياً .
٨. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل ، مالم يتفق على غير ذلك .
٩. صدور قرار، أو حكم نهائي من المحكمة المختصة؛ بإنهاء عقد العامل في أي من إجراءات الإفلاس المفتحة وفق نظام الإفلاس.
١٠. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر .

المخالفات والجزاءات

المادة (٥٨)

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل ، و تستوجب أيّاً من الجزاءات التالية :

١. الإنذار الكتابي : وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحاً به نوع المخالفة التي ارتكبها ، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد ، في حالة استمرار المخالفة ، أو العودة إلى مثلها مستقبلاً .

٢. غرامة مالية : وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي ، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم ، وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
 ٣. الإيقاف عن العمل بدون أجر : وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة ، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة ، على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .
 ٤. الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من قبل المنشأة .
 ٥. تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من قبل المنشأة .
 ٦. الفصل من العمل مع المكافأة : وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع ؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
 ٧. الفصل من العمل بدون مكافأة : وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض ؛ لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من النظام .
- ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ، ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله .

المادة (٥٩)

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

المادة (٦٠)

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

المادة (٦١)

لا يجوز تشديد الجزاء في حال تكرار المخالفة إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة .

المادة (٦٢)

مع مراعاة حكم المادة السابقة، في حال تكرار العامل للمخالفة الواحدة وتجاوزه للجزاءات المقررة لها يطبق عليه الجزاء الأشد المقرر لها.

المادة (٦٣)

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

المادة (٦٤)

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

المادة (٦٥)

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالمنشأة أو بمديرها المسئول، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من النظام.

المادة (٦٦)

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

المادة (٦٧)

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

المادة (٦٨)

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أُوقع عليه من جزاءات، ونوعها، ومقدارها، والجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار، أو رفض التوقيع بالعلم، أو كان غائباً؛ يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل، أو المعتمد لدى المنشأة؛ ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

المادة (٦٩)

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

المادة (٧٠)

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص؛ وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعون) من النظام، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل اللجنة العمالية في المنشأة؛ وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة الوزارة.

التظلم

المادة (٧١)

١. للعامل أن يتظلم من أي تصرف، أو إجراء، أو جزاء يتخذ في حقه من قبل المنشأة، ويقدم التظلم كتابة إلى الجهة المختصة بالمنشأة خلال ثلاثين يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار، أو الإجراء أو الجزاء المتظلم منه، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه، ويخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه، في ميعاد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ تقديمه التظلم.
٢. إذا رفض تظلم العامل أو لم يبت فيه كتابة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديمه التظلم كان له حق الاعتراض أمام المحاكم العمالية خلال ثلاثين يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ رفض تظلمه أو انتهاء المدة المحددة للبت في التظلم أيهما أقرب.

أحكام ختامية

المادة (٧٢)

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها؛ على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

جداول المخالفات والجزاءات

أولا : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة ، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	إنذار كتابي	٥%	١٠%	٢٠%
٢	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	إنذار كتابي	١٥%	٢٥%	٥٠%
٣	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	١٠%	١٥%	٢٥%	٥٠%

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة ، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
٤	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	%٢٥	%٥٠	%٧٥	يوم
٥	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	%٢٥	%٥٠	%٧٥	يوم
٦	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	%٣٠	%٥٠	يوم	يومان
		بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخر			
٧	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ سواءً ترتب ، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر			

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة ، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
٨	ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (١٥) دقيقة .	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			
٩	ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما يتجاوز (١٥) دقيقة .	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			
١٠	البقاء في أماكن العمل ، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق .	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	يوم
١١	الغياب دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول لمدة يوم ، خلال السنة العقدية الواحدة .	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة ، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		سأول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١٢	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة .	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	تأجيل الترقية ، أو الحرمان من العلاوة لمرة واحدة
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			
١٣	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة .	أربعة أيام	خمسة أيام	تأجيل الترقية ، أو الحرمان من العلاوة لمرة واحدة	الفصل من العمل مع المكافأة ؛ إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (٣٠) يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة ، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١٤	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من أحد عشر يومًا إلى أربعة عشر يومًا ، خلال السنة العقدية الواحدة .	خمسة أيام	تأجيل الترقية ، أو الحرمان من العلاوة لمرة واحدة ، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	الفصل من العمل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	-----
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			
١٥	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يومًا متصلة ، خلال السنة العقدية الواحدة .	الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل			
١٦	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مددًا تزيد في مجموعها على ثلاثين يومًا خلال السنة العقدية الواحدة .	الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يومًا ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل			

ثانيا : مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام .	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم
٢	استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل ، دون إذن من الإدارة .	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
٣	استعمال آلات ، و معدات ، و أدوات المنشأة ؛ لأغراض خاصة ، دون إذن .	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
٤	تدخل العامل ، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه،أو لم يعهد به إليه .	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٥	الخروج ، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك .	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
٦	الإهمال في تنظيف الآلات ، وصيانتها ، أو عدم العناية بها ، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل .	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٧	عدم وضع أدوات الإصلاح ، و الصيانة ، و اللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها ، بعد الانتهاء من العمل .	إنذار كتابي	٢٥%	٥٠%	يوم
٨	تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة المنشأة.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٩	الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثال : (سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات ، الخ) .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠	الأكل في مكان العمل ، أو غير المكان المعد له ، أو في غير أوقات الراحة.	إنذار كتابي	١٠%	١٥%	٢٥%
١١	النوم أثناء العمل .	إنذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%

م	نوع المخالفة	الجزء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١٢	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة .	٥٠%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٣	التسكع ، أو وجود العامل في غير مكان عمله ، أثناء ساعات العمل .	١٠%	٢٥%	٥٠%	يوم
١٤	التلاعب في إثبات الحضور ، والانصراف .	يوم	يومان	تأجيل أو الترقية ، الحرمان من العلاوة لمرة واحدة	فصل مع المكافأة
١٥	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل ، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل ، و المعلقة في مكان ظاهر.	٢٥%	٥٠%	يوم	يومان

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١٦	التحريض على مخالفة الأوامر ، و التعليمات الخطية الخاصة بالعمل .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٧	التدخين في الأماكن المحظورة ، و المعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال ، والمنشأة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٨	الإهمال ، أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال ، أو سلامتهم ، أو في المواد ، أو الأدوات ، و الأجهزة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

ثالثا : مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التشاجر مع الزملاء ، أو مع الغير ، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢	التمارض ، أو ادعاء العامل كذبًا أنه أصيب أثناء العمل ، أو بسببه .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة ، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٤	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأماكن العمل .	٥٠%	يوم	يومان	خمسة أيام
٥	الكتابة على جدران المنشأة ، أو لصق إعلانات عليها.	إنذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
٦	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف .	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
٧	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٨	الامتناع عن ارتداء الملابس ، و الأجهزة المقررة للوقاية والسلامة .	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام
٩	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠	الإيحاء للآخرين بما يخدش الحياء قولاً ، أو فعلاً .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١١	الاعتداء على زملاء العمل بالقول ، أو الإشارة ، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم ، أو التحقير.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٢	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل ، أو على غيرهم بطريقة إباحية.	فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)			

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١٣	الاعتداء الجسدي ، أو القولي ، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل ، أو المدير المسئول ، أو أحد الرؤساء أثناء العمل ، أو بسببه .	فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)			
١٤	تقديم بلاغ ، أو شكوى كيدية .	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	-----
١٥	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٦	عدم التقييد بالزي الرسمي المعتمد بالمنشأة	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام

