الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية

شهادة اعتماد لائحة تنظيم العمل

تشهد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بأن :
مؤسسة / شركة مؤسسة كافل لرعاية الايتام بمنطقة مكة المكرمة
برقم: ٩-١٧٨٥٣٣
قد اعتمدت لائحة تنظيم العمل بتاريخ ١٣-٧-١٤٤٣ هـ و تحمل رقم:
٥٥٠٧٧٩

و علي المنشأة مراعاة الآتي :

- على المنشأة رفع حصيلة الغرامات الموقعة على العمال في حالة عدم وجود لجنة عمالية بالمنشأة إلى إدارة تدقيق الانظمة للقطاع الخاص لتقرير كيفية التصرف فيها.
- لا تمس هذه اللائحة بـما قد يكون للعاملين من حـقـوق مكتسبة بموجب نـظـام العمل أو لوائحه.

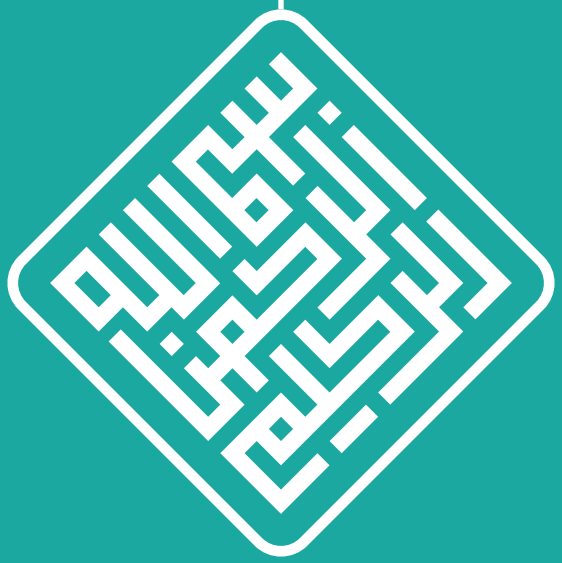
وزارة الموارد البشرية و التنمية الإجتماعية

(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)

كافل
لرعاية الأيتام بمكة
Kafel for Orphans Care in Makkah

لائحة
تنظيم العمل
2023 / 01 / 01م


بسم الله الرحمن الرحيم

المحتويات

المقدمة والنبذة التعريفية للمنشأة.....(٤)

الفصل الأول/الأحكام العامة.....(٥-٦)

الفصل الثاني/التوظيف.....(٧)

الفصل الثالث/عقد العمل.....(٨-١٠)

الفصل الرابع/الإركاب.....(١١)

الفصل الخامس/التدريب والتأهيل.....(١٢-١٣)

الفصل السادس/الأجور.....(١٤)

الفصل السابع/تقارير الأداء.....(١٥)

الفصل الثامن/العلاوات.....(١٦)

الفصل التاسع/الترقيات.....(١٧)

الفصل العاشر/الإنتداب.....(١٨)

الفصل الحادي عشر/المزايا والبدلات.....(١٩)

الفصل الثاني عشر/أيام وساعات العمل.....(٢٠-٢١)

الفصل الثالث عشر/العمل الإضافي.....(٢٢)

الفصل الرابع عشر/التفتيش الإداري.....(٢٣)

الفصل الخامس عشر/الإجازات.....(٢٤-٢٦)

الفصل السادس عشر/الرعاية الطبية.....(٢٧)

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي : ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

الفصل السابع عشر/الخدمات الاجتماعية.....(٢٨)

الفصل الثامن عشر/ضوابط وسلوكيّات العمل.....(٢٩-٣٠)

الفصل التاسع عشر/انتهاء الخدمة .....(٣١)

الفصل العشرون/المكافأت.....(٣٢)

الفصل الحادي والعشرون/المخالفات والجزاءات .....(٣٣-٣٥)

الفصل الثاني والعشرون /التظلم .....(٣٦)

الفصل الثالث والعشرون /أحكام ختامية.....(٣٧)

الفصل الرابع والعشرون /جداول المخالفات والجزاءات ..... (٣٨-٤٣)

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٣

(المقدمة)

وضعت هذه اللائحة تنفيذًا لأحكام الفقرة الأولى من المادة (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٠٨/٢٣هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٠٥/١٢هـ والمعدل بالمرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/٠١/٢٢هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٠٦/٠٥هـ. المعدل بالمرسوم الملكي (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٠٢/٢٢هـ المعدل بالمرسوم الملكي (م/١٣٤) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ١٤٤٢/٠١/٠٧هـ.

(نبذة تعريفية عن المنشأة)

اسم المنشأة:	(مؤسسة كافل لرعاية الأيتام بمنطقة مكة المكرمة)
رقم السجل التجاري للمنشأة	(٧٠٠١٧٨٥٥٩٦)
النشاط	(كفالة ورعاية الأيتام والأسر)
المركز الرئيسي	(مكة المكرمة)
عدد الفروع:	(١)
عدد العاملين (السعوديين)	(١٩)
عدد العاملين (غير السعوديين)	(٦)
ص.ب	(٧٢٣)
الرمز البريدي	(٢١٩٥٥)
بريد واصل	(٢١٠٠٧٩٩٤٥٩١)
رقم الهاتف	(٨٠٠٢٤٥٠٢٤٥)
رقم الفاكس	(+٩٦٦١٢٥٦١١١١٤)
البريد الإلكتروني:	(info@kafel.org.sa)

شركة ناصر حاضر البقمي و رامي بادي المطيري للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٧٩٥٦٧١٠٣١

(الفصل الأول)

(الأحكام العامة)

المادة الأولى:

١- يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة: **(مؤسسة كافل لرعاية الأيتام)**

٢- يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي ذكراً أو أنثى يعمل لمصلحة هذه المنشأة وتحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيدًا عن نظارتها.

٣- **العمل**: الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذًا لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية، أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية.

٤- **الأجر الاساسي** : كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب اوغير مكتوب، مهما كان نوع الاجر أو طريقة أدائه،مضافاً اليه العلاوات الدورية.

٥- **الاجر الفعلي**: الاجر الأساسي مضافاً اليه سائر الزيادات المستحقة الاخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، او مخاطر يتعرض لها في أداء عمله ،أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العملومن ذلك:

أ- العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه.

ب- البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.

ت- الزيادات التي قد تمنح وفقًا لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.

ث- **المنحة أو المكافأة:** هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءًا من الأجر لا تبرعًا.

ج- **الميزات العينية:** هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة، ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

٦- **الخدمة المستمرة**: خدمة العامل غير المنقطعة مع صاحب العمل نفسه أو خلفه النظامي، من تاريخ ابتداء الخدمة، وتعد الخدمة مستمرة في الحالات الآتية:

أ- الإجازات والعطل المقررة نظامًا.

ب- فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقًا لما هو منصوص عليه في هذا النظام.

ت- حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يومًا متقطعة خلال سنة العمل.

٧- **الشهر**:ثلاثون يومًا ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
سجل ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥١٧٠٠٠٣

المادة الثانية:

التقويم المعمول به في المنشأة هو التقويم: (الميلادي).

المادة الثالثة:

١- تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة، والفروع التابعة لها.

٢- لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل المبرمة بين المنشأة والعامل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.

٣- تُطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

المادة الرابعة:

١- يجوز للمنشأة إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يُعطى العمال بموجبها حقوقًا أفضل مما هيا عليه.

٢- للمنشأة الحق في تضمين تعديلات هذه اللائحة شروطًا، وأحكامًا إضافية بما لا يتنقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل، ولائحته التنفيذية والقرارات ذات الصلة؛ ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

٣- كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية، والقرارات ذات الصلة؛ يعتبر باطلًا ولا يعتد به.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

(الفصل الثاني)

(التوظيف)

المادة الخامسة: شروط التوظيف:

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات، ومواصفات معيّنة؛ ويراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي: -

١- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.

٢- أن يكون حائزًا على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للوظيفة المتقدّم لها.

٣- أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلّبها الوظيفة المتقدم لها.

٤- أن يكون لائقًا طبيًا بموجب شهادة طبية تفيد قيام المتقدّم بالفحوص الطبية اللازمة لأداء العمل المتقدم له وذلك من الجهة التي تحددها الشركة.

٥- يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقًا للشروط، والأحكام الواردة في المواد: (السادسة والعشرون، والثانية والثلاثون، والثالثة والثلاثون) من نظام العمل.

المادة السادسة: متطلبات التوظيف:

على كل من يرغب في العمل لدى المنشأة تقديم الوثائق الأتية:

١- صورة من بطاقة الهوية الوطنية (للعامل السعودي).

٢- صورة من بطاقة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر (للعامل الغير سعودي).

٣- صورة مصدقة من المؤهلات العلمية والخبرات العلمية.

٤- شهادة طبية تثبت اللياقة الطبية للعمل من جهة طبية تحددها المنشأة.

ويتم حفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٧٩٧٩٥٦٠٣

(الفصل الثالث)

(عقد العمل)

المادة السابعة:

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقًا للنموذج الموحد المُعد من الوزارة، تسلم أحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الشركة، بحيث يتضمن العقد الآتي :-

١- اسم صاحب العمل.
٢- اسم العامل.
٣- جنسية العامل.
٤- عنوان العامل الأصلي أو المختار.
٥- نوع العمل.
٦- مكان العمل.
٧- الأجر الأساسي المتفق عليه
٨- أي امتيازات أخرى.
٩- مدة العقد (محدد أو غير محدد أو لأداء عمل معين)
١٠- مدة فترة التجربة (إن وجدت)
١١- تاريخ مباشرة العمل

ويجوز تحرير عقد العمل بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دومًا.

المادة الثامنة:

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.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

(المسح)

ويشمل العمليات الإجراءات التالية:

١. مسح وتحديد احتياجات المؤسسة من الكفاءات والموارد البشرية.

٢. مسح الوظائف المتوقع إتاحتها بسبب انتهاء خدمة شاغلها لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة ، كبلوغ سن التقاعد أو الترقية أو النقل أو الانتداب أو انتهاء فترة العقد المؤقت .

٣. تحليل خارطة الوظائف بالمؤسسة ، وتحديد المهارات والكفاءات المطلوبة، وإعداد التوصيفات الوظيفية لكل فرصة وظيفية متاحة .

(الإعلان)

ويشمل الإجراءات التالية:

أ. الإعلان عن وجود فرص عمل بالوسيلة المناسبة، وفقا لترتيب الأولويات التالية:

- الإعلان عن الفرص الوظيفية عبر القنوات المتاحة داخل المؤسسة ، لإعطاء الفرصة للموظفين في المؤسسة. وعبر الجهات الرسمية المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- البحث في طلبات التوظيف الواردة الى البريد الخاص بالمؤسسة ، لاحتمالية وجود طلبات تتناسب مع الفرصة المتاحة .

ب. يتم النص في أي إعلان عمل على المواصفات المطلوبة بدقة ووضوح منعًا لتقدم من لا يتناسب فيه الطلبات.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠

المادة التاسعة: (فترة التجربة):

١- إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدها بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً. ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً. ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصًا يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما.

٢- لا يجوز للمنشأة وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد. واستثناء من ذلك يجوز باتفاق طرفي العقد - كتابة - إخضاع العامل لفترة تجربة أخرى بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على انتهاء علاقة العامل بصاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر. وإذا أنهي العقد خلال فترة التجربة فإن أيًا من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك.

المادة العاشرة:

١- لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته -كتابةً – من مكان عمله الأصلي إلى مكان أخر يقتضي تغير محل إقامته.

٢- للمنشأة في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يومًا 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.

٣- لا يجوز للمنشأة تكليف العامل (بعمل يختلف اختلافًا جوهريًا) عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة، ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يومًا في السنة.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٠٣

(الفصل الرابع)

(الإركاب)

المادة الحادية عشرة:

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

١- عند بداية التعاقد، وفق ما يُتفق عليه في عقد العمل.

٢- عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يُتفق عليه في عقد العمل.

٣- عند انتهاء خدمة العامل، وفقًا لأحكام الفقرة (١) من المادة الأربعون من نظام العمل.

٤- لا تتحمل المنشأة تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة، أو إذا رغب في العودة لموطنه دون سبب مشروع، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري، أو حكم قضائي.

المادة الثانية عشرة:

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

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٣

(الفصل الخامس)

(التدريب والتأهيل)

المادة الثالثة عشرة:

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 الشركة، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل، ومسكن، وتنقلات داخلية، أو تصرف للعامل بدلًا عنها، وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل، والتدريب.

المادة الرابعة عشرة:

١- يجوز للمنشأة أن تُنهي عقد التأهيل، أو التدريب من غير العاملين، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة. للمتدرب، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين، أو وليه، أو وصيه الحق في إنهاء التدريب، أو التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابلتيه، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.

وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب أو التأهيل.

٢-للمنشأة أن تُلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها ، بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل، أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل.

٣-للمنشأة أن تلزم المتدرب، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه العمل المدة المماثلة أو بعضها.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٧٩٩٥٦٧٠٣١

المادة الخامسة عشرة:

١- يجوز للمنشأة أن تشترط على الخاضع للتدريب، أو التأهيل من غير العاملين –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 محدد المدة، أو باقي مدة العقد في العقود المحددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب.

٢- يجوز للمنشأة أن تُنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:

(أ) إذا قرر العامل إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.

(ب) إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (السادسة) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

(ت) إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

(ث) يجوز للمنشأة إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب، أو التأهيل التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه المنشأة بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٣١

(الفصل السادس)

(الأجور)

المادة السادسة عشرة:

مع مراعاة أي إجراءات، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور: تُدفع أجور العمال بالعملة الرسمية (الريال) في مواعيد استحقاقها، وتودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة.

وذلك وفقاً للأحكام التالية:

١- العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر.

٢- العامل باليومية أو القطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع.

٣- العامل الذي تنهي المنشأة خدمته يدفع أجره وكافة مستحقاته بعد إنهاء إجراءات إخلاء طرفه خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية.

٤- العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية.

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

المادة السابعة عشرة:

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

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠

(الفصل السابع)

(تقارير الأداء)

المادة الثامنة عشرة:

تعد المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقًا 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 الشركة.

٣- المواظبة.

المادة التاسعة عشرة:

يُعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على أن يعتمد من المدير العام أو من يفوضه، كما يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية: (ممتاز ، جيد جداً ،جيد، مقبول، ضعيف) .

المادة العشرون:

يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده، ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقًا لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩٤٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

(الفصل الثامن)

(العلاوات)

المادة الحادية والعشرون:

١- يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية، يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للشركة.

٢- يكون العامل مؤهلًا لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه الشركة، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.

٣- يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقًا للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

- تمنح المؤسسة العلاوة السنوية وفق سلم الرواتب المعتمد في المؤسسة وذلك بنقله من الدرجة التي يشغلها الى الدرجة التالية لها في المرتبة نفسها ويتم النقل بشريطة أن الموظف قد أمضى تسعة أشهر في العمل بالمؤسسة والحصول على تقدير جيد فما فوق وألا يكون قد حسم على الموظف خمسة عشر يوما خلال العام المنصرم.

(سلم الرواتب)

المسمى الوظيفي	المرتبة	الدرجة									
		١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
عامل	١	٨٠٠	٨٤٠	٨٨٢	٩٢٦	٩٧٢	١٠٢١	١٠٧٢	١١٢٦	١١٨٢	١٢٤١
عامل	٢	١,٠٠٠	١,٠٥٠	١,١٠٣	١,١٥٨	١,٢١٦	١,٢٧٦	١,٣٤٠	١,٤٠٧	١,٤٧٧	١,٥٥١
فني	٣	١,٢٥٠	١,٣١٣	١,٣٧٨	١,٤٤٧	١,٥١٩	١,٥٩٥	١,٦٧٥	١,٧٥٩	١,٨٤٧	١,٩٣٩
موظف إداري	٤	١,٥٦٣	١,٦٤١	١,٧٢٣	١,٨٠٩	١,٨٩٩	١,٩٩٤	٢,٠٩٤	٢,١٩٩	٢,٣٠٩	٢,٤٢٤
موظف إداري	٥	١,٩٥٣	٢,٠٥١	٢,١٥٣	٢,٢٦١	٢,٣٧٤	٢,٤٩٣	٢,٦١٧	٢,٧٤٨	٢,٨٨٦	٣,٠٣٠
موظف إداري	٦	٢,٤٤١	٢,٥٦٣	٢,٦٩٢	٢,٨٢٦	٢,٩٦٨	٣,١١٦	٣,٢٧٢	٣,٤٣٥	٣,٦٠٧	٣,٧٨٧
مشرف قسم	٧	٣,٠٥٢	٣,٢٠٤	٣,٣٦٥	٣,٥٣٣	٣,٧٠٩	٣,٨٩٥	٤,٠٩٠	٤,٢٩٤	٤,٥٠٩	٤,٧٣٤
مشرف قسم	٨	٣,٨١٥	٤,٠٠٥	٤,٢٠٦	٤,٤١٦	٤,٦٣٧	٤,٨٦٩	٥,١١٢	٥,٣٦٨	٥,٦٣٦	٥,٨١٨
مدير إدارة	٩	٤,٧٦٨	٥,٠٠٧	٥,٢٥٧	٥,٥٢٠	٥,٧٩٦	٦,٠٨٦	٦,٣٩٠	٦,٧١٠	٧,٠٤٥	٧,٣٩٧
مدير إدارة	١٠	٥,٩٦٠	٦,٢٥٨	٦,٥٧١	٦,٩٠٠	٧,٢٤٥	٧,٦٠٧	٧,٩٨٨	٨,٣٨٧	٨,٨٠٦	٩,٢٤٧
مدير تنفيذي	١١	٧,٤٥١	٧,٨٢٣	٨,٢١٤	٨,٦٢٥	٩,٠٥٦	٩,٥٠٩	٩,٩٨٤	١٠,٤٨٤	١١,٠٠٨	١١,٥٥٨
مدير عام	١٢	٩,٣١٣	٩,٧٧٩	١٠,٢٦٨	١٠,٧٨١	١١,٣٢٠	١١,٨٨٦	١٢,٤٨١	١٣,١٠٥	١٣,٧٦٠	14.448

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠١٩٧٩٥١٧٠٣

(الفصل التاسع)

(الترقيات)

المادة الثانية والعشرون:

يكون العامل مؤهلًا للترقية إلى وظيفة أعلى؛ متى توافرت 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؛ وفقًا للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

المادة الثالثة والعشرون:

إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل؛ فإن المفاضلة للترقية تكون كالآتي: -

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 الشركة.

٥- الأقدمية في العمل بالشركة.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٧٩٧٩٥٦٧٠٣١

(الفصل العاشر)

(الانتداب)

المادة الرابعة والعشرون:

١- الانتداب: هو أي عمل يخص المنشأة يقتضي تنفيذه السفر خارج مقر عمله لمسافة تزيد عن (١٠٠) كلم من مقر العمل ويتم انتداب العامل لمهمة رسمية بأمر معتمد من (المدير العام/صاحب المنشاة) أو من يفوضه موضحاً به طبيعة المهمة وتاريخ بدايتها وانتهائها ومقدار مدة الانتداب وإحضار ما يثبت إنهاء المهمة، على أن تكون مدة الانتداب هي مدة العمل الفعلي، ولا يحق الجمع بين بدل الانتداب ومكافأة العمل الإضافي.

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

أ- تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته.

ب- يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له الشركة.

ج- قيمة البدل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.

ويجب أن تحدد تلك الالتزامات أعلاه 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 الشركة.

٣- يصرف بدل الانتداب وفقاً للجدول الأتي:

- ويتم احتساب الانتداب لليوم الواحد على النحو التالي:

المرتبة	داخل المملكة	خارج المملكة
١٠-١١-١٢	١٢٠٠	١٩٠٠
٧-٨-٩	٩٠٠	١٦٠٠
٤-٥-٦	٦٠٠	١٢٠٠
١-٢-٣	٣٠٠	٩٠٠

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٦٧٠١٩٧٩٥٦٣١

(الفصل الحادي عشر)

(المزايا والبدلات)

المادة الخامسة والعشرون:

تؤمن المنشأة لعمالها السكن المناسب ، وكذلك وسيلة النقل إذا نص عقد العمل على ذلك ، ويجوز النص في عقد العمل على أن تدفع المنشأة للعامل بدل سكن، وبدل نقل نقدي.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي : ٣٠٠٠

(الفصل الثاني عشر)

(أيام وساعات العمل)

المادة السادسة والعشرون:

١- ويكون عدد أيام العمل (٦) أيام في الأسبوع.

٢- ويكون (يوم الجمعة) هو يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ويجوز للمنشأة –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.

المادة السابعة والعشرون:

لا يجوز للمنشأة تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي. وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.

المادة الثامنة والعشرون:

لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل.

المادة التاسعة والعشرون:

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 الثلاثون:

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المواد الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة والفقرة (١) من المادة الرابعة بعد المائة من نظام العمل في الحالات الآتية :

١- أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة، والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يومًا في السنة.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي : ٣٠٠٠٠٠٠٢١٠١٩٧٩٥٦٧

٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

٣- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

٤- الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير.

ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع. ويحدد الوزير بقرار منه الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يسمح بها في السنة.

المادة الحادية والثلاثون:

لا تسري أحكام المادتين الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة من نظام العمل 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 متقطعًا بالضرورة.

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

ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافية للحالات المذكورة في الفقرة (٢) و (٣) و (٤) عن سبعمائة وعشرين ساعة خلال السنة الواحدة، ويجوز زيادة عدد الساعات الإضافية عن ذلك بعد الحصول على موافقة العامل الخطية.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٧٩٥٦٧٠٠٣

(الفصل الثالث عشر)

(العمل الإضافي)

المادة الثانية والثلاثون:

١- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي ، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسئولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل ، وعدد الأيام اللازمة لذلك ؛ وفق ما نصّت عليه المادة (السابعة بعد المائة) من نظام العمل.

٢- تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرًا إضافيًا يوازي أجر الساعة مضافًا إليه (٥٠%) من أجره الأساسي.

٣- إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.

٤- تعد جميع ساعات العمل التي تؤدّى في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠

(الفصل الرابع عشر)

(التفتيش الإداري)

المادة الثالثة والثلاثون:

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

المادة الرابعة والثلاثون:

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

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

(الفصل الخامس عشر)

(الإجازات)

المادة الخامسة والثلاثون:

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن (٢١) يوماً، تزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين 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 السادسة الثلاثون: (إجازات الأعياد والمناسبات):

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد، والمناسبات؛ وفق ما يلي:

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 الميزان).

٤- إذا تداخلت أيام هذه الإجازات أعلاه مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها.

٥- إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

المادة السابعة والثلاثون: (إجازات الحالات الخاصة):

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

١- خمسة أيام عند زواجه.

٢- ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.

٣- خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل، أو أحد أصوله، أو فروعه.

٤- أربعة أشهر، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة؛ ولها الحق في تمديدها دون أجر إن كانت حاملًا حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.

٥- خمسة عشر يومًا في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة.

وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠١٩٧٩٥٦١٧٠٣

المادة الثامنة والثلاثون: (إجازة الحج):

تمنح المنشأة العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل لا تقل مدتها عن (١٠) أيام ولا تزيد عن (١٥) يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى، وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل. وللمنشأة الحق في تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها.

المادة التاسعة والثلاثون: (الإجازات المرضية):

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

١- الثلاثون يومًا الأولى، بأجر كامل.

٢- الستون يومًا التالية، بثلاثة أرباع الأجر.

٣- الثلاثون يومًا التي تلي ذلك، بدون أجر.

وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية.

المادة الأربعون: (الإجازة دون أجر):

يجوز للعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على إجازة دون اجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة الحادية والأربعون: (إجازة تأدية الامتحان الدراسي):

١- للعامل -إذا وافق صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قَبِل استمراره فيها – الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعد 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 صاحب العمل في مساءلته تأديبيًّا.

٢- إذا لم يحصل العامل على موافقة صاحب العمل 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.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٣

٣- على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل.

٤- لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان".

المادة الثانية والأربعون: (الإجازات الخاصة بالمرأة):

١- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، بحيث تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع؛ ويحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الشركة، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية.

٢- يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.

٣- وفي حالة إنجاب طفل مريض، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة؛ فللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع؛ ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

٤- لا يجوز للمنشأة فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع ، ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئ عن أي منهما ، على أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة ، وأن لا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانون) يوماً في السنة سواء كانت متصلة أم متفرقة.

المادة الثالثة والأربعون:

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 على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

(الفصل السادس عشر)

(الرعاية الطبية)

المادة الرابعة والأربعون:

تقوم المنشـأة 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.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٢٧٩٥٦٧٠٠٠٣

(الفصل السابع عشر)

(الخدمات الاجتماعية)

المادة الخامسة والأربعون:

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 لنظام العمل.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠٢٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

(الفصل الثامن عشر)

(ضوابط سلوكيات العمل)

المادة السادسة والأربعون:

١- يجب على كل منشأة وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساء ورجالًا وفق الضوابط التالية:

٢- ألا يتعارض مع الأحكام الشرعية.

٣- أن يكون بمظهر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل.

٤- أن يكون محتشمًا وغير شفاف.

٥- وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات.

٦- إعلان تلك الاشتراطات على حده في مكان ظاهر بالمنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها، وإقرارهم بالعلم بها.

٧- على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.

٨- يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة.

٩- على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيحائية، 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 السابعة والأربعون:

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.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي : ٣٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٣

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 الثامنة والأربعون:

١- مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء 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 اذا كان الإيذاء قد وقع من صاحب الشركة، أو من أعلى سلطة فيها ؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.

٢- على المنشأة عند تقديم شكوى، أو بلاغ، تشكيل لجنة بقرار من المسئول 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 التاسعة والأربعون:

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 بشكل 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 المُبلغ؛ اذا 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 تأديبيًا عليه.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٣

(الفصل التاسع عشر)

(انتهاء الخدمة)

المادة الخمسون:

تنتهي خدمة العامل بالمنشأة في الحالات التالية:

١- انتهاء مدة العقد المحدد المدة.

٢- استقالة العامل.

٣- فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥) ، (٨٠) من نظام العمل.

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

٥- عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.

٦- وفاة العامل.

٧- إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد.

٨- بلوغ العامل أو العاملة سن الستين سنة مالم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن.

المادة الحادية والخمسون:

تصرف (مكافأة نهاية الخدمة) حسب ما يلي:

١/ إذا انتهت علاقة العامل بالعمل وجب على المنشأة أن تدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لاحتساب المكافأة ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

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

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

(الفصل العشرون)

(المكافآت)

المادة الثانية والخمسون:

تُمنح المكافآت للعاملين الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤدون أعمالاً استثنائية إضافةً إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصاتهم أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية أو الذين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر بحق المنشأة أو عمالها وتصنف المكافآت إلى نوعين:

أولاً: المكافآت المعنوية ومنها:

- خطاب شكر، شهادات تقدير، هدايا تذكارية.

ثانياً: المكافآت المادية:

أ- العلاوات والترقيات الاستثنائية.

ب- مكافآت مالية.

ج- إجازة إضافية بأجر.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي : ٣٠٠٠٠٠٧٩٥٦٧٠٣

(الفصل الحادي والعشرون)

(المخالفات والجزاءات)

المادة الثالثة والخمسون:

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

١- **الإنذار الكتابي**:

وهو إشعار 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 فتره معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على ألا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.

٤- **الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية**:

وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.

٥- **الفصل من الخدمة مع المكافأة**:

وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

٦- **الفصل من الخدمة بدون مكافأة**:

وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض؛ لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل.

ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع، ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٦ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٧٩٧٩٥٦٣١

المادة الرابعة والخمسون:

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

المادة الخامسة والخمسون:

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة، من قبل (مدير الموارد البشرية) بالشركة، أو من يفوضه؛ ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزاء أخف.

المادة السادسة والخمسون:

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوماً على سبق ارتكابها؛ فإنه لا يعتبر عائداً، وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

المادة السابعة والخمسون:

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

المادة الثامنة والخمسون:

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 يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه.

المادة التاسعة والخمسون:

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

المادة الستون:

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 نظام العمل.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

المادة الحادية والستون:

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

المادة الثانية والستون:

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

المادة الثالثة والستون:

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 الشركة، ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

المادة الرابعة والستون:

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

المادة الخامسة والستون:

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص ؛ وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعون) من نظام العمل، 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 وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٠٣

(الفصل الثاني والعشرون)

(التظلم)

المادة السادسة والستون:

مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية، أو القضائية المختصة، أو الهيئات؛ يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف، أو إجراء، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها، ويقدم التظلم إلى إدارة المنشأة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف، أو الإجراء المتظلم منه، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه، ويخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم.

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

(الفصل الثالث والعشرون)

(أحكام ختامية)

المادة السابعة والستون:

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

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٠٣

(الفصل الرابع والعشرون)

(جداول المخالفات والجزاءات)

اولا: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مره	ثاني مره	ثالث مره	رابع مره
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
٢	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
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

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

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	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
		بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخير			
٧	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن، أو عذر مقبول؛ سواءً ترتب ، اولم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخير			
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.	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمره واحده
١٢	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمره واحده
		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	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمره واحده	فصل من الخدمة مع المكافأة؛ إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (٣٠) يوماً
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			
١٤	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يومًا، خلال السنة العقدية الواحدة	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمره واحده، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	–

شركة ناصر حاضر البقمي و رامي بادي المطيري للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠

		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب
١٥	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً 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 مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة	الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل

ثانيًا: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مره	ثاني مره	ثالث مره	رابع مره
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، ومعدات، وأدوات 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
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، والصيانة، واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها، بعد الانتهاء من العمل	إنذار كتابي	%٢٥	%٥٠	يوم

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٣

٨	تمزيق، أو إتلاف إعلانات، أو بلاغات إدارة الشركة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٩	الإهمال في العهد التي بحوزته، مثال: (سيارات، آلات، أجهزة، معدات، أدوات.....)	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠	الأكل في مكان العمل، أوغير المكان المعد له، أو في غير أوقات الراحة	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
١١	النوم أثناء العمل	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
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	الحرمان من الترقيات أوالعلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة
١٥	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل، والمعلقة في مكان ظاهر	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
١٦	التحريض على مخالفة الأوامر، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٧	التدخين في الأماكن المحظورة، والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال، والشركة	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، والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

شركة ناصر حاضر البقمي و رامي بادي المطيري للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠١٩٧٩٥٦٧٠٠٠٠٣

ثالثًا: مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مره	ثاني مره	ثالث مره	رابع مره
١	التشاجر مع الزملاء، أو مع الغير، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢	التمارض أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل، أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الشركة، 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 الشركة، أو لصق إعلانات عليها	إنذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%
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

شركة ناصر حاضر البقمي
و رامي بادي المطيري
للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩١٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠٠٠٠٠٣٠١٩٧٩٥٦٧

٨	الامتناع عن ارتداء الملابس، والأجهزة 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 الإلكترونية 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)			
١٣	الاعتداء الجسدي، أو القولي، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الإلكترونية 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	خمسة أيام

والله ولي التوفيق،

شركة ناصر حاضر البقمي و رامي بادي المطيري للمحاماة
س.ت ٤٠٣٠٢٩٤٥٥٩ / الرقم الضريبي: ٣١٠٢٩٧٩٥٦٧٠٠٠٣

اعتمد مجلس الإدارة هذه اللائحة بتاريخ: ٢٠ / ١٢ / ٢٠٢٣م

كافل لرعاية الأيتام بمكة
Kafel for Orphans Care in Makkah
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
برقم 2317

كافل

لرعاية الأيتام بمكة

Kafel for Orphans Care in Makkah

Kafel_makkah