



## لائحة الموارد البشرية

جمعية التنمية الأهلية لأحياء المصيف والمروج والتعاون

١٤٤٤هـ - ٢٠٢٣م

## نبذة تعريفية عن الجمعية

اسم الجمعية : جمعية التنمية الأهلية لأحياء المصيف والمروج والتعاون

المركز الرئيسي : الرياض

النشاط: اجتماعي - تنموي

العنوان: الرياض - حي المروج

صندوق البريد : الرمز البريدي:

رقم بريد واصل:

هاتف: ٥٥٤٤٠٠٢٥٥

فاكس:

البريد الإلكتروني : [massaife@hotmail.com](mailto:massaife@hotmail.com)

رقم الترخيص: ٤١٦٧

تاريخ إصدار الترخيص: ١٣/٠٩/١٤٤٣هـ



## مقدمة:

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (١٢) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ والمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ .

## أحكام عامة:

### ❖ المادة (١)

يقصد بلفظ الجمعية أينما ورد في هذه اللائحة: جمعية التنمية الأهلية لأحياء المصيف المروج التعاون .  
يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر ولو كان بعيداً عن نظراتها .

### ❖ المادة (٢)

التقويم المعمول به في الجمعية هو: التقويم الميلادي .

### ❖ المادة (٣)

١ تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين في الجمعية والفروع التابعة لها .  
٢ لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعامل وتعتبر هذه اللائحة مكاملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق .  
٣ تطلع الجمعية العامل على هذه اللائحة عند التعاقد وينص على ذلك في عقد العمل .

### ❖ المادة (٤)

١ يجوز للجمعية إصدار قرارات وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة .  
٢ للجمعية الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية، بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له ، ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة العمل .  
٣ كل نص يتم إضافته الى هذه اللائحة يتعارض مع احكام نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له يعتبر باطلاً ولا يعتد به .



## التوظيف:

### ❖ المادة ( ٥ )

يوظف العامل على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويراعى عند التوظيف في الجمعية ما يلي:

- ٠١ أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
- ٠٢ أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل الجمعية .
- ٠٣ أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة .
- ٠٤ أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية .
- ٠٥ يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد ( السادسة والعشرون – الثانية والثلاثون – الثالثة والثلاثون ) من نظام العمل .

## عقد العمل:

### ❖ المادة ( ٦ )

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة، تسلم إحداها للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل واسم العامل وجنسيته وعنوانه الأصلي وعنوانه المختار ونوع العمل ومكانه والأجر الأساسي المتفق عليه وأي امتيازات أخرى يتفق عليها وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها وتاريخ مباشرة العمل وأي بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً .

### ❖ المادة ( ٧ )

- ٠١ مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل: يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال ( ٧ ) أيام عمل من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة، أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد قد تم خارج المملكة .
- ٠٢ يحق للجمعية التعاقد بنظام الدوام الجزئي للأعمال التي لا تحتاج إلى دوام كامل .
- ٠٣ يحق للجمعية التعاقد بنظام العقد المؤقت لإنجاز مهام معينة مقابل مبلغ مقطوع يسدد على دفعات حسب الاتفاق في بنود العقد .



## الإرهاب

### ❖ المادة ( ٨ )

تلتزم الجمعية بمصروفات إرهاب العامل غير السعودي أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية:

- ٠١ عند بداية التعاقد وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .
- ٠٢ عند تمتع العامل بإجازته السنوية وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .
- ٠٣ عند انتهاء خدمة العامل طبقاً لأحكام المادة ( الأربعة ) ( ١ ) من نظام العمل .
- ٠٤ لا تتحمل الجمعية مصروفات عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي .

### ❖ المادة ( ٩ )

مع مراعاة أحكام المادة ( ٥٨ ) من نظام العمل 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 الإرهاب مع نفقات نقل أمتعتهم: ما لم يكن النقل بناءً على رغبة العامل .

## التدريب والتأهيل:

### ❖ المادة ( ١٠ )

تتحمل الجمعية في حال قيامها بتأهيل أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف وإذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير المدينة التي فيها الجمعية تؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة بالدرجة التي يحددها نظام الجمعية كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل ومسكن وتنقلات داخلية أو تصرف للعامل بدلاً عنها وتستمر في صرف أجر العامل طول فترة التأهيل والتدريب .

### ❖ المادة ( ١١ )

٠١ يجوز للجمعية أن تنهي عقد التأهيل أو التدريب من غير العاملين، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب أو التأهيل عدم قابليته، أو عدم قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة

مفيدة .



٠٢ للمتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين الحق في إنهاء التدريب أو التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة .

٠٣ 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 و التأهيل .

### ❖ المادة ( ١٢ )

٠١ يجوز للجمعية 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 محدد المدة أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب .

٠٢ يجوز للجمعية أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:

أ٠ إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع .

ب٠ إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة ( ٨٠ ) من نظام العمل عدا الفقرة ( ٦ ) منها اثناء فترة التدريب أو التأهيل .

ج٠ إذا استقال العامل من العمل أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة ( ٨١ ) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل .

٠٣ يجوز للجمعية إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة ( ٨١ ) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه الجمعية بعد انتهاء التدريب أو التأهيل .



## الأجور:

### ❖ المادة ( ١٣ )

مع مراعاة أي إجراءات أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها وتودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة .

### ❖ المادة ( ١٤ )

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

### ❖ المادة ( ١٥ )

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

## تقارير الأداء:

### ❖ المادة ( ١٦ )

تعد الجمعية تقاريراً عن الأداء بصفة دورية مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك على أن تتضمن العناصر التالية:

٠١ المقدره على العمل ودرجة إتقانه ( الكفاءة ) .

٠٢ سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية .

٠٣ المواظبة .

### ❖ المادة ( ١٧ )

يقيم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها الجمعية: على أن يتبع في ذلك مقياساً من خمسة مستويات .

### ❖ المادة ( ١٨ )

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



## العلاوات:

### ❖ المادة ( ١٩ )

- ٠١ يجوز للجمعية منح العاملين علاوات سنوية يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للجمعية .
- ٠٢ يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى جيد على الأقل في النموذج الذي تضعه الجمعية وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة .
- ٠٣ يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

## الترقيات:

### ❖ المادة ( ٢٠ )

- تضع الجمعية سلماً وظيفياً لوظائفها فيه عدد ومسميات الوظائف وفقاً لما جاء في دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي ودرجة كل وظيفة وشروط شغلها وبداية أجرها فيه ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توفرت الشروط التالية:
- ٠١ وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى .
  - ٠٢ توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
  - ٠٣ حصوله على مستوى جيد على الأقل في آخر تقرير دوري .
  - ٠٤ موافقة صاحب الصلاحية .
  - ٠٥ يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

### ❖ المادة ( ٢١ )

- إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية تكون كالاتي:
- ٠١ ترشيح صاحب الصلاحية .
  - ٠٢ الحاصل على تقدير أعلى .
  - ٠٣ الحاصل على شهادات علمية أعلى أو دورات تدريبية أكثر .
  - ٠٤ الأكثر خبرة عملية بمجال عمله بالجمعية .
  - ٠٥ الأقدمية في العمل بالجمعية .
- وتقوم الإدارة المعنية بإعداد آلية مناسبة وأوزان واضحة للمعايير أعلاه .



## الانتداب:

### ❖ المادة ( ٢٢ )

إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم الجمعية بمايلي:

- ٠١ تؤمن للعامل وسائل النقل اللازمة ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقة الجمعية .
  - ٠٢ يصرف للعامل مقابل التكاليف التي يتكبدها للسكن والطعام وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية .
  - ٠٣ قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب وفقاً للنفقات والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية .

## المزايا والبدايات:

### ❖ المادة ( ٢٣ )

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

## أيام وساعات العمل:

### ❖ المادة (٢٤)

تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يومي الجمعة والسبت الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للجمعية بعد إبلاغ مكتب العمل المختص أن تستبدل بهذين اليومين لبعض عمالها يومين آخرين من أيام الأسبوع تحددها الجمعية وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يومي الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

تكون ساعات العمل ( ٨ ) ساعات عمل يومياً تخفض إلى ( ٦ ) ساعات يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين .



## العمل الإضافي:

### ❖ المادة ( ٢٥ )

- ٠١ في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي: يتم ذلك بموجب تكليف كتابي أو إلكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل، وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة ( ١٠٦ ) من نظام العمل .
- ٠٢ تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه ( ٥٠% ) من أجره الأساسي .
- ٠٣ تكون ساعات العمل للدوام الجزئي ( ٤ ) ساعات يومياً تحدد وقتها الجمعية حسب مصلحة العمل .

## التفتيش الإداري:

### ❖ المادة ( ٢٦ )

- يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك وعلى العمال الامتثال للتفتيش ( التفتيش الإداري ) متى طلب منهم ذلك .

### ❖ المادة ( ٢٧ )

- يجوز للجمعية أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره وانصرافه باحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض .

## الإجازات:

### ❖ المادة ( ٢٨ )

- يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن ( ٣٠ ) يوماً وللعامل بعد موافقة الجمعية 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 ( ٢٩ )

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات وفق مايلي:

٠١ ( ٥ ) أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم ٢٨ من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى .

٠٢ ( ٥ ) أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .

٠٣ يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة ( أول الميزان ) .

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 فلا يعوض العامل عنه .

ولا يستحق العامل بالدوام الجزئي إجازة بأجر سوى ما ذكر في البنود أعلاه من ( ١ - ٣ ) .

## ❖ المادة ( ٣٠ )

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

٠١ خمسة أيام عمل عند زواجه .

٠٢ ثلاثة أيام عمل في حالة ولادة مولود له .

٠٣ خمسة أيام عمل في حالة وفاة زوجة العامل أو أحد أصوله أو فروعه .

٠٤ ثلاثة أيام عمل في حالة وفاة أحد أفراد الأسرة المقربين للموظف ( أخ ، أخت ، عم ، عممة ، خال ،

خالة ) .

٠٥ أربعة أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة ولها الحق في تمديدتها دون أجر إن كانت

حاملاً حتى تضع حملها ، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل .

٠٦ خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة .

وللجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

## ❖ المادة ( ٣١ )

يستحق العامل الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن مرجع طبي معتمد لديها إجازة مرضية خلال

السنة الواحدة والتي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية سواء كانت هذه الاجازات متصلة أو متقطعة

وذلك على النحو التالي:



- ٠١ الثلاثين يوماً الأولى بأجر كامل
- ٠٢ الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الأجر
- ٠٣ الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر
- وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية

## الرعاية الطبية:

### ❖ المادة ( ٣٢ )

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

## تشغيل النساء:

### ❖ المادة ( ٣٣ )

تعد الجمعية في جميع الاماكن التي يعمل فيها نساء أماكن ومقاعد لاستراحة العاملات بمعزل عن الرجال ودورات مياه خاصة بهن

### ❖ المادة ( ٣٤ )

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة ( ١٠ ) أسابيع وتوزيعها كيف تشاء بحيث تبدأ بحد اقصى ( ٤ ) أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ويحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ولايجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الاسابيع الستة التالية لوضعها

وفي حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة فاللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء اجازة الوضع ولها تمديد الاجازة لمدة شهر دون أجر



## ❖ المادة ( ٣٥ )

يحق للمرأة العاملة في الجمعية عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد اجازة الوضع أن تأخذ بقصد ارضاع مولودها فترة أو فترات استراحة لا تزيد في مجموعها على ساعة واحدة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة او الفترات من ساعات العمل الفعلية وذلك لمدة أربعة عشرين 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 من تعديل وتحدد فترة أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ماورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

## الخدمات الاجتماعية:

## ❖ المادة ( ٣٦ )

تلتزم الجمعية بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

- ٠١ إعداد مكان لأداء الصلاة .
- ٠٢ إعداد مكان لتناول الطعام .
- ٠٣ توفر الجمعية المتطلبات والخدمات والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكنهم من اداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

## ضوابط سلوكيات العمل:

## ❖ المادة ( ٣٧ )

- ٠١ يجوز للجمعية الزام جميع أو بعض العاملين بارتداء زي موحد وفي كل الاحوال يراعى في أي زي بالنسبة للرجال ملائمة للذوق العام، وبالنسبة للنساء أن يكون محتشماً وفضفاضاً وغير شفاف .
- ٠٢ على جميع العاملين بالجمعية الالتزام بمقتضيات احكام الشريعة الاسلامية والاعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الاخرين .



٠٣ يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر وعلى الجمعية أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل الجمعية .

٠٤ على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من اشكال الايذاء أو الاساءة الجسدية أو القولية أو الايحاءية أو بإتخاذ أي موقف يחדش 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 .

٠٥ للجمعية أن تتخذ كل الترتيبات والاجراءات الضرورية واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك .

#### ❖ المادة ( ٣٨ )

٠١ يعتبر من قبيل الايذاء جميع ممارسات الاساءة الايجابية أو السلبية وجميع اشكال الاستغلال أو الابتزاز أو الاغراء أو التهديد سواء كانت جسدية أو نفسية أو جنسية والتي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على العامل أو من قبل العامل على صاحب العمل ومن قبل عامل على عامل آخر أو على أي شخص موجود في مكان العمل، وتعتبر المساعدة والتستر على ذلك في حكم الايذاء .

٠٢ يعتبر من قبيل الايذاء المقصود في الفقرة السابقة ما يقع باستخدام اية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول أو الكتابة أو الاشارة أو الايحاء أو الرسم أو باستخدام الهاتف او بالوسائل الالكترونية الأخرى أو بأي شكل من اشكال السلوك الذي يدل على ذلك .

#### ❖ المادة ( ٣٩ )

٠١ مع عدم الاخلال بحق من وقع عليه الايذاء في مكان العمل من اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة يحق له التقدم بشكواه للجمعية خلال مدة اقصاها خمسة ايام عمل من وقوع الايذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة الايذاء التقدم ببلاغ للجمعية بذلك، اما إذا كان الايذاء قد وقع من قبل صاحب الجمعية أو من أعلى سلطة فيها فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة .

٠٢ على الجمعية عند تقديم شكوى أو بلاغ تشكيل لجنة بقرار من المسئول المختص تكون مهمتها التحقق في حالات الايذاء والاطلاع على الادلة والتوصية بايقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت ادانته وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى أو البلاغ .



## ❖ المادة ( ٤٠ )

- ٠١ مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الاطراف والشهود وتدون كل مايجري في محاضر توقع من الاطراف والشهود على اقوالهم ثم توقع من اعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة .
- ٠٢ للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين والاستماع الى اقواله وعلى من تم استدعاؤه المثول امام اللجنة حتى لايقع تحت طائلة المسؤولية .
- ٠٣ يجوز للجنة ان ترفع توصية لادارة الجمعية بالتفريق بين الشاكي والمشكو في حقه اثناء فترة التحقيق .
- ٠٤ في حال ثبوت واقعة الايذاء بأي طريقة من طرق الاثبات المعتبرة توصي اللجنة بالاغلبية باقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي .
- ٠٥ اذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك .
- ٠٦ في حال عدم ثبوت واقعة الايذاء توصي اللجنة بايقاع عقوبة تأديبية على المبلغ اذا تبين لها ان الشكوى او البلاغ كيدي .
- ٠٧ لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل الجمعية على المعتدي من حق المعتدى عليه للجوء للجهات الحكومية المختصة .
- ٠٨ لا يمنع توقيع عقوبة شرعية او نظامية اخرى على المعتدي من توقيع الجمعية جزاء تأديبياً عليه .

## المخالفات والجزاءات:

## ❖ المادة ( ٤١ )

المخالفة هي كل فعل من الافعال التي يرتكبها العامل وتستوجب أي من الجزاءات التالية:

- ٠١ الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضح به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء اشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلاً .



- ٠٢ غرامة مالية: وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي او الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
- ٠٣ الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاولته عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .
- ٠٤ الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها .
- ٠٥ الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
- ٠٦ الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة او اشعار أو تعويض لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة ( ٨٠ ) من نظام العمل .
- ويجب ان يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله .

#### ❖ المادة ( ٤٢ )

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

#### ❖ المادة ( ٤٣ )

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

#### ❖ المادة ( ٤٤ )

- في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوماً على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً وتعد المخالفة كأنها ارتكبت للمرة الأولى .

#### ❖ المادة ( ٤٥ )

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



#### ❖ المادة ( ٤٦ )

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 ايام ولا أن يقتطع من اجره اكثر من اجر خمسة ايام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه .

#### ❖ المادة ( ٤٧ )

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

#### ❖ المادة ( ٤٨ )

لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية أو بمديرها المسئول وذلك دون الاخلال بحكم المادة ( ٨٠ ) من نظام العمل .

#### ❖ المادة ( ٤٩ )

لا يجوز مساءلة العامل تأديبيا عن مخالفة مضي على اكتشافها اكثر من ثلاثين يوماً من تاريخ علم الجمعية بمرتكبها دون أن تقوم باتخاذ إجراءات التحقيق بشأنها .

#### ❖ المادة ( ٥٠ )

لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل إذا مضي على تاريخ ثبوت المخالفة اكثر من ثلاثين يوماً .

#### ❖ المادة ( ٥١ )

تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما وقع 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 او البريد الالكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل او المعتمد لدى الجمعية ويترتب على التبليغ باي من هذه الوسائل جميع الاثار القانونية .

#### ❖ المادة ( ٥٢ )

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



## ❖ المادة ( ٥٠ )

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص وفق أحكام المادة ( ٧٣ ) من نظام العمل، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العاملين من قبل اللجنة العمالية في الجمعية وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة العمل .

## التظلم:

## ❖ المادة ( ٥٤ )

مع عدم الاخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية او القضائية المختصة أو الهيئات يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف أو إجراء أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال ( ٣ ) أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضر العامل من تقديم تظلمه، ويخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ( ٥ ) أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم .

## أحكام ختامية:

## ❖ المادة ( ٥٥ )

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها من قبل وزارة العمل على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها .

## اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد لائحة الموارد البشرية بجمعية التنمية الأهلية لأحياء المصيف والمروج والتعاون في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته ( الرابعة ) المنعقد بتاريخ ١٥/٠٨/١٤٤٤هـ الموافق

٠٢٠٢٣/٠٣/٠٧ م .

