



المملكة العربية السعودية  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية  
برقم ( ٣٩٤ )

الرقم :  
التاريخ :  
المشروعات :

## إسم اللائحة أو السياسة / لائحة تنظيم العمل

المقره بقرار مجلس الإدارة رقم ( ٨ ) في الجلسة رقم ( ٣ ) في تاريخ ٢٥ / ١١ / ٢٠٢٠ م

الرقم : ٢٠١٩ م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية  
لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية  
برقم ( ٣٩٤ )

## لائحة تنظيم العمل

### المقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة ( ١ ) من المادة ( الثانية عشرة ) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم ( م / ٥١ ) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم ( م / ٢٤ ) وتاريخ ١٢/٥/١٤٢٤هـ و المرسوم الملكي رقم ( م / ٤٦ ) وتاريخ ٥/٦/١٤٢٦هـ وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج .

### بيانات المنشأة

اسم المنشأة : جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة .

المركز الرئيسي : جازان- صبيا - مركز قوز الجعافرة

عدد العاملين : ٤

النشاط : جمعية خيرية

العنوان : صبيا- طريق الملك فهد

صندوق بريد : (٧٦٨) الرمز البريدي : (٤٥٩٣١)

رقم بريد واصل :

هاتف : ٠١٧٣٢٨٣٩٠٩

بريد الكتروني : bircsj@gmail.com

رقم شهادة التسجيل : ٣٩٤

تاريخ إصدار شهادة التسجيل : ١٨/٧/١٤٢٨هـ



## أحكام عامة

### المادة ١

يقصد بلفظ المنشأة أيما ورد في هذه اللائحة : جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
يقصد بلفظ العامل أيما ورد في هذه اللائحة : كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة وتحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها.

### المادة ٢

التقويم المعمول به في المنشأة هو : التقويم الميلادي.

### المادة ٣

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 في ما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
٣. تطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتتص على ذلك في عقد العمل.

### المادة ٤

٤. يجوز للمنشأة إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.
٥. للمنشأة الحق في تضمينه 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 الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
٦. كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له؛ يعتبر باطلاً ولا يعتد به.

الرقم : ٢٠١٩م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية  
لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية  
برقم ( ٣٩٤ )

## 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 استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط، والأحكام الواردة في المواد : السادسة والعشرون، الثانية والثلاثون، الثالثة و الثلاثون (من نظام العمل) .

## عقد العمل

### المادة ٦

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين اللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المُعد من الوزارة، تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى فيمل فخدمته 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 ، وما إذا كان العقد محدد المدة ، أو غير محدد المدة ، أو لأداء عمل معين، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها ، و تاريخ مباشرة العمل ، وأية بيانات ضرورية ، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية ؛ على أن يكون النص العربية والمعتمد 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.





## المادة ٨

١. لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير 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.

## الإرهاب

### المادة ٩

يتحدد الالتزام بمصروفات إرهاب 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، طبق الأحكام المادة (الأربعون)فقرة (١) 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 دون سبب مشروع، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري، أو حكم قضائي.

### المادة ١٠

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 بناء على رغبة العامل.

## التدريب والتأهيل

### المادة ١١

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.

الرقم : ٢٠١٩ م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية  
لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية

برقم ( ٣٩٤ )

## المادة ١٢

١. يجوز للمنشأة أن تنهي 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.
٢. 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 قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب صورة مفيدة.
٣. 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 والتأهيل.
٤. للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديه بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل.
٥. 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، رفض العمل المدة المماثلة أو بعضها.

## المادة ١٣

٦. 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.
٧. ثانياً: يجوز للمنشأة أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:
٨. إذا قرر العامل إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
٩. إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (ثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

الرقم : ٢٠١٩م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية  
لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية  
برقم ( ٣٩٤ )

١٠. إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الواحد وثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
١١. ثالثاً: 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 (الواحد وثمانون) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه المنشأة بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

### الأجور

#### المادة ١٤

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 ١٥

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

#### المادة ١٦

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

### تقارير الأداء

#### المادة ١٧

- تعد 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 ١٨

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

### المادة ١٩

يُعد 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 ٢٠

١. يجوز للمنشأة من حال عاملين علاوات سنوية، يتم تحديد نسبتها بناء على ضوء المركز المالي للمنشأة.
٢. يكون العامل مؤهل الاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه المنشأة، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ تحاقه بالعمل، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.
٣. يجوز لإدارة المنشأة من حال عامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

### الترقيات

#### المادة ٢١

- تضع المنشأة سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد، ومسميات الوظائف وفقاً لما جاء في دليل التصنيف، و التوصيف المهني السعودي ودرجة كل وظيفة، و شروط شغلها، و بداية أجرها فيه ، ويكون 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 من حال عامل ترقية استثنائية؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.





الرقم : ٢٠١٩م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية  
لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية  
برقم ( ٣٩٤ )

## المادة ٢٢

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 المنشأة.
٥. الأقدمية في العمل بالمنشأة.

## الانتداب

### المادة ٢٣

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 بموافقته.
  ٢. يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها لها المنشأة.
  ٣. قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب؛ وفقاً للفتاى، 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 ٢٤

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



الرقم : ٢٠١٩ م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية  
لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية  
برقم ( ٣٩٤ )

## أيام وساعات العمل

### المادة ٢٥

يكون عدد أيام العمل ٥ أيام في الأسبوع ، ويكون يوم الجمعة 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.  
تكون ساعات العمل ٨ ساعات عمل يومياً تخفض إلى ٦ ساعات يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين.

## العمل الإضافي

### المادة ٢٦

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 نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل.  
٢. تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً أي وازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠%) من أجره الأساسي.

## التفتيش الإداري

### المادة ٢٧

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

### المادة ٢٨

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

الرقم : ٢٠١٩م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية  
لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية  
برقم ( ٣٩٤ )

## الإجازات

### المادة ٢٩

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن ثلاثين يوماً، 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 ٣٠

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

١. إجازة عيد الفطر تبدأ من اليوم التالي ليوم ٢٩ رمضان.
  ٢. إجازة عيد الأضحى خمسة أيام تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
  ٣. 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.

### المادة ٣١

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 تمديدادونهاجرانكانتحاملأحتى تضعحملها، ولايجوزلها الاستفاد منباقيإجازةالعدةالممنوحةلها بعدوضعهذاالحمل.
٥. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة و للمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

رؤية  
2030  
المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

SA6880000119608012000004

0550477877

P.O.Box 768 Code 45931

SA4715000999122657080004

0173283909

0173283700 bircsj2@gmail.com

SA9710000044364831000107 حساب عام حساب زكاة SA7010000044364831000205



## المادة ٣٢

يستحق العامل - الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب المنشأة، أو مرجع طبي معتمد لديها - إجازات مرضية خلال السنة الواحدة، والتي تبدأ من تاريخ أو لإجازة 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.

## الرعاية الطبية

### المادة ٣٣

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

## بيئة العمل

### المادة ٣٤

أ- ضوابط عامة

١. لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أو من أي جهة أخرى.
٢. يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.
٣. على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه تبعد مسافة مناسبة.
٤. في حالات بيئة العمل المكتبية على صاحب العمل توفير غرفة ذات خصوصية لمكاتب العاملات.

الرقم: ٢٠١٩م

التاريخ:

المشروعات:



المملكة العربية السعودية

لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة

مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية

برقم (٣٩٤)

٥. تعد حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية، وتهيئة بيئة العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على المنشأة.

٦. على صاحب العمل توفير مقاعد للعاملات في الأماكن التي يعملن بها.

٧. في المنشآت النسائية المغلقة يجب أن يكون العاملات نساء فقط.

٨. في المنشآت الرجالية المخصصة للرجال يجب أن يكون فيها العاملين من الرجال فقط.

٩. يجب على المنشأة توفير نظام أمني وفي حال كانت المنشأة تستقبل الجمهور يجب تعيين حراسة أمنية.

ب- ضوابط عمل المرأة في المنشآت النسائية فقط

١. يجب وضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح أن المنشأة خاصة بالنساء فقط ويمنع دخول الرجال.

٢. يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.

٣. يجب أن توفر المنشأة حراسة أمنية أو نظام أمني مالم يوفرها صاحب المركز التجاري في حال وجود المنشأة في مركز تجاري.

في حال تم وضع نظام أمني يجب على صاحب المنشأة وضع لوحة إرشادية أن المنشأة خاضعة للمراقبة الأمنية.

### مادة ٣٥

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 المنشأة، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لوضعها. وفي حالة لا إنجاب طفل مريض، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة؛ ف للعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع؛ ولها تمديد الإجازة لمدة

شهر دون أجر.



SA6880000119608012000004 0550477877 P.O.Box 768 Code 45931

SA4715000999122657080004 0173283909 0173283768 bircsj2@gmail.com

SA9710000044364831000107 حساب عام حساب زكاة SA7010000044364831000205



### المادة ٣٦

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 كتابة 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.

### الخدمات الاجتماعية

#### المادة ٣٧

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

١. إعداد مكان لأداء الصلاة.
٢. إعداد مكان لتناول الطعام.
٣. توفر المنشأة المتطلبات، والخدمات، والمرافق التيسيرية الضرورية للعم المنذوي الاعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

### ضوابط سلوكيات العمل

#### المادة ٣٨

١. يجوز للمنشأة إلزام كل، أو بعض العاملين بارتداء زي موحد، وفي كل الأحوال يراعى في أي زي نسبة للرجال لائمه للذوق العام، وبالنسبة للنساء أن يكون محتشماً، وفضفاضاً، وغير شفاف.
٢. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.



٣. يتمتع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر ، وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة.
٤. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء ، 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 ٣٩

١. يعتبر من قبيل الايذاء ، 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 الايذاء المقصود في الفقرة السابقة ، ما يقعب استخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول ، أو الكتابة ، أو الإشارة ، أو الايحاء ، أو الرسم ، أو باستخدام الهاتف ، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى ، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك .

#### المادة ٤٠

١. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة ، يحقله التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه ، ويجوز لكل م 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 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 ٤١

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 استدعاؤها لمثول 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.





## المادة ٤٢

### المكافآت

تمنح المكافآت للعمال الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤدون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود 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 .

- تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساساً يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في تلك اللائحة .

تصنف المكافآت إلى فئتين :

أولاً : المكافآت المعنوية كالاتي :

كتاب الشاء والتقدير .

ثانياً : المكافآت المادية وتتضمن :

العلاوات والترقيات الاستثنائية .

مكافآت الإنتاج .

الإكراميات الإضافية .

مكافآت الاختراع .

منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل .

منح إجازة إضافية بأجر .

منح راتب شهر مقابل انجاز الخطة السنوية للمنشأة بنسبة لا تقل عن ٨٠٪ .

في حال إنهاء الموظف لخدماته في الجمعية تصرف له مكافأة مالية قدرها راتب شهر عن كل سنة

لمن أمضى في العمل خمس سنوات فأكثر ، ونصف راتب لمن أمضى في العمل أقل من خمس سنوات

تصرف المكافأة وفق آخر راتب شهر استحققه الموظف .

تمنح المكافآت بقرار من صاحب المنشأة أو من ينيبه في ذلك .

الرقم : ٢٠١٩م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية  
لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية  
برقم ( ٣٩٤ )

## المخالفات والجزاءات

### المادة ٤٣

المخالفة هيكل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل، وتستوجب أياً 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 الترقيّة، أو العلاوة الدورية : وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
٥. الفصل من الخدمة مع المكافأة : وهو فصل العامل بناء 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.

### المادة ٤٤

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

### المادة ٤٥

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.



SA6880000119608012000004 0550477877 P.O.Box 768 Code 45931

SA4715000999122657080004 0173283909 0173283700 bircsj2@gmail.com

SA9710000044364831000107 حساب عام حساب زكاة SA7010000044364831000205



## المخالفات والجزاءات

### المادة ٤٣

- المخالفة هيكل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل، وتستوجب أيأ من الجزاءات التالية:
١. الإنذار الكتابي : وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضعاً 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 مزاولته 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 الترقية، أو العلاوة الدورية : وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
  ٥. الفصل من الخدمة مع المكافأة : وهو فصل العامل بناء 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

### المادة ٤٤

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

### المادة ٤٥

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.



الرقم : ٢٠١٩ م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية  
لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية  
برقم ( ٣٩٤ )

#### المادة ٤٦

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 ٤٧

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

#### المادة ٤٨

لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد ، كم إلا 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 وفاء للغرامات التي توقع عليه.

#### المادة ٤٩

لا توقع المنشأة أياً 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.

رؤية  
2030  
المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA



#### المادة ٥٠

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 (ثمانون) من نظام العمل.

#### المادة ٥١

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

#### المادة ٥٢

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

#### المادة ٥٣

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع 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 ٥٤

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

#### المادة ٥٥

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.



الرقم : ٢٠١٩م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية

لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة

مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية

برقم ( ٣٩٤ )

## جدول المخالفات والجزاءات

### أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)		
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة
١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إندار كتابي	%٥	%١٠
٢	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إندار كتابي	%١٥	%٢٥
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
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
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
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	يومان
		بالإضافة إلي حسم أجر ساعات التأخر		
٧	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد علي ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	إندار كتابي	يوم	يومان
		بالإضافة إلي حسم أجر ساعات التأخر		
٨	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	إندار كتابي	%١٠	%٢٥
		بالإضافة إلي حسم أجر مدة ترك العمل		
٩	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	%١٠	%٢٥	%٥٠
		بالإضافة إلي حسم أجر مدة ترك العمل		
١٠	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون	إندار	%١٠	%٢٥

SA6880000119808012000004

0550477877

P.O.Box 768 Code 45931

SA4715000999122657080004

0173283909

bircsj2@gmail.com

SA9710000044364831000107 حساب عام

SA7010000044364831000205 حساب زكاة

رؤية  
VISION  
2030  
المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

الرقم : ٢٠١٩ م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية  
لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية  
برقم ( ٣٩٤ )

م	مبرر	كتابي
---	------	-------

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول لمدة يوم، خلال السنة العقدية الواحدة	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرة واحدة
بالإضافة إلي حسم أجر مدة الغياب					
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 لمرة واحدة
بالإضافة إلي حسم أجر مدة الغياب					
١٣	الغياب 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 لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة، إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (٣٠) يوم
بالإضافة إلي حسم أجر مدة الغياب					





الرقم : ٢٠١٩ م  
التاريخ :  
المشروعات :

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 يوماً إلى أربعة عشر يوماً خلال السنة العقدية الواحدة	خمس أيام	الحرمان من الترفيحات، أو العلاوات لمرة واحدة مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (ثمانون) من نظام العمل	الفصل من الخدمة طبقاً للمادة (ثمانون) من نظام العمل	
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			
١٥	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة		الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (ثمانون) 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 (ثمانون) من نظام العمل .		

### ثانياً: 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 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-	عدم الالتزام بالزي الرسمي الكامل للعمل	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
٧-	عدم تعليق بطاقة العمل	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
٨-	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٩-	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إنذار كتابي	%٢٥	%٥٠	يوم
١٠-	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة المنشأة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١١-	الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثال : ( سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات ، ... الخ )	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٢-	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
١٣-	النوم أثناء العمل	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
١٤-	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٥-	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	%١٠	%٢٥	%٥٠	يوم
١٦-	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	يوم	يومان	الحرمان من الترفقيات والعلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة
١٧-	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان

الرقم : ٢٠١٩م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية  
لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة  
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية

برقم ( ٣٩٤ )

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)		
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة
	التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر			
١٨-	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
١٩-	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والمنشأة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢٠-	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

الرقم : ٢٠١٩م

التاريخ :

المشروعات :



المملكة العربية السعودية

لائحة تنظيم العمل  
جمعية البر الخيرية بساحل الجعافرة

مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية

برقم ( ٣٩٤ )

**ثلاثاً: 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 إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢.	التمارض أو إدعاء العامل كذباً 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 المتعلقة بإمكانة العمل	٥٠%	يوم	يومان	خمسة أيام
٥.	الكتابة على جدران المنشأة ، 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
٨.	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام
٩.	تعمد الخلو مع الجنس الآخر في أماكن العمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠.	الإيحاء للآخرين بما يחדش الحياء قولاً أو فعلاً	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١١.	الاعتداء على الزملاء العمل بالقول ، أو الإشارة ، أو بإستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتيم ، أو التحقير	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٢.	الاعتداء بالايذاء الجسدي على زملاء العمل ، أو على غيرهم بطريقة إباحية .	فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة ( الثمانون )			
١٣.	الاعتداء الجسدي ، أو القول ، 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	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	----- --
١٥.	عدم الإمتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

SA6880000119608012000004

0550477877

P.O.Box 768 Code 45931

SA4715000999122657080004

0173283909

0173283700 bircsj2@gmail.com

SA9710000044364831000107 حساب عام حساب رخصة SA7010000044364831000205

المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA



الرقم :  
التاريخ :  
المشروعات :

- ١- محمد صالح الجبلي
- ٢- منصور محمد ضياء
- ٣- علي العبدوازي
- ٤- محمد بن عبدالعزيز
- ٥- محمد بن عبدالعزيز
- ٦- محمد بن عبدالعزيز
- ٧- محمد بن عبدالعزيز
- ٨- محمد بن عبدالعزيز
- ٩- محمد بن عبدالعزيز
- ١٠- محمد بن عبدالعزيز
- ١١- محمد بن عبدالعزيز