

الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الأهلية بساحل يابه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

لائحة تنظيم العمل بجمعية التنمية الأهلية بساحل يابه

٢٠٢٣-٢٠٢٤



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يابه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

الفهرس

٤	مقدمة
٥	المصطلحات والتعريفات
٦	أحكام عامة
٧	التوظيف
٨	عقد العمل
٩	الإركاب
١٠	التدريب والتأهيل
١١	الأجور
١٢	تقارير الأداء
١٣	العلاوات
١٤	الترقيات
١٥	الانتداب
١٦	المزايا والبدلات
١٧	أيام وساعات العمل
١٨	العمل الإضافي
١٩	التفتيش الإداري
٢٠	الإجازات
٢٢	الرعاية الطبية
٢٣	أحكام خاصة بالمرأة
٢٤	الخدمات الاجتماعية
٢٥	ضوابط سلوكيات العمل
٢٨	المخالفات والجزاءات



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabih



https://www.sahil-yabih.org.sa



الرقم:
التاريخ: ٢٢
المشروعات: ٣٣



جمعية التنمية الاهلية بساحل يابه
مسجلة بالنظام الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي رقم 4197
أحكام تنظيمية



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabeh



https://www.sahil-yabeh.org.sa



الرقم:
التاريخ:
المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يابه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤/م) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (١/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (١٤/م) وتاريخ ١٤٤٠/١/٢٢هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (١٣٤/م) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (٥/م) وتاريخ ١٤٤٢/١/٧هـ وعلى كل صاحب عمل اعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج.



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabih



https://www.sahil-yabih.org.sa



الرقم:
التاريخ:
المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يابه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

المصطلحات والتعريفات

المادة (١)

يقصد بلفظ الجمعية أينما ورد في هذه اللائحة: جمعية ساحل يابه .

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

يقصد بلفظ نظام العمل أينما ورد في هذه اللائحة: نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤/م) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ والمعدل بالمرسوم الملكي (١/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ والمعدل بالمرسوم الملكي (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ والمعدل بالمرسوم الملكي (١٤/م) وتاريخ ١٤٤٠/١/٢٢هـ والمعدل بالمرسوم الملكي (١٣٤/م) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧هـ والمعدل بالمرسوم الملكي (٥/م) وتاريخ ١٤٤٢/١/٧هـ.



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabha



https://www.sahil-yabha.org.sa



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يبه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

أحكام عامة

المادة (٢)

التقويم المعمول به في الجمعية هو: التقويم الميلادي.

المادة (٣)

١. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية.
٢. لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
٣. تطلع الجمعية العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.
٤. يجوز للجمعية إصدار قرارات، وسياسات خاصة بما يعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.
٥. 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 الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
٦. كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل، ولائحة التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذياً له، يعتبر باطلاً ولا يعتد به.



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل ياب
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

التوظيف

المادة (٤)

يتم التوظيف على الوظائف الشاغرة حسب سلم الرواتب المقرر من مجلس إدارة الجمعية لكل وظيفة ذات مسميات، ومواصفات معينة؛ ويراعى عند التوظيف في الجمعية ما يلي:

١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
٢. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل الجمعية.
٣. أن يجتاز بنجاح ما قد تقررته الجمعية من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
٤. أن يكون لائقاً طبيياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.
٥. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط، والأحكام الواردة في المواد (السادسة والعشرون، الثانية والثلاثون، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل.

عقد العمل

المادة (٥)

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، وأية مزايا وبدلات 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، وأية بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يابه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

المادة (٦)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل؛ يحق للجمعية 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 (٧)

لا يجوز للجمعية أن تنقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.

للجمعية 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 الجمعية تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

الإركاب

المادة (٨)

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

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



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa



المادة (٩)

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

التدريب والتأهيل

المادة (١٠)

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

المادة (١١)

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.

الأجور

المادة (١٢)

مع مراعاة أي إجراءات، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور؛ تدفع أجور ومستحقات العمال بالريال السعودي في مواعيد استحقاقها وتودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة.



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يابه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

المادة (١٣)

تدفع أجور الساعات الإضافية المستحقة للعامل خلال السنة التي تم فيها التكليف.

تقارير الأداء

المادة (١٤)

١. تُعد الجمعية تقرير يقيم فيه أداء العامل بالتقديرات التي تحددها الجمعية 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 الجمعية.
 ٣. المواظبة.

٢. يقيم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها الجمعية، على أن تتبع الجمعية في ذلك مقياس من خمس مستويات.

٣. 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 (١٥)

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



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa



الرقم:
التاريخ:
المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يابه
مسجد الترقيا مركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197
المادة (١٦)

تضع الجمعية سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد 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:

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. ويجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

المادة (١٧)

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

١. ترشيح صاحب الصلاحية.
٢. الحاصل على تقدير أعلى.
٣. الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر.
٤. الأكثر خبرة عملية بمجال عمل الجمعية.
٥. الأقدمية في العمل بالجمعية.

الانتداب

المادة (١٨)

إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم الجمعية بما يلي:

١. تؤمن للعامل وسيلة التنقل اللازمة ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقتة.
٢. صرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له الجمعية.
٣. قيمة البدل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل ياب
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

٤. يجب 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 والبدلات

المادة (١٩)

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

أيام وساعات العمل

المادة (٢٠)

١. تكون أيام العمل (٥) أيام في الأسبوع ويكون يومي (الجمعة والسبت) الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للجمعية -بعد إبلاغ مكتب العمل المختص- أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.
٢. تكون ساعات العمل (ثماني) ساعات عمل يومياً تخفض إلى (ست) ساعات يومياً في شهر رمضان للمسلمين.
٣. يحق للجمعية تخفيض ساعات العمل الفعلية حسب مرئيات إدارة الجمعية.
٤. يحق للجمعية أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض.

العمل الإضافي

المادة (٢١)

١. في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدر الجهة المسئولة في الجمعية بين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل، وعدد الأيام اللازمة لذلك؛ وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل.
٢. تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠٪) من أجره الأساسي.



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yab



https://www.sahil-yabh.org.sa



التفتيش الإداري

المادة (٢٢)

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

الإجازات

المادة (٢٣)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرون يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثون يوماً، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، 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 (٢٤)

للعامل الحق بإجازة 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. يوم واحد بمناسبة يوم التأسيس للمملكة (الثاني والعشرون من شهر فبراير).

وإذا تداخلت هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها. أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني، أو يوم التأسيس فلا يعوض العامل عنه.



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يابه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

المادة (٢٥)

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 فروعته.
٤. أربعة أشهر، وعشرة أيام في حال 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.
٥. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة.

وللجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

المادة (٢٦)

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

١. الثلاثون يوماً الأولى، بأجر كامل.
٢. الستون يوماً التالية، بثلاثة أرباع الأجر.
٣. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك، بدون أجر.
٤. وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرض.



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa



الرعاية الطبية

المادة (٢٧)

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 الأخطار المهنية لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية؛ وفقاً لما يقرره نظامها.

أحكام خاصة بالمرأة

المادة (٢٨)

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة ١٢ أسبوع توزعها كيف تشاء، بحيث تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لوضعها. 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.

المادة (٢٩)

يحق للمرأة العاملة في الجمعية عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات استراحة، لا تزيد في مجموعها على الساعة الواحدة في اليوم، 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.



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يابه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

الخدمات الاجتماعية

المادة (٣٠)

تلتزم الجمعية بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

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

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (٣١)

١. على الجمعية وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساء ورجالاً وفق الضوابط التالية:
 ١. ألا يتعارض مع الأحكام الشرعية.
 ٢. أن يكون بمظهر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل.
 ٣. أن يكون محتشماً وغير شفاف.
 ٤. وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات.
 ٥. إعلان تلك الاشتراطات على حده في مكان ظاهر بالجمعية أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها، وإقرارهم بالعلم بها.
٢. على جميع العاملين بالجمعية الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
٣. يمنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى الجمعية أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل الجمعية.
٤. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيحاءية، أو باتخاذ أي موقف يخذل الحياء، أو ينال من الكرامة، أو السمعة، أو الحرية، أو يقصد منه استدراج، أو إجبار



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل ياب
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

أي شخص إلى علاقة غير مشروعة، حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح، وذلك عند التواصل المباشر، أو بأي وسيلة تواصل أخرى، وللجمعية أن تتخذ كل الترتيبات، والإجراءات الضرورية، واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك.

المادة (٣٢)

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

المادة (٣٣)

١. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق له التقدم بشكواه للجمعية خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء التقدم ببلاغ للجمعية بذلك، أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب الجمعية، أو من أعلى سلطة فيها؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.
٢. على الجمعية 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.



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa



المادة (٣٤)

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 الجمعية 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 الجمعية على المعتدي، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.
٨. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتدي، من توقيع الجمعية جزاء تأديبياً عليه.

المخالفات والجزاءات

المادة (٣٥)

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

١. الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضحاً به نوع المخالفة التي ارتكبتها، 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 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 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 (٣٦)

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

المادة (٣٧)

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 (٣٨)

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

المادة (٣٩)

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



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يبه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

المادة (٤٠)

لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزء 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 وفاء للغرامات التي توقع عليه.

المادة (٤١)

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

المادة (٤٢)

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

المادة (٤٣)

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

المادة (٤٤)

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



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يابه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

المادة (٤٥)

تلتزم الجمعية 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 الجمعية؛ ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

المادة (٤٦)

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

المادة (٤٧)

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 الجمعية؛ وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

التظلم

المادة (٤٨)

مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء إلى الجهات الإدارية، أو 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 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.



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



0554885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:



جمعية التنمية الاهلية بساحل يابه
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي برقم 4197

أحكام ختامية

المادة (٤٩)

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



Altanmiyah2019@gmail.com



SA 868 0000 | 482 608 0100 27271



054885977



sahil_yabh



https://www.sahil-yabh.org.sa

