



شهادة اعتماد لائحة تنظيم العمل

تشهد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بأن :

مؤسسة / شركة جمعية البر بجدة برقم: ٥٢٥٥-٩

قد اعتمدت لائحة تنظيم العمل بتاريخ ٣-٣-١٤٤٣ هـ و تحمل رقم:

٧٥٧٤٨٤

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 بما قد يكون للعاملين من حقوق مكتسبة بموجب نظام العمل أو لوائحه.

وزارة الموارد البشرية و التنمية الإجتماعية

(هذه الشهادة مرسلة من النظام الآلي للوزارة ولا تحتاج إلى ختم أو توقيع،

وأي كشط أو تعديل يلغي هذه الشهادة)

(للتحقق من صحة الشهادة يرجى زيارة الخدمات الإلكترونية للمنشآت

بموقع وزارة الموارد البشرية)



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

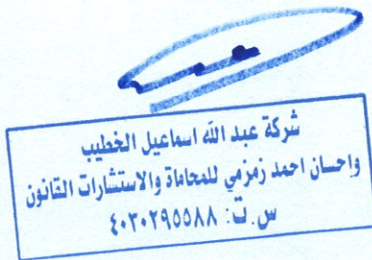
بر دائم .. وتلمية مستدامة

جمعية البر بجدة

٢٠٢١ م

لائحة تنظيم العمل الداخلية

إدارة الدعم المؤسسي





جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر حائتم .. وتنمية مستدامة

أهداف الجمعية

- ١ - تقديم المساعدات العينية والنقدية وتقديم الخدمات الاجتماعية مثل الخدمات التعليمية والثقافية والصحية من خلال فتح العيادات الخيرية ومراكز غسيل الكلى والمستوصفات وخلافه مما له علاقة بالخدمات الإنسانية.
- ٢ - إقامة دور ومؤسسات اجتماعية لإيواء ورعاية الكبار والصغار ونشاطات نوادي البر ومراكز الأحياء التي تضم لجنة إصلاح ذات البين ولجنة الخدمات الاجتماعية ولجنة الشباب واللجنة النسائية.
- ٣ - إقامة دورات تدريبية تخدم المستفيدين من الجمعية وتبني مشروع الأسرة المنتجة
- ٤ - إقامة أسواق خيرية للتعريف بالجمعية وأنشطتها.
- ٥ - القيام بالبحوث والدراسات العلمية والاجتماعية وتقديم خدمات الإرشاد والتوعية وعقد الندوات والمحاضرات والأمسيات الخيرية.

الأهداف الاستراتيجية

- الهدف الاول : التحول من جمعية تعتمد على التبرعات إلى جمعية تحقق الاكتفاء الذاتي وتحقق التنمية المستدامة .
- الهدف الثاني : تقديم خدمات متنوعة و متميزة للأيتام والأسر المحتاجة .
- الهدف الثالث : تشجيع العلاقة التكاملية بين القطاع الحكومي والخاص والجهات الخيرية لتوجيه مسئوليتها الاجتماعية لأعمال البر الخيرية.
- الهدف الرابع : نقل الايتام والاسر المحتاجة من مرحلة الاحتياج إلى مرحلة الاكتفاء.
- الهدف الخامس : بناء منظومة تواصل مع الجمعيات الخيرية والإنسانية المحلية والعالمية لتبادل الخبرات والمعلومات .
- الهدف السادس : تشجيع التطوع في دعم أنشطة الجمعية المجتمعية.

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحسان احمد زمزمي للمحاماة والاستشارات القانونية
س.ق. : ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨





جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر حائض .. وتنمية مستدامة

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 (١/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ المعدل بالمرسوم رقم (١٤/م) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢هـ المعدل بالمرسوم الملكي (١٣٤/م) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (٥/م) وتاريخ ١٤٤٢/١/٧هـ، وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة تنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج، وتهدف هذه اللائحة إلى تنظيم العلاقة بين جمعية البر بجدة والعاملين بها بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة الطرفين، وليكون كل منهما على بينة من أمره، عالماً بما له وما عليه

شركة عبد الله اسماعيل الخليل
واحسان احمد زمرني للمحاماة والاستشارات القانونية
س.ت: ٤٠٢٠٢٩٥٥٨٨



(Handwritten signature)



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتنمية مستدامة

بيانات المنشأة

اسم المنشأة: جمعية البر بجدة.
المركز الرئيسي: جدة.
مجموع عدد العاملين: (١٩٨) عاملاً
النشاط: كفالة الأيتام ورعايتهم ومساعدة الأسر ودعم الأسر المنتجة، وتقديم الخدمات الصحية عبر مراكز غسيل الكلى والعيادات الطبية.
العنوان: جدة - حي الزهراء - شارع البترجي.
رقم صندوق البريد: ٦٠٥٥
الرمز البريدي: ٢١٤٤٢
رقم بريد واصل: رقم الحي (٦٦٢٧) اسم الشارع / أحمد العطاس / حي الزهراء / الرمز (٢٣٥٢١) الإضافي (٣٤١٠) الوحدة (١)
- تليفون:

٩٢٠٠٥٧٥٧ // ٠١٢٦٣٩١١٠٠ // ٠١٢٦٤٤٤٤٠٠

فاكس: ٠١٢٦٩١٣٧٧٤

- البريد الإلكتروني: info@albir.org.sa

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم (٦٢).

رقم ملف مكتب العمل: (٠٩/٥٢٥٥)

رقم السجل التجاري (٤٠٣٠٤١٩٠٣٥) تاريخه ١٤٤٢/١١/٨ هـ

الرقم الموحد / ٧٠٠١١٨٨٣٨٧

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحسان احمد زمرني للمحاماة والاستشارات القانونية
س. ل. ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨



(Handwritten signature)



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتلمية مستدامة

أحكام عامة

المادة (١)

يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي:-
(أ) المنشأة: تعني جمعية البر بجدة .

(ب) العامل: هو كل شخص طبيعي ذكر أو أنثى يعمل لمصلحة جمعية البر بجدة وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها.

(ج) الأجر: هو الأجر الفعلي، والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تنقرر للعامل مقابل جهده في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تنقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفقاً لحكم المادة الثانية من نظام العمل.

(د) نظام العمل: يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ: ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ.

(هـ) صاحب الصلاحية: المدير التنفيذي أو من يفوضه.

المادة (٢)

التقويم المعمول به في المنشأة هو: التقويم الميلادي

المادة (٣)

1. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بجمعية البر بجدة، والفروع التابعة لها.
2. لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكتملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
3. تطلع الجمعية ممثلة في إدارة الدعم المؤسسي العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

المادة (٤)

1. يجوز للمنشأة إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.
2. للمنشأة 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 والتنمية الاجتماعية.
3. كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له يعتبر باطلاً ولا يعتد به.

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحسان احمد زهرني للمحاماة والاستشارات القانون
س. ل. ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨



Handwritten signature in blue ink.



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتلمية مستدامة

التوظيف

المادة (٥)

يُوظَّف العاملون على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة حسب الهيكل الإداري ومسميات الوظائف المعتمدة والمصنفة في الجمعية وحسب القرارات والتعديلات اللاحقة التي يقرها مجلس الإدارة ، ويُراعى عند التوظيف معرفة الاحتياج الفعلي للتوظيفة ومدى تأثيرها في إنجاح العمل وموافقة لجنة التوظيف وبعد الموافقة يتم الإعلان عن الوظيفة عبر موقع الجمعية وطاقات ووسائل التواصل الأخرى ويحدد فيها مؤهلات ومميزات الوظيفة وشروط القبول وبعدها تقوم الموارد البشرية بدراسة طلبات المتقدمين على الوظائف الشاغرة لاختيار الموظف المناسب واكمال ترتيب المقابلات الشخصية مع لجنة التوظيف ويشترط للقبول والعمل بالجمعية الشروط التالية:

1. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
 2. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للتوظيفة من قبل الجمعية
 3. أن يجتاز بنجاح ما قد تقررته الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
 4. أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها جمعية البر بجدة .
 5. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٢٦)، (٣٢)، (٣٣) من نظام العمل وأن يكون مصرحاً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي، ولديه إقامة سارية المفعول .
- ويجوز للجمعية إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط عدا شرط اللياقة الطبية

المادة (٦)

على كل من يرغب العمل لدى جمعية البر بجدة تقديم الوثائق التالية:

1. صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية.
2. صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.
3. صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
4. شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية.
5. عدد (٢) صور شخصية حديثة مقاس ٦×٤ سم، وبالنسبة للعاملات إذا اقتضت التعليمات الحكومية ذلك.
6. صورة من رخصة القيادة سارية المفعول لبعض الوظائف في الجمعية .
7. صورة من بطاقة الهيئة السعودية للتخصصات الصحية للوظائف الصحية
8. تعبئة استمارة طلب التوظيف والبيانات الشخصية

عقد العمل

المادة (٧)

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 جمعية البر بجدة ، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، و الأجر الأساسي المتفق عليه، وأية مزايا وبدلات

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحسان احمد زمرني للمحاماة والاستشارات القانونية
هاتف: ٠٣٠٢٩٥٥٨٨



5



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

جمعية البرية العامة: شارع أحمد العاطس بجوار المستشفى السعودي الألماني
الإدارة العامة: 012 64 444 00 92 000 57 57 ص.ب 6055 جدة 21442
www.albir.sa @albirjeddah



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتنمية مستدامة

التدريب والتأهيل

المادة (١٢)

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 (١٣)

1. 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 قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.
2. 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 بصورة مفيدة.
3. 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.
4. للجمعية 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.
5. للجمعية 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 (١٤)

أولاً: 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 محددة المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة المدة برنامج التدريب.

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

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحسان احمد زمزمي للمخاماة والاستشارات القانون
ال. ت: ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨





جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر حائض .. وتلمية مستدامة

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

ثالثاً: يجوز للجمعية إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها الجمعية 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 الجمعية بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

الأجور

المادة (١٥)

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 (١٦)

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

المادة (١٧)

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

مادة (١٨)

يوقع العامل عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض في حال عدم إيداعها في حساب العامل في البنك.

مادة (١٩)

للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل مدير الجمعية أو مدير إدارة الدعم المؤسسي.

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحسان احمد زمني للمحاماة والاستشارات القانونية
س.ل: ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨



Handwritten signature in blue ink.



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتنمية مستدامة

تقارير الأداء

مادة (٢٠)

تعد جمعية البر بجدة تقارير عن الأداء بصفة دورية مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك، على أن تتضمن العناصر التالية:

1. المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
2. سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية.
3. المواظبة.
4. مدى تقيد العامل بتعليمات الجمعية.

المادة (٢١)

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

مادة (٢٢)

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

العلاوات

مادة (٢٣)

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

الترقيات

مادة (٢٤)

تضع الجمعية سُلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد ومسميات الوظائف وفقاً لما جاء في دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي ومرتبته ودرجة كل وظيفة وشروط شغلها وبداية أجرها فيه، ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توفرت الشروط التالية:

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

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحسان احمد زمرني للمحاماة والاستشارات القانونية
س.ت. ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨





جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتنمية مستدامة

مادة (٢٥)

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

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

الانتداب

مادة (٢٦)

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

1. تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته.
2. يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك: ما لم تؤمنها له المنشأة.
3. قيمة البديل اليومي للانتداب داخل المملكة ٥% من الراتب الأساسي وخارج المملكة ١٠% من الأساسي بحد أدنى ٥٠٠ ريال

4. تصرف الجمعية مبلغ انتداب قدره أجر يوم بحد أدنى (٢٠٠) ريال كبديل مواصلات للمناطق التي لا تقل عن ٨٠ كلم ولا تزيد عن ٢٥٠ كلم.
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب؛ وفقاً للفئات، والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته؛ وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة.

المزايا والبدلات

المادة (٢٧)

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، وبديل نقل نقدي واي بدلات أخرى تقررها المنشأة لاحقاً.

شركة عبد الله اسماعيل الخليل
واحسان احمد زمرني للمخاطبة والاستشارات القانوني
س.ت: ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨



Handwritten signature in blue ink.

أيام وساعات العمل

المادة (٢٨)

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

٢. تكون ساعات العمل (ثمانى) ساعات عمل يوميا ويجوز لبعض فئات العاملين الدوام تسع ساعات وفق ما ورد في المواد التالية (٩٨، ٩٩، ١٠٠) من نظام العمل، تخفض إلى (ست) ساعات يوميا في شهر رمضان للمسلمين.

٣. يجوز للمنشأة تشغيل العاملين في المجال الصحي وبعض الوظائف ست أيام في الأسبوع ويكون يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية

العمل الإضافي

المادة (٢٩)

1. في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي: يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المستولة 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.

2. تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجر الساعة مضافا إليه (٥٠ %) من أجره الأساسي.

التفتيش الإداري

المادة (٣٠.)

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

۱۵۳ (۳۱)

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
المعدلة لهذا القرار
س.ت: ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره، وانصرافه بإحدى





جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتلمية مستدامة

الإجازات

المادة (٣٢)

لا يحق للموظف الجديد التمتع بإجازته الاعتيادية أو التي بدون راتب والاضطرارية إلا بعد أن يمضي الفترة التجريبية "ثلاثة أشهر" من عمله بالجمعية.

المادة (٣٣)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد 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 (٣٤)

يجوز الاتفاق في عقد العمل على إجازة سنوية تزيد على ما ورد في المادة السابقة.

المادة (٣٥)

تحدد جمعية البر بجدة مواعيد تمتع العمال بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل ولصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على ١٥ يوماً فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابةً على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

المادة (٣٦)

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

1. ستة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم ٢٩ من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
2. ستة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من اليوم الثامن من شهر ذي الحجة
3. 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.

- ويجوز للمنشأة أن تمنح إجازة طارئة خاصة مدتها ثلاث أيام في السنة بأجر كامل تلغى في حال عدم الاستفادة منها .

شركة عبد الله اسماعيل الخليل
واحسان احمد زفرني للمحاماة والاستشارات القانونية
س.ت: ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨



توقيع



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتلمية مستدامة

المادة (٣٧)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

1. خمسة أيام عند زواجه.
2. ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
3. خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل أو أحد أصوله أو فروعه.
4. 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.
5. خمسة عشرة يوماً في حال توفي زوج العاملة غير المسلمة.
6. يوم واحد في حال توفي أحد أقارب العامل العم العمة الخال الخالة أو أبناء العمومة وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

مادة (٣٨)

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 أول إجازة مرضية، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، وذلك على النحو التالي:

1. الثلاثون يوماً الأولى، بأجر كامل.
 2. الستون يوماً التالية، بثلاثة أرباع الأجر.
 3. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك، بدون أجر.
- وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية.

الرعاية الطبية

المادة (٣٩)

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

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحسان احمد زهرني للمحاماة والاستشارات القانونية
س.ب. ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨



(Handwritten signature)



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتلمية مستدامة

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (٤٣)

1. يجب على كل منشأة وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساء ورجالا وفق الضوابط التالية :-
 - 1- ألا يتعارض مع الأحكام الشرعية.
 - 2- أن يكون بمظهر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل.
 - 3- أن يكون محتشما وغير شفاف.
 - 4- وضع العقوبات المترتبة على مخالفات الاشتراطات
 - 5- إعلان تلك الاشتراطات على حده في مكان ظاهر بالمنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها وإقرارها بالعلم بها.
2. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
3. يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة.
4. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء أو الإساءة الجسدية أو القولية أو الإيحاءات أو باتخاذ أي موقف يخلد 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 (٤٤)

1. 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.
2. يعتبر من قبيل الايذاء 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.

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحسان احمد زهرني للمخانة والاستشارات القانونيه
س.ل. : ٤٠٢٩٥٥٨٨





جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتلمية مستدامة

المادة (٤٥)

1. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق له التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء، التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب المنشأة، أو من أعلى سلطة فيها؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.
2. 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 (٤٦)

1. 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.
2. 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.
3. يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكي، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.
4. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة: توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي.
5. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام: لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.
6. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ: إذا تبين لها أن الشكوى، أو البلاغ كيدي.
7. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل المنشأة على المعتدي، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة
8. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتدي، من توقيع المنشأة جزاء تأديبيا عليه

شركة عبد الله اساميل الخطيب
واحسان احمد زمرني للمحاماة والاستشارات القانونية
س.ل.أ: ٢٩٥٥٨٨٠٣٠



Handwritten signature and initials.



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتنمية مستدامة

المخالفات والجزاءات

المادة (٤٧)

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

1. الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضحا به نوع المخالفة التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.
2. 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.
3. 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.
4. الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
5. الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل بناء على سبب مشروع: لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
6. 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 (٤٨)

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

المادة (٤٩)

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.

شركة عبد الله اسماعيل الغنيم
واحد احمد زفرني للتمهات والاستشارات القانون
س. ت. ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨



Handwritten signature in blue ink.



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وتنمية مستدامة

المادة (٥٠)

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

المادة (٥١)

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

المادة (٥٢)

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 وفاء للغرامات التي توقع عليه.

المادة (٥٣)

لا توقع المنشأة أي 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 وفي حال عدم التجاوب والرد خلال مدة الاشعار يتم توقيع الجزاء.

المادة (٥٤)

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.

المادة (٥٥)

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

المادة (٥٦)

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

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحسان احمد زمرني للمحاماة والاستشارات القانونية
س. ت: ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨



Handwritten signature in blue ink.



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم .. وثلمية مستدامة

المادة (٥٧)

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 عبر رسائل الجوال والمعتمد لدى المنشأة؛ ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

المادة (٥٨)

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

المادة (٥٩)

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 العمل والتنمية الاجتماعية.

التظلم

المادة (٦٠)

مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء 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.

أحكام ختامية

المادة (٦١)

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

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحسان احمد زفرني للمخانة والاستشارات القانون
س. ل. ٤٠٢٩٥٥٨٨



التالي لإعلانها.



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائم - وتلمية مستدامة

جداول المخالفات والجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إنذار كتابي	%٥	%١٠	%٢٠
٢	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إنذار كتابي	%١٥	%٢٥	%٥٠
٣	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%١٠	%١٥	%٢٥	%٥٠
٤	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%٢٥	%٥٠	%٧٥	يوم
٥	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%٢٥	%٥٠	%٧٥	يوم
٦	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%٣٠	%٥٠	يوم	يومان
٧	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن، أو عذر مقبول؛ سواء ترتب، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر			
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			

شركة البر بجدة
مجلس أمناء
س. ت. ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨





جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

برامج - وتنمية مستدامة

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.	١٠% ٢٥% يوم	إنذار كتابي
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
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 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 خمس أيام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			
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 الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة الثمانون من نظام العمل
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
أحمد زكريا للمحاماة والاستشارات القانونية
س.ن: ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨

جمعية البر بجدة
الموارد البشرية



جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر حاكم وتنمية مستدامة

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 عن العمل 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

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	الإهمال في تنظيف الآلات، وصيانتها، أو عدم العناية بها، أو عدم التبليغ عما 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
٨	تمزيق، أو إتلاف إعلانات، أو بلاغات إدارة المنشأة.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٩	الإهمال في العهد التي بحوزته، مثال: (سيارات، آلات، أجهزة، معدات، أدوات، ... الخ).	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

شركة عبد الله اساميل الخطيب
أ. م. أحمد زكريا للمحاماة والاستشارات القانونية
س. ت. ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨





جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

برامج - وتنمية مستدامة

١٠	الأكل في مكان العمل، أو غير المكان المعد له، أو في غير أوقات الراحة.	إنذار كتابي	١٠%	١٥%	٢٥%
١١	النوم أثناء العمل.	إنذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%
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 الترقية أو العلاوات 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، والمنشأة.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٨	الإهمال، أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال، أو سلامتهم، أو في المواد، أو الأدوات، والأجهزة.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٩	استعمال آلات ومعدات وأدوات المنشأة لأغراض خاصة دون إذن	يوم	يومين	خمس أيام	فصل مع المكافأة
٢٠	إجراءات أي تعديل على هيكل المركبة بدون اتخاذ الإجراءات النظامية	انذار كتابي	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢١	تجاوز السرعة المحددة بأكثر من ٢٥%	انذار كتابي	يوم	يومين	ثلاثة أيام
٢٢	قطع الإشارة الضوئية	يوم	يومين	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٢٣	إساءة استخدام المركبة	يومين	ثلاثة أيام	فصل مع المكافأة	-
٢٤	إيقاف المركبة في مكان خاطي	انذار كتابي	ثلاثة أيام	فصل مع المكافأة	ثلاثة أيام

شركة عبد الله اسعيل الخطيب
واحيوم محمد زكريا للخدمات والاستشارات القانون
س. ل. ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨





جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دلائل... وتنمية مستدامة

٢٥	ترك المركبة على الطرق العامة في الأماكن غير المخصصة لها	انذار كتابي	٥٠%	يوم	يومين
٢٦	عدم تخزين أو جرد الأجهزة أو المواد الغذائية أو العينية بالطريقة السليمة	إنذار أول	إنذار ثاني	فصل مع المكافأة	-
٢٧	التعمد بإتلاف الأجهزة أو الآلات أو المواد	دفع قيمة إصلاح الجهاز مع إنذار أول	دفع قيمة الجهاز مع إنذار نهائي	فصل مع المكافأة	
٢٨	نقل عهدة جهاز لموظف آخر دون توثيق	انذار كتابي	يوم	يومين	ثلاثة أيام
٢٩	السماح للغير باستخدام سيارات الجمعية أو الأدوات أو المعدات أو الأجهزة والخامات الخاصة بالجمعية أو تمكين غير المصرح لهم	انذار كتابي نهائي	فصل مع المكافأة	-	-
٣٠	عدم الإبلاغ الفوري عن فقدان أو السرقة أو التلف	إنذار أول	إنذار ثاني	فصل مع المكافأة	-
٣١	استخدام سيارات الجمعية لأعمال شخصية ليس لها علاقة بالعمل بدون إذن	يومين	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
٣٢	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	يوم	يومين	خمس أيام	فصل مع المكافأة
٣٣	الإهمال في تنظيف السيارات والآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	يوم	يومين	ثلاثة أيام	خمس أيام
٣٤	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	يوم	يومين	ثلاثة أيام	خمس أيام
٣٥	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	٢٠%	٥٠%	يوم	يومين
٣٧	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة المنشأة	يومين	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
٣٨	إهمال العامل في العهد التي بحوزته مثل (سيارات، آلات، أجهزة، معدات، أدوات، إلخ...)	يومين	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحد احسن زعماء للتجارة والاستشارات القانون
س.ت. ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨





جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دلائم - وللمية مستدامة

٣٩	رفض العامل القيام بمهامه الأساسية دون سبب مشروع	حسم ثلاثة أيام	فصل مع المكافاة	-	-
٤٠	عدم تنفيذ التعليمات المتعلقة بالعمل والمعلن عنها في مكان ظاهر او الموقع عليها بالعلم	يوم	يومين	ثلاثة أيام	الحرمان من الترقية او العلاوة لمرة واحدة
٤١	التحريض على مخالفة الأوامر او التعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومين	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافاة
٤٢	لا يحق للعامل استخدام انترنت المنشأة في المشاركات الحوارية او المحادثات الصوتية او المرئية او الدخول في مواقع ليس لها علاقة بعمل الجمعية	يوم	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام
٤٣	يمنع منعاً باتاً تحميل البرامج على جهاز الحاسب الآلي بدون موافقة إدارة الدعم المؤسسي وقسم تقنية المعلومات	يوم	يومين	ثلاثة أيام	حرمان من العلاوة أو الترقية
٤٤	قيادة المركبة بدون عمل تفويض	يومين	ثلاثة أيام	أربعة أيام	فصل مع المكافاة
٤٥	الامتناع عن عمل تفويض للمركبة او عدم تجديد الرخصة	خمسة أيام	الفصل مع المكافاة	-	-
٤٦	استخدام أجهزة الكمبيوتر لغير ما خصص له والدخول على مواقع ليس لها علاقة بالعمل	خمسة أيام	الفصل مع المكافاة	-	-

ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التشاجر مع الزملاء أو مع الغير، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل.	يوم	يومين	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢	التمارض، أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل، أو بسببه.	يوم	يومين	ثلاثة أيام	خمسة أيام

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
للموارد البشرية والاستشارات القانونية
س.ت: ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨

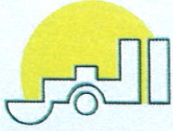




٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام
٤	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل.	٥٠%	يوم	يومان	خمس أيام
٥	الكتابة على جدران المنشأة، أو لصق إعلانات عليها.	إنذار كتابي	١٠%	٢٥%	٥٠%
٦	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف.	٢٥%	٥٠%	يوم	يومان
٧	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول.	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
٨	الامتناع عن ارتداء الملابس، والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة.	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمس أيام
٩	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل.	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
١٠	الإيحاء للآخرين بما يخدش الحياء قولاً، أو فعلاً.	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
١١	الاعتداء على زملاء العمل بالقول، أو الإشارة، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتيم، أو التحقير.	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
١٢	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل، أو على غيرهم بطريقة إباحية.	فصل بدون مكافأة، أو اشعار، أو تعويض؛ بموجب المادة (الثمانون)			
١٣	الاعتداء الجسدي، أو القولي، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل، أو المدير المسئول، أو أحد الرؤساء أثناء العمل، أو بسببه.	فصل بدون مكافأة، أو اشعار، أو تعويض؛ بموجب المادة (الثمانون)			
١٤	تقديم بلاغ، أو شكوى كيدية.	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة	-
١٥	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور.	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل مع المكافأة
١٦	عدم التقييد بالزي الرسمي المعتمد بالمنشأة	يوم	يومان	ثلاثة	خمس أيام

شركة عبد الله اسماعيل الخليل
واحسن احمد زهرني للمحاماة والاستشارات القانونية
س. ت: ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨





جمعية البر بجدة
Albir Society Jeddah

بر دائر... وتنمية مستدامة

١٧	إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.	فصل بموجب المادة ٨٠ من نظام العمل
١٨	إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطيع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات - المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابية.	فصل بموجب المادة ٨٠ من نظام العمل
١٩	إذا ثبت أتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.	فصل بموجب المادة ٨٠ من نظام العمل
٢٠	إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.	فصل بموجب المادة ٨٠ من نظام العمل
٢١	إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.	فصل بموجب المادة ٨٠ من نظام العمل
٢٢	إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.	فصل بموجب المادة ٨٠ من نظام العمل
٢٣	إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.	فصل بموجب المادة ٨٠ من نظام العمل

شركة عبد الله اسماعيل الخطيب
واحد احمد زمر في للمحاسبة والاستشارات القانون
س. ب. ٤٠٣٠٢٩٥٥٨٨



Handwritten signature in blue ink.