



الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بنزوى
مسجلة برقم ٤٦٢ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣٦ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بوادي الدواسر

لائحة تنظيم العمل لجمعية التنمية الاجتماعية الأهلية بنزوى



Nazwaa1437@gmail.com

المملكة العربية السعودية - وادي الدواسر - نزوى - حساب اللجة في مصرف الراجحي SA7480000135608010003224



الرقم :
التاريخ : ١٤ / / هـ
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بنزوى
مسجلة برقم ٤٦٢ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣١ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بوادي الدواسر

لائحة تنظيم العمل

مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذ الحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) و تاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤/م) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢ هـ والمرسوم الملكي رقم (١٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ ، وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج.

بيانات المنشأة

اسم المنشأة :.....جمعية التنمية الاجتماعية الأهلية بنزوى.....
المركز الرئيسي :.....مركز التنمية الاجتماعية بوادي الدواسر.....
عدد العاملين :.....١.....
عامل النشاط :.....تنمية اجتماعية.....
العنوان :.....وادي الدواسر - حي النويعة - نزوى
صندوق بريد :.....(٢٥٠).....الرمز البريدي : .. (١١٩٩١) ...
هاتف :.....٠٥٣٥١٥٨٢٤١.....
بريد الكتروني :.....Nazwaa1437@gmail.com.....
رقم الترخيص :.....٤٤٧٧.....
تاريخ إصدار الترخيص :.....١٤٤٣/١٠/١٢ هـ.....



الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بنزوى
مسجلة برقم ٤٦٢ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣٦ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بواحي الدواسر

أحكام عامة

المادة (١)

يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة :..... جمعية التنمية الاجتماعية الأهلية بنزوى

يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة :كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة وتحت إدارتها ، أو إشرافها المنشأة وتحت إدارتها ، أو إشرافها مقابل أجر ، ولو كان بعيدا 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 تقل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعامل ، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيها لا يتعارض مع هذه الحقوق .
- ٣- تطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد ، وتنص على ذلك في عقد العمل .

المادة (٤)

يجوز للمنشأة إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها العمال حقوقا أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة. للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطا ، وأحكاما إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ، ولائحته التشغيلية ، والقرارات الصادرة تنفيذا له ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل ، ولائحته التنفيذية ، والقرارات الصادرة تنفيذا له . يعتبر باطلا ولا يعتد به .

التوظيف

المادة (٥)

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ، و مواصفات معينة ؛ ويراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي :

- ١- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
- ٢- أن يكون حائزا على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل المنشأة .
- ٣- أن يجتاز بنجاح ما قد تفرزه المنشأة من اختبارات ، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
- ٤- أن يكون لانها طبيبا بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة .
- ٥- يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقا للشروط ، والأحكام الواردة في المواد: (السادسة والعشرون ، الثانية والثلاثون ، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل.



الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بنـزوى
مسجلة برقم ٤٦٢ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣١ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بواحي الدواسر

عقد العمل

المادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة، تسلم إحداها للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي المتفق عليه، وأية امتيازات أخرى ينفق 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.

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)

لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته .
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 موافقه ، على أن تتحمل المنشأة تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة .

الإركاب

المادة (٩)

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

- ١- عند بداية التعاقد ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .
- ٢- عند تمنع 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 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 . من يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإركاب مع نفقات نقل أمتعتهم : ما لم يكن النقل بناءً على رغبة العامل.



الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بنزوى
مسجلة برقم ٤٦٢ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣٦ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بوادي الحواسر

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 المنشأة تؤمن تذاكر السفر في الذهاب ، والعودة بالدرجة التي تحددها المنشأة ، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل، و مسكن و نقلات داخلية، أو تصرف للعامل بدلا عنها ، وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل ، والتدريب .

المادة (١٢)

١- يجوز المنشأة أن تنتهي عقد التأهيل، أو التدريب من غير العاملين، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة .
للمتدرب ، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين ، أوليه ، أو وصيه في إنهاء التدريب ، أو التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب أو التأهيل عدم قابلية ، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة .

وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل . 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 .
للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المدة المماثلة أو بعضها .

المادة (١٣)

أولا : 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 .

ثانيا : يجوز للمنشأة أن تنتهي تأهيل أو تدريب العامل ، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملها المنشأة أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية :

١ . إذا قرر العامل إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
٢ . 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 .
٣ . إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل .

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

الأجور



الرقم :
التاريخ : ١٤ / /
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية - نزوى
مسجلة برقم ٤٦٦ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣٦ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بوادي الحواسر

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 الاداء

المادة (١٧)

تصدر المنشأة تقارير عن الاداء بصفة دورية ، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقا 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)

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

المادة (١٩)

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 وفقا لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

العلاوات

المادة (٢٠)

١. يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية ، يتم تحديدها نسبتها بناء على ضوء المركز المالي للمنشأة .
٢. يكون العامل مؤهلا 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 .
٣. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفق للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

الترقّيات

المادة (٢١)

تضع المنشأة سلما وظيفيا لوظائفها تحدد فيه عدد ، و مسميات الوظائف - وفقا لما جاء في دليل التصنيف ، والتصنيف المهني السعودي - ودرجة كل وظيفة ، وشروط شغلها ، و بداية أجرها فيه ، و يكون العامل مؤهلا 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 منح العامل ترقية استثنائية ؛ وفقا للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .



الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية - نزوى
مسجلة برقم ٤٦٦ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣٦ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بوادي الدواسر

المادة (٢٢)

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 المنشأة .
- ٥- الأقدمية في العمل بالمنشأة .

الانتداب

المادة (٢٣)

إذا تم انتداب العامل الأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم المنشأة بما يلي :

- ١- تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة ، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقة .
 - ٢- يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن ، والطعام ، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له المنشأة .
 - ٣- قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب ؛ وفقا للفئات ، والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن ، و ،
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 ، و كذلك وسيلة النقل إذا نص على ذلك في عقد العمل ، ويجوز النص فيعقد العمل على أن تدفع المنشأة للعامل بدل سكن ، وبدل نقل نقدي .

أيام وساعات العمل

المادة (٢٥)

يكون عدد أيام العمل ٦ أيام في الأسبوع، ويكون (يوم / أيام) الجمعة الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع المال .
ويجوز المنشأة - بعد بلاغ 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 ساحات العمل (ثمانية) ساعات عمل يوميا تخفيض إلى (ستة) ساعات يوميا في شهر رمضان للمسلمين .

العمل الإضافي

المادة (٢٦)

- ١- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل . عدد الأيام اللازمة لذلك ، وفق ما نصت عليه المادة السادسة بعد المائة) من نظام العمل .
- ٢- تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجر الساعة مضافا إليه (٥٠ %) من أجره الأساسي .



الرقم :
التاريخ : ١٤ / /
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية أهلية - نزوى
مسجلة برقم ٤٦٦ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣١ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بوادي الحواسر

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.

الإجازات

المادة (٢٩)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل مدتها واحد وعشرون يوما ، تزداد إلى مدة ثلاثون يوما ، 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 (٣٠)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد ، والمناسبات ، وفق مايلي :
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 الوقوف بعرفة .
٣. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة .
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 فروع .
٤- أربعة أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة ولها الحق في تمديدتها دون أجر إن كانت حاملا حتى تضع حملها ، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل .
٥- خمسة عشر يوما في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

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

- الثلاثون يوما الأولى ، بأجر كامل .
- الستون يوما التالية ، بثلاثة أرباع الأجر .
- الثلاثون يوما التي تلي ذلك ، بدون أجر ، وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرض .



الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بنـزوى
مسجلة برقم ٤٦٢ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣٦ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بـوادي الحواسر

الرعاية الطبية

المادة (٣٣)

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

بيئة العمل

المادة (٣١)

١. ضوابط عامة :

- ١- لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة الموارد البشرية 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 المكاتب للعاملات.
 - ٥- تمتد حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية 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 من النساء فقط.
 - ٨- في المنشآت الرجالية المخصص 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 خاص بالنساء وممنوع دخول الرجال.
 ٢. يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.
 ٣. يجب أن توفر المنشأة حراسة أمنية أو أمني مالم يوفرها صاحب المركز التجاري في حال وجود المنشأة في مركز تجاري في حال تم وضع نظام أمني يجب على صاحب المنشأة وصنع 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 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 (٣٦)

يحق للمرأة العاملة في المنشأة عندما 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 ، و تحسب الفترة ، أو الفترات ساعات العمل الفعلية ، وذلك لمدة أربعة ، و عشرين شهرا 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 ، و ما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل ، و تحدد فترة ، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .



الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية - نزوى
مسجلة برقم ٤٦٢ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣٦ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بوادي الحواسر

الخدمات الاجتماعية

المادة (٣٧)

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية :

- ١- إعداد مكان لأداء الصلاة.
- ٢- إعداد مكان لتناول الطعام .
- ٣- توفر المنشأة المتطلبات ، و الخدمات و المرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (٣٨)

١. يجوز للمنشأة الزام كل أو بعض العاملين بارتداء زي موحد ، وفي كل الأحوال يراعي في أي زي بالنسبة للرجال ملائمته للذوق العام ، وبالنسبة للنساء أن يكون محتشماً ، وفضفاضاً ، وغير شفاف .
٢. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات احكام الشريعة الإسلامية ، و الأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين .
٣. يمتنع 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 الإيذاء ، أو الإساءة الجسدية ، أو القولية ، أو الإيحائية ، أو باتخاذ أي موقف يחדش الحياء ، أو ينال من الكرامة ، أو السمعة ، أو الحرية ، أو يقصد منه استدراج ، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة ؛ حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح ، وذلك عند التواصل المباشر ، أو بأي وسيلة تواصل أخرى ، وللمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات ، والإجراءات الضرورية ، واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك .

المادة (٣٩)

- ١- يعتبر من قبيل الإيذاء جميع ممارسات الإساءة الإيجابية ، أو السلبية ، و جميع اشكال الاستغلال ، أو الابتزاز أو الاغراء ، 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 الإيذاء المقصود في الفقرة السابقة ، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول أو الكتابة ، أو الإشارة ، أو الإيحاء ، أو الرسم ، أو باستخدام الهاتف ، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى ، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك .

المادة (٤٠)

- ١- مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء إلى الجهات الحكومية المختصة ، يحق لها التقدم بشكوى للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه ، ويجوز لكل من شاهد لو اطلع على واقعة إيذاء ، التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك : أما إذا كان الابناء 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 .



الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بنـزوى
مسجلة برقم ٤٦٢ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣٦ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بوادي الدواسر

المادة (٤١)

- ١- مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف، والشهود و تدون كل ما يجري في محاضرا توقع من الأطراف ، و الشهود على أقوالهم ، تم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة .
- ٢- اللجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين، والاستماع إلى أقواله، وعلى من تم استدعاؤه المسؤول أمام اللجنة (حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية) .
- ٣- يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفرغ من الشاكي ، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق .
- ٤- في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة طرق الإثبات المعتبرة : توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي .
- ٥- إذا كان الاعتداء بشكل جريمة جنائية 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 جزاء تأديبيا عليه .

المخالفات والجزاءات

المادة (٤٢)

- المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكها العامل ، وتستوجب أيًا من الجزاءات التالية :
١. الإنذار الكتابي : وهو كتاب توجيه المنشأة 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 مستقبلا .
 ٢. غرامة مالية: وهي . خصم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي ، أو الخصم من الآخر 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 الترقية ، أو العلاوة الدورية : وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها .
 ٥. الفصل من الخدمة مع المكافاة : وهو فصل العامل بناء على سبب مشروع : لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافاة نهاية الخدمة .
 ٦. الفصل من الخدمة بدون مكافاة : وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافاة ، 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 (٤٣)

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

المادة (٤٤)

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.

المادة (٤٥)

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



الرقم :
التاريخ : / / ١٤
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية - نزوى
مسجلة برقم ٤٦٢ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣٦ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بوادي الدواسر

المادة (٤٦)

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

المادة (٤٧)

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 اجر خمسة أيام، ولا أن يقطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفا للغرامات التي توقع عليه.

المادة (٤٨)

لا توقع المنشأة أيا من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجر يوم واحد، إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه، وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه ، و ذلك بموجب محضر يحضر بملفه الخاص.

المادة (٤٩)

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 المسؤول ، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .

المادة (٥٠)

لا يجوز مسائلة العامل تأديبا عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوما من تاريخ علم المنشأة بمرتكبها بدون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

المادة (٥١)

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

المادة (٥٢)

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جزاءات ، ونوعها ، ومقدارها ، و الجزاء الذي . يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، وإذا امتنع العامل عن استلام الأخطار أو رفض التوقيع بالعلم، أو كان غائبا - 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 (٥٣)

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

المادة (٥٤)

تفقد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص : وفق أحكام المادة الثالثة والسبعون من نظام العمل ، ويكون فيها التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل اللجنة في المنشأة : و في حالة عدم وجود لجنة يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.



الرقم :
التاريخ : ١٤ / / هـ
المرفقات :

تنمية نزوى
nazwa development



المملكة العربية السعودية
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بنزوى
مسجلة برقم ٤٦٢ بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٣١ هـ
إشراف مركز التنمية الاجتماعية بوادي الدواسر

التظلم
المادة (٥٥)

مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية ، أو القضائية المختصة، أو الهيئات ، يحق للعامل أني
تظلم 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.

رئيس مجلس إدارة
لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بنزوى

زيد عبید مبارك ال مدق

الختم

