



الجمعية التعاونية متعددة الأغراض
= **بفيضة نومان** =
Multipurpose Cooperative Society in Fidhat Numan

لائحة الموارد البشرية

mcs-fidhatnuman.org

الفصل الاول

أحكام عامة

مادة رقم (١): تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية التعاونية متعددة الأغراض بالنماص.

مادة رقم (٢): يقصد بالعبارات والالفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها

على النحو التالي:

- الجمعية: الجمعية التعاونية متعددة الأغراض بالنماص.
- العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها اليه سائر الزيادات
- الأجر: هو الأجر الفعلي، والذي يشمل الأجر الأساسي مضافا اليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تنقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في اداء عمله، أو التي تنقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفق لحكم المادة الثانية من نظام العمل.
- نظام العمل: يقصد به نظام العمل المعمول به في المملكة العربية السعودية.

مادة رقم (٣): التقويم المعمول به في الجمعية هو: التاريخ الميلادي مادة رقم (٤): تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الاحكام والشروط الافضل للعامل الواردة في العقد.

مادة رقم (٥): تطبق أحكام نظام العمل المعمول به في المملكة العربية السعودية، واللائحة التنفيذية له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً.

مادة رقم (٦): للجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

مادة رقم (٧): تُطلع الجمعية العامل عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل.

الفصل الثاني

التوظيف

شروط التوظيف

مادة رقم (٨): يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي:

- أ. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
 - ب. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف.
 - ج. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره إدارة الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
 - د. أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.
 - هـ. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والاحكام الواردة في المواد (٢٦ - ٣٢ - ٣٣) من نظام العمل في المملكة العربية السعودية وان يكون مصرحاً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي، ولديه إقامة سارية المفعول.
- ويجوز للمنشأة إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط.

مسوغات التوظيف

مادة رقم (٩): على كل من يرغب العمل لدى الجمعية تقديم الوثائق التالية:

- أ. صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية.
 - ب. صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.
 - ج. صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
 - د. شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية.
- وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل.

عقد العمل

مادة رقم (١٠): يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية، تسلم إحداها ويتضمن العقد بياناً للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية بطبيعة العمل والاجر المتفق عليه وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين وأية بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

مادة رقم (١١): يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (١٥) يوماً تاريخ العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقداً الجمعية معه من الخارج.

مادة رقم (١٢): يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العمل الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازة المرضية.

مادة رقم (١٣): لا يعتبر العامل الذي يعمل لدى الجمعية وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة، وتحدد مدة التجربة في عقد عملة بصوره واضحة بشرط ألا تتجاوز تسعين يوماً، ويجوز وضع العامل تحت التجربة مرة أخرى لدى الجمعية بالاتفاق مع العامل وذلك لفترة تجربة ثانية لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً يشترط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر وفق حكم المادتين (٥٣ ٠ ٥٤) من نظام العمل.

مادة رقم (١٤): إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو انذار أو تعويض وفقاً للمادة (٨٠) فقرة (١) من نظام العمل بشرط ان تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

مادة رقم (١٥): لا يجوز للجمعية تكليف العامل بعمل يختلف إختلاف جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة وعلى أن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي.

مادة رقم (١٦): النقل

لا يجوز نقل العامل من مقر عمله الأصلي الى مكان اخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن هذا النقل أن يلحق العامل ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

مادة رقم (١٧): يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل امتعتهم مالم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

الفصل الثالث التدريب والتأهيل

مادة (١٨): تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين وإعدادهم مهنيًا للحلول محل غير السعوديين، ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض.

مادة (١٩): يتم تدريب وتأهيل العمال السعوديين تدريباً دورياً وفنياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم بنسبة ١% من المجموع الكلي للعاملين متى بلغ عددهم خمسين عاملاً فأكثر

مادة (٢٠): يستمر صرف أجر العامل طوال فترة التدريب أو التأهيل.

مادة (٢١): تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل ومسكن وتنقلات داخلية.

مادة (٢٢): يجوز للجمعية ان تنهي تدريب أو تأهيل العامل أن تحمله كافة النفقات الي صرفتها عليه في سبيل ذلك في الحالات الآتية:

١. إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيله انه غير جاد في ذلك.
٢. إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مقبول.

الفصل الرابع الأجور

مادة (٢٣): يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل العامل على الاجر المتفق عليه في عقد العمل.

مادة (٢٤): تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد ويتم دفعها خلال ساعات العمل الرسمية وفي مكانه أو تودع في حسابه البنكي وفقاً للأحكام التالية:

١. العامل ذو الاجر الشهري، يصرف أجره في نهاية الشهر.
٢. العامل باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع.
٣. العامل الذي تنهي الجمعية خدمته، يدفع أجره وكافة مستحقاته فوراً.
٤. العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز ٧ أيام من تاريخ ترك العمل.
٥. أجور الساعات الإضافية تدفع في ميعاد أقصاه ثلاث أيام من تاريخ انتهاء التشغيل الإضافي ما لم يتم دفعها مع الاجر العادي للعامل.

مادة (٢٥): إذا صادف يوم الدفع يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق.

مادة (٢٦): يوقع العامل عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض.

مادة (٢٧): للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل مدير الجمعية.

الفصل الخامس

تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

التقارير

- مادة (٢٨): تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية لجميع العاملين تتضمن العناصر التالية:
١. المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
 ٢. سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية.
 ٣. المواظبة.

مادة (٢٩): يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على ان يعتمد من (المدير التنفيذي).

مادة (٣٠): يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية:
(ممتاز. جيد جداً جيد مقبول. ضعيف)

مادة (٣١): يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.
العلاوات

مادة (٣٢): يتم منح العلاوة من عدمه في ضوء المركز المالي للجمعية وحسب ما ينص عليه العقد مع العامل.

مادة (٣٣):

١. يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على درجة جيد جداً على الأقل بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة وحسب ما نص عليه العقد مع العامل.
٢. يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

الترقيات:

مادة (٣٤): يكون العامل مستحقاً للترقية الى وظيفة اعلى متى توافرت فيه الشروط التالية:

١. وجود الشاغل في الوظيفة الأعلى.
٢. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
٣. حصوله على درجة ممتاز في اخر تقرير دوري.
٤. يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

مادة (٣٥): إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية تكون كالآتي:

١. الحاصل على تقدير اعلى.
٢. الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية.
٣. الاقدمية.
٤. الأكبر سناً.

الفصل السادس

الاركاب. الانتداب. المزايا والبدلات

الاركاب:

- مادة (٣٦): يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل أو افراد أسرته وفق الضوابط التالية:
١. عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو استقدام منه العامل الى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
 ٢. عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة الى المكان الذي تم التعاقد فيه أو استقدام منه وذلك في نطاق احكام المادة (٤٠) فقرة (١) من نظام العمل.
 ٣. عند تمتع العامل بإجازته السنوية يكون اركابه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل.
 ٤. لا يتحمل صاحب العمل تكاليف عودة العامل الى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة أدت الى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي.

الانتداب:

- مادة (٣٧): إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالآتي:
١. تؤمن له وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله الى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم صرف وسيلة النقل بموافقة العامل.
 ٢. يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي بتكبدها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما الى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية، وتحدد قيمة بدل الانتداب حسب درجة العامل وفقاً للفئات والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن.
- مادة (٣٨): تحسب النفقات المشار اليها في المادة السابقة من وقت المغادرة لمقر عمله الى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

المزايا العينية والبدلات النقدية:

- مادة (٣٩): المزايا العينية هي حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل:
١. التسجيل في التأمينات الاجتماعية.
 ٢. توفير تأمين صحي.

مادة (٤٠): البدلات النقدية هي حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل:

١. المكافأة السنوية: حسب ما ينص عليه عقد العمل مع العامل.
٢. بدل نقل: يمنح العامل بدل نقل حسب ما ينص عليه عقد العمل مع العامل.
٣. بدل طبيعة عمل: يمنح العامل ما مقداره ١٠% من الراتب الأساسي.
٤. بدل سكن: يمنح العامل ما مقداره عدد ٣ رواتب سنوياً.

ملاحظة:

تمنح المزايا العينية والبدلات بناء على ما تنص عليه عقود العمل وبعد موافقة مجلس الإدارة.



الفصل السابع

أيام وساعات العمل والراحة

مادة (٤١): تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يومي الجمعة والسبت هي أيام الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للجمعية إبلاغ مكتب العمل المختص أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع، وعليها ان تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

مادة (٤٢): تكون ساعات العمل على فترتين فترة صباحية وفترة مسائية وذلك وفق التالي:
الفترة الصباحية: تبدأ من الساعة ٨:٠٠ صباحاً الى الساعة ١:٠٠ مساءً. الفترة المسائية: وتبدأ بعد صلاة المغرب بنصف ساعة ولمدة ساعة.

مادة (٤٣): يكون حضور العمال الى أماكن العمل وانصرافهم منها في المواعيد المحددة وفق الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من مواقع العمل، ويجب ان تتضمن هذه الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائها، إذا كان العمل يتم عن طريق مناورات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة.

مادة (٤٤): يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة ان لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة او ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل وعلى ان لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من احدى عشر ساعة في اليوم الواحد.

قواعد الحضور والانصراف والتفتيش

مادة (٤٥): يكون دخول العمال الى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك

مادة (٤٦): على العامل ان يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميقاتية او السجل المعد لهذا الغرض.

مادة (٤٧): على العامل الامتثال للتفتيش متى طلب ذلك منه.

العمل الإضافي

مادة (٤٨): يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية او في أيام الأعياد والعطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (٤٩): يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على ام كتابي تصدره الجهة المسؤولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العامل المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (١٠٦) من نظام العمل، وتسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية.

مادة (٥٠): تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة (١٠٧) من نظام العمل.

مادة (٥١): لا تسري احكام المادتين (٤٦,٤٤) من هذه اللائحة على الحالات الآتية:

١. الأشخاص الذي يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب ان يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.
٢. الاعمال التجهيزية او التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل او بعده.
٣. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
٤. العمال المخصصون للحراسة او النظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.

الفصل الثامن

الإجازات

الإجازات السنوية

مادة (٥٢): يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن (٢١) يوماً تزداد الى مدة لا تقل عن (٣٠) يوماً إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ويجوز للجمعية منح العامل جزءاً من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل.

مادة (٥٣): يجوز الاتفاق في عقد العمل على إجازة سنوية تزيد عن ما ورد في المادة السابقة.

مادة (٥٤): تحدد الجمعية مواعيد تمتع العمال بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ذلك، ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً.

مادة (٥٥): يوقع العامل عند قيامه بالإجازة إقراراً يوضح فيه تاريخ بدء الإجازة وعنوان المكان الذي يقضي فيه إجازته.

مادة (٥٦): تدفع الجمعية للعامل أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند القيام بها وفق آخر أجر يتقاضاه

مادة (٥٧): يستحق العامل أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها وذلك بالنسبة وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجر الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل، ويتخذ آخر أجر كان يتقاضاه العمل أساساً لاحتساب أجر هذه الإجازات.

إجازات الأعياد والمناسبات

مادة (٥٨): للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية:

١. عشرة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم ٢٣ من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.

٢. ثمانية أيام بمناسبة عيد الاضحى المبارك تبدأ من يومه من شهر ذو الحجة.

٣. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة، وإذا صادف هذا اليوم يوم الراحة الأسبوعية أو ضمن إجازة أحد العيدين وجب على الجمعية تعويض العامل بيوم آخر أو بأجر إضافي ايهما أراد العامل.

٤. إذا صادف أحد أيام إجازة العيدين يوم الراحة الأسبوعية تمدد يوماً آخر.

الإجازات الخاصة

مادة (٥٩): يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

١. ثلاثة أيام عند زواجه.
٢. يوم واحد في حالة ولادة مولد له.
٣. ثلاث أيام في حالة وفاة زوجة العامل أو أحد أصوله أو فروعهم.
٤. أسبوعين في حالة وفاة زوج العاملة، وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

الإجازات الاضطرارية

مادة (٦٠): يجوز للعامل بموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، ويعد عقد العمل موقفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد عن عشرين يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

الإجازة المرضية

مادة (٦١): يستحق العامل الذي يثبت وفقاً للمادة (١١٧) من نظام العمل، وذلك على النحو التالي:

١. الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل
٢. الستون يوماً التالية بثلاثة ارباع الأجر.
٣. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر.

مادة (٦٢): لا يسمح للعامل المريض ان يباشر عمله الا إذا قرر المرجع الصحي المعتمد انه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله وانه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل.

إجازة الحج

مادة (١٣): تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها (٧) سبعة أيام بالإضافة الى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحدة طوال خدمته، وللجمعية حق تنظيم هذه الاجازة بما يضمن حسن سير العمل بها.

إجازة الامتحانات الدراسية

مادة (٦٤): تمنح الجمعية العامل السعودي الذي يتابع تدريبه او تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الامتحان وذلك عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، اما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون اجر لأداء الامتحان، وعلى العامل ان يتقدم بطلب الاجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل، ويحرم العامل من اجر هذه الاجازة إذا ثبت انه لم يؤدي الامتحان، مع عدم الاخلال بالمسئلة التأديبية.

احكام عامة في الاجازات

مادة (٦٥): لا يجوز للعامل ان يعمل لدى أي جهة اثناء تمتعه باي إجازة من الاجازات المنصوص عليها في هذا الفصل سواء كان ذلك بأجر او بدو اجر، فإذا ثبت ان العامل خالف ذلك يكون للجمعية الحق في حرمانه من اجره عن مدة الاجازة او ان تسترد منه ما دفعته له لقاء ذلك.

الفصل التاسع

الوقاية والسلامة - مستويات الإسعاف الطبي.

إصابات العمل والأمراض المهنية

الوقاية والسلامة

مادة (٦٦): سعيًا لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ الجمعية التدابير الآتية:

١. الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازمة اتباعها.
٢. حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها.
٣. تأمين أجهزة لإطفاء الحريق واعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ.
٤. إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.
٥. توفير المياه الصالحة للشرب والاعتسار.
٦. توفير دورات مياه بالمستوى الصحي المطلوب.
٧. تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.

مادة (٦٧): تعيين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالآتي:

١. تنمية الوعي الوقائي لدى العمال.
٢. التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة.
٣. معاينة الحوادث وتسجيلها واعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها.
٤. مراقبة قواعد الوقاية والسلامة.

مستويات الإسعاف الطبي

مادة (٦٨): تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه اقل من خمسين عاملاً، خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات من الادوية والاربطة والمطهرات وغير ذلك مما اشارت له المادة (١٤٢) من نظام العمل، ويعهد الى العامل مدرب او أكثر بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال المصابين.

مادة (٦٩): تعد الجمعية في كل مكان يعمل به أكثر من خمسين عاملاً غرفة للإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل، ويعهد الى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال تحت اشراف طبيب.

إصابات العمل والأمراض المهنية

مادة (٧٠): على العامل الذي يصاب بإصابة عمل مهني ان يبلغ رئيسه المباشر او الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة متى ما استدعت حالته ذلك.

مادة (٧١): على الطبيب المختص بعلاج العمال ان يبادر بإبلاغ الإدارة عن اية ظواهر تشير الى ظهور أي مرض مهني او وبائي في صفوف العمال.

مادة (٧٢) تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الاخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية.

مادة (٧٣): يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية احكام فرع الاخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

الفصل العاشر الواجبات والمحظورات

واجبات الجمعية

مادة (٧٤): تلتزم الجمعية بما يلي: -

١. معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو مذهبهم أو دينهم.
٢. ان تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.
٣. تم تسهيل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق احكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه، وان تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض.
٤. ان تدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان الذي يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقتضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
٥. إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن انه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل الا سبب راجع الى الجمعية كان له الحق في اجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل
٦. على الجمعية أو وكيلها أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول اية مادة محظورة شرعاً أو نظاماً الى أماكن العمل، فمن وجدت لديه تطبيق بحقه العقوبات بالإضافة الى العقوبات الشرعية والجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.

واجبات العمال

مادة (٧٥): يلتزم العامل بالآتي:

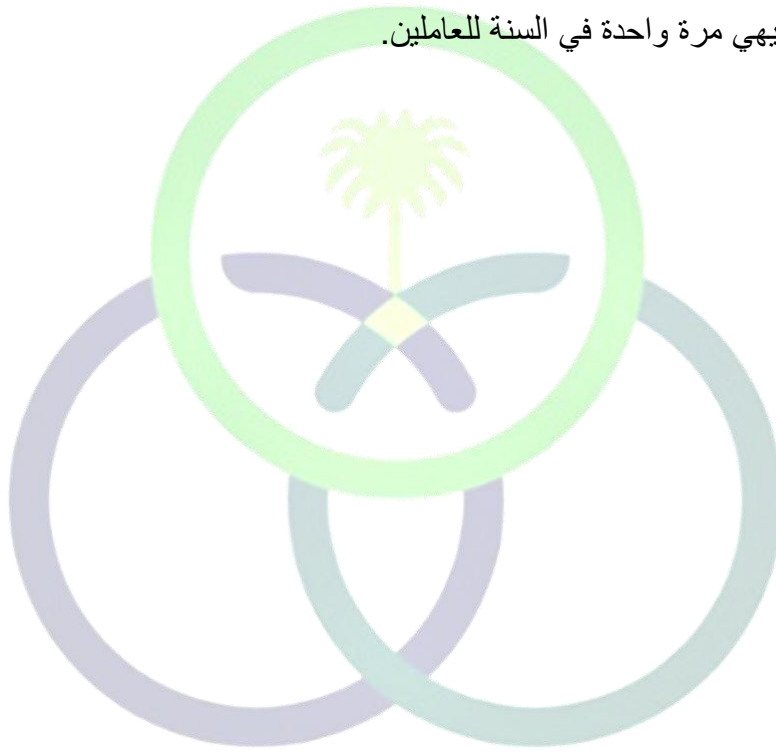
١. التقيد بالتعليمات والامور المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
٢. المحافظة على مواعيد العمل.
٣. انجاز عمله على الوجه المطلوب تحت اشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
٤. العناية بالألات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات المنشأة.

٥. الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه، والحرص على إرضاء عملاء الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.
٦. تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الاخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه.
٧. المحافظة على الاسرار الفنية والصناعية والتجارية للمنشأة أو اية اسرار تصل الى علمه بسبب اعمال وظيفته.
٨. عدم ممارسة أي عمل اخر خارج نطاق عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية.
٩. الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له ولغيره على حساب مصلحة الجمعية.
١٠. التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
١١. عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعمالئها.
١٢. عدم استخدام أدوات الجمعية ومعدات في الأغراض الخاصة.

الفصل الحادي عشر

الخدمات الاجتماعية

١. إعداد مكان لأداء الصلاة في أوقاتها.
٢. إعداد مكان لتناول الطعام في الأوقات التي تحددها الجمعية.
٣. صرف راتب الشهر الذي توفي فيه العامل لورثته كامل.
٤. إعداد نظام للتوفير والادخار يعتمد من وزارة العمل ويكون فيه اشتراك العامل فيه اختيارياً.
٥. عمل برنامج ترفيهي مرة واحدة في السنة للعاملين.



الفصل الثاني عشر التظلم

مادة (٧٦): مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء الى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة يحق له ان يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف أو إجراء يتخذ في حقه ويقدم تظلم الى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضر العامل من تقديم تظلمه.

مادة (٧٧): يخطر العامل بنتيجة تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديمه التظلم.



الفصل الثالث عشر

انتهاء الخدمة

مادة (٧٨): تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية:

١. انتهاء مدة العقد المحددة.
٢. استقالة العامل.
٣. فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٨٠٠٧٥) من نظام العمل.
٤. ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل.
٥. انقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة أو مدداً تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.
٦. عجز العامل عجز كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
٧. وفاة العامل.
٨. إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة العمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد.
٩. بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات مالم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذا السن.
١٠. في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعي ما يلي:
 - ان يكون الإخطار خطياً.
 - ان يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام.
 - إذا امتنع الطرف الموجه إليه الإخطار عن الاستلام أو رفض التوقيع يرسل إليه الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه.

مادة (٧٩): تعاد للعامل حال انتهاء أو انتهاء خدمته وبناءً على طلبه وثائقه الخاصة بالموعدة بملف خدمته، كما تعطي الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل

الفصل الرابع عشر المكافآت

مادة (٨٠): تمنح المكافآت للعمال الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي الى زيادة الإنتاج أو الذين يؤدون اعمالاً استثنائية إضافة الى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصهم او الذين يستحدثون أساليب أو تنظيمات جديدة في العمل تؤدي الى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية او الذين يقومون بدرء خطر او دفع ضرر بحق الجمعية وعمالها.

مادة (٨١): تصنف المكافآت الى فئتين

اولاً: المكافآت المعنوية كالآتي:

١ - كتاب الثناء والتقدير.

٢- منح إجازة إضافية بدون اجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة.

ثانياً: المكافآت المادية وتتضمن:

١. العلاوات والترقيات الاستثنائية.

٢. مكافآت الإنتاج.

٣. الإكراميات الإضافية.

٤- مكافآت الاختراع.

٥. منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل.

٦- منح اجر ثاني في نفس الشهر.

٧. منح إجازة إضافية بأجر.

مادة (٨٢): تمنح المكافآت بقرار من مجلس إدارة الجمعية.

الفصل الخامس عشر

المخالفات والجزاءات

مادة (٨٣): يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب العامل فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزء لا يتجزأ منها.

مادة (٨٤): الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل هي:

١. التنبيه: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه للعامل من قبل رئيسه المباشر يشار فيه الى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقيّد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته وعدم العودة المثل ما بدر منه مستقبلاً.
٢. الإنذار: وهو كتاب توجهه الجمعية الى العامل موضح فيه به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره الى امكان تعرضه الى جزاء اشد في حالة استمرار المخالفة او العودة الى مثلها مستقبلاً.
٣. حسم نسبة من الاجر في حدود جزء من الاجر اليومي.
٤. الحسم من الاجر بما يتراوح بين اجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد اقصى
٥. الإيقاف عن العمل بدون اجر: وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من اجره خلال هذه الفترة على ان لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
٦. الحرمان من الترقية او العلاوة الدورية لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها والحصول عليها
٧. الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فسخ عقد العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
٨. الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد العامل دون مكافأة او تعويض لارتكابه فعلاً أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل.

مادة (٨٥): تكون صلاحية توقيه الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل (صاحب الصلاحية) في الجمعية او من يفوضه مجلس إدارة الجمعية، ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكبها للمرة الأولى بجزاء أخف أو إعفائه.

مادة (٨٦): في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

مادة (٨٧): عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوقيه جزاء واحد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.

مادة (٨٨): لا يجوز ان يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من اجر العامل وبين أي جزاء اخر بالحسم من الاجر.

مادة (٨٩): لا توقع الجمعية أيا من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة الا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة اليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب مح ريوذع بملفه الخاص.

مادة (٩٠): مع عدم الإخلال بحكم المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لامر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله او بالجمعية او بمديرها المسؤول.

مادة (٩١): تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلاثون يوماً على اكتشاف المخالفة دوم ان تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

مادة (٩٢): لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من (٣٠) ثلاثون يوماً.

مادة (٩٣): تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض اليه في حال تكرار المخالفة وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار ورفض التوقيع بالعلم يرسل اليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته.

مادة (٩٤): مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض امام الهيئة المختصة وفقاً لنص المادة (٧٢) من نظام العمل، يجوز للعامل ان يتظلم امام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق احكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (٩٥): يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل.

مادة (٩٦): تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص وفق احكام المادة (٧٣) من نظام العمل وتعرض حصيلتها كل سنة على وزارة العمل لتقرير كيفية التصرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال الجمعية. مادة (٩٧): لا تخل احكام المواد السابقة بحق المنشأة في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام المادتين (٧٥ ٨٠٠) من نظام العمل



الفصل السادس عشر

احكام خاصة بتشغيل النساء

مادة (٩٨): للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها، والاسابيع الستة التالية للوضع ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ولا تقبل شهادة أطباء خارجيين، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لولادتها.

مادة (٩٩): يكون الاجر الذي يدفع للعاملات اثناء غيابهن بإجازة الوضع كالآتي:

١. العاملة التي أمضت اقل من سنة في خدمة الجمعية، لها الحق في إجازة وضع بدون أجر.
٢. العاملة التي أمضت سنة فأكثر في خدمة الجمعية، لها الحق في إجازة وضع بنص الأجر.
٣. العاملة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر في خدمة الجمعية، لها الحق في إجازة وضع بأجر كامل.

مادة (١٠٠): على العاملة في الشهور الأولى للحمل ان تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم بالجدول المنظم لذلك.

مادة (١٠١): تعد الجمعية أماكن لراحة العاملات بمعزل عن الرجال وعلى النساء العاملات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقيّد بالعادات والتقاليد المرعية في البلاد.

مادة (١٠٢): لا يجوز في أي حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق وغيرها.

الفصل السابع عشر أحكام ختامية

مادة (١٠٣): تعد الجمعية تصنيفاً للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف المهني السعودي.

مادة (١٠٤): تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على ان تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

مادة (١٠٥): يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار اليه في المادة السابقة.

تم اعتماده بمحضر مجلس الإدارة رقم ٤٢/٢ وتاريخ ١٤٤٢/٣/٤ هـ



الجمعية التعاونية متعددة الأغراض

== بفيضة نومان ==

Multipurpose Cooperative Society in Fidhat Numan

mcs-fidhatnuman.org