



## شهادة اعتماد لائحة تنظيم العمل

تشهد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بأن : جمعية  
عمارة المساجد برقم: ٧٣٥٣٦-١  
قد اعتمدت لائحة تنظيم العمل بتاريخ ١٦-١٠-١٤٤٥ هـ و تحمل رقم:  
١٨٨٣٧٦

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 مرسله 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 )

لائحة تنظيم العمل  
جمعية عمارة المساجد

### مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة ( الثانية عشر ) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢هـ والمرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ١٤٤٢/١/٧هـ، وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج.

### بيانات الجمعية

اسم الجمعية	جمعية عمارة المساجد
المركز الرئيسي	الرياض
عدد العاملين	٦٠
النشاط	جمعية خيرية
العنوان	الروضة – طريق الدائري الشرقي
صندوق بريد	٦٨٦٩
رمز بريدي	١٣٢١٣
رقم بريد واصل	
هاتف	٠١١٢٠٨٨١١١
فاكس	٠١١٢٠٨٥١١٤
بريد الكتروني	Info@msajed.com
رقم السجل التجاري	٣١٥٤
تاريخ إصدار السجل التجاري:	

## أحكام عامة

### المادة (١)

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

### المادة (٢)

التقويم المعمول به في الجمعية هو: التقويم الميلادي.

### المادة (٣)

- ١- تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية، والفروع التابعة لها.
- ٢- لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعامل بموجب نظام العمل ولائحته التنفيذية وعقد العمل، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
- ٣- تُطلع الجمعية العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

### المادة (٤)

- ١- يجوز للجمعية إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يُعطى بموجبها العامل حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.
- ٢- للجمعية الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً، وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العامل المكتسبة بموجب نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له؛ ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- ٣- كل نص يتم إضافته إلى هذا اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له؛ يعتبر باطلاً ولا يعتد به.

## التوظيف

### المادة (٥)

يوظف العامل على وظائف ذات مسميات، ومواصفات معينة وفقاً لسياسة التوظيف بالجمعية، ويراعى عند التوظيف في الجمعية ما يلي:

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

٦-

## عقد العمل

### المادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل محرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المُعد من الوزارة، تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي المتفق عليه، وأية امتيازات أخرى يتفق عليها، وما إذا كان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها، وتاريخ مباشرة العامل، أية 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 للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون موافقة الجمعية خلال سبعة أيام عمل من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة، أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد تم خارج المملكة.

### المادة (٨)

- ١- لا يجوز للجمعية نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.
- ٢- للجمعية في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن تتحمل الجمعية تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.
- ٣- في حال تضمن عقد العمل بنداً يجيز للجمعية نقل العامل من مكان إقامته إلى مكان يقتضي تغيير مكان إقامته فيعتبر هذا موافقة من العامل على نقله للمكان الذي حددته الجمعية.

## الإرهاب

### المادة (٩)

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

### المادة (١٠)

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

العامل.

## التدريب والتأهيل

### المادة (١١)

تتحمل الجمعية في حال قيامها بتأهيل، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف، وإذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير المدينة المتواجدة بها الجمعية تؤمن تذاكر السفر في الذهاب، والعودة بالدرجة التي تحددها الجمعية ويصرف للعامل بدلاً يومياً وذلك وفق ما تقرره سياسة التدريب والتأهيل المعتمدة بالجمعية وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل والتدريب.

### المادة (١٢)

- ١- يجوز للجمعية أن تُنهي عقد التأهيل، أو التدريب من غير العاملين، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.
- ٢- للمتدرب، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين، أو وليه، أو وصيه الحق في إنهاء التدريب، أو التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.
- ٣- وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب أو التأهيل.
- ٤- للجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل - أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل.
- ٥- للجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفض العمل لمدة مماثلة أو بعضها.

### المادة (١٣)

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

ثانياً: يجوز للجمعية أن تُنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها الجمعية 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.
- ٤- إذا قام العامل بتغيير التخصص دون موافقة مرجعه.

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

## الأجور

### المادة (١٤)

مع مراعاة أي إجراءات، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور؛ تدفع أجور العامل بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها، وتودع في حسابات العامل عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة.

### المادة (١٥)

تدفع أجور الساعات الإضافية المستحقة للعامل بعد نهاية مدة التكليف والرفع بكافة المستندات المؤيدة للدفع.

### المادة (١٦)

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

## تقارير الأداء

### المادة (١٧)

تُعَدُّ الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك؛ بما يتوافق مع سياسة تقارير الأداء المعتمدة بالجمعية على أن تتضمن العناصر التالية:

- ١- المقدرة على العمل، ودرجة إتقانه (الكفاءة)
- ٢- سلوك العامل، ومدى تعاونه مع رؤسائه، وزملائه، وعملاء الجمعية.
- ٣- المواظبة.

### المادة (١٨)

يُفَيَّمُ أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها الجمعية، على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات.

### المادة (١٩)

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

## العلاوات

### المادة (٢٠)

تكون العلاوات السنوية ونسبتها واستحقاقها وفق الضوابط والسياسات التي تضعها الجمعية.

## الترقيات

### المادة (٢١)

تضع الجمعية سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد ومسميات الوظائف – وفقاً لما جاء في دليل التصنيف، والتصنيف المهني السعودي- ودرجة كل وظيفة، وشروط شغلها، وبداية أجرها فيه، ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى وذلك وفقاً لسياسة الترقيات المعتمدة بالجمعية على أن يتم مراعاة الشروط التالية:

- ١- وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى
- ٢- توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
- ٣- حصوله على مستوى فوق المتوسط (يحقق التوقعات) على الأقل في آخر تقرير دوري.
- ٤- موافقة صاحب الصلاحية.

٥- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية، وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

### 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 الجمعية.
- ٥- الأقدمية في العمل بالجمعية.

### الانتداب

### المادة (٢٣)

إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله بمسافة تتجاوز ١٠٠ كيلو متر ذهاباً، تلتزم الجمعية وفقاً لسياسة الانتداب المعتمدة بالجمعية مع مراعاة ما يلي:

- ١- تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته.
  - ٢- يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له الجمعية.
  - ٣- قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب؛ وفقاً للفتا، والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته؛ وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

### المزايا والبدايات

### المادة (٢٤)

- ١- تؤمن الجمعية لعمالها السكن او بدلا نقديا عوضا عن السكن العيني بعد موافقة واعتماد مجلس إدارة الجمعية على ان يكون منصوص على الحق في عقد العمل.
- ٢- تؤمن الجمعية وسيلة النقل إذا نُص على ذلك في عقد العمل، ويجوز النص في عقد العمل على أن تدفع الجمعية للعامل بدل نقل نقدي.

### أيام وساعات العمل

### المادة (٢٥)

- ١- يكون عدد أيام العمل ٦ أيام في الأسبوع، ويكون يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العامل، ويجوز للجمعية - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص- أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.
- ٢- تكون ساعات العمل (٤٨) ساعة عمل فعلية في الأسبوع الواحد تخفض إلى (٣٦) ساعة عمل فعلية في الأسبوع الواحد في شهر رمضان للعمال المسلمين.



## العمل الإضافي

### المادة (٢٦)

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

## التفتيش الإداري

### المادة (٢٧)

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

### المادة (٢٨)

يجوز للجمعية 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 لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، وللعامل بعد موافقة الجمعية الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل، ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

### المادة (٣٠)

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

- ١- أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
- ٢- أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
- ٣- يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان) الذي يوافق ٢٣ من شهر سبتمبر من كل عام ميلادي.
- ٤- يوم واحد بمناسبة يوم التأسيس والذي يوافق ٢٢ من شهر فبراير من كل عام ميلادي.
- ٥- اذا تداخلت أيام هذه الاجازات الواردة أعلاه مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها أما اذا تداخلت أيام إجازة احد العيدين مع إجازة اليوم الوطني أو إجازة يوم التأسيس فلا يعوض العامل عنها.

### المادة (٣١)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

- ١- خمسة أيام عند زواجه.
- ٢- ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
- ٣- خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل، أو أحد أصوله، أو فروعه.
- ٤- للمرأة العاملة المسلمة إجازة عند وفاة زوجها لمدة ٤ أشهر و ١٠ أيام بأجر كامل، وللمرأة العاملة غير المسلمة في حالة وفاة زوجها خمسة عشر يوماً.
- ٥- للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى، وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل، ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العامل الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل. وللجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

### المادة (٣٢)

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

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

### المادة (٣٣)

- ١- يلتزم العامل بإبلاغ الجمعية كتابياً خلال الساعات الثلاث الأولى من ساعات العمل الرسمية في اليوم الأول للإجازة المرضية وذلك عند حصوله على إجازة مرضية، كما يلتزم العامل بتزويد الجمعية بالنسخة الاصلية من الإجازة المرضية وبعد أقصى ثلاث أيام عمل من تاريخ مباشرته للعمل بعد عودته من الاجازة المرضية.
- ٢- يلتزم العامل بأن تكون إجازاته المرضية عبر منصة صحي. وما عدا ذلك لن يتم قبوله. .

### الرعاية الطبية

### المادة (٣٤)

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

## أحكام خاصة بالمرأة

### المادة (٣٥)

- ١- 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 الجمعية أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية.
- ٢- ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لوضعها.
- ٣- في 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 الجمعية عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع ان تأخذ بقصد ارضاع مولودها فترة ، أو فترات استراحة ، لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد ، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العامل ، و تحسب هذه الفترة ، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية ، وذلك لمدة أربعة و عشرين شهراً من تاريخ الوضع ، ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر ، و يجب 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.

## الخدمات الاجتماعية

### المادة (٣٧)

تلتزم الجمعية بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

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

## ضوابط سلوكيات العمل

### المادة (٣٨)

- ١- يجب على الجمعية وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساءً ورجالاً وفق الضوابط التالية:
  - ١- الا يتعارض مع الأحكام الشرعية.
  - ٢- أن يكون بمظهر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل.
  - ٣- أن يكون محتشماً وغير شفاف.
  - ٤- وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات.
  - ٥- إعلان تلك الاشتراطات على حده في مكان ظاهر بالجمعية أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها، وإقرارهم بالعلم بها.
- ٢- على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.

## جمعية عمارة المساجد

- ٣- يمتنع على جميع العاملين الخلووة مع الجنس الآخر، وعلى المنشأة ان تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلووة بين الجنسين داخل المنشأة.
- ٤- على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيحاءية، أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء، أو ينال من الكرامة، أو السمعة، أو الحرية، أو يقصد من 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، وللجمعية أن تتخذ كل الترتيبات، والإجراءات الضرورية، واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك.

### المادة (٣٩)

- ١- يعتبر من قبيل الايذاء، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية، أو السلبية، وجميع أشكال الاستغلال، أو الابتزاز، أو الإغراء، أو التهديد؛ سواء أكانت جسدية، أو نفسية، أو جنسية؛ والتي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على العامل، أو من قبل العامل على صاحب العمل، أو من قبل عامل على آخر، أو على أي شخص موجود في مكان العمل، وتعتبر المساعدة، والتستر على ذلك في حكم الإيذاء.
- ٢- يعتبر من قبيل الايذاء المقصود في الفقرة السابقة، ما 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 اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق له التقدم بشكواه للجمعية خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء، التقدم ببلاغ للجمعية بذلك؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب الجمعية، أو من أعلى سلطة فيها؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.
- ٢- على الجمعية عند تقديم شكوى، أو بلاغ، تشكيل لجنة بقرار من المسؤول المختص، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء، والاطلاع على الأدلة، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى، أو البلاغ.

### المادة (٤١)

- ١- مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف، والشهود، وتدون كل ما يجري في محاضر؛ توقع من الأطراف، والشهود على أقوالهم، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة.
- ٢- للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين، والاستماع إلى أقواله، وعلى من تم استدعاؤه المثل أمام اللجنة؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية.
- ٣- يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة الجمعية بالتفريق بين الشاكي، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.
- ٤- في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي.
- ٥- إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية، وجب على اللجنة رفع الشكوى لصاحب الصلاحية؛ لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.

## جمعية عمارة المساجد

- ٦- في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ؛ إذا تبين لها أن الشكوى، أو البلاغ كيدي.
- ٧- لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل الجمعية على المعتدي، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.
- ٨- لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتدي، من توقيع الجمعية جزاءً تأديبياً عليه.

### المخالفات والجزاءات

#### المادة (٤٢)

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

- ١- التنبيه: تذكير كتابي يوجه للعامل من قبل رئيسه المباشر، يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقيّد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفية وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلاً.
  - ٢- الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجيه الجمعية إلى العامل موضحاً به نوع المخالفة التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.
  - ٣- 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.
  - ٤- الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاوله عمله خلال فترة معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
  - ٥- الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
  - ٦- الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
  - ٧- 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 (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) بالجمعية، أو من يفوضه؛ ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزاء أخف .

#### المادة (٤٥)

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

#### المادة (٤٦)

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

### المادة (٤٧)

لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزء واحد، كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، ولا أن يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه.

### المادة (٤٨)

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

### المادة (٤٩)

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

### المادة (٥٠)

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

### المادة (٥١)

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

### المادة (٥٢)

تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جزاءات، و نوعها، و مقدارها، و الجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، و إذا امتنع العامل عن استلام الإخطار، أو رفض التوقيع بالعلم، أو كان غائباً؛ يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل أو المعتمد لدى الجمعية بالعمل كما يمكن إخطار العامل عن طريق رقم الهاتف المتنقل المسجل في سجلات الجمعية، أو المعتمد لدى الجمعية؛ و يترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

### المادة (٥٣)

كل عامل يرتكب مخالفة من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها، ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

### المادة (٥٤)

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

### المادة (٥٥)

تقيد الغرامات الموقعة على العامل في سجل خاص؛ وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعون) من نظام العمل، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العامل من قبل اللجنة العمالية في الجمعية؛ وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

### المادة (٥٦)

- في حال امتنع العامل المحقق معه عن التحقيق. يجوز للجمعية السير في إجراءات النظر في المخالفة التأديبية وذلك بناءً على الوقائع الثابتة فيها، ويثبت ذلك في محضر التحقيق مع بيان الأسباب، ويُعد شكلاً من أشكال الامتناع ما يأتي:
١. إذا ثبت تبليغ العامل المطلوب التحقيق معه لمرة واحدة ولم يحضر دون عذر؛ على أنه في حال تقديم عذر من قبل العامل تقوم الجمعية بإشعاره بقبول العذر أو بأسباب عدم قبوله.
  ٢. إذا امتنع العامل المحقق معه عن إبداء أقواله.
  ٣. إذا امتنع العامل المحقق معه عن التوقيع بعد الانتهاء من إبداء أقواله.

### التظلم

### المادة (٥٧)

مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء إلى الجهات الإدارية، أو القضائية المختصة، أو الهيئات؛ يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف، أو إجراء، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها، ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف، أو الإجراء المتظلم منه، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه، وخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم.

### أحكام ختامية

### المادة (٥٨)

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

جدول المخالفات والجزاءات  
أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	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 ؛ سواءً ترتب ، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
		بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخر			
٨	ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (١٥) دقيقة .	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر			
٩	ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما يتجاوز (١٥) دقيقة .	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			
	البقاء في أماكن العمل ، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق .	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	يوم



الجزاء				نوع المخالفة	م
(النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة		
يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة	الغياب دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول لمدة يوم ، خلال السنة العقدية الواحدة .	١١
يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة .	١٢
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
أربعة أيام	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة ؛ إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (٣٠) يوم	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة .	١٣
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
خمسة أيام	الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة ، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	-----	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من أحد عشر يومًا إلى أربعة عشر يومًا ، خلال السنة العقدية الواحدة .	١٤
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
مدة عشرة أيام ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .	الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب			الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يومًا متصلة ، خلال السنة العقدية الواحدة .	١٥
مدة عشرين يومًا ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .	الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب			الغياب المتقطع دون سبب مشروع مددًا تزيد في مجموعها على ثلاثين يومًا خلال السنة العقدية الواحدة .	١٦

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 الجمعية في أماكن العمل ، دون إذن من الإدارة .	إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
٣	استعمال آلات ، و معدات ، و أدوات الجمعية ؛ 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 ، و صيانتها ، أو عدم العناية بها ، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل .	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٧	عدم وضع أدوات الإصلاح ، و الصيانة ، و اللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها ، بعد الانتهاء من العمل .	إنذار كتابي	%٢٥	%٥٠	يوم
٨	تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة الجمعية .	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
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 ، و الانصراف .	يوم	يومان	الحرمان من الترقية أو العلاوات مرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة
١٥	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل ، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل ، و المتعلقة في مكان ظاهر .	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
	التحريض على مخالفة الأوامر ، و التعليمات الخطية الخاصة بالعمل .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

الجزء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة		
يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	التدخين في الأماكن المحظورة ، و المعلن عنها للمحافظة على سلامة العامل ، و الجمعية .	١٧
يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	الإهمال ، أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العامل ، أو سلامتهم ، أو في المواد ، أو الأدوات ، و الأجهزة .	١٨
إنذار	٥ أيام	فصل مع المكافأة		رفض العامل لتوثيق العقد الالكتروني	١٩

ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل

الجزء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة		
يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	التشاجر اللفظي مع الزملاء أو المدراء ، أو مع الغير ، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل .	١
يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	التمارض ، أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل ، أو بسببه .	٢
يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الجمعية ، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج .	٣
٥٠٪	يوم	يومان	خمسة أيام	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل .	٤
إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	الكتابة على جدران الجمعية ، أو لصق إعلانات عليها .	٥
٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف .	٦
يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول .	٧
إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام	الامتناع عن ارتداء الملابس ، و الأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة .	٨
يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل .	٩
يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	الإيحاء للآخرين بما يخذش الحياء قولاً ، أو فعلاً .	١٠

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١١	الاعتداء على زملاء العمل بالقول ، أو الإشارة ، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتيم ، أو التحقير .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٢	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل ، أو على غيرهم بطريقة إباحية .				فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، 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 إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)
١٤	تقديم بلاغ ، أو شكوى كيدية .	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	-----
١٥	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور . أو الإذلاء بالأقوال	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٦	عدم التقييد بالزبي الرسمي المعتمد بالجمعية	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
١٧	رفض أداء العمل المكلف به المنصوص عليه في عقد العمل.	انذار كتابي			فسخ العقد دون مكافأة أو تعويض
١٨	تقديم تقارير طبية أو اجازات مرضية للجمعية يثبت عدم صحتها	خمسة أيام			فسخ العقد دون مكافأة أو تعويض
١٩	العمل لدى جهات أخرى دون إذن كتابي إذا تعارض ذلك مع وقت العمل الرسمي أو مع مصلحة الجمعية	إنذار كتابي			فسخ العقد مع صرف مكافأة نهاية الخدمة
٢٠	ارتكاب العامل سلوكا سيئا	انذار كتابي	حسم أجر ٥ أيام		انهاء العقد مع مكافأة نهاية الخدمة
٢١	عدم قيام العامل بالالتزامات الجوهرية المنصوص عليها بعقد العمل	انذار كتابي	حسم أجر ٥ أيام		انهاء العقد مع مكافأة نهاية الخدمة

### رابعاً / مخالفات تتعلق بانتهاكات الأمن السيبراني

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	عدم المحافظة على اسم المستخدم وكلمة السر المعطى له من الجمعية				فسخ العقد بدون مكافأة طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
٢	استخدام اسم مستخدم لا يخصه على أي نظام آلي من أنظمة الجمعية	فسخ العقد بدون مكافأة طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل			
٣	التقاط صور فوتوغرافية أو تصوير مقاطع فيديو للأجهزة او الشاشات الخاصة بالجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	حرمان من العلاوة
٤	إفشاء ومشاركة أي بيانات مصنفة على أنها حساسة مع الغير سواء داخل او خارج الجمعية بدون إذن مسبق	فسخ العقد بدون مكافأة طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل مع إبلاغ السلطات المختصة لمحاكمته جنائياً			
٥	إساءة استخدام البريد الإلكتروني	خمسة أيام	حرمان من العلاوة	فصل من الخدمة مع المكافأة	
٦	تثبيت برامج حاسوبية غير مرخصة أو غير معتمدة أو غير موردة من الجهات ذات الصلاحية.	خمسة أيام	حرمان من العلاوة	فصل من الخدمة مع المكافأة	
٧	استخدام غير مصرح لوسائل التخزين الخارجية مثل (USB, CD, Cloud.. الخ) أو الأجهزة الخاصة لتخزين معلومات مصنفة خاصة بالجمعية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	حرمان من العلاوة
٨	استخدام الانترنت لغير أغراض العمل الرسمية	إنذار كتابي	20%	50%	يوم
٩	استخدام شبكة خاصة افتراضية (VPN) غير مصرح بها	إنذار كتابي	20%	50%	يوم
١٠	تعهد الدخول والتغيير في ملفات الانظمة المحمية بشكل غير مصرح به او إلحاق الضرر بالأنظمة الآلية بالجمعية أو تعطيلها أو إتلافها أو اختراقها أو التسبب في تعطيل الخدمة عن العملاء	فسخ العقد بدون مكافأة طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل مع حق الجمعية في الرجوع على العامل بالتعويض عن الأضرار التي تلحقها نتيجة ذلك			
١١	إعطاء أو إضافة أو ترقية صلاحيات الدخول على أجهزة وأنظمة الجمعية بدون إذن مسبق	خمسة أيام	حرمان من العلاوة	فصل من الخدمة مع المكافأة	
١٢	إجراء فحص او مراقبة غير مصرحة للشبكات والأنظمة الخاصة بالجمعية او أي اجراء اخر يهدف الى اعتراض او جمع البيانات ورسائل البريد الإلكتروني دون موافقة صريحة	فسخ العقد بدون مكافأة طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل			

خامساً: مخالفات تتعلق بانتهاكات حماية البيانات

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	إفشاء أسرار المحادثات الهاتفية ويعتبر من قبيل ذلك الإدلاء بأية معلومات عن المتحدثين أو عن مضمون المحادثة لزملائه أو لغيرهم	إنهاء العقد مع المكافأة مع إبلاغ السلطات المختصة لمحاكمته جنائياً			
٢	التلاعب في سجلات أو بيانات العملاء أو تعمد تسجيل بيانات أو معلومات وهمية عن العملاء لا تتطابق مع المستندات الخاصة بهم.	فسخ العقد بدون مكافأة طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل مع حق الجمعية بالرجوع على العامل بالتعويض عن الأضرار التي تلحقها نتيجة ذلك			
٣	الإهمال في التأكد من صحة بيانات العملاء عند التقديم لطلب الخدمة ومطابقتها مع المستندات الخاصة بهم، أو الإهمال في تعبئة نماذج طلب الخدمة والتوقيع عليها من قبل العملاء أمام العامل المختص	خمسة أيام حرمان من العلاوة فصل من الخدمة مع المكافأة			
٤	تعمد التعديل غير المشروع على أية بيانات سواء كان ورقياً أو آلياً بغرض تحقيق مصلحة غير مشروعة أو الأضرار بالجمعية أو عملائها	فسخ العقد بدون مكافأة طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل			
٥	إفشاء الأسرار المتعلقة بمعلومات أو بيانات العملاء أو العمل بالجمعية	إنهاء العقد مع المكافأة			
٦	الإطلاع غير المشروع على فواتير العملاء أو طباعتها	فسخ العقد بدون مكافأة طبقاً للمادة (٨٠) من نظام العمل			