

لائحة تنظيم العمل

❖ المادة (1):

1. يقصد بلفظ المنشأة أيـنما ورد في هذه اللائحة: الجمعية التعاونية للعلاقات العامة.
2. يقصد بـلفظ العـامل، أيـنما ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبـيعي يـعمل لمصلحة هـذه المـنشأة وتحـت إـدارتها، أو إـشرافـها مـقابـل أـجر، ولو كان بعيدـاً عن نـظارـتها.

❖ المادة (2):

التقويم المـعمول به في المـنشأة هو: التقويم المـيلادي.

❖ المادة (3):

1. تـسـري أحـكام هـذه الـلـائـحة عـلـى جـمـيع العـامـلـين بـالـمنـشـأـة، وـالـفـرـوـعـاتـ الـتـابـعـةـ لـهـاـ.
2. لا تـخـلـ أحـكام هـذه الـلـائـحة بـالـحـقـوقـ الـمـكـتـسـبةـ لـلـعـامـلـ، وـتـعـتـبـرـ هـذه الـلـائـحةـ مـكـمـلـةـ لـعـقـودـ العـمـلـ فـيـمـاـ لـيـتـعـارـضـ مـعـ هـذـهـ الـحـقـوقـ.
3. تـطـلـعـ المـنـشـأـةـ الـعـامـلـ عـلـىـ هـذـهـ الـلـائـحةـ عـنـدـ الـتـعـاـقـدـ، وـتـنـصـ عـلـىـ ذـلـكـ فـيـ عـقـدـ الـعـمـلـ.

❖ المادة (4):

1. يـجـوزـ لـلـمنـشـأـةـ إـصـدـارـ قـرـاراتـ، وـسـيـاسـاتـ خـاصـةـ بـهـاـ يـعـطـيـ بـمـوجـبـهاـ العـمـالـ حـقـوقـاـ أـفـضلـ مـاـ هوـ وـارـدـ فيـ هـذـهـ الـلـائـحةـ.
2. لـلـمنـشـأـةـ الـحـقـ فيـ تـضـمـنـ هـذـهـ الـلـائـحةـ شـروـطاـ، أوـ أحـكـامـ إـضـافـيـةـ بـمـاـ لـاـ يـنـقـضـ مـنـ حـقـوقـ العـمـالـ الـمـكـتـسـبةـ بـمـوجـبـ نـظـامـ الـعـمـلـ، وـلـأـحـثـهـ التـنـفـيـذـيـةـ، وـالـقـرـاراتـ الصـادـرـةـ تـنـفـيـذـاـ لـهـ؛ـ وـلـاـ تـكـونـ هـذـهـ الإـضـافـاتـ أوـ التـعـديـلـاتـ نـافـذـةـ إـلـاـ بـعـدـ اـعـتـمـادـهـاـ منـ وزـارـةـ الـعـمـلـ.
3. كـلـ نـصـ يـتـمـ إـضـافـتـهـ إـلـىـ هـذـهـ الـلـائـحةـ يـتـعـارـضـ مـعـ أحـكـامـ نـظـامـ الـعـمـلـ، وـلـأـحـثـهـ التـنـفـيـذـيـةـ، وـالـقـرـاراتـ الصـادـرـةـ تـنـفـيـذـاـ لـهـ؛ـ يـعـتـبـرـ باـطـلاـ وـلـاـ يـعـتـدـ بـهـ.

التوظيف

❖ المادة (5) :

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة، ويُراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي:

1. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
 2. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل المنشأة.
 3. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
 4. أن يكون لائقاً طبياً بمحض شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة.
 5. يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد: (السادسة والعشرون، الثانية والثلاثون، الثالثة والثلاثون)
- من نظام العمل.

عقد العمل

❖ المادة (6) :

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعتمد من الوزارة، تسلم إحداهما 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، وأي امتيازات أخرى يتفق عليها، وما إذا كان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين، ومرة التجربة إذا تم الاتفاق عليها، وتاريخ مباشرة العمل، وأي بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية، على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

❖ المادة (7) :

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.

الإركاب

❖ المادة (8) :

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

1. عند بداية التعاقد، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
2. عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
3. عند انتهاء خدمة العامل، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (1) من نظام العمل.
4. 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 مخالفات أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري، أو حكم قضائي.

❖ المادة (9) :

مع مراعاة أحكام المادة (الثانية والخمسون) من نظام العمل يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل اقامته نفقات نقله، ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها من نفقات الإركاب مع نفقات نقل أمتهنهم، مالم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

التدريب والتأهيل

❖ المادة (10) :

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

❖ المادة (11) :

1. يجوز للمنشأة أن تنهي عقد التأهيل أو التدريب من غير العاملين، إذا ثبتت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليةه، 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 ثبتت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليةه، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.

3. في 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. للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل (من غير العالين فيها) بعد إكماله مدة التدريب أو التأهيل أن يعمل لديها مدة مماثلة لمرة التدريب أو التأهيل.

5. للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها، أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه العمل للمدة المماثلة أو بعضها.

❖ المادة (12) :

1. 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 لمرة 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 لمرة برنامج التدريب.

2. يجوز للمنشأة أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:

- إذا قرر العامل إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
- إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (6) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
- إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

3. 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

❖ الماده (13) :

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 .

❖ الماده (14) :

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

❖ الماده (15) :

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

تقارير الأداء

❖ الماده (16) :

تُعدّ المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك، على أن تتضمن العناصر التالية:

- المقدرة على العمل، ودرجة إتقانه (الكفاءة).
- سلوك العامل، ومدى تعاؤنه مع رؤسائه، وزملائه، وعملاه المنشأة.
- المواظبة.

❖ الماده (17) :

يُقيّم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة، على أن يتبع في ذلك مقياساً من خمسة مستويات.

❖ الماده (18) :

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

العلاوات

❖ المادة (19) :

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

❖ المادة (20) :

- تضع المنشأة سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد، وسميات الوظائف، وفقاً لما جاء في دليل التصنيف، والتوصيف المهني السعودي، ودرجة كل وظيفة، وشروط شغلها، وببداية أجراً فيها، ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى؛ متى توفرت الشروط التالية:
- وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى.
 - توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
 - حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري.
 - موافقة صاحب الصلاحية.
 - يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها هذا الشأن.

❖ المادة (21) :

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

- ترشيح صاحب الصلاحية.
- الحاصل على تقدير أعلى.
- الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر.
- الأكثر خبرة عملية ب المجال عمل المنشأة.
- الأقدمية في العمل بالمنشأة.

الانتداب

❖ المادة (22) :

١. إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلزم المنشأة بما يلي:
- تؤمن للعامل وسائل التنقل الازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته.
 - يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يت肯دها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له المنشأة.
 - قيمة البدل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.

٢. يجب أن تحدد هذه الالتزامات في قرار الانتداب وفقاً للفئات والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن ، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمنزل عمله إلى وقت عودته، وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة.

المز لا والبدلات

❖ المادة (23) :

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، وبدل نقل نقدي .

أيام وساعات العمل

❖ المادة (24) :

١. يكون عدد أيام العمل ٦ أيام في الأسبوع، ويكون يوم الجمعة الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للمنشأة بعد إبلاغ مكتب العمل المختص أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع، وعليه أن تمكّهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

٢. تكون ساعات العمل ٨ ساعات عمل يومياً تخفص إلى ٦ ساعات يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين.

العمل الإضافي

❖ المادة (25) :

- 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 المكلفت بها العامل، وعدد الأيام ال اللازمة لذلك، وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل.
- تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجراً الساعة مضافاً إليه 50% من أجراه الأساسي.

❖ المادة (26) :

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

❖ المادة (27) :

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره، وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض.

الإجازات

❖ المادة (28) :

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن 21 يوم وتزداد 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 قضتها من السنة في العمل، ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

❖ المادة (29) :

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

- 5 أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك، تبدأ من اليوم التالي للاليوم التاسع والعشرون من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى
 - 6 أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
 - 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 العيددين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

❖ المادة (30) :

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

- 5 أيام عند زواجه .
- 3 أيام في حالة ولادة مولود له .
- 5 أيام في حالة وفاة زوجة العامل، أو أحد أصوله، أو فروعه .
- أربعة أشهر، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة؛ ولها الحق في تمديدها دون أجر إن كانت حامل حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة المنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.
- 15 يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة .
- للمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

❖ المادة (31) :

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

الرعايا الطبية

❖ المادة (32) :

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

تشغيل النساء

❖ المادة (33) :

تعد المنشأة في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء أماكن، و مقاعد لاستراحة العاملات بمotel عن الرجال، ودورات مياه خاصة بهن .

❖ المادة (34) :

1. للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، بحيث تبدأ بحد أقصى برابعة 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.

2. في حالة إنجاب طفل مريض، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة، فللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع، وله تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر .

❖ المادة (35) :

يحق للمرأة العاملة في المنشأة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ إجازة بقصد الرضاع مولودها فترة، أو فترات استراحة لا تزيد في مجموعها على الساعات في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، وذلك لمدة أربعة وعشرين شهراً من تاريخ الوضع، ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر، ويجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابةً بوقت فترات تلك الاستراحة، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل، وتحدد فترة أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ماورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

الخدمات الاجتماعية

❖ المادة (36) :

تلزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

- إعداد مكان لأداء الصلاة.
- إعداد مكان لتناول الطعام.
- توفر المنشأة المتطلبات، والخدمات، والمأوى التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكّهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

ضوابط سلوكيات العمل.

* المادة (37) :

1. يجوز للمنشأة إلزام كل، أو بعض العاملين بارتداء زي موحد، وفي كل الأحوال يراعى في أي زي بالنسبة للرجال ملائمته للذوق العام، وبالنسبة للنساء أن يكون محتشماً، وفضفاضاً، وغير شفاف.
2. إلى جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
3. يمنع 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 الإيحائية، أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء، أو ينال من الكرامة، أو السمعة، أو الحرية، أو يقصد منه استدرج، 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 (38) :

1. يعتبر من قبيل الإيذاء، 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 الإيذاء المقصود في الفقرة السابقة، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول، أو الكتابة، أو الاشارة، أو الإيحاء، أو الرسم، أو باستخدام الهاتف، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك.

* المادة (39) :

1. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء 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 تلقها الشكوى، أو البلاغ.

❖ المادة (40) :

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 الشاكى، والمشكوى في حقه أثناء فترة التحقيق
4. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأى طريقة من طرق الإثبات المعتبرة ، توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدى .
5. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام، لتلقيح الجهات الحكومية المختصة بذلك.
6. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ، إذا ثبتت لها أن الشكوى، أو البلاغ كيدي.
7. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقعة من قبل المنشأة على المعتدى، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.
8. لا يمنع إيقاع عقوبة شرعية، أو نظامية على المعتدى، من إيقاع المنشأة جزاءً تأديبياً عليه.

❖ المادة (41) :

المخالفه هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل، وتستوجب أيًا من الجراءات التالية:

- الإنذار الكتابي : وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحا به نوع المخالفه التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفه، أو العودة إلى مثلها مستقبلا.
- غرامة مالية: وهي حسم نسبة من الاجر في حدود جزء من الاجر اليومي، أو الحسم من الاجر بما يتراوح بين اجر يوم، وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد اقصى .
- 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 .
- الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية : وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها
- الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع؛ لارتكابه المخالفه مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
- 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 جسامته المخالفة المرتكبة من قبله.

❖ المادة (42) :

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

❖ المادة (43) :

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة، من قبل (صاحب الصلاحية) بالمنشأة، أو من يفوضه؛ ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأي مخالفة بجزء أخف.

❖ المادة (44) :

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوماً على سبق ارتكابها فانه لا يعتبر عائدًا وتعد المخالفة كأنها ارتكبت للمرة الأولى.

❖ المادة (45) :

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

❖ المادة (46) :

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

❖ المادة (47) :

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

❖ المادة (48) :

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالمنشأة أو ب مدیرها المسئول، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من نظام العمل .

❖ المادة (49) :

لا يجوز مساءلة العامل تأديبها عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثة أيام من تاريخ علم المنشأة بمرتكبها، دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

❖ المادة (50) :

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزء على العامل، إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثة أيام

❖ المادة (51) :

تلزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جراءات، ونوعها، ومقدارها، والجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار، أو رفض التوقيع بالعلم، أو كان غائباً، يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل، أو المعتمد لدى المنشأة، ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الأثار القانونية.

❖ المادة (52) :

يخصص لكل عامل صحيفة جراءات؛ يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها، وتاريخ وقوعها، والجزء الموقعة عليه وتحتفظ هذه الصحيفة ب ملف خدمة العامل،

❖ المادة (53) :

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص؛ وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعين) 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 بمعرفة وزارة العمل.

التظلم

❖ المادة (54) :

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 جزء 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، ويختصر العامل بنتيجة البت في تظلمه، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمها للتظلم.

أحكام ختامية

❖ المادة (55):

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

مخالفات جزائية تتعلق بمواعيد العمل

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليوبي)				نوع المخالفة
رابع مرة	ثالث مرة	ثانية	أول مرة	
%20	%10	%5	إنذار كتابي	دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.
%50	%25	%15	إنذار كتابي	دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك 15 دقيقة لغاية التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية تعطيل عمال آخرين.
%50	%25	%15	%10	دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا 30 دقيقة لغاية التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة لغاية التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول.
يوم	%75	%50	%25	دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.
يوم	%75	%50	%25	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.
يومان	يوم	%50	%30	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 30 دقيقة لغاية 60 دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.
بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخير				
ثلاثة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن، أو عذر مقبول؛ سواء ترتب، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.
يوم	%25	%10	إنذار كتابي	ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز 15 دقيقة.
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل				ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما يتراوح بين 15 و 60 دقيقة.
يوم	%50	%25	%10	البقاء في أماكن العمل، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق.
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل				الغيب دون إذن كتابي، أو عذر مقبول لمدة يوم، خلال السنة العقدية الواحدة.
يوم	%25	%10	إنذار كتابي	الغيب دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة.
الحرمان من الترقيات والعلاوات لمرة واحدة .	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الغيب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة.
بالإضافة إلى حسم أجر الغياب				الغيب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة.
الحرمان من الترقيات والعلاوات لمرة واحدة .	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الغيب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من أحد عشر يوما إلى أربعة عشر يوما، خلال السنة العقدية الواحدة.
الفصل من الخدمة طبقاً للمادة (80) من نظام العمل	الحرمان من الترقيات والعلاوات لمرة واحدة مع إنذار بالفصل طبقاً للمادة (80) من نظام العمل	خمسة أيام		الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوما متصلة، خلال السنة العقدية الواحدة.
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بـ 15 يوما من نظام العمل .				الغيب المتقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على ثلاثين يوما خلال السنة العقدية الواحدة.
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرون يوما في نظام حكم المادة (80) من نظام العمل .				

مخالفات جزائية تتعلق بتنظيم العمل

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					نوع المخالفة
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة		
يوم	%50	%25	%10		التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام.
%25	%15	%10	إنذاركتابي		استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل، دون إذن من الإدارة.
%50	%25	%10	إنذاركتابي		استعمال آلات، ومعدات، وأدوات المنشأة، لأغراض خاصة، دون إذن.
%25	%15	%10	إنذاركتابي		تدخل العامل، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه، أو لم يعهد به إليه.
%25	%15	%10	إنذاركتابي		الخروج، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك.
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%50		الإهمال في تنظيف الآلات، وصيانتها، أو عدم العناية بها، أو عدم التبليغ عما بها من خلل.
يوم	%50	%25	إنذاركتابي		عدم وضع أدوات الإصلاح، والصيانة، واللوائح الأخرى في الأماكن المخصصة لها، بعد الانتهاء من العمل.
فصل مع مكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان		تمزيق، أو إتلاف إعلانات، أو بلاغات إدارة المنشأة.
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%50		الإهمال في العهد الذي يحوزته، مثل: (سيارات، آلات، أجهزة، معدات، أدوات، ... إلخ).
%25	%15	%10	إنذاركتابي		الأكل في مكان العمل، أو غير المكان المعد له، أو في غير أوقات الراحة.
%50	%25	%10	إنذاركتابي		النوم أثناء العمل.
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%50		النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة.
يوم	%50	%25	%10		التسكع، أو وجود العامل في غير مكان عمله، أثناء ساعات العمل.
يومان	يوم	%50	%25		التلاعيب في إثبات الحضور، والانصراف.
يومان	يوم	%50	%25		عدم إطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل، والمتعلقة في مكان ظاهر
فصل مع مكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان		التحريض على مخالفة الأوامر، والتعليمات الخطيرة الخاصة بالعمل
فصل مع مكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان		التدخين في الأماكن المحظورة، والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال، والمنشأة.
فصل مع مكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان		الإهمال، أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال، أو سلامتهم، أو في المواد، أو الأدوات، والأجهزة.

مخالفات جزائية تتعلق بسلوك العامل

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة
رابع مرة	ثالث مرة	ثانية	أول مرة	
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التشاجر مع الزملاء، أو مع الغير، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل.
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	التمارض، أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل، أو بسببه.
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج.
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%50	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل.
%50	%25	%10	إنذار كتابي	الكتابة على جدران المنشأة، أو لصق إعلانات عليها إنذار كتابي.
يومان	يوم	%50	%25	رفض التفتیش الإداري عند الاتصاف.
فصل مع مكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول.
خمسة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	الامتناع عن ارتداء الملابس، والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة.
فصل مع مكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل.
%25	%15	%10	إنذار كتابي	الإيحاء للآخرين بما يخشى الحياة قوله، أو فعل لا.
فصل مع مكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الاعتداء على زملاء العمل بالقول، أو الإشارة، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم، أو التحقير.
فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (80)				الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل، أو على غيرهم بطريقة إباحية.
فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (80)				الاعتداء الجسدي، أو القولي، أو بآي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد الرؤساء أثناء العمل، أو بسببه.
يومان	يوم	%50	%25	تقديم بلاغ، أو شكوى كيدية.
فصل مع مكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور، أو الإدلاء بالأقوال، أو الشهادة.