

## لائحة الموارد البشرية للجمعية التعاونية فلذات الطفولة



## المحتويات

الصفحة	المحتويات	التسلسل
	<b>القسم الأول / لائحة تنظيم العمل</b>	
	بيانات عن الجمعية	
	المقدمة	
	أحكام عامة	الفصل الأول
	التوظيف	الفصل الثاني
	التدريب والتأهيل	الفصل الثالث
	الأجور	الفصل الرابع
	تقارير الأداء والعلاوات والترقيات	الفصل الخامس
	الإزكاب - الانتداب - المزايا والبدلات	الفصل السادس
	أيام وساعات العمل والراحة	الفصل السابع
	الإجازات	الفصل الثامن
	الوقاية والسلامة ومستويات الإسعاف الطبي والرعاية الطبية واصابات العمل والأمراض المهنية	الفصل التاسع
	الواجبات والمحظورات	الفصل العاشر
	الخدمات الاجتماعية	الفصل الحادي عشر
	التظلم	الفصل الثاني عشر
	انتهاء الخدمة	الفصل الثالث عشر
	المكافئات	الفصل الرابع عشر
	المخالفات والجزاءات	الفصل الخامس عشر
	احكام خاصة بتشغيل النساء	الفصل السادس عشر
	احكام ختامية	الفصل السابع عشر
	جداول المخالفات والجزاءات	الفصل الثامن عشر
	مخالفات تتعلق بمواعيد العمل	أولاً
	مخالفات تتعلق بتنظيم العمل	ثانياً
	مخالفات تتعلق بسلوك الموظف	ثالثاً

بيانات المنشأة	
الجمعية التعاونية فلذات الطفولة	اسم المنشأة:
	المدير المسؤول:
الرياض	المركز الرئيسي:
مراكز ضيافة الأطفال الاهلية وضيافة الأطفال في مقرات العمل خلال فترة زمنية محده	النشاط:
	الترخيص:
	العنوان الوطني:
	الهاتف:
	البريد الإلكتروني:
	السجل التجاري:
	الرقم المميز:



## مقدمة:

- وضعت هذه اللائحة تنفيذ الأحكام المادة (١٢) من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ في تاريخ ١٤٢٦/٠٨/٢٣هـ، والتعديلات الصادرة واللاحقة بالمراسيم الملكية
- تهدف هذه اللائحة تنظيم العلاقة بين الجمعية التعاونية فلذات الطفولة وموظفيها بما يحقق المصلحة العامة ومصالحه الطرفين وليكون كل منهما على بينة من أمره عالما بما له وما عليه.
- إمكانية المراجعة والتعديل على لائحة تنظيم العمل حسب ما تقتضيه مصلحة العمل وبعد موافقة صاحب الصلاحية.

## الفصل الأول

### أحكام عامة

#### مادة (١):

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية التعاونية فلذات الطفولة المتعاقد معهم.

#### مادة (٢):

يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أيضا وإنما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي:

أ- الجمعية: تعني الجمعية التعاونية فلذات الطفولة.

ب - العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها - ولو كان بعيداً عن نظارتها - مقابل أجر أيا كانت التسمية التي تطلق عليه.

ج - الأجر: هو الأجر الفعلي والذي يشمل الأجر الأساسي مضافا إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهده بذله في العمل أو مخاطر يتعرض لها في اداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفق لحكم المادة الثانية من نظام العمل.

د - نظام العمل: يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ في تاريخ ١٤٢٦/٠٨/٢٣هـ، والتعديلات الصادرة واللاحقة بالمراسيم الملكية.

#### مادة (٣):

التقويم المعمول به في الجمعية هو التقويم الميلادي.

#### مادة (٤):

تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الأحكام والشروط الأفضل للعامل الواردة في العقد.

مادة (٥):

تطبق أحكام نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) في تاريخ ٢٣/٠٨/١٤٢٦هـ، والتعديلات الصادرة واللاحقة بالمراسيم الملكية ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذا له فيما لم يرد بشأنه نص بهذه اللائحة.

مادة (٦):

للجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة، بما يتماشى مع نظام العمل والعمال.

مادة (٧):

تطلع الجمعية العامل عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل، ويستلم العامل نسخته منها.

## الفصل الثاني التوظيف

### شروط التوظيف:

مادة (٨):

يشترط للتوظيف في الجمعية:

أ- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.

ب - أن يكون حائزاً للمؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة للعمل محل التوظيف.

ج - أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.

د - أن يكون لائقاً طبياً للعمل محل التوظيف ويثبت ذلك بشهادة طبية معتمدة من الجهة الطبية التي تحددها الجمعية.

هـ - يجوز استثناء توظيف غير السعوديين وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المادة (٢٦)، (٣٢)، (٣٣) من نظام العمل وأن يكون مصرح له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي ولديه إقامة سارية المفعول. ويجوز للجمعية إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط عدا شرط اللياقة الطبية.

### مسوغات التوظيف:

مادة (٩):

يجب على كل من يرغب العمل لدى الجمعية تقديم الوثائق التالية وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل:

أ- صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية.

ب - صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز سفره إن كان غير سعودي.

ج - صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.

د - شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية.

### عقد العمل:

مادة (١٠):

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر باللغة العربية من نسختين تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية، ويجب أن يتضمن العقد بياناً عن طبيعة العمل والأجر المتفق عليه وما إذا كان العقد محدد المدة أو لأداء عمل معين أو لمدة غير محددة وأي بيانات أخرى ضرورية ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

مادة (١١):

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

مادة (١٢):

يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجة لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العامل الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازة المرضية.

مادة (١٣):

لا يعتبر العامل الذي يستخدم لدى الجمعية وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة مالم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة، وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة بشرط ألا تتجاوز تسعين يوماً، ويجوز وضع العامل تحت التجربة مرة أخرى لدى الجمعية بالاتفاق مع العامل وذلك لفترة تجربة ثانية لا تزيد عن تسعين يوماً بشرط أن تكون في مهمة أخرى أو عمل آخر وفق حكم المادتين (٥٣) و (٥٤) من نظام العمل.

مادة (١٤):

إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار وفقاً للمادة (٨٠) فقرة (٦) من نظام العمل بشرط أن تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

مادة (١٥):

لا يجوز للجمعية تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وما تقتضيه طبيعة العمل وعلى أن يكون بصفة مؤقتة ولا تتجاوز (٣٠) يوماً في السنة وأن تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي.

مادة (١٦): النقل

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

مادة (١٧):

يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل أمتعتهم مالم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

## الفصل الثالث التدريب والتأهيل

مادة (١٨):

تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل العاملين 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 العاملين السعوديين لدى الجمعية تدريب وتأهيلاً دورياً وفتحياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم بنسبة ١٢٪ من المجموع الكلي للعاملين السعوديين متى بلغ عددهم خمسين عامل فأكثر.

مادة (٢٠):

يستمر صرف أجر العامل طوال مدة التدريب أو التأهيل.

مادة (٢١):

تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من سكن ومأكل وتنقلات داخلية.

مادة (٢٢):

يجوز للجمعية أن تنهي تدريب أو تأهيل العامل وأن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه في سبيل ذلك، وذلك في الحالات الآتية:  
أ- إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيله أنه غير جاد في ذلك.  
ب- 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 الأجر المتفق عليه في عقد العمل.

مادة (٢٤):

تدفع أجور العاملين وجميع المبالغ المستحقة لهم بالريال السعودي ويتم دفعها خلال ساعات العمل الرسمية وفي مكانه أو تودع في حسابه البنكي وفقاً لما يلي:

١- العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره في نهاية الشهر.

٢- العامل باليومية او 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 في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تركه العمل.

٥ - أجور الساعات الإضافية تدفع خلال الأسبوع الأول من الشهر التالي من تاريخ انتهاء العمل الإضافي ما لم يتم دفعها مع أجر العمل العادي.

مادة (٢٥):

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

مادة (٢٦):

للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل الرئيس التنفيذي للجمعية.

## الفصل الخامس

### تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

#### التقارير

مادة (٢٧):

تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية مرتين في العام 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 (٢٨):

يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل ويعتمد من الموارد البشرية.

مادة (٢٩):

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

مادة (٣٠):

يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

#### العلاوات

مادة (٣١):

يتم منح العلاوة أو عدم منحها على ضوء المركز المالي للجمعية، وحسب سياسة الأداء المعتمدة في الجمعية والموافق عليها من صاحب الصلاحية

مادة (٣٢):

١- يكون العامل مستحقاً للحصول على العلاوة الدورية السنوية حسب معايير سياسة الاداء المعتمدة في الجمعية.

٢- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

#### الترقيات

مادة (٣٣):

يكون العامل مستحقاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توافرت فيه الشروط الآتية:

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

مادة (٣٤):

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

- ١ - الحاصل على تقدير أعلى.
- ٢ - الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية.
- ٣ - الأقدمية.

## الفصل السادس

### الإركاب - الانتداب - المزايا والبدلات

#### الإركاب (لغير السعوديين)

مادة (٣٥):

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

- ١ - عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو الذي استقدم منه العامل إلى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ٢ - عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة إلى المكان الذي استقدم منه أو الذي تم فيه التعاقد وذلك في نطاق أحكام المادة (٤٠) من نظام العمل فقرة (١).
- ٣ - عند تمتع العامل بإجازته السنوية يكون الإركاب وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل.
- ٤ - لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكاب مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي.

#### الانتداب:

مادة (٣٦):

إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالتالي:

- ١ - تؤمن له وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه وبالعكس ما لم يتم صرف مقابل وسيلة النقل بموافقة العامل.
- ٢ - يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يتكبدها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية، وتحدد قيمة بدل الانتداب حسب درجة العامل وفقاً للفئات والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن.

مادة (٣٧):

تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

### المزايا العينية والبدلات النقدية

مادة (٣٨):

تؤمن الجمعية السكن المناسب للعامل وفي حالة عدم تأمينه يتم صرف بدل سكن نقدي يتفق عليه في عقد العمل.

مادة (٣٩):

تؤمن الجمعية وسيلة النقل المناسبة للعامل من مكان سكنه إلى مقر عمله وبالعكس وفي حالة عدم تأمينها يتم صرف بدل نقل نقدي يتفق عليه في عقد العمل.

## الفصل السابع

### أيام وساعات العمل والراحة

مادة (٤٠):

أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يومي الجمعة والسبت راحة أسبوعية بأجر كامل لجميع العاملين، ويجوز للجمعية إبلاغ مكتب العمل المختص أن تستبدل هذان اليومان لبعض عمالها بأيام أخرى من الأسبوع مع تمكين العاملين من أداء واجباتهم الدينية في أوقاتها ولا يجوز تعويض أيام الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

مادة (٤١):

يبلغ متوسط ساعات العمل في الأيام العادية بالنسبة للموظفين الذين يعملون بدوام كامل أربعاً وأربعين (٤٤) ساعة في الأسبوع، ويتم تنظيم أيام العمل الفعلية وأيام الراحة حسب متطلبات العمل في كل ادارة، ويحق للجمعية - وطبقاً لما تراه - تعديل ساعات العمل وفقاً لمتطلبات التشغيل. وتنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد (مادة ١٠١)

مادة (٤٢):

يكون حضور العاملين إلى مكان العمل وانصرافهم منه في المواعيد المحددة في الجداول التي يتعين أن تعلن بوضعها في أماكن بارزة من مواقع العمل ويجب أن تتضمن هذه الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائها، وإذا كان العمل يتم عن طريق مناوبات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة.

مادة (٤٣):

يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة وكما نصت المادة (١٠١) والمادة (١٠٢) من نظام العمل ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحد أو ساعة ونصف خلال مجموعة

ساعات العمل وعلى ألا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد. كما يراعى عدم دخول الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية ولا يجوز للجمعية أن تلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل.

### قواعد الحضور والانصراف والتفتيش

مادة (٤٤):

يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك.

مادة (٤٥):

على العامل أن يثبت حضوره وانصرافه في جهاز تسجيل الحضور و الانصراف أو السجل المعد لهذا الغرض. أو أي وسيلة تختارها الجمعية.

### العمل الإضافي؛

مادة (٤٦):

يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد والعطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (٤٧):

يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على أمر كتابي تصدره الجهة المسئولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العامل المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (١٠٦/١٠٧) من نظام العمل وتسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية.

مادة (٤٨):

تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجره إضافية وفق ما نصت عليه المادة (١٠٧) من نظام العمل والتي تنص على:  
١- يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجره إضافية عن ساعات العمل الفعلية يوازي أجر الساعة مضافة لها ٥٠٪ من أجره الأساسي.

٢- إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تُعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.

٣- تُعد جميع الساعات التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.

مادة (٤٩):

لا تسري أحكام المادتين (٤٤، ٤٦) من هذه اللائحة على الحالات التالية:

١- الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلها بسلطات صاحب العمل على العمال.

٢- الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.

٣- العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.

٤- العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.

## الفصل الثامن الإجازات

### الإجازات السنوية

مادة (٥٠):

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل حسب الجدول التالي:

عدد أيام الإجازة السنوية	المستوى الوظيفي
٣٦ يوم تقويبي	الرئيس التنفيذي
٣٦ يوم تقويبي	مدراء الإدارات
٣٠ يوم تقويبي	الموظفون

ويجوز للجمعية منح العامل جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل .

مادة (٥١):

يجوز الاتفاق عند التعاقد للعمل مع الموظف على إجازة سنوية تزيد على ما ورد في المادة السابقة.

مادة (٥٢):

تحدد الجمعية مواعيد تمتع العاملين بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد موعد إجازته كلما أمكن ذلك ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً

مادة (٥٣):

لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل ويجب أن يتمتع بها في سنة استحقاقها ويجوز له بموافقة الجمعية تأجيل إجازته السنوية أو أيام منها للسنة التالية فقط.

مادة (٥٤):

يوقع العامل عند قيامه بالإجازة إقرار يوضح فيه تاريخ بدء الإجازة وعنوان المكان الذي يقضي فيه إجازته.

مادة (٥٥):

تدفع الجمعية للعامل أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند القيام بها وفق آخر أجر يتقاضاه.

مادة (٥٦):

يستحق العامل أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها 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 العامل أساساً لاحتساب مقابل أجر هذه الإجازات.

### إجازات الأعياد والمناسبات

مادة (٥٧):

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية:

- أ- أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
- ب - أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
- ج - يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان) وإذا صادف هذا اليوم إجازة نهاية الأسبوع أو ضمن إجازة أحد العيدين وجب على الجمعية تعويض العامل بيوم إجازة آخر أو بأجر إضافي أيهما أراد العامل.
- د - إذا صادف أحد أيام هذه الإجازات يوم إجازة نهاية الأسبوع تمدد الإجازة ليوم آخر.

### الإجازات الخاصة

مادة (٥٨):

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الحالات التالية وفق المادة ١١٣:

- أ- خمسة أيام عند زواجه.
- ب - ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
- ج - خمسة أيام في حالة وفاة زوجته أو أحد أصوله أو فروعه.
- د - مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام. وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات

### الإجازة الاضطرارية (الاستثنائية)

مادة (٥٩):

يجوز للعامل بموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد عن ثلاثين يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

### الإجازة المرضية

مادة (٦٠):

يستحق العامل الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن مرجع طبي معتمد إجازة مرضية خلال السنة الواحدة وفقاً للمادة (١١٧) من نظام العمل على النحو التالي:

- أ- الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل.
  - ب - الستون يوماً التالية ثلاثة أرباع الأجر.
  - ج - الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر.
- سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، ويقصد بالسنة الواحدة، السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.

مادة (٦١):

لا يسمح للعامل المريض بمباشرة عمله إلا إذا قرر المرجع الطبي المعتمد أنه شفي من مرضه وأصبح قادرة على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل.

### إجازة الحج

مادة (٦٢):

تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها (١٠) أيام بالإضافة إلى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك مرة واحدة طوال مدة خدمته ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل. وللجمعية حق تنظيم منح هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل لديها.

### إجازة الامتحانات الدراسية

مادة (٦٣):

١- إذا وافقت الجمعية للعامل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبل استمراره فيها - الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية. أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية، ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدي الامتحان مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبياً.

٢- إذا لم يحصل العامل على موافقة الجمعية على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من إجازته السنوية في حال توافرها، وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.

٣- على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل.

٤- للجمعية أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان. أحكام عامة في

### الإجازات

مادة (٦٤):

لا يجوز للعامل أن يعمل لدى أي جهة أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المنصوص عليها في هذا الفصل سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر، فإذا ثبت أن العامل خالف ذلك يكون للجمعية الحق في حرمانه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد منه ما دفعته له لقاء ذلك.

## الفصل التاسع

### الوقاية والسلامة ومستويات الإسعاف الطبي والرعاية الطبية وإصابات العمل والأمراض المهنية

#### أولاً: الوقاية والسلامة:

مادة (٦٥):

- سعيًا لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ الجمعية التدابير التالية:
- الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها.
  - حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها.
  - تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ.
  - إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.
  - توفير المياه الصالحة للشرب والاعتسال.
  - توفير دورات المياه الكافية وبالمستوى الصحي المطلوب.
  - تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.

مادة (٦٦):

- تعين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالتالي:
- تنمية الوعي الوقائي لدى العاملين.
  - التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة.
  - معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الوقائية والكفيلة بتلافي تكرارها.
  - مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة.

#### ثانياً: مستويات الإسعاف الطبي

مادة (٦٧):

تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك مما هو مبين في المادة رقم ١٤٢ من نظام العمل ويعهد إلى عامل مدرب على الإسعافات الأولية بإجراء الإسعافات اللازمة للمصابين.

مادة (٦٨):

تعد الجمعية في كل مكان يتواجد فيه أكثر من خمسون عاملاً غرفة للإسعافات الطبية تتوفر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل وتعهد إلى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات اللازمة للعاملين تحت إشراف طبيب.

#### ثالثاً: الرعاية الطبية

مادة (٦٩):

تقوم الجمعية من خلال التعاقد مع إحدى شركات التأمين بتوفير العلاج للعاملين بالجمعية

#### رابعاً: إصابات العمل والأمراض المهنية

مادة (٧٠):

على العامل الذي يصاب بإصابة عمل أو مرض مهني أن يبلغ رئيسه المباشر أو الإدارة فور استطاعته، وله مراجعة الطبيب مباشرة متى استدعت حالته ذلك.

مادة (٧١):

تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطاء المهنية بالتأمينات الاجتماعية.

مادة (٧٢):

يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

### الفصل العاشر

#### الواجبات والمحظورات

#### واجبات الجمعية التعاونية فلذات الطفولة:

مادة (٧٣):

تلتزم الجمعية بما يلي:

- أ- معاملة موظفيها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم.
- ب - أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.
- ج - أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض.
- د - أن تدفع للعامل أجره في الزمان والمكان الذي يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
- هـ - إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
- و - على الجمعية أو وكيلها أو أي شخص له سلطة على الموظفين تشديد المراقبة بعدم دخول أية مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل، فمن وجدت لديه تطبق بحقه بالإضافة إلى العقوبات الشرعية الجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.

### واجبات العمال:

مادة (٧٤):

يلتزم العامل بالآتي:

- أ- التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل مالم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
- ب - المحافظة على مواعيد العمل.
- ج - إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
- د - العناية بالألات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية.
- هـ - 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.
- و - تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه.
- ز - المحافظة على الأسرار الفنية والمهنية والتجارية والإدارية للجمعية التي تصل إلى علمه بسبب أعمال وظيفته.
- ح - عدم ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق عمله سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر لدى أي جهة أخرى.
- ط - الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية.
- ي - إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير.
- ك - التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المتبعة في البلاد.
- ل - عدم استقبال زائرين بشكل خاص في أماكن العمل، من غير موظفي الجمعية أو عملائها.
- م - عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة.

## الفصل الحادي عشر

### الخدمات الاجتماعية

مادة (٧٥):

تعد الجمعية مكان لإقامة الصلاة في أوقاتها في كل موقع عمل، كما يتم اعداد مكان لتناول الطعام في الأوقات التي تحددها الجمعية.

مادة (٧٦):

يتم صرف أجر الشهر الذي توفي فيه العامل لورثته كاملاً.

## الفصل الثاني عشر التظلم

مادة (٧٧):

مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة، يحق له أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف أو إجراء يتخذ في حقه ويقدم التظلم إلى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضر العامل من تقديم تظلمه.

مادة (٧٨):

يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في موعد لا يتجاوز أسبوع من تاريخ تقديم التظلم.

## الفصل الثالث عشر انتهاء الخدمة

مادة (٧٩):

تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية:

- أ- انتهاء مدة العقد المحددة.
- ب - استقالة العامل.
- ج - فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥)، (٨٠) من نظام العمل.
- د- ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل.
- هـ - انقطاع العامل عن عمله لمرضه مدة تزيد عن (٩٠) يوماً متصلة أو مددة تزيد في مجموعها على (١٢٠) يوماً متقطعة خلال السنة التعاقدية الواحدة.
- و - عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء عمله ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
- ز- وفاة العامل.
- ح - إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد.
- ط - بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال وخمسون وخمسون سنة للعاملات ما لم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن.

البيان	مدة الخدمة
فسخ عقد العمل من قبل صاحب العمل أو نتيجة انتهاء العقد المحدد المدة	أقل من (٢) سنة
نصف شهر عن كل سنة خدمة	حتى (٥) سنوات
نصف شهر عن كل سنة خدمة	من (٥) إلى (١٠) سنوات
شهر عن كل سنة خدمة	أكثر من (١٠) سنوات

ي - أوضحت المادة (٨٤) و (٨٥) من نظام العمل مقدار مكافأة نهاية الخدمة كما هو مبين أدناه:

وقد استثنت المادة (٨٧) ما جاء في المادة (٨٥) من نظام العمل حيث أكدت على منح العامل كامل المكافأة إذا ترك العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته.

مادة (٨٠):

في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل فسخ أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعي ما يلي:  
أ- أن يكون الإخطار خطياً.

ب - أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام.

ج- إذا امتنع الموجه إليه الإخطار عن استلامه أو رفض التوقيع يرسل الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه الثابت بملف خدمته.

مادة (٨١):

تعاد للعامل حال انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة في ملف خدمته كما تعطي الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، ومقدار أجره الأخير. ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.

## الفصل الرابع عشر

### المكافآت

مادة (٨٢):

تمنح المكافآت للعمال الذي يثبتون نشاطا وإخلاصا وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤدون أعمالا استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصاتهم أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية أو الذين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر بحق الجمعية أو عمالها

مادة (٨٣):

تعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في لائحة تنظيم العمل أساسا يستند إليه في منح المكافأة المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (٨٤):

تصنف المكافآت إلى فئتين:

أولاً: المكافآت المعنوية كالتالي:

١ - كتاب الثناء والتقدير.

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

ثانياً: المكافآت المادية وتتضمن:

١ - العلاوات السنوية.

٢ - الترقيات العادية والاستثنائية.

٣- مكافأة الاداء السنوي.

مادة (٨٥):

تمنح المكافآت بقرار من الرئيس التنفيذي للجمعية أو من ينيبه في ذلك.

## الفصل الخامس عشر

### المخالفات والجزاءات

مادة (٨٦):

يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب العامل فعلا من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزءا لا يتجزأ منها.

مادة (٨٧):

الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل هي:

أ- التنبيه:

هو تذكير شفهي أو كتابي موجه للعامل من قبل رئيسه المباشر ويشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها العامل ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقييد بالأصول المتبعة في أداء الواجب الوظيفي وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلا.

ب- الإنذار:

هو كتاب توجيه الجمعية إلى العامل موضحا فيه نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه لجزاء أشد في حالة الاستمرار بالمخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلا.

ج- حسم نسبة من الأجر اليومي:

حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي.

د- حسم نسبة من الراتب الشهري:

الجسم من الأجر فيما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر كحد أقصى.

د- الإيقاف عن العمل بدون أجر:

هو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة على ألا تتجاوز مدة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.

و- الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية:

لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها

ز- الفصل من الخدمة مع منح المكافأة:

هو فصل العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

ز- الفصل من الخدمة دون مكافأة:

هو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلا أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل.  
مادة (٨٨):

كل عامل يرتكب أية من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات المشار إليه في المادة (٩٤) من هذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبتها ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة من قبله.  
مادة (٨٩):

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل المدير التنفيذي للجمعية أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف.  
مادة (٩٠):

في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائدة وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.  
مادة (٩١):

عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكفي بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.  
مادة (٩٢):

لا يجوز أن يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من أجر العامل وبين أي جزاء آخر بالحسم من الأجر.  
مادة (٩٣):

لا توقع الجمعية أياً من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.  
مادة (٩٤):

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بالعمل أو بالجمعية أو بمديرها المسئول.  
مادة (٩٥):

تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي خمسة عشر يوماً على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.  
مادة (٩٦):

لا يجوز للجمعية إيقاف الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً.  
مادة (٩٧):

تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض له في حالة تكرار المخالفة وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار أو رفض التوقيع بالعلم يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته.

مادة (٩٨):

مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام اللجنة المختصة وفقاً لنص المادة (٧٢) من نظام العمل، يجوز للعامل أن يتظلم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في لائحة تنظيم العمل.

مادة (٩٩):

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

مادة (١٠٠):

تقيد الغرامات الموقعة على العامل في سجل خاص وفق أحكام المادة (٧٣) من نظام العمل وتعرض حصيلتها كل سنة على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتقرير كيفية التصرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال الجمعية.

مادة (١٠١):

لا تخل أحكام المواد السابقة بحق الجمعية في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام المادتين (٧٥، ٨٠) من نظام العمل.

## الفصل السادس عشر

### أحكام خاصة بتشغيل النساء

مادة (١٠٢):

تتحمل الجمعية مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والحمل والولادة.

مادة (١٠٣):

وفق المادة ٥١ من نظام العمل الجديد فأن للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية ولا تقبل شهادات أطباء خارجيين.

ويحظر تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لولادتها بأي حال من الأحوال، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.

للمرأة العاملة في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

مادة (١٠٤):

على العاملة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم وتحديد التاريخ المرجح للولادة.

مادة (١٠٥):

تراعي الجمعية في تحديد فترة الإرضاع رغبة وظروف العاملة ما أمكن ذلك، وعلى العاملة التقيد بالجدول المنظم لذلك.

مادة (١٠٦):

توفر الجمعية الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.

مادة (١٠٧):

يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

مادة (١٠٨):

تعد الجمعية أماكن لراحة العاملات بمعزل عن الرجال وعلى النساء العاملات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقيد بالعادات والتقاليد المتبعة في البلاد.

## الفصل السابع عشر

### أحكام ختامية

مادة (١٠٩):

تعد الجمعية تصنيف للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي.

مادة (١١٠):

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على أن تسري في حق العاملين اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

مادة (١١١):

يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار إليه في المادة السابقة.

## جدول المخالفات والجزاءات

- ١- مخالفات تتعلق بمواعيد العمل
- ٢- مخالفات تتعلق بتنظيم العمل
- ٣- مخالفات تتعلق بسلوك الموظف

## اعتماد مجلس الإدارة

بتاريخ ١٠/٥/٢٠٢٣ صدر قرار مجلس إدارة الجمعية التعاونية فلذات الطفولة بإقرار واعتماد هذه السياسة والعمل

بموجبها ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية وفق الصيغة المعتمدة