لائحة تنظيم العمل لجمعية العلاج الآمن

بموجب قرار مجلس الإدارة رقم ١ لعام ٢٠٢٢ م
وتاريخ١٢/٢/٢٠٢٢م

تم اعتماد لائحة تنظيم العمل لجمعية العلاج الآمن وذلك للعمل وفقها.

لائحة تنظيم العمل

جمعية العلاج الآمن

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org
تسجيل رقم ١٣٥٦

المحتويات

- نبذة تعريفية عن المنشأة
- مقدمة

لائحة تنظيم العمل :

الفصل الأول – أحكام عامة
الفصل الثاني – التوظيف وعقد العمل
الفصل الثالث – التدريب والتأهيل
الفصل الرابع – الأجور
الفصل الخامس – تقارير الأداء والعلاوات والترقيات
الفصل السادس – الإركاب – الإنتداب – البدلات
الفصل السابع – أيام ساعات العمل والراحة
الفصل الثامن – الإجازات والغياب عن العمل
الفصل التاسع – الخدمات الاجتماعية والثقافية
الفصل العاشر – الوقاية والسلامة والرعاية الطبية
الفصل الحادي عشر – الواجبات والمحظورات
الفصل الثاني عشر – التظلم.
الفصل الثالث عشر – انتهاء الخدمة
الفصل الرابع عشر – المكافآت
الفصل الخامس عشر – المخالفات والجزاءات
الفصل السادس عشر – أحكام ختامية
الفصل السابع عشر – جدول المخالفات والجزاءات

نبذة تعريفية عن الجمعية

اسم الجمعية : **جمعية العلاج الآمن**

المركز الرئيسي : **جدة**

الجوال : **٠٥٥٥٢٠١٧٣٠**

بريد الكتروني : info@smco.org.sa

الموقع الالكتروني: www.smco.org.sa

رقم التصريح : **١٣٥٦** تاريخه : **١٤٤١/٠١/٢٠**

المقدمة

وضـــعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم المادة رقم (١٢) والمادة (١٣) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـــ، وتهدف هذه اللائحة إلى تنظيم العلاقة بين الجمعية وعامليها بما يحقق المصـــلحة العامة ومصـــلحة الطرفين وليكون كل منها على بينة من أمره عالماً بما له من حقوق وما عليه من واجبات.

الفصل الأول

أحكام عامة

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org
تسجيل رقم ١٣٥٦

المادة الأولى :

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بجمعية العلاج الآمن وفي الفروع والمكاتب التابعة لها داخل المملكة .

المادة الثانية :

ما لم يقتضي السياق معنى آخر ، يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي :

الجمعية : جمعية العلاج الآمن

النظام : يقصد به نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ وتعديلاته الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ أوأياً من تعديلاته اللاحقة.

اللائحة التنفيذية : اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

اللائحة : لائحة تنظيم العمل للجمعية .

الرئيس : الرئيس التنفيذي للجمعية.

الوزارة : وزارة العمل.

العامل : كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت ادارتها واشرافها – ولو كان بعيداً عن نظارتها – مقابل أجر.

الأجر: هو الأجر الفعلي والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله أو التي تقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.

العامل المتدرب : هو كل شخص طبيعي يخضع لأحكام الفصل الثاني من الباب الرابع من النظام.

الشبكة الإلكترونية : إحدى وسائل الاتصال الداخلية الخاصة بالجمعية المرتبطة بمجموعة من أجهزة الحاسب الآلي.

السياسات الداخلية للجمعية: هي التوجيهات والسياسات التي تصدرعن الجمعية عبرالشبكة الإلكترونية أو المعلن عنها بأي صورة من الصور ، وتشمل تعليمات المشرف / أو المدير المباشر، وفي حال التعارض ترجح التعليمات الصادرة عن الشخص صاحب الصلاحية الأعلى في الجمعية.

المادة الثالثة :

لا تُخل هذه اللائحة بما قد يكون للعاملين من حقوق مكتسبة بموجب نظام العمل ولائحته التنفيذية وعقد العمل.

المادة الرابعة :

يعتبر الشهر (٣٠) يوماً ، وفي جميع الأحوال تحتسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذه اللائحة بالتقويم الميلادي.

المادة الخامسة :

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين في الجمعية وتعتبر متممة لعقود العمل فيما لم يرد به نص في هذه العقود ، وفي كل الأحوال يعتبرالعقد المصدرالأساسي للالتزام.

المادة السادسة :

تطبق أحكام النظام والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة.

المادة السابعة :

للجمعية الحق في إدخال تعديلات على هذه اللائحة كلما دعت الحاجة لذلك ، في كل الأحوال لا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من الوزارة.

المادة الثامنة :

تطلع الجمعية العامل على أحكام هذه اللائحة عند التعاقد معه وينص على ذلك صراحة في عقد العمل.

المادة التاسعة :

اللغة العربية هي الواجبة الاستعمال في كل ما تتطلبه هذه اللائحة من محررات ، فإذا استلزم الأمر استعمال لغة أخرى إلى جانبها كان النص العربي هو المعتمد دوماً.

المادة العاشرة :

تضع الجمعية القواعد والتعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه اللائحة.

الفصل الثاني

التوظيف

و

عقد العمل

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org
تسجيل رقم ١٣٥٦

الفصل الثاني
التوظيف

المادة الحادية عشرة:

يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي :-

١. أن يكون المتقدم للعمل حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف.
٢. أن يكون لائقاً طبياً للعمل الذي تتطلبه الوظيفة وغير مصـــاب بأي من الأمراض المعدية ويثبت ذلك بتقرير صـادر عن جهة طبية تعينها الجمعية لإجراء الكشـف الطبي اللازم قبل التوظيف.
٣. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات أو مقابلات شـخصـية تتطلبها الوظيفة.
٤. أن يكون حسن السيرة والسلوك ولم يسبق الحكم عليه بحد شرعي.

المادة الثانية عشرة :

يجوز توظيف غير سـعودي للشـروط والأحكام الواردة في المواد (٣٣)، (٣٦)، (٣٨) من النظام على أن يكون مصرحاً له بالعمل بالمملكة.

المادة الثالثة عشرة:

يجب على المتقدم للعمل تقديم الوثائق التالية :

١. صورة من بطاقة الهوية الوطنية سارية المفعول إن كان سعودي الجنسية.
٢. صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر سارية المفعول ان كان غير سعودي الجنسية.
٣. صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية وفي كل الأحوال يجب تقديم أصول الوثائق المذكورة للمطابقة، على أن تكون موثقة من الجهات الرسمية في بلد العامل ان كان غير سعودي.
٤. شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية.
٥. عدد (٦) صور شمسية ملونة حديثة.

وتحفظ جميع الوثائق في ملف خدمة العامل.

المادة الرابعة عشرة :

يلتزم العامل قبل استلامه للعمل بتقديم الإقرارين التاليين:

١. إقرار باطلاعه على لائحتي تنظيم مكتب العمل والجزاءات والمكافآت الخاصة بالجمعية وعلمه بأحكامها علماً نافياً للجهالة.
٢. إقرار يبين محل الإقامة وحالته الاجتماعية وعنوانه الثابت الذي يجري الاتصال به في جميع الأحوال.

المادة الخامسة عشرة :

يجوز للجمعية في حالات تخضع لتقديرها التجاوز عن الشرط الوارد في الفقرة "٤" من المادة الحادية عشرة أعلاه إذا استدعت مصلحة العمل لذلك.

المادة السادسة عشرة:

تقوم إدارة الموارد البشرية بالجمعية بفتح ملف خاص لكل عامل يشتمل على جميع المستندات الشخصية اللازمة والمتعلقة به ومن يعولهم شرعاً فضلاً عن تلك المتعلقة بتعيينه من صور عقد العمل وشهاداته العلمية وما يستجد من تقارير ومحاضر خلال مدة خدمته تتعلق بنشاطه وعلاواته وترقياته وما يحصل عليه من رواتب ومميزات ومكافآت وإجازات وما يقع منه من مخالفات مع ما يقابلها من الجزاءات هذا بالإضافة إلى أي بيانات أو مستندات أخرى ترى الإدارة إضافتها على أن يقتصر الإطلاع عليها من قبل ذوي الاختصاص المباشر.

عقد العمل

المادة السابعة عشرة :

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل من نسـختين باللغة العربية وتسـلم إحداهما للعامل وتودع الأخرة في ملف خدمته لدى االجمعية ويتضمن العقد بياناً بطبيعة العمل والأجر المتفق عليه وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين وأية بيانات ضـــرورية ، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

المادة الثامنة عشرة :

يحق للجمعية فسـخ/ إلغاء عقد العمل أو عرض العمل للعامل الذي لا يباشـر عمله دون عذر مشـــروع خلال (١٥) يوماً من تاريخ العقد أو عرض العمل بين الطرفين أو اشعاره بالمباشرة إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة أو خارجها وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقداً معه من الخارج.

المادة التاسعة عشرة :

١. تعتبرجميع عقود عمل السعوديين محددة المدة بسنة واحدة ما لم يتفق على خلاف ذلك في عقد العمل، وهي كذلك أيضـاً في حال اسـتمرار العقد دون تجديده اتفاقا لمدة مختلفة ، على أن تراعى أحكام المادة (٥٥) من النظام وتعديلاته اللاحقة.
٢. تعتبرجميع عقود عمل غير السـعوديين محددة المدة، وهي كذلك أيضـاً في حال استمرارالعقد دون تجديده اتفاقاً.
٣. يعتبرعقد العمل ســارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشـــرة العمل الفعلية للعمل.

المادة العشرون :

يعتبر العامل الذي يعمل لدى الجمعية معيناً تحت التجربة لمدة تسعين يوماً فقط ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه مثبت بالوظيفة فور التحاقه بالعمل ، وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصورة واضحة ، ولا يدخل في حساب فترة التجربة الإجازات المرضية ولا إجازات الأعياد والإجازات الرسمية الأخرى ، ويجوز تمديد فترة التجربة لمدة تسعين يوماً أخرى باتفاق مكتوب بين الجمعية والعامل ، وإضافة إلى ذلك يجوز اتفاقا إعادة تعيينه تحت التجربة لفترة أخرى بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر مختلف وفقاً لأحكام المادتين (٥٣) و (٥٤) من النظام وتعديلاته.

المادة الواحدة والعشرون :

إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار أو تعويض وفقاً لأحكام المادة (٥٣) والمادة (٨٠) من النظام.

المادة الثانية والعشرون :

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

المادة الثالثة والعشرون :

لا يجوز للجمعية أن تنقل العامل بغير موافقته – كتابة – من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته. وللجمعية – في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة – تكليف العامل بعمل في مكان مختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته ، على أن تتحمل الجمعية تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

الفصل الثالث

التدريب والتأهيل

الفصل الثالث

التدريب والتأهيل

المادة الرابعة والعشرون :

تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل عامليها السعوديين وإعدادهم مهنياً للحلول محل غير السعوديين ، ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض.

المادة الخامسة والعشرون :

يتم تدريب وتأهيل العاملين السعوديين بصورة دورية وفق البرامج التي تعدها الجمعية بهدف تطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم بنسبة لا تقل عن ١٢٪ من المجموع الكلي للعاملين متى بلغ عددهم خمسين عاملاً فأكثر وفقاً للمادة رقم (٤٣) من نظام العمل .

المادة السادسة والعشرون :

تستمر الجمعية في صرف أجر العامل طوال فترة التدريب أو التأهيل وفق السياسات الداخلية للجمعية.

المادة السابعة والعشرون :

تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل ومسكن وتنقلات داخلية وذلك وفق السياسات الداخلية المنظمة لذلك للجمعية.

المادة الثامنة والعشرون :

يجوز للجمعية أن تنهي تأهيل وتدريب العامل وأن تحمله كافة النفقات التي صرفتها عليه على سبيل ذلك ، وذلك في الحالات الآتية :

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

وللجمعية في كل الأحوال بعد إكمال العامل لمدة التدريب الحق في إلزام العامل بالعمل لمدة تعادل مدة التدريب فإن رفض العامل وجب عليه أن يقوم بالوفاء بجميع تكاليف التدريب والتأهيل التي تحملتها الجمعية.

الفصل الرابع

الأجور

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org
تسجيل رقم ١٣٥٦

الفصل الرابع

الأجور

المادة التاسعة والعشرون :

يوظف العامل على وظائف ذات أوصاف ومسميات محددة ويحصل العامل على نظير عمله على الأجر المتفق عليه في عقد العمل.

المادة الثلاثون :

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

١. العامل ذو الأجر الشهري يصرف أجره نهاية الشهر.
٢. العامل باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع.
٣. العامل الذي تنهي الجمعية خدمته يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انهاء خدمته.
٤. العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه بسبب مشروع يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين من تاريخ تركه للعمل.
٥. أجور الساعات الإضافية تدفع في ميعاد أقصاه ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء التشغيل الإضافي ما لم يتم دفعها مع تاريخ الوفاء بالأجر العادي للعامل.

المادة الحادية والثلاثون :

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

المادة الثانية والثلاثون :

يوقع العامل عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض ، ويستثنى من ذلك حال تحويل أجره المستحق لحسابه البنكي.

للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية تنص على الحق في ذلك صراحة.

المادة الثالثة والثلاثون :

أ- عند احتجاز أو توقيف العامل لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه تستمر الجمعية في دفع ٥٠٪ من أجر العامل حتى يفصل في قضيته على أن لا تزيد مدة بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الإضافية ، وإذا قضي ببراءة العامل أو حفظ التحقيق وجب على الجمعية أن ترد إلى العامل ما حسم من اجره ، أما اذا قضي بإدانته فلا يستعاد ما صرف له ما لم يمص الحكم على خلاف ذلك.

ب- إذا تم احتجاز العامل لأسباب لا علاقة لها بالعمل فتنظر الجمعية في كل حالة وفق سلطتها التقديرية المنفردة ، فإذا تبين أن هناك من الظروف المتحققة ما يبرر الغياب للجمعية وبإرادتها المنفردة دفع الأجر خلال فترة الاحتجاز أو جزء منه طبقاً للسياسات الداخلية للجمعية والقواعد التي تقررها في هذا الشأن.

المادة الرابعة والثلاثون :

مع مراعاة أحكام المواد (٩١) و (٩٢) و (٩٣) من النظام يستقطع من أجر العامل المبالغ التالية :

١. ما يعادل أجر مدة الغياب المصرح به دون أجر أو الغياب غير المصرح به.
٢. الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها ، وكذلك المبلغ الذي تقتطع مقابل ما اتلفه.
٣. استرداد السلف التي تقرضها الجمعية للعامل.
٤. استيفاء ثمن المواد التي يشتريها العامل أو الخدمات المقدمة له من مرافق الجمعية الخاصة ان وجدت.
٥. إجراء المقاصة في حالة انهاء الخدمة.
٦. الاستقطاعات الأخرى حسب ما يتفق عليه الطرفان في نطاق أحكام نظام العمل.
٧. اشتراكات التأمينات الاجتماعية المستحقة على العامل.
٨. الاستحقاقات التي تترتب على العامل نتيجة قيامه بفعل يشكل خيانة للأمانة مع عدم الإخلال بالجزاءات التأديبية الأخرى التي تقع عليه نتيجة ذلك.

الفصل الخامس

تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

الفصل الخامس

تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

المادة الخامسة والثلاثون :

تعد الجمعية تقاريرعن الأداء بصفة دورية للعامل وفقاً للسياسات المنظمة لذلك بالجمعية تتضمن على سبيل المثال لا الحصر العناصر التالية :

أ- المقدرة على العمل ودرجة اتقانه.
ب- سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية.
ج- الإنتاجية.
د- مدى تقيد العامل بتعليمات الجمعية.
ه- المواظبة.
و- أي عناصر أخرى تراها الجمعية ضرورية كنظام ال PMC لقياس مستوى الأداء.

المادة السادسة والثلاثون :

يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على أن يعتمد لاحقاً من صاحب الصلاحية.

المادة السابعة والثلاثون :

يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية :

(أ) ممتاز (ب) جيد جداً
(ج) جيد (د) مقبول
(هـ) ضعيف

المادة الثامنة والثلاثون :

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

المادة التاسعة والثلاثون :

يتم منح العلاوة أو مكافأة الأداء من عدمه على ضـــوء المركز المالي للجمعية وبإرادتها المنفردة وفق معاييرها المتغيرة التي تراها الجمعية .

المادة الأربعون :

أ- يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على درجة جيد على الأقل بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.
ب- يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة إســـتثنائية وفقاً للضـــوابط التي تقررها في هذا الشأن.

المادة الحادية والأربعون :

يكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توافرت فيه الشروط التالية :

أ- وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى.
ب- توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
ج- حصوله على درجة جيد جداً في آخر تقرير دوري.
د- ويجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها بهذا الشأن.

المادة الثانية والأربعون :

إذا توافرت شـروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضـلة للترقية تكون بالترتيب كالتالي :

أ- الحاصل على تقدير أعلى.
ب- الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية.
ج- الأقدمية.
د- الأكبر سناً.

الفصل السادس

الإركاب – الإنتداب – البدلات

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org
تسجيل رقم ١٣٥٦

الفصل السادس
الإركاب – الانتداب – البدلات

المادة الثالثة والأربعون :

يتم تأمين إركاب العامل الغير سعودي أو أفراد أسرته النظاميين والمسجلين في سجلات الجمعية وفق الضوابط التالية:

.

أ. عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو أستقدم منه العامل إلى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .

ب. عند انتهاء خدمة العامل بسبب مشروع وطلبه العودة إلى المكان الذي تم التعاقد فيه أو استقدم منه وذلك في نطاق أحكام المادة (٤٠) فقرة (١) من النظام.

ج. عند تمتع العامل بإجازته السنوية يكون إركابه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل.

د. لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة ثبوت 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.

المادة الرابعة والأربعون:

يحق للعامل المنتدب لأداء عمل خارج مقر عمله بموجب قرار انتداب مكتوب صادر من صاحب الصلاحية ما يلي:

أ. وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم صرف مقابل وسيلة النقل.

ب. يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يتكبدها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية ويجوز للجمعية تحديد مبلغ مقطوع كبدل للانتداب حسب درجة العامل وفقاً للسياسات الداخلية للجمعية.

المادة الخامسة والأربعون:

تحتسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفقاً لمدة الانتداب المحددة له من قبل الجمعية.

المادة السادسة والأربعون :

أ. تصرف الجمعية للعامل بدل سكن نقدي مالم تؤمن سكن عيني على أن يقضى بذلك صراحة في عقد العمل، وللجمعية بإرادتها المنفردة سلطة تحديد آلية الوفاء به وزمان ذلك.

ب. تصرف الجمعية للعامل بدل نقل مالم تؤمن وسيلة انتقال مناسبة على أن يقضى بذلك صراحة في عقد العمل، وللجمعية بإرادتها المنفردة سلطة تحديد آلية الوفاء به وزمان ذلك.

الفصل السابع

أيام وساعات العمل والراحة

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org

المادة السابعة والأربعون:

تكون أيام العمل خمسة أيام أوستة أيام في الأسبوع وفق ظروف العمل التي تحددها الجمعية، وفي كل الأحوال يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل ، ويجوز للجمعية - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن تستبدل هذا اليوم لبعض عامليها أوجميعهم باي يوم من أيام الأسبوع، على أن تمكن في كل الأحوال عامليها المسلمين من القيام بواجباتهم الدينية.

المادة الثامنة والأربعون:

تكون ساعات العمل الفعلية ثمان ساعات يومياً أو ثمان وأربعون ساعة وفق المعيار الأسبوعي وفق إدارة الجمعية وبما يتماشى مع أحكام المادة (٩٨) ويجوز للجمعية زيادة ساعات العمل إلى تسعة ساعات يومياً وفق أحكام المادة (٩٩) من النظام .

المادة التاسعة والأربعون:

يكون حضورالعامل إلي مكان العمل وانصرافه منه في المواعيد المحددة وفق الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من مواقع العمل أوالشبكة الإليكترونية، ويجب أن تتضمن هذه الجداول مواعيد بدء ساعات العمل وانتهاؤها، وإذا كان العمل يتم عن طريق مناوبات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل مناوبة.

المادة الخمسون :

يراعي في الجداول المشار إليها في المادة (٤٩) أعلاه أن لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة، وفي كل الأحوال لا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل أكثر من إثني عشرة ساعة في اليوم الواحد.

المادة الحادية والخمسون :

يجوز تشغيل العامل في مناوبات عمل (الشفتات) وفق السياسات الداخلية للجمعية وبما يستقيم مع أحكام المادة (١٠٠) من النظام.

المادة الثانية والخمسون :

يجب أن يكون دخول العامل وانصرافه من موقع العمل من الأماكن المخصصة لذلك وعلى العامل ان يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميقاتية أو السجل المعد أو أي وسيلة تحددها الجمعية لهذا الغرض، والامتثال للتفتيش متى طلب منه ذلك.

المادة الثالثة والخمسون :

يعتبر عملا إضافيا كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد والعطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة، على أن يكون التكليف بأمر كتابي تصدره الجهة المسئولة في الجمعية يوضح فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العامل المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك على أن تسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية، ولا تجوز المطالبة بمقابل عن أي ساعات إضافية إذا لم يسبق ذلك تكليف كتابي للعامل معتمد من صاحب الصلاحية، وتدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة (١٠٧) من النظام.

المادة الرابعة والخمسون :

لا تسري أحكام المادتين (٤٨ ، ٥٠) من هذه اللائحة على الحالات الآتية :-

أ. الأشخاص الذين يشغلون مناصب عليا ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على عامليه.
ب. الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
ج. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
د. العاملون المخصصون للحراسة والنظافة.

الفصل الثامن

الإجازات والغياب عن العمل

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org
تسجيل رقم ١٣٥٦

المادة الخامسة والخمسون :

يستحق العامل إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل عن (٢١) يوماً عن كل سنة من سنوات خدمته تزاد الى مدة لا تقل عن (٣٠) يوم اذا بلغت مدة خدمته (٥) سنوات متصلة ما لم يتفق في عقد العمل على إجازة أطول ويجوز للجمعية منح العامل جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة على أن تراعي الأحكام التالية:

أ. تدفع أجورأيام الإجازة للعامل قبل تمتعه بها بناء على طلبه، ويحتسب أجرالإجازة وفق آخر أجر يتقاضاه العامل.
ب. تحدد الجمعية مواعيد يمتع العامل بإجازته السنوية وفق مقتضيات العمل على أن تأخذ بالاعتبار رغبة العامل في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ، ولا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بمقابل أو بدون مقابل، ويجب أن يتمتع بالإجازة في نفس سنة استحقاقها وله بموافقة الجمعية تأجيل الإجازة كلها أو أياماً منها بناء على السياسات الداخلية للجمعية.
ج. يجوز للجمعية أن تطلب من العامل قطع إجازته السنوية ومباشرة العمل إذا استدعت ضرورة العمل القصوى ذلك، على أن تتحمل الجمعية بدل تذكرة سفره ذهاباً وإياباً حين تواجده خارج مدينة مكان العمل، وللعامل الحق في التمتع بباقي إجازته في نفس العام أو تأجيلها للعام التالي.
د. تؤمن الجمعية للعامل غير السعودي وأفراد عائلته تذاكر السفر من مكان عمله إلى بلد القدوم الأساسي والعكس وتقدم له أيضاً - حسب أحكام عقد العمل والسياسات الداخلية للجمعية - مصروفات السفر، وفي كل الأحوال يشترط أن توافق الجمعية مسبقاً على أفراد العائلة المشمولين بأحكام هذه المادة وبشرط إقامتهم معه.

المادة السادسة والخمسون:

يستحق العامل إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية :

أ. خمسة أيام عمل بمناسبة عيد الفطر المبارك على أن تبدأ من اليوم التالي ليوم (٢٩) رمضان حسب تقويم أم القرى
ب. خمسة أيام عمل بمناسبة عيد الأضحى المبارك على أن تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
ج. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان).
د. أي إجازة أخرى تقررها الجمعية.
ه. إذا صادف بداية هذه الإجازات أو تخللها أيام الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية تمدد الإجازة تلقائيا بعدد هذه الأيام.

المادة السابعة والخمسون :

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :

أ. خمسة أيام عمل لزواج العامل.
ب. ثلاثة أيام عمل في حال وضع زوجة العامل لحملها.
ج. خمسة أيام عمل في حال وفاة زوجة العامل أو أحد أصوله (الأب - الأم - الجد - الجدة) أو فروعه (أبنائه - بناته - أبناؤهم).

المادة الثامنة والخمسون:

لكل عامل يثبت مرضـــه بموجب تقرير طبي من جهة طبية تعتمدها الجمعية الحق في إجازة مرضية متى استدعت حالته بشرط إخطار الجمعية في يوم الغياب بسبب المرض بموجب رسالة إليكترونية أو خطية وذلك بما يستقيم مع أحكام المادة (١١٧) من النظام على النحو التالي :

أ. الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل.
ب. الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الأجر.
ج. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر.

على أن تكون خلال السنة الواحدة، سواء كانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، ويقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.

المادة التاسعة والخمسون :
يجوز بموافقة الرئيس المباشرمنح العامل إجازة دون أجريتفق الطرفان على تحديد زمانها ومدتها، ويعد عقد العمل موقوفاً من جميع آثاره النظامية خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشـــرين يوماً متصلة، مالم يتفق الطرفان على غير ذلك.

المادة الستون:

على العامل المريض الالتزام بالعناية الطبية وعليه أن يقدم تقارير طبية عن حالته صـــادرة عن طبيب الجمعية أومن طبيب معتمد لدى الجمعية، ولا يسـمح للعامل المريض أن يباشـرعمله إلا إذا قرر طبيب الجمعية أو المرجع الصحي المعتمد تشافيه من مرضه وقدرته على مباشرة عمله وأنه لا خطرعليه من أداء العمل ولا ضررمنه في مخالطة العاملين الآخرين.

المادة الحادية والستون :

إذا اسـتنفذ العامل اسـتحقاقه من الإجازات المرضـية فتخضـعه الجمعية إلى كشـف طبي بمعرفة طبيب الجمعية للتقريربصـلاحيته للعمل من عدمه، فإذا قررطبيب الجمعية عدم صـلاحيته تنتهى خدمته لعدم اللياقة الصحية مع حفظ حقه في مكافأة نهاية الخدمة.

المادة الثانية والستون:

إجازة أداء الاختبارات : تمنح الجمعية للعامل - إذا وافقت على انتسـابه إلى مؤسـسـة تعليمية أو قبلت اسـتمراره فيها - إجازة بأجر كامل وذلك عن سـنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سـنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية، وللجمعية أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان، وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسـة عشـر يوماً على الأقل، ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بحق الجمعية بمساءلته تأديبياً.

المادة الثالثة والستون:

<u>إجازة الحج :</u>

يمنح العامل المسـلم الذي أمضـى سـنتين متصـلتين أو أكثر ويرغب في أداء فريضـة الحج إجازة بأجر لمدة (١٠) أيام عمل لغرض تأدية فريضة الحج وذلك مرة واحدة أثناء خدمته لدى الجمعية - بشرط عدم تأديته للفريضة من قبل - وتشمل إجازة عيد الأضحى وما قد يصادفها من أيام الراحة الأسبوعية وللجمعية أن تحدد عدد العاملين الذين يمنحون هذا الحق سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل، وفي كل الأحوال يلتزم العامل بتقديم تصريح الحج الصادر من الجهات المختصة.

المادة الرابعة والستون :

الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة:

أ. للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها بإرادتها، على أن تبدا بحد اقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية تعتمدها الجمعية.

ب. للمرأة العاملة في حال إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقا مستمرا له بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية تعتمدها الجمعية، الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدا بعد انتهاء مدة إجازة الوضع.

ج. للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها بموجب شهادة وفاة صادرة من جهة رسمية سعودية الحق في إجازة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة الفعلي.

د. للمرأة العاملة الغيرمسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوما.

المادة الخامسة والستون :

إجازة بدون أجر:

يجوز للجمعية بإرادتها المنفردة بناء على طلب العامل منحه إجازة بدون أجر لمدة تتم الموافقة عليها من قبل رئيس الجمعية، وفي كل الأحوال يعتبر عقد العمل موقوفا خلال المدة التي تزيد عن عشرين يوماً.

المادة السادسة والستون :

لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازته المنصوص عليها في هذه اللائحة أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا ثبت للجمعية أن العامل قد خالف ذلك فلها أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة، وأن تستقطع ما سبق أن أدته إليه من ذلك الأجر، وذلك دون الإخلال بحق الجمعية بإيقاع أي جزاء آخر.

الفصل التاسع

الخدمات الاجتماعية والثقافية

الفصل التاسع

الخدمات الاجتماعية والثقافية

المادة السابعة والستون :

توفر الجمعية لعامليها ضمن خدماتها الاجتماعية والثقافية ما يلي:

أ. أماكن الصلاة :

تعد الجمعية عدداً من الأماكن المناسبة بالقرب من مواقع العمل لتأدية الصلاة.

ب. الخدمات الرياضية والترفيهية :

تقيم الجمعية النشاطات الرياضية المفيدة الفردية والجماعية في مرافق سكن موظفي الجمعية والتي تقيمها وتوفرها الجمعية ، وترعى الجمعية وتسهل تنظيم المباريات في الألعاب الرياضية.

ج. خدمات تقديم الطعام :

توفرالجمعية مطاعم لتقديم الطعام في مناطق أعمالها للعاملين ، كما تقدم الجمعية لعامليها القاطنين باسكان الجمعية ويعملون لديها ثلاث وجبات يومياً بالمجان من خلال التعاقد مع جهات متخصصة في مجال الإعاشة .

الفصل العاشر

الوقاية والسلامة
ومستويات الإسعاف الطبي والرعاية الطبية
وإصابات العمل والأمراض المهنية

الفصل العاشر

الوقاية والسلامة ومستويات الإسعاف الطبي والرعاية الطبية واصابات العمل والأمراض المهنية

المادة الثامنة والستون:

يجب على العامل التقيد بتعليمات الوقاية والسلامة التي تصدرها الجمعية أو الجهات الحكومية المختصة وذلك للحيلولة دون وقوع أي أخطار أو حوادث.

المادة التاسعة والستون:

تطبق الجمعية برنامجا لمنع الحوادث وذلك بتوفير مكان مأمون للعمل والمعدات اللازمة للوقاية الشخصية وبتنمية الاهتمام بالسلامة بين العاملين في مكان العمل وخارجه وبالمحافظة على بيئته والحد من الأخطار الصحية إلى أدنى مستوى ممكن.

المادة السبعون:

يراعي في البرامج المشار إليه في المادة السابقة التدابير الآتية:

أ. إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة وذلك بإزالة النفايات والفضلات منها بطريقة منتظمة ودورية مع توفير المطهرات اللازمة.
ب. تسييج الفتحات الأرضية وكافة العوائق التي تعرض العاملين لخطر السقوط والاصطدام.
ج. توفير أدوات لكل عمل يتطلب ذلك ومنها الملابس والخوذات والأحذية الواقية والقفازات والنظارات وغيرها.
د. توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال.
ه. توفير دورات المياه اللازمة في أماكن العمل بالمستوى الصحي المطلوب في مكان العمل.
و. إضاءة أماكن العمل وكذلك الطرق والممرات بالإضاءة الكافية خلال فترة العمل.
ز. إجراء الفحص الطبي حسب الحاجة على العاملين لكشف الأمراض المهنية وأمراض الإدمان وأسبابها لتحديد وسائل الوقاية منها، ويلتزم العامل بإجراء الفحص الطبي متى ما طلب منه ذلك.

المادة الحادية والسبعون :

تتخذ الجمعية التدابير اللازمة لحماية ووقاية العمل وسلامته وعلى الأخص ما يلي:

أ. إعداد الحواجز الواقية لإحاطة الأجزاء المتحركة من أجهزة العمل والأجهزة الخطرة.
ب. حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها.
ج. توفير كافة الوسائل اللازمة لمنع الحريق وكذلك أجهزة الإطفاء المناسبة وتعلن الجمعية في جميع أماكن العمل التعليمات الواجب مراعاتها عند نشوب حريق.
د. استخدام المداخل والمخارج والسلالم المحددة لذلك بأماكن العمل بحيث يسهل معها سرعة الخروج عند نشوب الحريق.
هـ . التأكد من أن أجهزة إطفاء الحريق صالحة دائماً لتأدية الغرض منها.

المادة الثانية والسبعون :

يحظر على العاملين استقبال أشخاص بالأماكن المحددة بوجود مواد خطرة كالمعدات المتحركة والمولدات الكهربائية، إلا إذا كان ذلك بعلم الجمعية وتحت إشراف الرئيس المباشر.

المادة الثالثة والسبعون :

تقدم الجمعية ما يلزم من ملابس العمل الخاصة التي يطلب من العامل ارتدائها ويحدد رئيس القسم الأماكن التي يجب على العامل أن يرتدي فيها تلك الملابس، ويراعي التحديد طبيعة العمل المسند إلى العامل وحاجة التنظيم الإداري.

المادة الرابعة والسبعون:

أ. تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملاً خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات كافية من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (١٤٢) من النظام، ويعهد إلى عامل مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات اللازمة للعامل المصاب.
ب. تعد الجمعية في كل مكان يعمل به أكثر من خمسين عاملا غرفة للإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية، ويعهد إلى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات اللازمة للعامل تحت إشراف طبيب.

المادة الخامسة والسبعون:
عند إصـابة العامل بإصـابة عمل أو مرض مهني، يجب عليه أن يبادر إلى إبلاغ رئيسـه المباشـر فور إصابته.

المادة السادسة والسبعون :

ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني او على الطبيب المختص بعلاج العاملين أن يبادر بإبلاغ الإدارة عن أي وبائي في صفوف العمل.

المادة السابعة والسبعون :
تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية.

المادة الثامنة والسبعون :
يطبق في شـأن إصـابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية.

المادة التاسعة والسبعون:
على العامل المريض بإصـــابة عمل أو أي مرض الالتزام بالعناية الطبية التي قد تطلبها الجمعية وعليه أن يقدم تقارير طبية دورية عن حالته من طبيب الجمعية أو من طبيب معتمد لديها.

المادة الثمانون:
تقدم الجمعية العناية الطبية للعامل وأفراد عائلاته ويشمل ذلك الفحوصات الطبية والأدوية واجراء العمليات الجراحية والإقامة بالمستشفيات سواء بالمراكز الصحية التابعة للجمعية أو المستشفيات التي تعينها الجمعية ويقصـــد بأفراد العائلة بالنســبة للعامل الســعودي الزوجة والأولاد والوالدين المعالين شـرعاً وبالنسـبة لغير السـعوديين الزوجة والأولاد المسـجلين لدى الجمعية فقط، وفي كل الأحوال يستثنى من العلاج تركيب وزراعة الأسنان والأطراف الصناعية والتجميل وما في حكمها.

المادة الحادية والثمانون :
يلزم الاستحقاق العناية الطبية تقيد العامل بأنظمة الجمعية الخاصة بالصحة والنظافة الصحية ومراجعة الأطباء الذين تعينهم الجمعية وكذلك المرافق الطبية التي تعينها.

المادة الثانية والثمانون :
تعلن الجمعية أيام ومواعيد مراجعة المراكز الصحية والأطباء عند إجراء الفحوصات الدورية المطلوبة.

المادة الثالثة والثمانون :

تعهد الجمعية إلى طبيب او اكثر لفحص عامليها للإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جدول الامراض المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية فحصا شاملا مرة كل سنة على الأقل.

المادة الرابعة والثمانون :
توفر الجمعية العناية الصحية والوقائية والعلاجية طبقاً للمستويات التي يقررها وزير العمل مع مراعاة ما يوفره نظام الضمان الصحي التعاوني.

الفصل الحادي عشر

الواجبات والمحظورات

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org

الفصل الحادي عشر

الواجبات والمحظورات

واجبات الجمعية:

المادة الخامسة والثمانون :

تلتزم الجمعية بما يلي:

أ. معاملة عامليها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم او دينهم.
ب. أن تعطي العامل 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 النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأن تعطى للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض.
د. أن تدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف.
ه. إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن انه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى الجمعية كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
و. على الجمعية أو وكيلها أو أي شخص له سلطة على العاملين تشديد المراقبة بعدم دخول أية مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل.

واجبات العامل

المادة السادسة والثمانون :

يلتزم العامل بالآتي :

أ. التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
ب. المحافظة على مواعيد العمل.
ج. الامتناع عن قبول أي مكافئات أو هدايا أو عمولات من أشخاص تتعامل معهم الجمعية.
د. إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
ه. العناية بالآلات وبالأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية.
و. 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 .
ز. تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه.
ح. المحافظة على الأسرار الفنية والصناعية والتجارية للجمعية أو أية أسرار تصل إلى علمه بسبب أعمال وظيفته.
ط. الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية أو الدخول بأي شكل كان في أعمال منافسة لأعمال الجمعية بصورة منفردة أو بالاشتراك مع الغير.
ي. أن يمتنع عن إقراض أو الاقتراض من عملاء الجمعية أو من لهم مصالح مباشرة في أعمالها، ويستثنى من ذلك جهات التمويل المرخصة.
ك. أن لا يشرع في علاقة عقدية مع الجمعية بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو بصورة منفردة أو بالاشتراك مع الغير دون تصريح كتابي من مجلس الإدارة.
ل. إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته وأرقام اتصالاته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير.
م. التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
ن. عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عاملي الجمعية وعملائها.
س. عدم استعمال أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة.
ع. التقيد بالإرشادات الصحية، وتعليمات الأمن والسلامة.

الفصل الثاني عشر

التظلم

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org
تسجيل رقم ١٣٥٦

الفصل الثاني عشر

التظلم

المادة السابعة والثمانون :

مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي قرار أو إجراء يتخذ في حقه ويمس حقوقه المنصوص عليها في هذه اللائحة أو النظام ولا يضار العامل بتقديم تظلمه.

المادة الثامنة والثمانون :

على العامل أن يتقيد في رفع تظلمه بما يلي:

أ. أن يقدم تظلمه خطياً وأن يكون مستنداً على وقائع محددة.
ب. يقدم التظلم لرئيسه المباشر.
ج. أن يقدمه خلال ثلاثة أيام من تاريخ إشعاره بصدور القرار أو الإجراء المتظلم منه.

المادة التاسعة والثمانون :

يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديمه التظلم والا كان للعامل الحق في إحالة تظلمه لرئيس رئيسه.

المادة التسعون:

يعفي العامل من العمل ويتقاضى أجراً كاملاً عن الوقت الذي يقضيه في حضور جلسات بحث شكواه في مواعيدها المحددة وفق مذكرة التبليغ الصادرة من الجهة المختصة.

الفصل الثالث عشر

انتهاء الخدمة

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org
تسجيل رقم ١٣٥٦

الفصل الثالث عشر

انتهاء الخدمة

المادة الحادية والتسعون:

تنتهي خدمة العامل في الحالات التالية:

أ. انتهاء مدة العقد المحدد المدة.
ب. إذا اتفق الطرفين على إنهائه بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
ج. إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة لأسباب مشروعة وفق أحكام المادة (٧٥) و(٨٠) من النظام.
د. ترك العامل للعمل لأي سبب من الأسباب الواردة في المادة (٨١) من النظام.
ه. عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء عمله.
و. بلوغ العامل سن الستين سنة ميلادية وبلوغ العاملة سن الخمسة والخمسون ميلادية ما لم يتفق على استمراره في العمل وفق السياسات الداخلية للجمعية.
ز. إلغاء السلطات الحكومية رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو عدم تجديدها أو إبعادها له.
ح. انقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدد تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوما متقطعة أو متصلة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.
ط. وفاة العامل.

المادة الثانية والتسعون :

في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام النظام المتعلقة بالفسخ وإنهاء عقد العمل أو إيقاع الجزاء إلزامية توجيه إخطار إلى العامل تراعي الجمعية ما يلي:

أ. أن يكون الإخطار خطياً.
ب. أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع العامل بذلك مع توضيح الاستلام.
ج. اذا لم يكن العامل موجودا في مكان العمل أو امتنع عن الاستلام يرسل الإخطار بالبريد المسجل على عنوانه حسب ما هو موضح في ملفه أو إلى بريده الإلكتروني.
د. في حال إخلال العامل بتزويد الجمعية بعنوان بريدي صحيح أو امتناعه عن استلام أي إخطار أو إنذار، يقوم مقام العلم لصق الإخطار او الإنذار في لوحة إعلانات الجمعية أو تعميمه بواسطة الشبكة الإليكترونية او إرساله بالبريد الإليكتروني وتعد آثار هذا التبليغ منتجة لآثارها النظامية.
هـ . في جميع الأحوال تحفظ نسخة من الإخطار واقرار العامل بالاستلام في ملفه.

المادة الثالثة والتسعون:

تعيد الجمعية للعامل حال انتهاء خدمته وبناء على طلبه مستنداته المودعة لديها.

المادة الرابعة والتسعون :

تسلم الجمعية العامل بناء على طلبه وبدون مقابل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من النظام.

المادة الخامسة والتسعون:

في كل الأحوال التي تنتهي فيها خدمة العامل لدى الجمعية لأي سـبب من الأسـباب يحق للجمعية إجراء مقاصة بين
استحقاق العامل واستحقاقاتها عليه مهما كان نوع هذه الاستحقاقات.

الفصل الرابع عشر

المكافآت

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org
تسجيل رقم ١٣٥٦

الفصل الرابع عشر

المكافآت

المادة السادسة والتسعون:

تمنح المكافآت للعاملين الذين يثبتون نشاطاً واخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج، أو الذين يؤدون الا استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصهم، أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية أو خفض التكاليف، أو العاملين الين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر محدق بالجمعية أو بأعمالها على أن يشمل ذلك على مكافأة العامل معنوياً أو مادياً أو بهما معا وذلك وفقاً لسياسات الجمعية الداخلية.

المادة السابعة والتسعون:

تعتبر التقارير الدورية المقدمة عن العامل من خلال نظام التقييم الذي تطبقه الجمعية وفقا لسياسة الحوافزPMC هي المعاييرالتي تستند إليها الجمعية في منح المكافآت.

المادة الثامنة والتسعون:

تصنف المكافآت على النحو التالي:

أولا : - المكافآت المعنوية:

أ. يبلغ كل عامل عن طريق رئيسه المباشر بتقدير الجمعية لما بذله من جهد وما أبداه من مهارة ترتب عليهما حسن تأدية العمل.
ب. تمنح شهادة تقدير للعامل الذي يقوم بعمل مميز للجمعية وخاصة ما يتعلق بسلامة الأرواح.

ثانيا : - المكافآت المادية:

أ. تمنح الجمعية العامل الذي يؤدي أعماله بكفاءة تستحق التقدير علاوات وترقيات إستثنائية وفق السياسات الداخلية للجمعية.
ب. يجوز لرئيس الجمعية اقتراح الحوافز المؤدية إلى رفع أداء العاملين وتحسين وتطوير العمل بما يحقق أهدافها.
ج. للجمعية منح العامل مكافأة خدمة مستمرة وفقاً للسياسات الداخلية للجمعية.
د. مكافآت الاختراع.

الفصل الخامس

عشر

المخالفات والجزاءات

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org

الفصل الخامس عشر

المخالفات والجزاءات

المادة التاسعة والتسعون:

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

المادة المائة:

الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل هي :

أ. التنبيه :

وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى العامل من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقيد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته وعدم تكرارها مستقبلا.

ب. الإنذار :

وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضح به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو تكرارها مستقبلاً.

ج. الحسم :

١. حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي.
٢. الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.

د. 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.

ه. **الحرمان من العلاوة الدورية** لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها.

و. الفصل من الخدمة مع المكافأة:

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

ز. الفصل من الخدمة بدون مكافأة:

وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلاً أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من النظام.

المادة الأولى بعد المائة:

كل عامل يرتكب أياً من المخالفات الواردة في جدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها، وفي كل الأحوال يجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى المخالفة المرتكبة.

المادة الثانية بعد المائة:

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل رئيس الجمعية أو من يفوضه ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأي مخالفة في حالة ارتكابها للمرة الأولى بجزاء أخف.

المادة الثالثة بعد المائة:

حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانون (١٨٠) يوما على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائدا في وتعد مخالفة في حكم المرة الأولى.

المادة الرابعة بعد المائة:
عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفي بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.

المادة الخامسة بعد المائة:

لا يجوز أن يوقع على المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد.

المادة السادسة بعد المائة:

لا توقع الجمعية أياً من الجزاءات المنصـــوص عليها في هذه اللائحة إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة اليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص، وتراعي أحكام التبليغ الخاصـــة والمشـــار إليها في المادة "٩٢" من هذه اللائحة، ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار او الغرامة بحسم ما لا يزيد على أجر يوم واحد على أن يثبت ذلك في المحضر.

المادة السابعة بعد المائة:

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل الأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشـــرة بالعمل أو بالجمعية أو برئيســـها المسئول.

المادة الثامنة بعد المائة:

تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضـي ثلاثون (٣٠) يوماً على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

المادة التاسعة بعد المائة:

لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضـــى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة للعامل ذي الأجر الشهري وخمسة عشر يوما بالنسبة للعاملين الآخرين.

المادة العاشرة بعد المائة:

تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بالجزاءات الصـــادرة ضـــده ونوعها ومقدارها ، والجزاء الذي يتعرض له في حال تكرار التوقيع بالعلم تراعي أحكام التبليغ المشـــار إليها في المادة المخالفة واذا امتنع العامل عن استلام الإخطار أو رفض "٩٢" من هذه اللائحة.

المادة الحادية عشرة بعد المائة:

لا تعد الخلافات الشخصية التي تقع بين العاملين موضوعاً لتحقيق إداري إلا إذا أدت هذه الخلافات إلى إرباك في حركة العمل وتأثيراً على إنتاجية الجمعية، أو كان موضـــوع الخلاف بذاته يمثل مخالفة للوائح الجمعية.

المادة الثانية عشرة بعد المائة:

مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام الهيئة العمالية المختصـــة وفقا لنص المادة (٧٢) من النظام يجوز للعامل أن يتظلم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام التظلم المنصوص عليها في الفصل الثاني عشر من هذه اللائحة.

المادة الثالثة عشرة بعد المائة:

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

المادة الرابعة عشرة بعد المائة:

تقيد الغرامات الموقعة على العامل في ســـجل خاص وفق أحكام المادة (٧٣) من النظام وتعرض حصـيلتها كل سـنة على وزارة العمل لتقرير كيفية التصـرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية العاملي الجمعية.

المادة الخامسة عشرة بعد المائة:

الا تخل أحكام المواد السـابقة بحق الجمعية في فسـخ عقد العمل وفقاً لأحكام المواد (٧٦) و (٧٠) و (٧٧) و (٨٠) من النظام.

الفصل السادس عشر

أحكام ختامية

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org
تسجيل رقم ١٣٥٦

الفصل السادس عشر

أحكام ختامية

المادة السادسة عشرة بعد المائة:

تعد الجمعية تصنيفا للعاملين بحسب فئاتهم المهنية في إطار ما ورد بدليل التصنيف المهني السعودي الصادر من الوزارة.

المادة السابعة عشرة بعد المائة:

تضع الجمعية القواعد والتعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه اللائحة.

المادة الثامنة عشرة بعد المائة:

تلغي هذه اللائحة جميع اللوائح السابقة والقرارات التي تتعارض معها.

المادة التاسعة عشرة بعد المائة:

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتبارا من تاريخ إبلاغها بقرار وزير العمل أو من يفوضه باعتمادها، وتعلن أحكام هذه اللائحة في الأماكن الظاهرة بمقر الجمعية خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ إبلاغها بقرار الاعتماد، وتسري في حق العاملين اعتبارا من اليوم التالي للإعلان.

الفصل السابع عشر

جدول المخالفات والجزاءات

جمعية العلاج الآمن
Safe Medical Care Org
تسجيل رقم ١٣٥٦

١) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					
		المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة	المرة الرابعة	المرة الخامسة	المرة السادسة
١/1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول.	١٠٪	١٥٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم	
١/2	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل جوهري* لأعمال عاملين آخرين	٢٥٪	٥٠٪	٧٥٪	يوم	يومان	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة
١/3	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول.	٢٥٪	٥٠٪	٧٥٪	يوم	يومان	
١/4	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل جوهري* لأعمال عاملين آخرين	٣٥	٧٥٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة
١/5	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					
		المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة	المرة الرابعة	المرة الخامسة	المرة السادسة
٦/١	التأخر عن مواعيد الحضـــور للعمل لمدة تزيد على ســـاعة دون إذن أو عذر مقبول اذا ترتب على ذلك تعطيل جوهري * لأعمال عاملين آخرين	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة
٧/١	ترك العمل والانصـــراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة.	انذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	يوم	يومان	
٨/١	ترك العمل والانصـــراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة.	١٠٪	٢٥٪	٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٩/١	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر أو حاجة فعلية يخضع تقديرها للمدير المباشر.	انذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٠/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول ليوم واحد فقط.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام		خمسة أيام
١١/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يومين لثلاثة أيام متصـــلة في كل مرة خلال مائة وثمانون يوماً.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام		فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة
١٢/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام متصلة.	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام			فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة

م	نوع المخالفة	الجزاء					
		(النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					
		المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة	المرة الرابعة	المرة الخامسة	المرة السادسة
13/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من ستة أيام إلى عشرة أيام متصلة.	ثلاثة أيام	أربعة أيام		فصل من الخدمة وفقاً لأحكام النظام		
14/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من احدى عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً متصلة.	أربعة أيام	خمسة أيام		فصل من الخدمة وفقاً لأحكام النظام		

- **يقصد بالتعطيل الجوهري المذكور في المخالفات أعلاه :** التأثير سلباً على سير أعمال خط انتاج معين أو سـير أداء العاملين فيه ، مما يؤدي إلى تأخر قطاعات الجمعية في تنفيذ التزاماتها التعاقدية أو التشغيلية أو المالية.

٢) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					
		المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة	المرة الرابعة	المرة الخامسة	المرة السادسة
١/٢	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام أو العبث بمستندات الغير.	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان	
٢/٢	استقبال أشخاص من غير عاملي الجمعية في أماكن العمل دون إذن من المدير المباشر	إنذار كتابي	١٠٪	١٥٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
٣/٢	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو أوقات الراحة	إنذار كتابي	١٠٪	١٥٪	٢٥٪	٧٥٪	يوم
٤/٢	النوم أثناء العمل	إنذار كتابي	١٠٪	١٥٪	يوم	يومان	
٥/٢	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة
٦/٢	التسكع أو عدم التواجد في مكان العمل أثناء ساعات العمل أو عدم الرد على المكالمات الهاتفية تعمداً.	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان	
٧/٢	التلاعب في اثبات الحضور والانصراف	٢٥٪	٥٠٪	يوم	ثلاثة أيام	أربعة	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة
٨/٢	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل وعدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في أماكن ظاهر ، على أن لا يشمل ذلك رفض العامل أداء العمل.	٢٥٪	٥٠٪	يوم	ثلاثة أيام	أربعة	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة
٩/٢	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل أو نشر الفوضى بين العاملين.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة		

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					
		المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة	المرة الرابعة	المرة الخامسة	المرة السادسة
١٠/٢	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العاملين بالجمعية * ١	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة		
١١/٢	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العاملين أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة * ١	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة		
١٢/٢	استعمال آلات ومعدات وأدوات الجمعية لأغراض خاصة داخل الجمعية وخارجها دون إذن ، ويشمل ذلك شبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني.	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم		
١٣/٢	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة		
١٤/٢	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إنذار كتابي	١٠٪	١٥٪	٥٠٪	٧٥٪	يوم
١٥/٢	الإهمال في تنظيف الآلات والمعدات الخاصة بالعمل وعدم صيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
١٦/٢	عدم وضع أدوات العمل والمعدات واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إنذار كتابي	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان	
١٧/٢	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	١٥٪	٢٥٪	يوم	يومان		
١٨/٢	تمزين أو اتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة الجمعية أو التلاعب بها.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة		

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)					
		المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة	المرة الرابعة	المرة الخامسة	المرة السادسة
١٩/٢	ثبوت التسبب في فقدان معلومات مسجلة في أوراق أو محفوظة إلكترونياً أو تغييرها أو ضياعها بإهمال ، أو الإهمال في التعاون مع المدققين الداخليين والخارجيين للجمعية أثناء قيامهم بالمراجعة الداخلية.	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة					
٢٠/٢	ثبوت التعمد في إخفاء المعلومات المسجلة بالأوراق أو المحفوظة إلكترونياً أو تغييرها أو ضياعها بإهمال ، أو رفض التعاون مع المدققين الداخليين والخارجيين للجمعية أثناء قيامهم بالمراجعة الداخلية.	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة					
٢١/٢	تجاوز الرئيس المباشر إدارياً أو عدم الالتزام بالقواعد الخاصة بالتظلم.	انذار كتابي	٥٠٪		يوم		يومان
٢٢/٢	الإهمال في المحافظة على بطاقة العمل.	انذار كتابي	يوم		يومان		خمسة أيام

٣) مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				
		المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة	المرة الرابعة	المرة الخامسة
١/٣	التشاجر مع الزملاء وخلق المشاحنات أو احداث مشاغبات في محل العمل *٢	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة
٢/٣	التمارض أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
٣/٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند Hطلب طبيب الجمعية أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج *٣	يوم	يومان	ثلاثة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة	
٤/٣	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأماكن العمل.	٥٠٪	يوم	يومان	خمسة أيام	
٥/٣	كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات	٥٠٪	يوم	يومان	خمسة أيام	
٦/٣	رفض التفتيش عند الانصراف أو الحضور	يوم	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة	
٧/٣	جمع إعانات أو نقود بدون إذن	إنذار كتابي	يوم	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة
٨/٣	عدم تسليم النقود أو العهد لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة	
٩/٣	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية.	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة
١٠/٣	رفض توقيع باستلام الإخطارات أو الإنذارات أو التعميمات.	٥٠٪	يوم	يومان	خمسة أيام	

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				
		المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة	المرة الرابعة	المرة الخامسة
١١/٣	الادعاء كذباً على الرؤساء أو الزملاء أو الاعتداء اللفظي والمعنوي والذي يشمل التهديد أو التعريض به.	يومان	خمسة أيام		فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة	
١٢/٣	ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق عمله بالجمعية مما يعد تعارضاً للمصالح و / أو منافسة للجمعية بشكل مباشر أو غير مباشر.	إنذار كتابي	يوم	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام
١٣/٣	عدم الالتزام بالملبس والمظهر المعتمد وفق الأوصاف التي يقررها الرئيس التنفيذي.	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
١٤/٣	ثبوت تعاطي العامل السعودي المخدرات بموجب فحص معتمد *٤	إنذار كتابي	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة			
١٥/٣	ثبت تعاطي العامل الغير سعودي المخدرات بموجب فحص معتمد *٤	فصل من الخدمة مع صرف مكافأة نهاية خدمة				

(*١) يجوز للجمعية إيقاع عقوبة الفصل من غير مكافأة إذا نشأ عن المخالفة ضرر جسيم.

(*٢) يجوز الفصل من العمل مع المكافأة إذا نتج عن المشاجرة أذى جسيم أو جرح أو صفع على الوجه لعامل آخر.

(*٣) يجوز الفصل من العمل مع المكافأة في حالة كان الفحص المطلوب لمرض وبائي أو خطير يمكن أن ينقله العامل للعاملين الآخرين مثل مرض الإيدز.

(*٤) للجمعية أن تحتفظ بالإنذار المذكور في مكان سري لدى الإدارة القانونية وليس بملف العامل ، وللجمعية أن لا تطبق جزاء تكرار المخالفة قبل انتهاء المدة التي يقررها طبيب الجمعية أو طبيب مستشفى حكومي للعامل وذلك للإقلاع عن التعاطي ، كما يجوز للجمعية بالتعاون مع الطبيب المختص والعامل المساهمة في برامج الاستشفاء التي توضع للعامل ، ومن المفهوم أن عدم تقيد العامل بذلك أو رفضه إجراء الفحص الطبي في أي وقت يقرر للجمعية الحق في الفصل مع الوفاء بمستحقات مكافأة نهاية الخدمة.