



المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
جمعية روا للفتيات بتبوك
مسجلة بترخيص: 1794

للائحة

الموارد البشرية تنظيم العمل



www.rewaagirl.org.sa



rewaagirl



| | |
|----|-------------------------------------|
| ٢ | تعريفات عامة |
| ٣ | أحكام عامة |
| ٤ | التوظيف |
| ٤ | عقد العمل |
| ٥ | الإرکاب |
| ٦ | التدريب والتأهيل |
| ٧ | الأجور |
| ٨ | تقارير الأداء |
| ٨ | العلاوات |
| ٩ | الترقيات |
| ١٠ | الانتداب |
| ١٠ | المزايا والبدلات |
| ١٠ | أيام وساعات العمل |
| ١١ | العمل الإضافي |
| ١١ | التفتيش الإداري |
| ١١ | الإجازات |
| ١٣ | الرعاية الطبية |
| ١٣ | بيئة العمل |
| ١٥ | الخدمات الاجتماعية |
| ١٥ | ضوابط سلوكيات العمل |
| ١٧ | المخالفات والجزاءات |
| ٢٠ | التظلم |
| ٢٠ | أحكام ختامية |
| ٢١ | ملحق الجزاءات |
| ٢١ | أولاً، مخالفات تتعلق بمواعيد العمل: |
| ٢٥ | ثانياً، مخالفات تتعلق بتنظيم العمل: |
| ٢٧ | ثالثاً، مخالفات تتعلق بسلوك العامل: |



تعريفات عامة

مادة (١)

يكون للعبارات التالية المستخدمة ضمن هذه اللائحة المعاني المبينة بجانبها ما لم يقتضي السياق خلاف ذلك:

جمعية رواء لتأهيل الفتيات بتبوك.

الجمعية

الجمعية العمومية المشرفة على أعمال الجمعية.

الجمعية العمومية

مجلس إدارة الجمعية.

مجلس الإدارة

المدير التنفيذي للجمعية.

المدير التنفيذي

الادارة المسؤولة عن الشؤون الإدارية والمالية والموارد البشرية والتقنية في الجمعية.

إدارة الشؤون الإدارية

والمالية

نظام العمل المعتمد في المملكة العربية السعودية وال الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٥١/ هـ لسنة ١٤٢٦ هـ، واللائحة التنفيذية الملحقة به والقرارات والتعديلات الصادرة تنفيذاً له.

النظام

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.

الوزارة

لائحة تنظيم العمل الخاصة بالجمعية.

اللائحة

كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها.

العامل



أحكام عامة

مادة (٢)

التقويم المعتمول به في الجمعية هو: التقويم الميلادي.

مادة (٣)

١. تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية، والفروع التابعة لها.
٢. لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
٣. تطلع الجمعية العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

مادة (٤)

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

التوظيف

مادة (٥)

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات، ومواصفات معينة؛ ويراعى عند التوظيف في الجمعية ما يلي:

١. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
٢. أن يكون حائزًا على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل الجمعية.



٣. أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلبه الوظيفة.
٤. أن يكون لائقاً طبياً بمحض شهادة طبية من الجهة التي تحدها الجمعية.
٥. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط، والأحكام الواردة في المواد: (السادسة والعشرون، الثانية والثلاثون، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل.

عقد العمل

مادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة، تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي المتفق عليه، وأي امتيازات أخرى يتفق عليها، وما إذا كان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها، وتاريخ مباشرة العمل، وأي بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

مادة (٧)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل؛ يحق للجمعية 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 قドومه إلى المملكة إذا كان التعاقد تم خارج المملكة.



مادة (٨)

١. لا يجوز للجمعية أن تنقل العامل بغير موافقته - كتابةً - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.
٢. للجمعية في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن تتحمل الجمعية تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

الإركاب

مادة (٩)

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

١. عند بداية التعاقد، وفق ما يتყق عليه في عقد العمل.
٢. عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتتفق عليه في عقد العمل.
٣. عند انتهاء خدمته العامل، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل.
٤. لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع، أو في حالة ارتكابه مخالفات أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري، أو حكم قضائي.

مادة (١٠)

مع مراعاة أحكام المادة (الثامنة والخمسون) من نظام العمل يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله، ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإركاب مع نفقات نقل أمتعتهم؛ ما لم يكن النقل بناءً على رغبة العامل.



التدريب والتأهيل

مادة (١١)

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

مادة (١٢)

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

مادة (١٣)

أولاً: يجوز للجمعية أن تشترط على الخاضع للتدريب، أو التأهيل من العاملين لديها -بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل- أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل، إذا كان عقد العمل غير محددة المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب.



ثانياً: يجوز للجمعية أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:

١. إذا قرر العامل إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
 ٢. إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
 ٣. إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
- ثالثاً: يجوز للجمعية إزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل إنتهاء مدة العمل التي إشترطتها عليه الجمعية بعد إنتهاء التدريب أو التأهيل.

الأجور

مادة (١٤)

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 فإن لم تتم عن طريق الإيداع في الحساب البنكي تصرف من خلال شيك يسلم للعامل.

مادة (١٥)

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

مادة (١٦)

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



تقارير الأداء

مادة (١٧)

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

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

مادة (١٨)

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

مادة (١٩)

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

العلاوات

مادة (٢٠)

١. يجوز للجمعية منح العاملين علاوات سنوية، يتم تحديدها بناءً على ضوء المركز المالي للجمعية.
٢. يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه الجمعية، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.
٣. يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.



الترقيات

مادة (٢١)

تضع الجمعية سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد وسميات الوظائف - وفقاً لما جاء في دليل التصنيف، والتوصيف المهني السعودي - ودرجة كل وظيفة، وشروط شغلها، وبداية أجراها فيه، ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى؛ متى توفرت الشروط التالية:

١. وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى.
٢. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
٣. حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري.
٤. موافقة صاحب الصلاحية.
٥. يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

مادة (٢٢)

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

١. ترشيح صاحب الصلاحية.
٢. الحاصل على تقدير أعلى.
٣. الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر.
٤. الأكثر خبرة عملية بمجال عمل الجمعية.
٥. الأقدمية في العمل بالجمعية.



الانتداب

مادة (٢٣)

إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم الجمعية بما يلي:

١. تؤمن للعامل وسائل التنقل الازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقتها.
٢. يصرف للعامل مقابل لتكاليف التي يت肯دها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له الجمعية.
٣. قيمة البدل اليومي للاشتغال حسب درجة العامل.
٤. ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب؛ وفقاً للضئات، والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته؛ وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

المزايا والبدلات

مادة (٢٤)

تؤمن الجمعية لعمالها السكن المناسب، وكذلك وسيلة النقل إذا نص على ذلك في عقد العمل، ويجوز النص في عقد العمل على أن تدفع الجمعية للعامل بدل سكن، وبدل نقل نقدي.

أيام وساعات العمل

مادة (٢٥)

١. يكون عدد أيام العمل ستة أيام في الأسبوع، ويكون يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للجمعية - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن تستبدل بهذا اليوم بعض عمالها أي أيام من أيام الأسبوع، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض أيام الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.
٢. تكون ساعات العمل (ثمان) ساعات عمل يومياً تخفض إلى (ست) ساعات يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين.



العمل الإضافي

مادة (٢٦)

- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو إلكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلفت بها العامل، وعدد الأيام اللازمة لذلك؛ وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل.
- تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرًا إضافيًّا يوازي أجر الساعة مضافة إليه (٥٠٪) من أجره الأساسي.

التفتيش الإداري

مادة (٢٧)

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

مادة (٢٨)

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

الإجازات

مادة (٢٩)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثة أيام، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، وللعامل بعد موافقة الجمعية الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل؛ ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.



مادة (٣٠)

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

١. أربعاء أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك ، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.

٢. أربعاء أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك ، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.

٣. 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.

مادة (٣١)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

١. خمسة أيام عند زواجه.

٢. ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.

٣. خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل، أو أحد أصوله، أو فروعه.

٤. أربعاء أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة؛ ولها الحق في تمديدها دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.

٥. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة.

وللجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

مادة (٣٢)

يستحق العامل - الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب الجمعية، 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:

١. الثلاثون يوماً الأولى، بأجر كامل.



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

الرعاية الطبية

مادة (٣٣)

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

مادة (٣٤)

١. ضوابط عامة:
 - أ- لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من الوزارة أو من أي جهة أخرى.
 - ب- يمنع أي تمييز في الأجر بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.
 - ت- على الجمعية توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه تبعد مسافة مناسبة.
 - ث- في حالات بيئة العمل المكتبية على الجمعية توفير غرفة ذات خصوصية لمكاتب العاملات.
 - ج- تعد حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية وتهيئة بيئة العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على الجمعية.
 - ح- على الجمعية توفير مقاعد للعاملات في الأماكن التي يعملن بها.
 - خ- في المنشآت النسائية المغلقة يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.
 - د- في المنشآت الرجالية المخصصة للرجال يجب أن يكون فيها العاملين من الرجال فقط..



- ذ- يجب على الجمعية توفير نظام أمني وفي حال كانت الجمعية تستقبل الجمهور يجب تعين حراسة أمنية.
٢. ضوابط عمل المرأة في المنشآت النسائية فقط:
- أ- يجب وضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح أن المنشأة خاصة بالنساء وممنوع دخول الرجال.
- ب- يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.
- ت- يجب أن توفر الجمعية حراسة أمنية أو نظام أمني ما لم يوفرها صاحب المركز التجاري في حال وجود الجمعية في مركز تجاري.
في حال تم وضع نظام أمني يجب على الجمعية وضع لوحة إرشادية أن الجمعية خاضعة للمراقبة الأمنية.

مادة (٣٥)

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء، بحيث تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع؛ ويحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية، أو بشهادة طبية مصدقه من جهة صحية، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لوضعها.

وفي حالة إنجاب طفل مريض، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة؛ فالعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع؛ ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

مادة (٣٦)

يحق للمرأة العاملة في الجمعية عندما تعود إلى مزاولتها عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة، أو فترات استراحة، لا تزيد في مجموعها على الساعتين 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، و لا يتربى على ذلك تخفيض الأجر، ويجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابةً بوقت فترة أو فترات تلك الاستراحة، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل، وتحدد فترة، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.



الخدمات الاجتماعية

مادة (٣٧)

تلتزم الجمعية بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

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

ضوابط سلوكيات العمل

مادة (٣٨)

١. يجوز للجمعية إلزام كل أو بعض العاملين بارتداء زيًّا موحد، وفي كل الأحوال يراعى في أي زيٍّ بالنسبة للرجال ملائمة لذوق العام، وبالنسبة للنساء أن يكون محشماً، وفضفاضاً، وغير شفاف.
٢. على جميع العاملين بالجمعية الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
٣. يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى الجمعية أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل الجمعية.
٤. 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 استدراج، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة؛ حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح، وذلك عند التواصل المباشر، أو بأي وسيلة تواصل أخرى، وللجمعية أن تتخذ كل الترتيبات، والإجراءات الضرورية، واللزمة لتبيّن جميع العاملين بذلك.

مادة (٣٩)

١. 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.

٢. يعتبر من قبيل الإيذاء المقصود في الفقرة السابقة، ما يقع باستخدام أي 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.

مادة (٤٠)

١. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الاتجاه إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق له التقدم بشكواه للجمعية خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء، التقدم ببلاغ للجمعية بذلك؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل الجمعية، أو من أعلى سلطة فيها؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.

٢. على الجمعية عند تقديم شكوى، أو بلاغ، تشكيل لجنة بقرار من المسؤول المختص، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء، والاطلاع على الأدلة، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى، أو البلاغ.

مادة (٤١)

١. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف، والشهود، وتدون كل ما يجري في محاضر؛ توقع من الأطراف، والشهود على أقوالهم، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة.

٢. للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين، والاستماع إلى أقواله، وعلى من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية.

٣. يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة الجمعية بالتفريق بين الشاكى، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.

٤. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأى طريقة من طرق الإثبات المعترفة؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتمدي.



٥. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير التنفيذي؛ لتبلغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.
٦. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ؛ إذا تبين لها أن الشكوى أو البلاغ كيدي.
٧. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل الجمعية على المعتمدي من حق المعتمدي عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.
٨. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتمدي، من توقيع الجمعية جزاءً تأديبياً عليه.

المخالفات والجزاءات

مادة (٤٢)

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

١. الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضحاً به نوع المخالفة التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.
٢. غرامة مالية؛ وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم، وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.
٣. 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.
٤. الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية؛ وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
٥. الفصل من الخدمة مع المكافأة؛ وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.



٦. 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 يتنااسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع، ومدى جسامته المخالففة المرتكبة من قبله.

مادة (٤٣)

كل عامل يرتكب أياً من المخالفات الواردة في جداول المخالفات، والجزاءات - الملحق بهذه اللائحة - يعاقب بالجزاء الموضح قرین المخالففة التي ارتكبها.

مادة (٤٤)

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة، من قبل (صاحب الصلاحية) بالجمعية، أو من يفوضه؛ ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالففة بجزاء أخف.

مادة (٤٥)

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

مادة (٤٦)

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

مادة (٤٧)

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



مادة (٤٨)

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

مادة (٤٩)

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

مادة (٥٠)

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

مادة (٥١)

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

مادة (٥٢)

تلزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابةً بما أوقع عليه من جزاءات، 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 الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل، أو المعتمد لدى الجمعية؛ ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

مادة (٥٣)

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



مادة (٥٤)

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

التظلم

مادة (٥٥)

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

مادة (٥٦)

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



ملاحق الجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

| ر | الجزاء (النسبة المحسومة)، هي نسبة من الأجر اليومي) | | | | نوع المخالفة |
|---|--|-----------|-----------|-------------|--|
| | رابع مرّة | ثالث مرّة | ثاني مرّة | أول مرّة | |
| ١ | %٢٠ | %١٠ | %٥ | إنذار كتابي | التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. |
| ٢ | %٥٠ | %٢٥ | %١٥ | إنذار كتابي | التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. |
| ٣ | %٥٠ | %٢٥ | %١٥ | %١٠ | التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. |
| ٤ | يوم | %٧٥ | %٥٠ | %٢٥ | التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. |
| ٥ | يوم | %٧٥ | %٥٠ | %٢٥ | التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. |



| | | | | | |
|----|---|------------|------------|-------------|---|
| ٦ | يومان | يوم | %٥٠ | %٣٠ | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. |
| ٧ | ثلاثة أيام | يومان | يوم | إنذار كتابي | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعتين دون إذن، أو عذر مقبول؛ سواء ترتب، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. |
| ٨ | يوم | %٢٥ | %١٠ | إنذار كتابي | ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (١٥) دقيقة. |
| ٩ | يوم | %٥٠ | %٢٥ | %١٠ | ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما يتجاوز (١٥) دقيقة. |
| ١٠ | يوم | %٢٥ | %١٠ | إنذار كتابي | البقاء في أماكن العمل، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق. |
| ١١ | الحرمان من الترقىات، أو العلاوات لمرة واحدة | أربعة أيام | ثلاثة أيام | يومان | الغياب دون إذن كتابي، أو عذر مقبول لمدة يوم، خلال السنة العقدية الواحدة. |



| | | | | | |
|--|--|---------------|---------------|--|----|
| الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرة واحدة | أربعة أيام | ثلاثة أيام | يومان | الغيباب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة. | ١٢ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | | |
| فصل من الخدمة مع المكافأة؛ إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (٣٠) يوم | الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرة واحدة | خمسة أيام | أربعة أيام | الغيباب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة. | ١٣ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | | |



| | | | | | |
|--|--|---|----------------------|--|----|
| | | | | | |
| ----- | <p>فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل</p> | <p>الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرة واحدة، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل</p> | <p>خمسة أيام</p> | <p>الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً، خلال السنة العقدية الواحدة.</p> | ١٤ |
| بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب | | | | | |
| ١٥ | <p>الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل.</p> | <p>الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة، خلال السنة العقدية الواحدة.</p> | | | |
| ١٦ | <p>الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل.</p> | <p>الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة.</p> | | | |



ثانياً، مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

| ر | الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) | | | | نوع المخالفة |
|----|--|-----------|------------|-------------|---|
| | رابع مرّة | ثالث مرّة | ثاني مرّة | أول مرّة | |
| ١ | يوم | %٥٠ | %٢٥ | %١٠ | التوارد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام. |
| ٢ | %٢٥ | %١٥ | %١٠ | إنذار كتابي | استقبال زائرين في غير أمور عمل الجمعية في أماكن العمل، دون إذن من الإدارة. |
| ٣ | %٥٠ | %٢٥ | %١٠ | إنذار كتابي | استعمال آلات، ومعدات، وأدوات الجمعية؛ لأغراض خاصة، دون إذن. |
| ٤ | ثلاثة أيام | يومان | يوم | %٥٠ | تدخل العامل، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه، أو لم يعهد به إليه. |
| ٥ | %٢٥ | %١٥ | %١٠ | إنذار كتابي | الخروج، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك. |
| ٦ | ثلاثة أيام | يومان | يوم | %٥٠ | الإهمال في تنظيف الآلات، وصيانتها، أو عدم العناية بها، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل. |
| ٧ | يوم | %٥٠ | %٢٥ | إنذار كتابي | عدم وضع أدوات الإصلاح، والصيانة، والوازرة الأخرى في الأماكن المخصصة لها، بعد الانتهاء من العمل. |
| ٨ | فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | تمزيق، أو إتلاف إعلانات، أو بلاغات إدارة الجمعية. |
| ٩ | فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | الإهمال في العهد التي بحوزته، مثل: (سيارات، آلات، أجهزة، معدات، أدوات، الخ). |
| ١٠ | %٢٥ | %١٥ | %١٠ | إنذار كتابي | الأكل في مكان العمل، أو غير المكان المعد له، أو في غير أوقات الراحة. |



| | | | | | |
|----|---------------------------|--|------------|-------|--|
| ١١ | النوم أثناء العمل. | | | | |
| ١٢ | ثلاثة أيام | يoman | يوم | %٥٠ | النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة. |
| ١٣ | يوم | %٥٠ | %٢٥ | %١٠ | التسкуك، أو وجود العامل في غير مكان عمله، أثناء ساعات العمل. |
| ١٤ | فصل من الخدمة مع المكافأة | الحرمان من الترقىات أو العلاوات لمرة واحدة | يoman | يوم | التلاءب في إثبات الحضور، والانصراف. |
| ١٥ | يoman | يوم | %٥٠ | %٢٥ | عدم إطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل، والمعلقة في مكان ظاهر. |
| ١٦ | فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يoman | التحريض على مخالفته الأوامر، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل. |
| ١٧ | فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يoman | التدخين في الأماكن المحظورة، والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال، والجمعيتة. |
| ١٨ | فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يoman | الإهمال، أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال، أو سلامتهم، أو في المواد، أو الأدوات، والأجهزة. |



ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

| ر | نوع المخالفة | | | | الجزء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي) |
|----|-----------------|------------|------------|-------------|--|
| | رابع مرّة | ثالث مرّة | ثاني مرّة | أول مرّة | |
| ١ | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | يوم | التشاجر مع الزملاء، أو مع الغير، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل. |
| ٢ | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | يوم | التمارض، أو إدعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل، أو بسببه. |
| ٣ | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | يوم | الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الجمعية، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج. |
| ٤ | خمسة أيام | يومان | يوم | ٪٥٠ | مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأماكن العمل. |
| ٥ | ٪٥٠ | ٪٢٥ | ٪١٠ | إنذار كتابي | الكتابية على جدران الجمعية، أو لصق إعلانات عليها. |
| ٦ | يومان | يوم | ٪٥٠ | ٪٢٥ | رفض التفتيش الإداري عند الانصراف. |
| ٧ | فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول. |
| ٨ | خمسة أيام | يومان | يوم | إنذار كتابي | الامتناع عن ارتداء الملابس، والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة. |
| ٩ | فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل. |
| ١٠ | فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | الإيحاء للأخرين بما يخدش الحياء قوياً، أو فعلاً. |
| ١١ | فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | الاعتداء على زملاء العمل بالقول، أو الإشارة، أو باستعمال وسائل الاتصال الإلكترونية بالشتم، أو التحريض. |



| | | | | | |
|----|---|-----------------|------------|------------|--|
| ١٢ | فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون) | | | | الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل، أو على غيرهم بطريقة إباحية. |
| ١٣ | فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون) | | | | الاعتداء الجسدي، أو القولي، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الإلكترونية على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد الرؤساء أثناء العمل، أو بسببه. |
| ١٤ | ----- | فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | تقديم بلاغ، أو شكوى كيدية. |
| ١٥ | فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور، أو الإدلاء بالأقوال، أو الشهادة. |

اعتماد مجلس الإدارة :

تم إعتماد لائحة الموارد البشرية بجمعية رواء للفتيات في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته التاسعة المنعقدة بتاريخ ٢٣ / ١٢ / ١٤٤٢ هـ الموافق ١ / ٨ / ٢٠٢١ م



رئيسة مجلس الإدارة

سميرة بنت عمر قرموش