



المؤتمرات والفعاليات بوادي زيد

الجمعية التعاونية للمؤتمرات والفعاليات

بوادي زيد

رقم الترخيص 10110

الجمعية التعاونية للمؤتمرات والفعاليات بوادي زيد

لائحة الموارد البشرية

الفصل الأول

أحكام عامة

مادة رقم (1) : تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية التعاونية للمؤتمرات والفعاليات بوادي زيد .

مادة رقم (2) : يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها .

على النحو التالي :

- الجمعية : الجمعية التعاونية للمؤتمرات والفعاليات بوادي زيد .
- العامل : هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر ، ولو كان بعيداً عن نظارتها إليه سائر الزيادات .
- الأجر : هو الأجر الفعلي ، والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل ، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله ، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفق لحكم المادة الثانية من نظام العمل
- نظام العمل : يقصد به نظام العمل المعمول به في المملكة العربية السعودية .

مادة رقم (3) : التقويم المعمول به في الجمعية هو : التاريخ الميلادي

مادة رقم (4) : تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الاحكام والشروط الأفضل للعامل الواردة في العقد .

مادة رقم (5) : تنطبق أحكام نظام العمل المعمول به في المملكة العربية السعودية ، واللائحة التنفيذية .

مادة رقم (6) : للجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية .

مادة رقم (7) : تُطلع الجمعية العامل عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل .

الفصل الثاني

التوظيف

شروط التوظيف

مادة رقم (8) : يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي :-

- أ . أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
 - ب . أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف .
 - ج . أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره إدارة الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة .
 - د . أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية .
 - هـ . يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (26 - 32 - 33) من نظام العمل في المملكة العربية السعودية وان يكون مصرحاً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي ، ولديه إقامة سارية المفعول .
- ويجوز للمنشأة إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط او اكثر من هذه الشروط .

مسوغات التوظيف

مادة رقم (9) : على كل من يرغب العمل لدى الجمعية تقديم الوثائق التالية :-

- أ . صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية .
 - ب . صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي .
 - ج . صورة مصدقة من مؤهلاته العملية وخبراته العلمية .
 - د . شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية .
- وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل .

عقد العمل

مادة رقم (10) : يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية ، تسلم إحداها ويتضمن العقد بياناً للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية بطبيعة العمل والاجر المتفق عليه وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين وأية بيانات ضرورية ، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً .

مادة رقم (11) : يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (15) : يوماً من تاريخ العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للملكة إذا كان متعاقداً مع الجمعية من الخارج .

مادة رقم (12) : يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العمل الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازة المرضية .

مادة رقم (13) : لا يعتبر العامل الذي يعمل لدى الجمعية وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على انه 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 لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً يشترط أن يكون في مهنة أخرى أو عمل آخر وفق حكم المادتين (53 - 54) من نظام العمل .

مادة رقم (14) : إذا لم يثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليها جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار أو تعويض وفقاً للمادة (80) فقرة (6) من نظام العمل بشرط ان تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ .

مادة رقم (15) : 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 ان يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة وعلى ان تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الأمر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي .

مادة رقم (16) : النقل

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

مادة رقم (17) : يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل امتعتهم مالم يكن النقل بناء على رغبة العامل

الفصل الثالث

التدريب والتأهيل

مادة رقم (18) : تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين وإعدادهم مهنيًا للحلول محل غير السعوديين ، ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض

مادة رقم (19) : يتم تدريب وتأهيل العمال السعوديين تدريباً وتأهيلاً دورياً وفنياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم بنسبة 6% من المجموع الكلي للعاملين متى بلغ عددهم خمسين عاملاً فأكثر.

مادة رقم (20) : يستمر صرف أجر العامل طوال فترة التدريب أو التأهيل .

مادة رقم (21) : تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل ومسكن وتنقلات داخلية .

مادة رقم (22) : يجوز للجمعية ان تنهي تدريب او تأهيل العامل أن تحمله كافة النفقات الي صرفتها عليه في سبيل ذلك في الحالات الآتية :

1. إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيله انه غير جاد في ذلك .
2. إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مقبول .

الفصل الرابع

الأجور

- مادة (23) : يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل العامل على الأجر المتفق عليه في عقد العمل .
- مادة (24) : تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد ويتم دفعها خلال ساعات العمل الرسمية وفي مكانه أو تودع في حسابه البنكي وفقاً للأحكام التالية :
- 1 - العامل ذو الأجر الشهري ، يصرف أجره في نهاية الشهر .
 - 2 - العامل باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع .
 - 3 - عامل الذي تنهي الجمعية خدمته ، يدفع أجره وكافة مستحقاته فوراً .
 - 4 - العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز 7 أيام من تاريخ ترك العمل .
 - 5 - أجور الساعات الإضافية تدفع في ميعاد أقصاه لاث أيام من تاريخ انتهاء التشغيل الإضافي ما لم يتم دفعها مع الأجر العادي للعامل .
- مادة (25) : إذا صادف يوم الدفع يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق .
- مادة (26) : يوقع العامل عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض .
- مادة (27) للعامل أن يوكل من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل مدير الجمعية .

الفصل الخامس

تقارير الإدارة والعلاوات والترقيات

التقارير

مادة (28) : تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية لجميع العاملين تتضمن العناصر التالية :

- 1 - المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة) .
- 2 - سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية .
- 3 - المواظبة .

مادة (29) : يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على أن يعتمد من (المدير التنفيذي)

مادة (30) : يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية :

(ممتاز - جيد جداً - جيد - مقبول - ضعيف)

مادة (31) : يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

مادة (32) : يتم منح العلاوة من عدمه في ضوء المركز المالي للجمعية وحسب ما ينص عليه العقد مع العامل .

مادة (33) :

- 1 - يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على درجة جيد جداً على الأقل بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة وحسب ما نص عليه العقد مع العامل

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

الترقيات

مادة (34) : يكون العامل مستحقاً للترقية إلى وظيفة اعلى متى توافرت فيه الشروط التالية :

- 1 - وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى .
- 2 - توفر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
- 3 - حصوله على درجة ممتاز في اخر تقرير دوري .
- 4 - يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

مادة (35) : إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية تكون كالآتي

- 1 - الحاصل على تقدير اعلى .
- 2 - الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية .
- 3 - الاقدمية .
- 4 - الأكبر سناً .

الفصل السادس

الاركاب – الانتداب – المزاي والدلات

الاركاب

مادة (36) يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية :

- 1 – عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد أو استقدام منه العامل إلى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة أو خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .
- 2 – عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة إلى المكان الذي تم التعاقد فيه أو الاستقدام منه وذلك في نطاق احكام المادة (40) فقرة (1) من نظام العمل .
- 3 – عند تمتع العامل بإجازته السنوية يكون اركابه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل .
- 4 – لا يتحمل صاحب العمل 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 (37) إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالآتي :

- 1 – تؤمن له وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله إلى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم صرف وسيلة النقل بموافقة العامل .
 - 2 – 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 للفتات والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن .
- مادة (38) : تحسب النفقات المشار إليها في المادة السابقة من وقت المغادرة لمقر عمله إلى وقت عودته

وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية .

المزايا العينية والبدلات النقدية

مادة (39) : المزايا العينية هي حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل :

1 - التسجيل في التأمينات الاجتماعية .

2 - توفير تأمين صحي .

مادة (40) : البدلات النقدية هي حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل :

1 - المكافأة السنوية : حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل .

2 - بدل نقل : يمنح العامل بدل نقل حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل .

3 - بدل طبيعة عمل : يمنح العامل ما مقداره 10 % من الراتب الأساسي .

4 - بدل سكن : يمنح العامل ما مقداره عدد 3 رواتب سنوياً .

ملاحظة :

تمنح المزايا العينية والبدلات بناءً على ما تنص عليه عقود العمل وبعد موافقة مجلس الإدارة .

أيام وساعات العمل والراحة

مادة (41) : تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع ويكون يومي الجمعة والسبت هي أيام الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، ويجوز للجمعية إبلاغ مكتب العمل المختص أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع ، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

مادة (42) : تكون ساعات العمل على فترتين فترة صباحية وفترة مسائية وذلك وفق التالي :

الفترة الصباحية : تبدأ من الساعة 8.00 صباحاً إلى الساعة 1.00 مساءً .

الفترة المسائية : وتبدأ بعد صلاة المغرب بنصف ساعة ولمدة ساعة .

مادة (43) : يكون حضور العمال إلى أماكن العمل وانصرافهم منها في المواعيد المحددة وفق الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من مواقع العمل ، ويجب أن تتضمن هذه الجداول بدء ساعات العمل وانتهائها ، إذا كان العمل يتم عن طريق مناوبات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة

مادة (44) : يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة أن لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل وعلى أن لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من احدى عشر ساعة في اليوم الواحد .

قواعد الحضور والانصراف والتفتيش

- مادة (45) يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك .
- مادة (46) : على العامل أن يثبت حضوره وانصرافه في الساعة الميقاتية أو السجل المعد لهذا الغرض .
- مادة (47) : على العامل الامتثال للتفتيش متى طلب ذلك منه .

العمل الإضافي

- المادة (48) : يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية أو في أيام الأعياد والعطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة .
- مادة (49) : يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناءً 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 (106) من نظام العمل ، وتسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية .
- مادة (50) : تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة (107) من نظام العمل .

مادة (51) لا تسري أحكام المادتين (44 - 46) من هذه اللائحة على الحالات التالية :

- 1 - الأشخاص الذي يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه ، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال .
- 2 - الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده .
- 3 - العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة .
- 4 - العمال المخصصون للحراسة أو النظافة ، عدا عمال الحراسة الأمنية الميدانية .

الفصل الثامن

الإجازات

الإجازات السنوية

المادة (52) : يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن

(21) يوماً تزداد إلى مدة لا تقل عن (30) يوماً إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ويجوز للجمعية منح العامل جزءاً من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل .

مادة (53) : يجوز الاتفاق في عقد العمل على إجازة سنوية تزيد عن ما ورد في المادة السابقة .

مادة (54) : تحدد الجمعية مواعيد تمتع العمال بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ذلك ، ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً .

مادة (55) : يوقع العامل عند قيامه بالإجازة إقراراً يوضح فيه تاريخ بدء الإجازة وعنوان المكان الذي يقضي فيه إجازته .

مادة (56) : تدفع الجمعية للعامل اجرة عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند القيام بها وفق آخر أجر يتقاضاه .

مادة (57) : 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 ، يتخذ آخر اجر كان يتقاضاه العمل أساساً لاحتساب أجر هذه الإجازات .

مادة (58) : للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية .

1. عشرة أيام في مناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم 23 من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى .

2. ثمانية أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم 5 من شهر ذو الحجة .

3. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة، وإذا صادف هذا اليوم يوم الراحة الأسبوعية أو ضمن إجازة أحد العيدين وجب على الجمعية تعويض العامل بيوم آخر أو بأجر إضافي أيهما أراد العامل .

4. إذا صادف أحد أيام إجازة العيدين يوم الراحة الأسبوعية تمدد يوماً آخراً .

الإجازات الخاصة

مادة (59) : يا حق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

1. ثلاثة أيام عند زواجه.
2. يوم واحد في حالة ولادة مولود له.
3. ثلاث أيام في حالة وفاة زوجة العامل أو أحد أصوله أو فروعه.
4. أسبوعين في حالة وفاة زوجي العاملة وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

الإجازات الاضطرارية

مادة (60) : يجوز للعامل بموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، ويعد عقد العمل موقفاً خلال مدة الإجازة في ما زاد عن 20 يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

الإجازة المرضية

مادة (61) : يستحق العامل الذي يثبت وفقاً للمادة (117) من نظام العمل، وذلك على النحو التالي:

1. الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل.
2. الستون يوماً التالية بثلاثة ارباع الأجر.
3. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر.

مادة (62) : لا يسمح للعامل المريض ان مباشر عمله إلا إذا قرر المرجع الصحي المعتمد أنه شفي من مرضه وأصبح قادراً على مباشرة عمله وأنه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل.

إجازة الحج

مادة (63) : تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها سبعة أيام بالإضافة إلى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحدة طوال خدمته، وللجمعية حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها.

إجازة الامتحانات الدراسية

مادة (64) : تمنح الجمعية العامل السعودي الذي يتابع تدريبه أو تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الامتحان وذلك عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحانات الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان، وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بـ 15 يوماً على الأقل، ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدي الامتحان مع عدم الإخلال بالمسألة التأديبية.

احكام عامة فى الإجازات

مادة (65) : 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 - مستويات الإسعاف الطبي -

إصابات العمل والأمراض المهنية

الوقاية والسلامة

مادة (66) : سعيًا لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ الجمعية التدابير الآتية:

1. الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازمة اتباعها.
2. حظر التدخين في أماكن العمل المعطن عنها.
3. تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ.
4. إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.
5. توفير المياه الصالحة للشرب والاعتسال.
6. توفير دورات مياه بالمستوى الصحي المطلوب.
7. تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.

مادة (67) : تعيين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالآتي:

1. تنمية الوعي الوقائي لدى العمال.
2. التفطيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة.
3. معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها.
4. مراقبة قواعد الوقاية والسلامة.

مستويات الإسعاف الطبي

مادة (68) : تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه أقل من خمسين عاملا، خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات من الأدوية والأربطة والمطهرات وغير ذلك مما أشارت له المادة (142) مين نظام العمل، ويعهد إلى العامل مدرب أو أكثر بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال المصابين.

مادة (69) : تعد الجمعية في كل مكان يعمل به أكثر من خمسين عاملا غرفة للإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل، ويعهد إلى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال تحت استشارة طبيب.

إصابات العمل والأمراض المهنية

مادة (70) : على العامل الذي يصاب بإصابة عمل مهني أن يبلغ رئيسه المباشر أو الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة متى ما استدعت حالته ذلك .

مادة (71) : على الطبيب المختص بعلاج العمال أن يبادر بإبلاغ الإدارة عن أي ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني أو وبائي في صفوف العمال.

مادة (72) : تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية.

مادة (73) : يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

الفصل العاشر

الواجبات والمحظورات

واجبات الجمعية

مادة (74) : تلتزم الجمعية بما يلي .:

1. معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو مذهبهم أو دينهم.
2. أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.
3. يتم التسهيل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه، وان تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقا لهذا الغرض.
4. أن تدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان الذي يحدده ما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقتضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
5. إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها العقد العمل أو أعلن أنه 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.
6. على الجمعية أو وكيلها أو أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول أي مادة محظورة شرعا أو نظاما إلى أماكن العمل، فمن وجدت لديه تطبيق بحقه العقوبات بالإضافة إلى العقوبات الشرعية والجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.

واجبات العمال

مادة (75) : يلتزم العامل بالاتي :

1. التقيد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
2. المحافظة على مواعيد العمل.
3. إنجاز عمله على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
4. العناية بالآلات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات المنشأة.
5. 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.
6. تقديم كل عون أو مساعدة في الحالات الطارئة أو الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه .
7. المحافظة على الأسرار الفنية والصناعية والتجارية للمنشأة أو أية أسرار تصل إلى علمه بسبب أعمال وظيفته.
8. عدم ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق عملك بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية.
9. الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية له أو لغيره على حساب مصلحة الجمعية.
10. التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
11. في عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعمالها.
12. في عدم استخدام أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة.



المؤتمرات والفعاليات بوادي زيد

الجمعية التعاونية للمؤتمرات والفعاليات

بوادي زيد

رقم الترخيص 10110

الفصل الحادي عشر

الخدمات الاجتماعية

1. إعداد مكان لأداء الصلاة في أوقاتها.
2. إعداد مكان لتناول الطعام في الأوقات التي تحددها الجمعية.
3. صار في راتب الشهر الذي توفى فيه العامل لورثته كامل.
4. إعداد نظام للتوفير والادخار يعتمد من وزارة العمل ويكون فيه اشتراك العامل اختياريًا.
5. عمل برنامج ترفيهي مرة واحدة في السنة للعاملين.



المؤتمرات والفعاليات بوادي زيد

الجمعية التعاونية للمؤتمرات والفعاليات

بوادي زيد

رقم الترخيص 10110

الفصل الثاني عشر

التظلم

مادة (76) : مع عدم الإخلال بحق العامل في الإلتجاء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة يحق له أن يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف إجراء يتخذ في حقه ويقدم لهم إلى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصرف أو الإجراء المتظلم منه ولا يضر العامل من تقديم تظلمه.

مادة (77) : يخطر العامل بنتيجة تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديمه التظلم.

الفصل الثالث عشر

انتهاء الخدمة

مادة (78) : تنتهي خدمة العامل في الحالات التالية :-

1. انتهاء مدة العقد المحددة.
2. استقالة العامل.
3. فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (75 – 80) من نظام العمل.
4. ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (81) من نظام العمل.
5. انقطاعي العامي عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن 90 يوماً متصلة أو ممدداً تزيد في مجموعها عن 120 يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.
6. عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
7. وفاة العامل.
8. إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة العمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها وإبعاده عن البلاد.
9. بلوغ العامل سن الـ 60 بالنسبة للعمال و55 سنة للعاملات ما لم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذا السن.
10. في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعي ما يلي
 - أن يكون الإخطار خطياً.

- أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام.
 - إذا امتنع الطرف الموجه إليه الإخطار عن الاستلام أو رفض التوقيت يرسل إليه الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه.
- مادة (79) : تعاد للعامل حالة إنهاء أو انتهاء خدمته وبناء على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته، كما تعطي الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (64) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل .

الفصل الرابع عشر

المكافآت

مادة (80) : تمنح المكافآت للعمال الذين يثبتون نشاطا وإخلاصا وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج أو الذين يؤديون أعمالا استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصهم أو الذين يستحدثون أساليب أو تنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية أو الذين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر بحق الجمعية وعمالها.

مادة (81) : تصنف المكافآت إلى فئتين

أولاً: المكافآت المعنوية كالآتي:

1. كتاب الشناء والتقدير.

2. منح إجازة إضافية بدون أجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة

ثانياً: المكافآت المادية وتتضمن:

1. العلاوات والترقيات الاستثنائية.

2. مكافآت الإنتاج.

3. الإكراميات الإضافية.

4. مكافآت الاختراع.

5. منح تذاكر سفر زيادة عن ما هو مقرر بلانحة تنظيم العمل.

6. منح أجر ثاني في نفس الشهر.

7. منح إجازة إضافية بأجر.

مادة (82) : تمنح المكافآت بقرار من مجلس إدارة الجمعية.

الفصل الخامس عشر

المخالفات والجزاءات

مادة (83) : يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب العامل في علا من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزء لا يتجزأ منها.

مادة (84) : الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل هي:

1. التنبيه: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه للعامل من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي يرتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتفقد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلا.
2. الإنذار: وهو كتاب توجهه الجمعية إلى العامل موضحا فيه نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظري إلى إمكانية تعرضه إلى جزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة إلى مثلها مستقبلا.
3. حسب نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي.
4. الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
5. 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.
6. الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها أو الحصول عليها.
7. الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فسخ عقد العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

8. الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلا أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (80) من نظام العمل.

مادة (85) : تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل صاحب الصلاحية في الجمعية أو من يفوضه مجلس إدارة الجمعية، ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكبتها للمرة الأولى بجزاء أخف أو إعفائه.

مادة (86) : في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي ستة أشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عاندا وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

مادة (87) : عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوقيع جزاء واحد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.

مادة (88) : 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 (89) : لا توقع الجمعية أيا 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 (90) : مع عدم الإخلال بحكم المادة (80) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالجمعية أو بمديرها المسؤول.

مادة (91) : تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي 30 يوما على اكتشاف المخالفة دون أن تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

مادة (92) : لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا أمضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من 30 يوما.

مادة (93) : تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض إليه في حال تكرار المخالفة وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار أو رفض التوقيع بالعلم يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته.

مادة (94) : مع عدم الإخلال بحق العامل في الاعتراض أمام الهيئة المختصة وفقا لنص المادة (72) من نظام العمل، يجوز للعامل أن ينظم أمام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق أحكام النظم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (95) : يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل.

مادة (96) : تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص وفق أحكام المادة (73) من نظام العمل وتعرض حصيلتها كل سنة على وزارة العمل لتقرير كيفية التصرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال الجمعية.

مادة (97) : لا تخل أحكام المواد السابقة بحق المنشأة في فسخ عقد العمل وفقا لأحكام المادتين (75 - 80) من نظام العمل.

الفصل السادس عشر

أحكام خاصة بتشغيل النساء

مادة (98) : للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها، والأسابيع الستة التالية للوضع ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ولا تقبل شهادة أطباء خارجيين ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لولادتها.

مادة (99) : يكون الأجر الذي يدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع كالاتي

1. العاملة التي أمضت أقل من سنة في خدمة الجمعية، لها الحق في إجازة وضع بدون أجر.
2. العاملة التي أمضت سنة فأكثر في خدمة الجمعية لها الحق في إجازة وضع بنص الأجر.
3. العاملة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر في خدمة الجمعية، لها الحق في إجازة وضع بأجر كامل.

مادة (100) : على العاملة في الشهور الأولى للحمل أن تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم جدول المنظم لذلك.

مادة (101) : تعد الجمعية أماكن لراحة العاملات بمعزل عن الرجال وعلى النساء العاملات ضرورة الاحتشام في الملابس والمظهر والتقييد بالعادات والتقاليد المرعية في البلاد.

مادة (102) : لا يجوز في أي حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق وغيرها.



المؤتمرات والفعاليات بوادي زيد

الجمعية التعاونية للمؤتمرات والفعاليات

بوادي زيد

رقم الترخيص 10110

الفصل السابع عشر

أحكام ختامية

مادة (103) : تعد الجمعية تصنيفا للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف المهني السعودي.

مادة (104) : تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتبارا من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على أن تسري في حق العمال اعتبارا من اليوم التالي لإعلانها.

مادة (105) : يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار إليه في المادة السابقة.



المؤتمرات والفعاليات بوادي زيد

الجمعية التعاونية للمؤتمرات والفعاليات

بوادي زيد

رقم الترخيص 10110