

بِكَاذِل BATHHEL

لائحة تنظيم العمل

مؤسسة باذل (عبد الله بن ماجد الماجد ووالديه وإخوانه) الأهلية

أبريل ٢٠٢٥

المحتويات

٥	مقدمة:
٥	بيانات المنشأة
٥	الفصل الأول: أحكام عامة
٥	المادة الأولى :
٥	المادة الثانية :
٥	المادة الثالثة :
٦	المادة الرابعة :
٦	الفصل الثاني : التوظيف
٦	المادة الخامسة :
٦	الفصل الثالث : عقد العمل
٦	المادة السادسة :
٧	المادة السابعة :
٧	المادة الثامنة :
٧	الفصل الرابع : الإزكاب
٧	المادة التاسعة :
٧	المادة العاشرة :
٨	الفصل الخامس : التدريب والتأهيل
٨	المادة الحادية عشر :
٨	المادة الثانية عشر :
٨	المادة الثالثة عشر :
٩	الفصل السادس : الأجور
٩	المادة الرابعة عشر :
٩	المادة الخامسة عشر :
٩	المادة السادسة عشر :
٩	الفصل السابع : تقارير الأداء
٩	المادة السابعة عشر :
٩	المادة الثامنة عشر :
١٠	المادة التاسعة عشر :
١٠	الفصل الثامن : العلاوات

١٠	المادة العشرون :
١٠	الفصل التاسع : الترقيات
١٠	المادة الحادية والعشرون :
١٠	المادة الثانية والعشرون :
١١	الفصل العاشر : الانتداب
١١	المادة الثالثة والعشرون:
١١	الفصل الحادي عشر: المزايا والبدلات
١١	المادة الرابعة والعشرون :
١١	الفصل الثاني عشر: أيام وساعات العمل
١١	المادة الخامسة والعشرون :
١٢	الفصل الثالث عشر: العمل الإضافي
١٢	المادة السادسة والعشرون :
١٢	الفصل الرابع عشر: التفقيش الإداري
١٢	المادة السابعة والعشرون :
١٢	المادة الثامنة والعشرون :
١٢	الفصل الخامس عشر: الإجازات
١٢	المادة التاسعة والعشرون :
١٢	المادة الثلاثون :
١٣	المادة الحادية والثلاثين :
١٣	المادة الثانية والثلاثون:
١٤	الفصل السادس عشر: الرعاية الطبية
١٤	المادة الثالثة والثلاثون :
١٤	الفصل السابع عشر: أحكام خاصة بالنساء
١٤	المادة الرابعة والثلاثون :
١٤	المادة الخامسة والثلاثون:
١٤	الفصل الثامن عشر: الخدمات الاجتماعية
١٤	المادة السادسة والثلاثون :
١٥	الفصل التاسع عشر: ضوابط سلوكيات العمل
١٥	المادة السابعة والثلاثون :
١٥	المادة الثامنة والثلاثون:

١٦	المادة التاسعة والثمانون:
١٦	المادة الأربعون:
١٧	الفصل العشرون : ضوابط خاصة بسلوكيات العاملين في المؤسسات الأهلية
١٧	المادة الحادية والأربعون :
١٧	المادة الثانية والأربعون :
١٧	المادة الثالثة والأربعون :
١٧	الفصل الحادي والعشرون : المخالفات والجزاءات
١٧	المادة الرابعة والأربعون :
١٨	المادة الخامسة والأربعون :
١٨	المادة السادسة والأربعون:
١٨	المادة السابعة والأربعون:
١٨	المادة الثامنة والأربعون :
١٨	المادة التاسعة والأربعون:
١٨	المادة الخمسون :
١٩	المادة الحادية والخمسون :
١٩	المادة الثانية والخمسون :
١٩	المادة الثالثة والخمسون :
١٩	المادة الرابعة والخمسون:
١٩	المادة الخامسة والخمسون:
١٩	المادة السادسة والخمسون :
٢٠	الفصل الثاني والعشرون : التنظيم
٢٠	المادة السابعة والخمسون :
٢٠	الفصل الثالث والعشرون : أحكام ختامية
٢٠	المادة الثامنة والخمسون :
٢١	جداول المخالفات والجزاءات
٢١	أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :
٢٣	ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :
٢٥	ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

مقدمة:

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م) (٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) تاريخ ١٢/٥/١٤٣٤ هـ والمرسوم الملكي رقم (م) (٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦ هـ، وتهدف هذه اللائحة إلى تنظيم العلاقة بين المنشأة وعاملها بما يحقق المصلحة العامة ومصصلحة الطرفين، عالماً بما له من حقوق وما عليه من واجبات.

بيانات المنشأة

اسم المنشأة: مؤسسة باذل (عبد الله بن ماجد الماجد ووالديه وإخوانه) الأهلية

المركز الرئيسي: الرياض

عدد العاملين: ٦ عامل

النشاط: مؤسسة أهلية

العنوان: مدينة الرياض - حي الياسمين - طريق الملك عبد العزيز.

البريد الإلكتروني: info@bathel.sa

رقم الترخيص: ١١٠٠٥١٨٧٠٠

تاريخ إصدار الترخيص: ١٤٤٦/٤/١٧

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة الأولى:

أ- يقصد بلفظ المنشأة أيما ورد في هذه اللائحة: مؤسسة باذل (عبد الله بن ماجد الماجد ووالديه وإخوانه) الأهلية.

ب- يقصد بلفظ العامل أيما ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة وتحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها.

المادة الثانية:

التقويم المعمول به في المنشأة هو: التقويم الميلادي.

المادة الثالثة:

أ- تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة، والفروع التابعة لها.

ب- لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكتملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.

ت- تطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

المادة الرابعة:

أ- يجوز للمنشأة إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.

ب- للمنشأة 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 وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

ت- كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له يعتبر باطلاً ولا يعتد به.

الفصل الثاني: التوظيف

المادة الخامسة:

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

أ- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.

ب- أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل المنشأة.

ت- أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.

ث- أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة.

ج- يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد: (السادسة والعشرون، الثانية والثلاثون، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل.

الفصل الثالث: عقد العمل

المادة السادسة:

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج المعد من وزارة العمل، تسلم إحداها للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي المتفق عليه، وأية 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 ، وأية بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

المادة السابعة:

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل: يحق للمنشأة إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال سبعة أيام عمل من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة، أو من تاريخ قدومه إلى المملكة إذا كان التعاقد تم خارج المملكة.

المادة الثامنة:

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

الفصل الرابع: الإركاب

المادة التاسعة:

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

- أ- عند بداية التعاقد، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ب- عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ت- عند انتهاء خدمة العامل، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل.
- ث- لا تتحمل المنشأة تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري، أو حكم قضائي.

المادة العاشرة:

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: مالم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

الفصل الخامس: التدريب والتأهيل

المادة الحادية عشر:

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

المادة الثانية عشر:

- أ- يجوز للمنشأة 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 برنامج التدريب بصورة مفيدة.
- ب- 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.
- ت- وفي كلا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل.
- ث- للمنشأة 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.
- ج- للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المماثلة أو بعضها.

المادة الثالثة عشر:

- أ- يجوز للمنشأة أن تشترط على الخاضع للتدريب، أو التأهيل من العاملين لديها، بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، أو باقي مدة العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب.
- ب- يجوز للمنشأة أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها المنشأة 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.

ت- يجوز للمنشأة إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه المنشأة بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

الفصل السادس: الأجور

المادة الرابعة عشر:

مع مراعاة أي إجراءات، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها، وتودع في حساب العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة.

المادة الخامسة عشر:

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

المادة السادسة عشر:

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

الفصل السابع: تقارير الأداء

المادة السابعة عشر:

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

أ- المقدرة على العمل، ودرجة إتقانه (الكفاءة).

ب- سلوك العامل، ومدى تعاونه مع رؤسائه، وزملائه، وعملاء المنشأة.

ت- المواظبة.

المادة الثامنة عشر:

يقيم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة: على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات

المادة التاسعة عشر:

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

الفصل الثامن: العلاوات

المادة العشرون:

- أ- يجوز للمنشأة منح العاملين علاوة سنوية، يتم تحديد نسبتها بناء على ضوء المركز المالي للمنشأة.
- ب- يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه المنشأة، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.
- ت- يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

الفصل التاسع: الترقيات

المادة الحادية والعشرون:

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

المادة الثانية والعشرون:

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

- أ- ترشيح صاحب الصلاحية.
- ب- الحاصل على تقدير أعلى.

- ت- الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر.
- ث- الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة.
- ج- الأقدمية في العمل بالمنشأة.

الفصل العاشر: الانتداب

المادة الثالثة والعشرون:

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

- أ- تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته.
 - ب- يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له المنشأة.
 - ت- قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب وفقاً للفتات، والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة.

الفصل الحادي عشر: المزايا والبدايات

المادة الرابعة والعشرون:

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

الفصل الثاني عشر: أيام وساعات العمل

المادة الخامسة والعشرون:

- أ- يكون عدد أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع، ويكون يومي الجمعة والسبت الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للمنشأة، بعد 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.
- ب- تكون ساعات العمل (ثمان ساعات) عمل يومياً تخفض إلى (ست ساعات) يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين.

الفصل الثالث عشر: العمل الإضافي

المادة السادسة والعشرون:

- أ- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي: يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل، وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (السابعة بعد المئة) من نظام العمل.
- ب- تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠%) من أجره الأساسي.

الفصل الرابع عشر: التفتيش الإداري

المادة السابعة والعشرون:

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

المادة الثامنة والعشرون:

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

الفصل الخامس عشر: الإجازات

المادة التاسعة والعشرون:

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن ثلاثين يوماً، وللعامل بعد موافقة المنشأة 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.

المادة الثلاثون:

- أ- للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد، والمناسبات؛ وفق ما يلي:
١. تسعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك، تبدأ من اليوم السادس والعشرين من شهر رمضان المبارك وتنتهي بنهاية اليوم الرابع من شهر شوال حسب تقويم أم القرى.
 ٢. ستة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك، تبدأ من اليوم السابع من شهر ذي الحجة وتنتهي بنهاية اليوم الثاني عشر من شهر ذي الحجة حسب تقويم أم القرى.

٣. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (٢٣ سبتمبر).

٤. يوم واحد بمناسبة يوم التأسيس للمملكة (٢٢ فبراير).

ب- إذا تداخلت أيام الإجازات الواردة في الفقرة السابقة مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها.

ت- إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني أو يوم التأسيس فلا يعوض العامل عنها.

المادة الحادية والثلاثين:

أ- 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. أربعة 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.

ب- للمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار لها.

المادة الثانية والثلاثون:

يستحق العامل - الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب المنشأة، أو مرجع طبي معتمد لديها - إجازات مرضية خلال السنة الواحدة، والتي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية: سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أو متقطعة، وذلك على النحو التالي:

أ- الثلاثون يوماً الأولى، بأجر كامل.

ب- الستون يوماً التالية، بثلاثة أرباع الأجر.

ت- الثلاثون يوماً التي تلي ذلك، بدون أجر.

وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرض.

الفصل السادس عشر: الرعاية الطبية

المادة الثالثة والثلاثون:

تقوم المنشأة بالتأمين على جميع العاملين لديها صحياً: 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 النظام.

الفصل السابع عشر: أحكام خاصة بالنساء

المادة الرابعة والثلاثون:

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 المنشأة، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لوضعها. وفي حالة إنجاب طفل مريض، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة: فللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

المادة الخامسة والثلاثون:

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

الفصل الثامن عشر: الخدمات الاجتماعية

المادة السادسة والثلاثون:

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

أ- إعداد مكان لأداء الصلاة.

ب- إعداد مكان لتناول الطعام.

توفر المنشأة المتطلبات، والخدمات، والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

الفصل التاسع عشر: ضوابط سلوكيات العمل

المادة السابعة والثلاثون:

- أ- يجب على المنشأة وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساء ورجالاً وفق الضوابط التالية:
1. ألا يتعارض مع الأحكام الشرعية.
 2. أن يكون بمظهر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل.
 3. أن يكون محتشماً وغير شفاف.
 4. وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات.
 5. إعلان تلك الاشتراطات على حده في مكان ظاهر بالمنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها، وإقرارهم بالعلم بها.
- ب- على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
- ت- يتمتع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة.
- ث- على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الايحاءية، أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء، أو ينال من الكرامة، أو السمعة، أو الحرية، أو يقصد منه استدراج، أو اجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة، حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح، وذلك عند التواصل المباشر، أو بأي وسيلة تواصل أخرى، وللمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات، والإجراءات الضرورية، واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك.

المادة الثامنة والثلاثون:

- أ- يعتبر من قبيل الايذاء، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية أو السلبية، وجميع أشكال الاستغلال، أو الابتزاز، أو الاغراء، أو التهديد، سواء كانت 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 الايذاء.

ب- يعتبر من قبيل الايذاء المقصود في الفقرة السابقة، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول، أو الكتابة، أو الإشارة، أو الإيحاء، أو الرسم، أو باستخدام الهاتف، أو بالوسائل الالكترونية الأخرى، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك.

المادة التاسعة والثمانون:

أ- مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الايذاء في مكان العمل من اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق له التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الايذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء، التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك، أما إذا كان الايذاء قد وقع من صاحب المنشأة، أو من أعلى سلطة فيها فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.

ب- على المنشأة عند تقديم شكوى، أو بلاغ تشكيل لجنة بقرار من المسؤول المختص، تكون مهمتها التحقيق في حالات الايذاء، والاطلاع على الأدلة، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من يثبت إدانته، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى، أو البلاغ.

المادة الأربعون:

أ- 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.

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

ت- يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكي والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.

ث- في حال ثبوت واقعة الايذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي.

ج- إذا كان الاعتداء بشكل جريمة جنائية، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام؛ لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.

ح- في حال عدم ثبوت واقعة الايذاء؛ توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ إذا تبين لها أن الشكوى أو البلاغ كيدي.

خ- لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل المنشأة على المعتدي من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.

د- لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتدي، من توقيع المنشأة جزاء تأديبياً عليه.

الفصل العشرون: ضوابط خاصة بسلوكيات العاملين في المؤسسات الأهلية

المادة الحادية والأربعون:

يلتزم العامل في المنشأة بمبادئ العمل في القطاع غير الربحي وما يتطلبه ذلك من نزاهة وأمانة، وبما يتوافق مع نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، وكذلك الأنظمة المالية ذات العلاقة كنظام مكافحة غسل الأموال ونظام مكافحة جرائم الإرهاب وتمويله، وما تصدره الوزارة ومجلس المؤسسات الأهلية من لوائح وسياسات ملزمة في هذا الشأن.

المادة الثانية والأربعون:

- أ- لا يجوز للعامل في المنشأة استخدام موارد المنشأة لأغراض ومنافع شخصية، بأي شكل من الأشكال إلا بعد الحصول على موافقة الكتابية من صاحب الصلاحية في المنشأة.
- ب- يلتزم العامل في المنشأة بالامتناع عن قبول أي هدية أو خدمة أو عطايا من المستفيدين والمتعاملين مع المنشأة باستثناء الحالات التي تبررها قواعد وأعراف الضيافة واللياقة أو بموافقة صاحب الصلاحية في المنشأة.

المادة الثالثة والأربعون:

يلتزم العامل في المنشأة بعدم إفشاء أي سر تم الاطلاع عليه أثناء أو بسبب العمل في المنشأة سواء فيما يتعلق ببيانات المانحين أو المستفيدين أو بيانات المنشأة بأي وسيلة كانت سواء إعلامية أو غيرها أثناء أداء العمل أو بعده.

الفصل الحادي والعشرون: المخالفات والجزاءات

المادة الرابعة والأربعون:

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

- أ- الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه المنشأة 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.
- ب- 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.
- ت- الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فتره معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على ألا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
- ث- الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
- ج- الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل -بناء على سبب مشروع- لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

ح- الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة، أو اشعار، أو تعويض؛ لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل.
ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة الخامسة والأربعون:

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

المادة السادسة والأربعون:

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة، من قبل صاحب الصلاحية بالمنشأة، أو من يفوضه، ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة بجزاء أخف.

المادة السابعة والأربعون:

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

المادة الثامنة والأربعون:

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

المادة التاسعة والأربعون:

لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد، كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، ولا أن يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاء للغرامات التي وقع عليها.

المادة الخمسون:

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

المادة الحادية والخمسون:

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

المادة الثانية والخمسون:

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

المادة الثالثة والخمسون:

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

المادة الرابعة والخمسون:

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة 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 المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل، أو المعتمد لدى المنشأة ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

المادة الخامسة والخمسون:

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

المادة السادسة والخمسون:

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص وفقاً لأحكام المادة (الثالثة والسبعون) من نظام العمل، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل اللجنة العمالية في المنشأة، وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

الفصل الثاني والعشرون: التظلم

المادة السابعة والخمسون:

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

الفصل الثالث والعشرون: أحكام ختامية

المادة الثامنة والخمسون:

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

جداول المخالفات والجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)		
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة
١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%٥	%١٠	%٢٠
٢	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%١٥	%٢٥	%٥٠
٣	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%١٥	%٢٥	%٥٠
٤	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%٥٠	%٧٥	يوم
٥	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%٥٠	%٧٥	يوم
٦	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة لغاية (٦٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين	%٥٠	يوم	يومان
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخير		
٧	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون عذر، أو عذر مقبول؛ سواء ترتب، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	يوم	يومان	ثلاثة أيام
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخير		

يوم	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي	ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (١٥) دقيقة	٨
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠	ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما يتجاوز (١٥) دقيقة	٩
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
يوم	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي	البقاء في أماكن العمل، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق	١٠
الحرمان من الترقيات أو العلاوة لمرة واحدة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الغياب دون إذن كتابي، أو عذر مقبول لمدة يوم، خلال السنة العقدية الواحدة	١١
الحرمان من الترقيات أو العلاوة لمرة واحدة	أربعة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الغياب 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 يوماً	الحرمان من الترقيات أو العلاوة لمرة واحدة	خمسة أيام	أربعة أيام	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة	١٣
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
--	فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	الحرمان من الترقيات، أو العلاوات لمرة واحدة مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة	خمسة أيام	الغياب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً، خلال السنة العقدية الواحدة	١٤

	(الثمانون) من نظام العمل		
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب			
١٥	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة، خلال السنة العقدية الواحدة	الفصل دون مكافأة، أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل	
١٦	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة	الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل	

ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام	٪١٠	٪٢٥	٪٥٠	يوم
٢	استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل، دون إذن من الإدارة	٪١٠	٪١٥	٪٢٥	إنذار كتابي
٣	استعمال آلات، ومعدات، وأدوات المنشأة لأغراض خاصة، دون إذن	٪١٠	٪٢٥	٪٥٠	إنذار كتابي
٤	تدخل العامل، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه، أو لم يعهد به إليه	٪٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٥	الخروج، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	٪١٠	٪١٥	٪٢٥	إنذار كتابي
٦	الاهمال في تنظيف الآلات، وصيانتها، أو عدم العناية بها، أو عدم التبليغ عما بها من خلل	٪٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٧	عدم وضع أدوات الإصلاح، والصيانة، واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها، بعد الانتهاء من العمل	٪٢٥	٪٥٠	يوم	إنذار كتابي

فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تمزيق، أو إتلاف إعلانات، أو بلاغات إدارة المنشأة	٨
فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال في العهد التي بحوزته، مثال: (سيارات، آلات، أجهزة، معدات، أدوات،)	٩
%٢٥	%١٥	%١٠	إنذار كتابي	الأكل في مكان العمل، أو غير المكان المعد له، أو في غير أوقات الراحة	١٠
%٥٠	%٢٥	%١٠	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل	١١
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%٥٠	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	١٢
يوم	%٥٠	%٢٥	%١٠	التسكع، أو وجود العامل في غير مكان عمله، أثناء ساعات العمل	١٣
فصل من الخدمة مع المكافأة	الحرمان من الترقيات أو العلاوة لمرة واحدة	يومان	يوم	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	١٤
يومان	يوم	%٥٠	%٢٥	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل، والمعلقة في مكان ظاهر	١٥
فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على مخالفة الأوامر، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	١٦
فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التدخين في الأماكن المحظورة، والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والمنشأة	١٧
فصل من الخدمة مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال، أو سلامتهم، أو في المواد، أو الأدوات، والأجهزة	١٨

ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)		
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة
١	التشاجر مع الزملاء، أو مع الغير، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٢	التمارض أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل، أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٤	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل	%٥٠	يوم	يومان
٥	الكتابة على جدران المنشأة، أو لصق إعلانات عليها	إنذار كتابي	%١٠	%٢٥
٦	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف	%٢٥	%٥٠	يوم
٧	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٨	الامتناع عن ارتداء الملابس، والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة.	إنذار كتابي	يوم	يومان
٩	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
١٠	الإيحاء للآخرين بما يخذش الحياء قولاً، أو فعلاً	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام

١١	الاعتداء على زملاء العمل بالقول، أو الإشارة، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتيم، أو التحقير	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل من الخدمة مع المكافأة
١٢	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل، أو على غيرهم بطريقة إباحية				فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون) من نظام العمل
١٣	الاعتداء الجسدي، أو القولي، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد الرؤساء أثناء العمل أو بسببه				فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون) من نظام العمل
١٤	تقديم بلاغ، أو شكوى كيدية	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل من الخدمة مع المكافأة	--
١٥	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور، أو الإدلاء بالأقوال، أو الشهادة	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام	فصل من الخدمة مع المكافأة
١٦	عدم التقييد بالزي الرسمي المعتمد بالمنشأة	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمس أيام