

تم الاعتماد في اجتماع مجلس الإدارة التاسع والعشرين بتاريخ ٢٥/١١/٢٠١٩

لائحة الموارد البشرية في الجمعية السعودية لمرضى الباركنسون (الشلل الرعاشي)

الفصل الأول (أحكام عامة)

المادة الأولى:

أولاً: تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين في الجمعية السعودية لمرضى الباركنسون (الشلل الرعاشي)، والفروع التابعة لها.
ثانياً: لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعاملين، و تعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
ثالثاً: تطلع الجمعية العاملين على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

المادة الثانية:

يقصد بلفظ (الجمعية) أيما ورد في هذه اللائحة: الجمعية السعودية لمرضى الباركنسون (الشلل الرعاشي).
ويقصد بلفظ (العاملين) أو لفظ (الموظف) أيما ورد في هذه اللائحة: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية السعودية لمرضى الباركنسون (الشلل الرعاشي) أو تحت إدارتها، أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها.

المادة الثالثة:

التقويم المعمول به في الجمعية هو: التقويم الميلادي.

المادة الرابعة:

أولاً: يجوز للجمعية إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها العاملين حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.
ثانياً: للجمعية الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً، وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العاملين المكتسبة بموجب نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له؛ ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

ثالثا: 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 العاملون على وظائف ذات مسميات معينة، ويراعى عند التوظيف في الجمعية ما يلي :
أولاً: أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
ثانياً: أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية، والخبرات المطلوبة للتوظيفة من قبل الجمعية.
ثالثاً: أن يجتاز بنجاح ما قد تقررته المنشأة من اختبارات، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
رابعاً: أن يكون لانقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.
خامساً: يجوز استثناء توظيف غير سعودي وفقاً للشروط، والأحكام الواردة في المواد : السادسة والعشرين، الثانية والثلاثين، الثالثة والثلاثين من نظام العمل .

الفصل الثالث: (عقد العمل)

المادة السادسة:

يتم توظيف المرشح للعمل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة ، تسلم إحداها للموظف وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الجمعية، بحيث يتضمن العقد اسم الجمعية، واسم الموظف، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، و الأجر 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 للجمعية إلغاء عقد الموظف 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:

أولاً: لا يجوز للجمعية نقل الموظف من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته، إلا بعد أخذ موافقته كتابياً.

ثانيا: للجمعية في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما في السنة تكليف الموظف بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن تتحمل الجمعية تكاليف انتقال الموظف وإقامته خلال تلك المدة .

الفصل الرابع (الإرهاب)

المادة التاسعة:

يتحدد الالتزام بمصروفات إرهاب الموظف، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية :

أولاً: عند بداية التعاقد، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .

ثانياً: عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .

ثالثاً: عند انتهاء خدمة العامل، طبقاً لأحكام المادة (الأربعين) فقرة (١) من نظام العمل .

رابعاً: لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة الموظف 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 الموظف 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 الإرهاب مع نفقات نقل أمتعتهم، ما لم يكن النقل بناء على رغبة الموظف .

الفصل الخامس: (التدريب والتأهيل)

المادة الحادية عشرة:

تتحمل الجمعية في حال قيامها بتأهيل، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف، وإذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير الدائرة المكانية للجمعية، تؤمن تذاكر السفر في الذهاب

والعودة بالدرجة التي تحددها الجمعية، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل، و مسكن، و تنقلات داخلية، أو تصرف للموظف بدلا ماليا عنها، و تستمر في صرف أجر الموظف طوال فترة التأهيل، و التدريب .

المادة الثانية عشرة:

أولا: للجمعية أن تقوم بتدريب أو تأهيل غير العاملين بها من المستفيدين أو أفراد أسرهم، كجزء من خدمتها، وفي هذه الحالة يجوز للجمعية أن تنهي عقد التأهيل، أو التدريب للمترب من غير العاملين بها، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة .

ثانيا: للجمعية أن تلزم المترب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية.

المادة الثالثة عشرة:

أولا: 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 الموظف، 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 .

ثانيا: للجمعية أن تنهي تأهيل أو تدريب الموظف، مع الزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية :

أ- إذا قرر الموظف إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.

ب- إذا تم فسخ عقد عمل الموظف وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانين) من نظام العمل، عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل

ج- إذا استقال الموظف من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة

(الحادية والثمانين) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل .

ثالثا: يجوز للجمعية الزام الموظف بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها إذا استقال الموظف من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة الحادية والثمانين من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها عليه الجمعية بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

الفصل السابع: (الأجور)

المادة الرابعة عشرة:

مع مراعاة أي إجراءات، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور : تدفع أجور الموظفين بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها .

المادة الخامسة عشرة:

تدفع أجور الساعات الإضافية المستحقة للموظف في نهاية الشهر الذي تم فيه التكاليف .

المادة السادسة عشرة:

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

الفصل الثامن: (تقارير الأداء)

المادة السابعة عشرة:

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

أولاً: المقدرة على العمل، ودرجة إتقانه (الكفاءة) .

ثانياً: سلوك الموظف، ومدى تعاونه مع رؤسائه، وزملائه، وعملاء الجمعية .

ثالثاً: المواظبة.

المادة الثامنة عشرة:

يقيم أداء الموظف في التقرير بالتقديرات التي تحددها الجمعية.

المادة التاسعة عشرة:

يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للموظف، على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية)، و يخطر الموظف بصورة من التقرير فور اعتماده، ويحق للموظف أن يتظلم من التقرير وفقا لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

الفصل التاسع: (العلاوات)

المادة العشرون:

أولاً: يجوز للجمعية منح الموظفين علاوات سنوية، يتم تحديد نسبتها بناء على ضوء المركز المالي للجمعية.

ثانياً: يكون الموظف مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في تقرير تقييم الأداء، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة .

ثالثاً: يجوز لإدارة الجمعية منح الموظف علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

الفصل العاشر: (الترقيات)

المادة الحادية والعشرون:

يكون الموظف مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى؛ متى توفرت الشروط التالية:

أولاً: وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى .

ثانياً: توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .

ثالثاً: حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري .

رابعاً: موافقة صاحب الصلاحية .

خامساً: يجوز لإدارة الجمعية منح الموظف ترقية استثنائية؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

المادة الثانية والعشرون:

- إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من موظف؛ فإن المفاضلة للترقية تكون كالآتي :
- أولاً: ترشيح صاحب الصلاحية .
 - ثانياً: الحاصل على تقدير أعلى .
 - ثالثاً: الحاصل على شهادات علمية أعلى، أو دورات تدريبية أكثر .
 - رابعاً: الأكثر خبرة عملية بمجال عمل الجمعية .
 - خامساً: الأقدمية في العمل بالجمعية .

الفصل الحادي عشر: (الانتداب)

المادة الثالثة والعشرون:

- إذا تم انتداب الموظف الأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم الجمعية بما يلي :
- أولاً: تؤمن للموظف وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقة .
 - ثانياً: يصرف للموظف مقابل مالي للتكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له الجمعية .
 - ثالثاً: البديل اليومي للانتداب حسب درجة الموظف .
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب؛ وفقاً للفتا، والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن، و يكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة الموظف لمقر عمله إلى وقت عودته؛ وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

الفصل الثاني عشر: (المزايا والبدايات)

المادة الرابعة والعشرون:

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

الفصل الثالث عشر: (أيام وساعات العمل)

المادة الخامسة والعشرون:

يكون عدد أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع، ويكون يوماً الجمعة، السبت الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع الموظفين، ويجوز للجمعية - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن تستبدل بهذا اليوم لبعض موظفيها أي يوم من أيام لأسبوع وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي. تكون ساعات العمل (ثمان) ساعات عمل يومياً تخفض إلى (ست) ساعات يومياً في شهر رمضان للعاملين المسلمين.

الفصل الرابع عشر: (العمل الإضافي)

المادة السادسة والعشرون:

أولاً: في حال تكليف الموظف بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها الموظف، و عدد الأيام اللازمة لذلك؛ وفق ما نصت عليه المادة السادسة بعد المائة من نظام العمل.
ثانياً: تدفع الجمعية للموظف عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠%) من أجره الأساسي.

الفصل الخامس عشر: (التفتيش الإداري)

المادة السابعة والعشرون:

على الموظفين الامتثال للتفتيش الإداري متى طلب منهم ذلك.

المادة الثامنة والعشرون:

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

الفصل السادس عشر: (الإجازات)

المادة التاسعة والعشرون:

يستحق الموظف عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل مدتها ثلاثون يوماً؛ ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

وللموظف بعد موافقة الجمعية الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل.

المادة الثلاثون:

للموظف الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد، و المناسبات ؛ وفق مايلي :

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

ثانياً: أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .

ثالثاً: يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان).

وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض الموظف عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها.

أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض الموظف عنه.

المادة الحادية والثلاثون:

يحق للموظف الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :

أولاً: خمسة أيام عند زواجه .

ثانياً: ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له .

ثالثاً: خمسة أيام في حالة وفاة زوجة الموظف، أو أحد أصوله، أو فروعه .

رابعاً: أربعة أشهر، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج الموظفة المسلمة؛ ولها الحق في تمديدتها دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل .

خامساً: خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج الموظفة غير المسلمة وللجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

المادة الثانية والثلاثون:

يستحق الموظف - الذي يثبت مرضه بشهادة طبية من مرجع طبي معتمد - إجازات مرضية خلال السنة الواحدة، والتي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية؛ سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، وذلك على النحو التالي :

أولاً: الثلاثون يوماً الأولى، بأجر كامل .

ثانياً: الستون يوماً التالية، بثلاثة أرباع الأجر .

ثالثاً: الثلاثون يوماً التي تلي ذلك، بدون أجر . وللموظف الحق في وصل إجازته السنوية بالمرض .

الفصل السابع عشر: (الرعاية الطبية)

المادة الثالثة والثلاثون:

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

الفصل الثامن عشر: (بيئة العمل)

المادة الرابعة والثلاثون:

أولاً: لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أو من أي جهة أخرى .

ثانياً: يمنع أي تمييز في الأجور بين الموظفين والموظفات عن العمل ذي القيمة المتساوية .

ثالثاً: على الجمعية توفير مكان مخصص للموظفات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه تبعد مسافة مناسبة.

رابعاً: في حالات بيئة العمل المكتبية على الجمعية توفير غرفة ذات خصوصية المكاتب للموظفات.
خامساً: تعد حماية الموظفين والموظفات من الأخطار المهنية، وتهينة بيئة العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على الجمعية.

المادة الخامسة والثلاثون:

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

المادة السادسة والثلاثون:

يحق للمرأة الموظفة في الجمعية 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 الموظفين، 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 الموظفة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابةً بوقت فترة، أو فترات تلك الاستراحة، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل، وتحديد فترة، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

الفصل التاسع عشر: (الخدمات الاجتماعية)

المادة السابعة والثلاثون:

تلتزم الجمعية بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية :
أولاً: إعداد مكان لأداء الصلاة .
ثانياً: إعداد مكان لتناول الطعام .

ثالثاً: توفر المنشأة المتطلبات، و الخدمات، و المرافق التيسيرية الضرورية للعاملين من ذوي الاعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

الفصل العشرون: (ضوابط سلوكيات العمل)

المادة الثامنة والثلاثون:

أولاً: يجوز للجمعية إلزام كل، أو بعض الموظفين بارتداء زي موحد، وفي كل الأحوال يراعى في أي زي بالنسبة للرجال ملاءمته للذوق العام، و بالنسبة للنساء أن يكون محتشماً، و قففاً، و غير شفاف .

ثانياً: على جميع الموظفين بالجمعية الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، و الأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين .

ثالثاً: يمتنع على جميع الموظفين الخلوة مع الجنس الآخر، و على الجمعية أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل الجمعية.

رابعاً: على جميع الموظفين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيحائية، أو باتخاذ أي موقف يחדش 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، و ذلك عند التواصل المباشر، أو بأي وسيلة تواصل أخرى، و للجمعية أن تتخذ كل الترتيبات، و الإجراءات الضرورية، و اللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك.

المادة التاسعة والثلاثون:

أولاً: يعتبر من قبيل الإيذاء، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية، أو السلبية، و جميع أشكال الاستغلال، أو الابتزاز، أو الإغراء، أو التهديد؛ سواء أكانت جسدية، أو نفسية، أو جنسية و التي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على الموظفين، أو من قبل الموظف على صاحب العمل، أو من قبل الموظف على آخر، أو على أي شخص موجود في مكان الجمعية، و تعتبر المساعدة، و التستر على ذلك في حكم الإيذاء.

ثانياً: 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 الإلكترونية الأخرى، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك.

المادة الأربعون:

أولاً: مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان الجمعية من الالتجاء 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 أعلى سلطة فيها؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.

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

المادة الحادية والأربعون:

أولاً: مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف، و الشهود، و تدون كل ما يجري في محاضر؛ توقع من الأطراف، و الشهود على أقوالهم، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة.

ثانياً: اللجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من الموظفين، و الاستماع إلى أقواله، وعلى من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية.

ثالثاً: يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة الجمعية بالتفريق بين الشاكي، و المشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.

رابعاً: في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة: توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي.

خامساً: إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية، و جب على اللجنة رفع الشكوى للمدير التنفيذي، لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.

سادسا: في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ، إذا تبين لها أن الشكوى، أو البلاغ كيدي.

سابعا: لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل الجمعية على المعتدي، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.

ثامنا: لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتدي، من توقيع الجمعية جزاء تأديبيا عليه.

الفصل الحادي والعشرون: (المخالفات والجزاءات)

المادة الثانية والأربعون:

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكها الموظف، و تستوجب أيا من الجزاءات التالية :

أولاً: الإنذار الكتابي : وهو كتاب توجهه الجمعية إلى الموظف موضحا به نوع المخالفة التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة إلى مثلها مستقبلا.

ثانياً: غرامة مالية : وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجريوم، و خمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .

ثالثاً: الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع الموظف من مزاولة عمله خلال فترة معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .

رابعاً: الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية : و ذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها .

خامساً: الفصل من الخدمة مع المكافأة : و هو فصل الموظف بناء على سبب مشروع، لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .

سادساً: الفصل من الخدمة بدون مكافأة : و هو فسخ عقد عمل الموظف دون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض: لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل . ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على الموظف مع نوع، ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة الثالثة والأربعون:

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



المادة الرابعة والأربعون:

في حال ارتكاب الموظف ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوماً على سبق ارتكابها، فإنه لا يعتبر عانداً، وتعد مخالفة، و كأنها ارتكبت للمرة الأولى.

المادة الخامسة والأربعون:

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

المادة السادسة والأربعون:

لا يجوز أن يوقع على الموظف عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد، كما لا يجوز أن يوقع على الموظف عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، ولا أن يقطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاء للغرامات التي توقع عليه .

المادة السابعة والأربعون:

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

المادة الثامنة والأربعون:

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

المادة التاسعة والأربعون:

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

المادة الخمسون:

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

المادة الحادية والخمسون:

تلتزم الجمعية بإبلاغ الموظف كتابة بما أوقع عليه من جزاءات، ونوعها، ومقدارها، و الجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، و إذا امتنع الموظف عن استلام الإخطار، أو رفض التوقيع بالعلم، أو كان غائبا؛ يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل، أو المعتمد لدى الجمعية : و يترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية .

المادة الثانية والخمسون:

يخصص لكل موظف صحيفة جزاءات، يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها، وتاريخ وقوعها، والجزاء الموقع عليه؛ و تحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة الموظف .

المادة الثالثة والخمسون:

تقيد الغرامات الموقعة على الموظف في سجل خاص : وفق أحكام المادة الثالثة والسبعين من نظام العمل، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على الموظف من قبل اللجنة العمالية في الجمعية : وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

الفصل الثانى والعشرون: (التظلم)



المادة الرابعة والخمسون:

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