

لائحة تنظيم العمل بجمعية البيان الخيرية للتعليم

مقدمة:

تم إعداد هذه اللائحة وفقاً لنظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/12هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ.

ووفق النموذج الموحد لـلائحة تنظيم العمل الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المادة (1)

يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة : جمعية البيان الخيرية للتعليم.

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

يقصد بالوزارة أينما وردت في هذه اللائحة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المادة (2)

التقويم المعول به في المنشأة هو : التقويم الميلادي.

المادة (3)

1. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة ، و الفروع التابعة لها.

2. لا تخل أحکام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال ، و تعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.

3. تُطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد ، و تتنص على ذلك في عقد العمل.

المادة (4)

1. يجوز للمنشأة إصدار قرارات ، و سياسات خاصة بها يُعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.

2. للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شرطاً ، و أحکاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ، و لائحته التنفيذية ، و القرارات الصادرة تتفيداً له ؛ و لا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

3. كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحکام نظام العمل ، و لائحته التنفيذية ، و القرارات الصادرة تتفيداً له ؛ يعتبر باطلًا ولا يعتد به.

التوظيف

المادة (5)

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ، و مواصفات معينة ؛ و يُراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي:

1. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.

2. أن يكون حائزًا على المؤهلات العلمية ، و الخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل المنشأة.

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

4. أن يكون لائقاً طبياً بمحض شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة.
5. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط ، والأحكام الواردة في المواد : (السادسة والعشرون ، الثانية والثلاثون ، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل.

عقد العمل

المادة (6)

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 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 ، و مدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها ، و تاريخ مباشرة العمل ، وأية بيانات ضرورية ، و يجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

المادة (7)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل ل مباشرة 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 (8)

- لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.
- للمنشأة 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 المنشأة تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

الإركاب

المادة (9)

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

- عند بداية التعاقد ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- عند تمتع العامل بإجازته السنوية ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- عند انتهاء خدمة العامل ، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل.
- 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 (10)

يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله ، ومن يعولهم شرعاً من يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإركاب مع نفقات نقل أمتعتهم ؛ ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

التدريب و التأهيل

المادة (11)

تحمل المنشأة في حال قيامها بتأهيل ، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف ، و إذا كان مكان التأهيل أو التدريب في غير الدائرة المكانية للمنشأة تؤمن تذاكر السفر في الذهاب ، و العودة بالدرجة التي تحددها المنشأة ، كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكل ، و مسكن ، و تنقلات داخلية ، أو تصرف للعامل بدلًا عنها ، و تستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل ، و التدريب.

المادة (12)

1. يجوز للمنشأة أن تُنهي 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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

5. 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 المدة المماثلة وبعضها.

المادة (13)

أولاً : 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 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 للمنشأة أن تُنهي تأهيل أو تدريب العامل ، مع الزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:

1. إذا قرر العامل إنهاء التدريب ، أو التأهيل قبل الموعود المحدد لذلك دون عذر مشروع.

2. إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (6) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

3. إذا استقال العامل من العمل ، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.

ثالثاً : يجوز للمنشأة الزام 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 إنتهاء مدة العمل التي إشترطتها عليه المنشأة بعد إنتهاء التدريب أو التأهيل.

الأجور

المادة (14)

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

المادة (15)

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

المادة (16)

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

تقارير الأداء

المادة (17)

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

1. المقدرة على العمل ، و درجة إتقانه (الكفاءة).
2. سلوك العامل ، و مدى تعاونه مع رؤسائه ، و زملائه ، و عملاء المنشأة.
3. المواظبة

المادة (18)

يُقيِّمُ أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة ؛ على أن يتبع في ذلك مقياساً من خمسة مستويات.

المادة (19)

يُعد 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

المادة (20)

1. يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية ، يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للمنشأة.

2. 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.

3. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

الترقيات

المادة (21)

تضع المنشأة سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد ، و مسميات الوظائف . وفقاً لما جاء في دليل التصنيف ، و التوصيف المهني السعودي . و درجة كل وظيفة ، و شروط شغلها ، و بداية أجراها فيه ، و يكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى ؛ متى توفرت الشروط التالية:

1. وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى.
2. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
3. حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري.
4. موافقة صاحب الصلاحية.
5. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية ؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

المادة (22)

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

1. ترشيح صاحب الصلاحية.
2. الحاصل على تقدير أعلى.
3. الحاصل على شهادات علمية أعلى ، أو دورات تدريبية أكثر.
4. الأكثر خبرة عملية ب المجال عمل المنشأة.
5. الأقدمية في العمل بالمنشأة.

الانتداب

المادة (23)

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

1. تؤمن للعامل وسائل التقل الالزمة ، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقتها.
2. يصرف للعامل مقابل لتكاليف التي يتکبدها للسكن ، و الطعام ، و ما إلى ذلك ؛ ما لم تؤمنها له المنشأة.
3. تصرف للعامل تكاليف الانتداب حسب التكاليف الفعلية بعد التشاور مع المنتدب.

ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب ؛ وفقاً للفئات ، و الضوابط 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.

المزايا والبدلات

المادة (24)

تؤمن المنشأة لعمالها السكن المناسب ، و كذلك وسيلة النقل إذا أُص على ذلك في عقد العمل ، و يجوز النص في عقد العمل على أن تدفع المنشأة للعامل بدل سكن ، وبدل نقل نقداً.

أيام وساعات العمل

المادة (25)

1. يكون عدد أيام العمل 6 أيام في الأسبوع ، و يكون (يوم) الجمعة لراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، و يجوز للمنشأة . بعد إبلاغ مكتب العمل المختص . أن تستبدل بهذا اليوم بعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع ، و عليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .
2. تكون ساعات العمل (ثمانية) ساعات عمل يومياً تخفض إلى (ست) ساعات يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين .

العمل الإضافي

المادة (26)

1. في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي ؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي ، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسئولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل ، و عدد الأيام الالزامية لذلك ؛ وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل .
2. تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (50%) من أجره الأساسي .

التفتيش الإداري

المادة (27)

يكون دخول العمال إلى موقع عملهم ، و انصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك ، و على العمال الامتثال للتفتيش (التفتيش الإداري) متى طلب منهم ذلك

المادة (28)

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

الإجازات

المادة (29)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن 21 يوم، تزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ، و للعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضتها من السنة في العمل ؛ و يجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

المادة (30)

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

1. (4) أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك ، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
2. (4) أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك ، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
3. 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 العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

المادة (31)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

1. 5 أيام عند زواجه.
2. 3 أيام في حالة ولادة مولود له.
3. 5 أيام في حالة وفاة زوجة العامل ، أو أحد أصوله ، أو فروعه.
4. أربعة أشهر ، و عشرة 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.
5. 15 يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة.

وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

المادة (32)

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

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

وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية.

الرعاية الطبية

المادة (33)

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

بيئة العمل

المادة (34)

أ- ضوابط عامة

1- لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو من أي جهة أخرى.

2- يمنع أي تمييز في الأجر بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.

3- على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه تبعد مسافة مناسبة.

4- في حالات بيئة العمل المكتبية على صاحب العمل توفير غرفة ذات خصوصية لمكاتب العاملات.

5- تعدد حماية العاملين والعاملات من الأخطار المهنية، وتهيئة بيئة العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على المنشأة.

6- على صاحب العمل توفير مقاعد للعاملات في الأماكن التي يعملن بها.

7- في المنشآت النسائية المغلقة يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.

8- في المنشآت الرجالية المخصصة للرجال يجب أن يكون فيها العاملين من الرجال فقط.

9- يجب على المنشآة توفير نظام أمني وفي حال كانت المنشآة تستقبل الجمهور يجب تعيين حراسة أمنية.

ب - ضوابط عمل المرأة في المنشآت النسائية فقط.

1- يجب وضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح أن المنشآة خاصة بالنساء وممنوع دخول الرجال.

2- يجب أن يكون العاملات من النساء فقط.

3- يجب أن توفر المنشآة حراسة أمنية أو نظام أمني مالم يوفرها صاحب المركز التجاري في حال وجود المنشآة في مركز تجاري.

في حال وضع نظام أمني يجب على صاحب المنشآة وضع لوحة إرشادية أن المنشآة خاضعة للمراقبة الأمنية.

Al bayan Charity Organisation for Education

مادة (35)

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

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

المادة (36)

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 الساعات في اليوم الواحد ، و ذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال ، و تحسب هذه الفترة ، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية ، و ذلك لمدة أربعة و عشرين شهراً من تاريخ الوضع ، و لا يترتب على ذلك تخفيض الأجر ، و يجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابةً بوقت فترة ، أو فترات تلك الاستراحة ، و ما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل ، و تحدد فترة ، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

الخدمات الاجتماعية

المادة (37)

Al bayan Charity Organisation for Education

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

1. إعداد مكان لأداء الصلاة.
2. إعداد مكان لتناول الطعام.
3. توفر المنشأة المتطلبات ، و الخدمات ، و المراافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تمكّنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (38)

1. يجوز للمنشأة إلزام كل ، أو بعض العاملين بارتداء زيًّا موحد ، و في كل الأحوال يراعى في أي زيٍّ بالنسبة للرجال ملائمة للذوق العام ، و بالنسبة للنساء أن يكون محتشمًا ، و فضفاضًا ، و غير شفاف.
2. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية ، و الأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
3. يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر ، و على المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة.
4. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الاعياد ، 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 ، و ذلك عند التواصل المباشر ، أو بأي وسيلة تواصل أخرى ، و للمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات ، و الإجراءات الضرورية ، و الالزمة لتبيين جميع العاملين بذلك.

المادة (39)

1. يعتبر من قبيل الاعياد ، 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 العامل ، أو من قبل العامل على صاحب العمل ، أو من قبل

عامل على آخر ، أو على أي شخص موجود في مكان العمل ، و تعتبر المساعدة ، والتستر على ذلك في حكم الإيذاء.

2. يعتبر من قبيل الإيذاء 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 (40)

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

2. على المنشأة عند تقديم شكوى ، أو بلاغ ، تشكيل لجنة بقرار من المسئول المختص ، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء ، والاطلاع على الأدلة ، و التوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته ، و ذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقىها الشكوى ، أو البلاغ.

المادة (41)

1. 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.

2. للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين ، و الاستماع إلى أقواله ، و على من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة ؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية.
3. يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكى ، و المشكوى في حقه أشاء فترة التحقيق.
4. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأى طريقة من طرق الإثبات المعتبرة ؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبى المناسب على المعتدى.
5. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية ، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام ؛ لتبلغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.
6. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء ، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ ؛ إذا تبين لها أن الشكوى ، أو البلاغ كيدي.
7. لا يمنع الجزاء التأديبى الموقعة من قبل المنشأة على المعتدى ، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.
8. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية ، أو نظامية أخرى على المعتدى ، من توقيع المنشأة جزاءً تأديبياً عليه.

Al bayan Charity Organisation for Education

السرية وعدم المنافسة

المادة(42)

لا يحق للعامل أن يعمل بشكل مباشر أو غير مباشر خلال سريان عقد العمل في أي وظيفة أو خدمة أو عمل تجاري سوى ما يكلف به من قبل المنشأة، وفي حال اكتشاف ذلك؛ فللمنشأة الحق في اتخاذ الإجراء النظمي الذي يحفظ حقوقها.

المادة (43)

لا يجوز للعامل إفشاء أية معلومات تتعلق بالعمل أو الشؤون الخاصة بالمنشأة لأي أطراف خارجية، وفي حال اكتشاف ذلك؛ فللمنشأة فتح تحقيق مع العامل وإبلاغ السلطات الرسمية عن المخالفة.

المادة (44)

لا يجوز للعامل بعد انتهاء عقد عمله منافسة المنشأة أو العمل لدى أي منافس لها، كما لا يجوز له ولمدة سنتين من انتهاء علاقته العمل بإفشاء أسرار العمل أو أي معلومات تخص عملاء المنشأة، وذلك في المملكة العربية السعودية، وفيما هو متعلق بالوظيفة والمهام العملية التي قام بها خلال مدة عمله لدى المنشأة.

تعارض المصالح

المادة (45)

يلتزم العامل بعدم استغلال منصبه الوظيفي لتحقيق أي مصالح خاصة.

المادة (46)

يمتّع العامل عن استغلال علاقته مع المنشأة أو الفرص التجارية والاستثمارية المعروضة عليها لتحقيق أي مصالح أو مكاسب شخصية بشكل مباشر أو غير مباشر

المادة (47)

يلتزم العامل بالإفصاح للمنشأة عن كافة أعماله التجارية عند توقيع عقد العمل.

المخالفات والجزاءات

المادة (48)

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل ، و تستوجب أيًّا من الجزاءات التالية:

- 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.
- غرامة مالية : وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي ، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم ، و خمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.
- 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.
- الحرمان من الترقية ، أو العلاوة الدورية : و ذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
- الفصل من الخدمة مع المكافأة : وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
- 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 يتاسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ، و مدى جسامته المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة (49)

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

المادة (50)

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 (51)

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مائة وثمانين يوماً على سبق ارتكابها؛ فإنه لا يعتبر عائدًا ، و تعد مخالفة ، و كأنها ارتكبت للمرة الأولى.

المادة (52)

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

المادة (53)

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 ، و لا أن يقطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه.

المادة (54)

لا توقع المنشأة أياً من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجر يوم واحد ، إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه ، و سماع أقواله ، و تحقيق دفاعه ، و ذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.

المادة (55)

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 المسئول ، و ذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من نظام العمل.

المادة (56)

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

المادة (57)

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

المادة (58)

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جزاءات ، و نوعها ، و مقدارها ، و الجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة ، و إذا امتنع العامل عن استلام الإخطار ، أو رفض التوقيع بالعلم ، أو كان غائباً؛ يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار ثابت في ملف خدمته ، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت

بعد العمل ، أو المعتمد لدى المنشأة ؛ ويتربى على التبليغ بأى من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

المادة (59)

يخصص لكل عامل صحيفة جراءات ، يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها ، و تاريخ وقوعها ، والجزاء الموقّع عليه ؛ وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل .

المادة (60)

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 المنشأة ؛ وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

التظلم

المادة (61)

Al bayan Charity Organisation for Education

مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية ، أو القضائية المختصة ، أو الجهات؛ 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 ، و لا يضار العامل من تقديم تظلمه ، ويختبر العامل بنتيجة البت في تظلمه ، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديم التظلم.

أحكام ختامية

المادة (62)

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

المخالفات والجزاءات

| نوع المخالفه | م | تفصيل المخالفه | الجزاءات ونسبة الجسم من الراتب اليومي | رابع مره | ثالث مره | ثاني مره | اول مره |
|--------------|---|---|---------------------------------------|----------|----------|-------------|---------|
| | 1 | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (15) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. | %20 | %10 | %5 | إنذار كتابي | |
| | 2 | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (15) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. | %50 | % 25 | %15 | إنذار كتابي | |
| | 3 | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (15) دقيقة لغاية (30) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. | %50 | % 20 | % 15 | % 10 | |
| | 4 | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (15) دقيقة لغاية (30) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. | يوم | %75 | % 50 | % 25 | |
| | 5 | التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (30) دقيقة لغاية (60) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين. | يوم | %75 | %50 | %25 | |

| م | نوع المخالفه | تفاصيل المخالفه | | | | |
|----|--|---|--|------------|-------------|---------|
| | | الجزاءات ونسبة الجسم من الراتب اليومي | رابع مره | ثالث مره | ثاني مره | اول مره |
| 6 | التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (30) دقيقة لغاية (60) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين . | يومان بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخير | يوم | %50 | %30 | |
| 7 | التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ سواء ترتب ، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين. | مره ثلاثة ايام بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخير | يومان | يوم | انذار كتابي | |
| 8 | ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (15) دقيقة. | يوم بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل | %20 | %10 | انذار كتابي | |
| 9 | ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما يتجاوز (15) دقيقة. | يوم بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل. | %50 | %25 | %10 | |
| 10 | البقاء في أماكن العمل ، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق . | يوم | % ، 20 | % ، 10 | انذار كتابي | |
| 11 | الغياب دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول لمدة يوم ، خلال السنة العقدية الواحدة . | الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة | اربعة ايام | ثلاثة ايام | يومان | |
| 12 | الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة . | الحرمان من الترقيات ، أو العلاوات لمرة واحدة ، بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب. | اربعة ايام | ثلاثة ايام | يومان | |
| 13 | الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة. | مره فصل من الخدمة مع المكافأة ؛ إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (30) يوم | الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة | خمسة ايام | اربعة ايام | |

| الجزاءات ونسبة الجسم من الراتب اليومي | | | | تفصيل المخالفه | نوع المخالفه | م |
|---|--|-----------|-------------|--|--------------|----|
| رابع مره | ثالث مره | ثاني مره | اول مره | | | |
| فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب 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. | الحرمان من الترقىات أو العلاوات لمرة واحدة ، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل | خمسة ايام | | الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً ، خلال السنة العقدية اول مره، ثاني مره ، ثالث مره، | | 14 |
| الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل. | | | | الغياب المتقطع دون سبب مشروع مددًا تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة . | | 15 |
| يوم | %50 | % 25 | %10 | التوارد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام . | | 1 |
| %25 | %15 | % 10 | إنذار كتابي | استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل ، دون إذن من الإداره. | | 2 |
| %50 | % 25 | %10 | إنذار كتابي | استعمال آلات ، و معدات ، و أدوات المنشأة ؛ لأغراض خاصة ، دون إذن. | | 3 |
| ثلاثة أيام | يومين | يوم | %50 | تدخل العامل ، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه ، أو لم يعهد به إليه. | | 4 |
| %25 | % 15 | %10 | إنذار كتابي | الخروج ، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك. | | 5 |
| ثلاثة أيام | يومين | يوم | %50 | الإهمال في تنظيف الآلات ، و صيانتها ، أو عدم العناية بها ، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل. | | 6 |
| يوم | %50 | %25 | إنذار كتابي | عدم وضع أدوات الإصلاح ، و الصيانة ، والوازرم الأخرى في الأماكن المخصصة لها ، بعد الانتهاء من العمل. | | 7 |

| الجزاءات ونسبة الجسم من الراتب اليومي | | | | تفصيل المخالفه | م | نوع المخالفه |
|---------------------------------------|--|------------|-------------|---|----|--------------|
| رابع مره | ثالث مره | ثاني مره | اول مره | تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة المنشأة. | 8 | |
| فصل مع المكافأة | خمسة ايام | ثلاثة ايام | يومان | الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثل (سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات ،.....الخ) . | 9 | |
| %25 | % 15 | % 10 | إنذار كتابي | الأكل في مكان العمل ، أو غير المكان المعد له ، أو في غير أوقات الراحة . | 10 | |
| %50 | %25 | %10 | إنذار كتابي | النوم أثناء العمل . | 11 | |
| ثلاثة ايام | يومان | يوم | % 50 | النوم في الحالات التي تستدعي يقطة مستمرة | 12 | |
| يوم | %50 | %25 | %10 | التسكع ، أو وجود العامل في غير مكان عمله ، أثناء ساعات العمل. | 13 | |
| فصل من الخدمة مع المكافأة | الحرمان من الترقىات والعلاوات لمرة واحدة | يومان | يوم | التلاغب في إثبات الحضور ، و الانصراف. | 14 | |
| يومان | يوم | %50 | %25 | عدم إطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل ، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل ، و المعلقة في مكان ظاهر. | 15 | |
| فصل مع المكافأة | خمسة ايام | ثلاثة ايام | يومان | التحريض على مخالفة الأوامر ، و التعليمات الخطية الخاصة بالعمل. | 16 | |
| فصل مع المكافأة | خمسة ايام | ثلاثة ايام | يومان | التدخين في الأماكن المحظورة ، و المعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال ، و المنشأة . | 17 | |
| فصل مع المكافأة | خمسة ايام | ثلاثة ايام | يومان | الإهمال ، أو التهان في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال ، أو سلامتهم ، أو في المواد ، أو الأدوات ، و الأجهزة . | 18 | |

| الجزاءات ونسبة الجسم من الراتب اليومي | | | | تفصيل المخالفه | م | نوع المخالفه |
|--|------------|------------|-------------|--|----|--------------|
| رابع مره | ثالث مره | ثاني مره | اول مره | | | |
| خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | يوم | التشاجر مع الزملاء ، أو مع الغير ، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل | 1 | |
| خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | يوم | التمارض ، أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل ، أو بسببه . | 2 | |
| خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | يوم | الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة ، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج. | 3 | |
| خمسة أيام | يومان | يوم | % 50 | مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأماكن العمل. | 4 | |
| %50 | %25 | %10 | إنذار كتابي | الكتابة على جدران المنشأة ، أو لصق إعلانات عليها . | 5 | |
| يومان | يوم | % 50 | % 25 | رفض التفتيش الإداري عند الانصراف | 6 | |
| فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | عدم تسلیم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول . | 7 | |
| خمسة أيام | يومان | يوم | إنذار كتابي | الامتناع عن ارتداء الملابس ، و الأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة. | 8 | |
| فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل . | 9 | |
| فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | الإيحاء لآخرين بما يخدش الحياء قوله ، أو فعلًا. | 10 | |
| فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | الاعتداء على زملاء العمل بالقول ، أو الإشارة ، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم ، أو التحفيز. | 11 | |
| فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون). | | | | الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل ، أو على غيرهم بطريقة إباحية. | 12 | |
| فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون) | | | | الاعتداء الجسدي ، أو القولي ، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل ، أو المدير المسؤول ، أو أحد الرؤساء أثناء العمل ، أو بسببه . | 13 | |
| فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | تقديم بلاغ ، أو شكوى كيدية . | 14 | |
| فصل مع المكافأة | خمسة أيام | ثلاثة أيام | يومان | عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور. | 15 | |