

جامعة
الملك سعود
King Saud University



اللائحة التنفيذية للموارد البشرية لصندوق الطلاب

المحتويات

٤	مقدمة
٥	الفصل الأول أحكام عامة
٧	الفصل الثاني التوظيف
٨	شروط التوظيف
٩	مسوغات التوظيف
٩	عقد العمل
١١	الفصل الثالث تصنيف الوظائف
١٣	الفصل الرابع الرواتب والعلاوات
١٧	الفصل الخامس المكافآت
١٩	الفصل السادس الإجازات
٢٠	الإجازة العادية
٢١	إجازة الحج
٢٢	الإجازة الاستثنائية
٢٢	الإجازات الخاصة
٢٢	الإجازات الدراسية
٢٣	الإجازات المرضية
٢٤	إجازة الوضع والأمومة
٢٥	إجازة الأعياد والمناسبات
٢٦	الفصل السابع العلاج والرعاية الصحية
٢٨	الفصل الثامن إصابات العمل والأمراض المهنية
٣٠	الفصل التاسع البدلات
٣١	بدل السكن
٣١	بدل النقل
٣٢	بدل الانتداب

٣٢	الاركاب
٣٣	بدل الإشراف
٣٤	بدل عهده
٣٤	بدل مباشرة الأموال
٣٥	بدل طبيعة عمل
٣٦	الفصل العاشر الحقوق و الواجبات
٤٠	الفصل الحادي عشر التسلسل الإداري للتظلم من القرارات الإدارية
٤٢	الفصل الثاني عشر تجديد العقد او إنهائه او إلغائه
٤٥	الفصل الثالث عشر تسوية حقوق المتعاقد عند انتهاء الخدمة
٤٧	الفصل الرابع عشر سلف المتعاقدين - نقل الكفالة - رسوم الإقامة
٤٨	سلف المتعاقدين
٤٨	نقل الكفالة
٤٨	تأشيرة الاستقدام و رسوم الإقامة
٥٠	الفصل الخامس عشر تقارير الكفاءة
٥٢	الفصل السادس عشر الترقيات
٥٥	الفصل السابع عشر ساعات العمل و أيام الراحة الأسبوعية
٥٧	الفصل الثامن عشر العمل الإضافي
٥٩	الفصل التاسع عشر قواعد الحضور والانصراف والدخول إلى أماكن العمل
٦١	الفصل العشرون الجزاءات
٦٦	جدول المخالفات و الجزاءات
٦٧	مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :
٦٩	مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :
٧١	مخالفات تتعلق بسلوك المتعاقدين :
٧٢	الفصل الحادي والعشرون تطبيق اللائحة:

مقدمة

يخضع متعاقدني (سعوديين أو غير سعوديين) الصندوق وفقاً لما هو مقرر بنظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/٤٢٦ هـ ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ٣/٩/٤٢١ هـ، وتهدف هذه اللائحة إلى تنظيم العلاقة بين الصندوق ومتعاقديه بما يحقق المصلحة العامة ومصصلحة الطرفين وليكون كلاً منهما على بينة من أمره وملم بما له وما عليه كما تهدف إلى تعريف المتعاقد بحقوقه وواجباته وفقاً لهذه اللائحة.

الفصل الأول

أحكام عامة

مادة رقم (١):

يقصد بالألفاظ و العبارات الواردة في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها:

١.	المملكة	المملكة العربية السعودية
٢.	الجامعة	جامعة الملك سعود
٣.	الصندوق	صندوق الطلاب بجامعة الملك سعود
٤.	المجلس	مجلس إدارة الصندوق
٥.	الإدارة	إدارة صندوق الطلاب.
٦.	رئيس المجلس	رئيس مجلس إدارة الصندوق (عميد شؤون الطلاب).
٧.	الموظف أو العامل (سعودي أو غير سعودي)	وهو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الصندوق وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر
٨.	السنة	اثنا عشر شهراً هجرياً ما لم ينص على خلاف ذلك.
٩.	الشهر	ثلاثون يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.
١٠.	العمل	الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية*
١١.	اللغة	تعتبر اللغة العربية هي اللغة الواجبة الاستعمال وهي الأساس الذي يعتمد عليه في عقود الموظفين، وفي حالة كتابة العقد باللغة الأجنبية توضع له ترجمة عربية باعتبارها اللغة المعتمدة .
١٢.	الاجر الأساسي	كل ما يعطى للمتعاقد مقابل عمله، مهما كان نوع هذا الأجر أو طريقة أدائه
١٣.	الأجر الفعلي	الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للمتعاقد مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للمتعاقد لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل .
١٤.	عقد العمل	هو عقد مبرم بين الصندوق والمتعاقد، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة الصندوق أو إشرافه مقابل أجر .
١٥.	العائلة (غير السعودي)	تشمل المتعاقد وزوجته أو المتعاقد ومكرمها وأثنين من الأبناء ممن لا تزيد أعمارهم عن ١٨ عاماً، وان تكون عائلة المتعاقد مرافقين نظامياً معه و بموافقة إدارة الصندوق و مستقرين معه في المملكة لمدة ٦ شهور كحد أدنى ويعولهم شرعاً، ولا تشمل الذين على رأس عمل آخر أو على كفالة جهةٍ أخرى.

الفصل الثاني

التوظيف

شروط التوظيف

مادة رقم (٢):

يشترط للتوظيف في الصندوق ما يلي :

- ١ - ٢ أن يكون المتقدم سعودي الجنسية، ويجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في نظام العمل.
- ٢ - ٢ أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف.
- ٣ - ٢ أن يجتاز بنجاح ما قد يقرره الصندوق من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
- ٤ - ٢ أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها إدارة الصندوق.
- ٥ - ٢ يجوز لإدارة الصندوق إعفاء المتقدمين السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط عدا شرط اللياقة الطبية.
- ٦ - ٢ أن يكون قد أتم من العمر ثمانية عشر عاماً بالنسبة للسعودي وواحداً وعشرين عاماً لغير السعودي.
- ٧ - ٢ أن يكون حسن السيرة والسلوك ولم يسبق الحكم عليه بحد شرعي أو سُجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمضى على انتهاء تنفيذ العقوبة سنة على الأقل.
- ٨ - ٢ ألا يكون مرتبطاً بأي عقد مع جهة أخرى إلا بموافقة إدارة الصندوق.

مسوغات التوظيف

مادة رقم (٣):

على كل من يرغب العمل لدى الصندوق تقديم الوثائق التالية:

- ١ - ٢ صورة من بطاقة الهوية الوطنية للسعوديين مع الأصل للمطابقة.
- ٣ - ١ - ١ صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل أو جواز السفر لغير السعوديين مع الأصل للمطابقة.
- ٣ - ١ - ٢ صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
- ٣ - ١ - ٣ شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها إدارة الصندوق.
- ٣ - ٢ تحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة المتعاقد (سعودي أو غير سعودي).

عقد العمل

مادة رقم (٤):

يتم توظيف المرشح بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية، تسلم إحداهما للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى الصندوق ويتضمن العقد بياناً بطبيعة العمل والمستحقات المالية 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 (٥):

يحق للصندوق إلغاء عقد المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (١٥) يوماً من تاريخ توقيع العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة، وإذا لم يبلغ إدارة الصندوق خلال يومين من قدمه للمملكة إذا كان متعاقداً معه من الخارج .

مادة رقم (٦):

يعتبر عقد العمل نافذاً من تاريخ مباشرته المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) الفعلية للعمل إذا كان متعاقداً من داخل المملكة ، ومن تاريخ وصول المتعاقد (غير السعودي) إلى المملكة إذا كان مستقداً من الخارج شريطة أن يبلغ بوصوله خلال يومين من قدومه.

مادة رقم (٧):

تكون الثلاث أشهر الأولى فترة تجربة و إذا لم تثبت صلاحية المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز لإدارة الصندوق فسخ عقد العمل دون مكافأة أو إنذار أو تعويض.



الفصل الثالث تصنيف الوظائف

مادة رقم (٨):

تصنف إدارة الصندوق الأعمال والوظائف والمهن بمستويات للسعوديين وغير السعوديين بالإضافة إلى وظيفة المدير التنفيذي للصندوق ومساعدته .

مادة رقم (٩):

٩ - ١ يكون التعيين في وظائف الصندوق - عدا وظيفة المدير التنفيذي للصندوق ومساعدته - من صلاحية رئيس مجلس إدارة الصندوق أو من ينيبه بناءً على توصية من المدير التنفيذي.
٩ - ٢ يتم تشكيل لجنة ثلاثية برئاسة المدير التنفيذي للصندوق أو من ينيبه لمقابلة المتقدمين للعمل بالصندوق وفحص مؤهلاتهم المطلوبة للتوظيف.

مادة رقم (١٠):

يعين المدير التنفيذي ومساعدته بقرار من مجلس الإدارة بناءً على توصية من رئيس مجلس الإدارة.

مادة رقم (١١):

يُحدد لكل مستوى في سلم الرواتب ما يلي :
١١ - ١ راتب أساسي يبدأ حسب ما هو محدد في سلم الرواتب اعتماداً على المؤهلات والخبرات.
١١ - ٢ بدل سكن إذا لم يؤمن للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) السكن.
١١ - ٣ بدل النقل الشهري الذي يستحقه المعينون على هذا المستوى أو تأمين وسيلة نقل.
١١ - ٤ ما يتقرر للمتعاقد من بدلات أو علاوات أخرى.



الفصل الرابع الرواتب والعلاوات

مادة رقم (١٢):

يكون التعيين على المستوى المناسب لمؤهلات وخبرات المرشح لمختلف الوظائف وفقاً لللائحة الرواتب وآليات التسكين .

مادة رقم (١٣):

١ - ١٣ يقرر مجلس إدارة الصندوق في نهاية كل سنة مالية مبدأ منح العلاوة الدورية أو عدم منحها.

٢ - ١٣ يستحق المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) العلاوة السنوية في حالة إقرارها متى ما أمضى سنة كاملة في الخدمة وحصل في تقريره الدوري على تقدير جيد على الأقل.

٣ - ١٣ يتم منح العلاوة السنوية في حالة إقرارها بالنسب الآتية :

١ - ٣ - ١٣ ١٠٠٪ من النسبة المقررة للحاصل على تقدير ممتاز.

٢ - ٣ - ١٣ ٧٥٪ من النسبة للحاصل على تقدير جيد جداً.

٣ - ٣ - ١٣ ٥٠٪ من النسبة للحاصل على تقدير جيد.

مادة رقم (١٤):

يحتفظ المتعاقدين (سعوديين أو غير سعوديين) الحالي براتبه الذي يتقاضاه قبل تطبيق هذه اللائحة إذا كان أعلى مما ورد بسلم الرواتب ويصرف له بدل النقل وبدل السكن وما قد يتقرر له من علاوات أخرى بموجب هذه اللائحة.

مادة رقم (١٥):

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه إلا في الحالات التالية :

١ - ١٥ استرداد السلف أو ما يُدفع إليه زيادة عن حقه بشرط أن لا يزيد ما يحسم من المتعاقد عن الحدود التي ينص عليها نظام العمل.

٢ - ١٥ الأقساط المستحقة للتأمين الاجتماعي وأي أقساط تحقق هذا الهدف بما لا يتعارض مع أنظمة العمل.

٣ - ١٥ الغرامات التي توقع على المتعاقد بسبب المخالفات التي ارتكابها وكذلك المبالغ التي تُقتطع منه مقابل ما أتلّفه وذلك وفقاً لما هو منصوص عليه بأنظمة العمل.

٤ - ١٥ كل دين يُستوفى نفاذاً لأي حكم قضائي على أن لا يزيد ما يُحسم لقاء ذلك على ما هو منصوص عليه بأنظمة العمل، بشرط أن يستوفى دين النفقة ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى.

مادة رقم (١٦):

يعتبر توقيع المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) على تفويض الصندوق بإيداع رواتبه أو مستحققاته في حسابه البنكي الخاص به بمثابة إقرار من المتعاقد بتحويل رواتبه ومستحققاته ويحق له مراجعة إدارة الشؤون الإدارية في حال ظهور أي زيادة أو نقص برواتبه أو مستحققاته.

مادة رقم (١٧):

للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) أن يوكل من يشاء لقبض أجره واستحقاقاته لدى الصندوق وذلك بموجب توكيل شرعي .

مادة رقم (١٨):

يتم صرف الأجور في كل شهر هجري وذلك بعد حسم أي مبالغ مستحقة للصندوق مع مراعاة أحكام نظام العمل والقرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له وإذا صادف اليوم المحدد لدفع الأجر يوم الراحة الأسبوعية أو يوم عطلة رسمية يتم الصرف في يوم العمل السابق له.

مادة رقم (١٩):

تُدفع أجور المتعاقدين (سعوديين أو غير سعوديين) بالريال السعودي ويتم دفعها وفقاً لما يلي:

- ١ - ١٩ يُستحق الأجر من تاريخ مباشرة العمل.
- ٢ - ١٩ تُدفع أجور للمتعاقدين بأجر شهري في نهاية كل شهر هجري.

- ٣ - ١٩ تُصرف أجور المتعاقد الذي يُنهي الصندوق خدمته وسائر المبالغ المستحقة له فور ترك العمل، وبعد أن يتم تزويد إدارة الشؤون الإدارية بالصندوق بإخلاء طرف المتعاقد.
- ٤ - ١٩ يُدفع أجر للمتعاقد الذي يترك العمل من تلقاء نفسه وسائر المبالغ المستحقة له بعد أن تُزود إدارة الشؤون الإدارية بإخلاء طرف المتعاقد الذي يترك العمل .



الفصل الخامس

المكافآت

مادة رقم (٢٠):

- يجوز للصندوق منح مكافأة لمتعاقيه (سعوديين أو غير سعوديين) استثناءً، آخذاً في الاعتبار التقارير الدورية المقدمة عن المتعاقد، في الحالات الآتية :
- ٢٠ - ١ المتعاقدین الذين يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الإنتاج.
- ٢٠ - ٢ المتعاقدین الذين يؤدون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية في حدود اختصاصهم.
- ٢٠ - ٣ المتعاقدین الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والإنتاجية.
- ٢٠ - ٤ المتعاقدین الذين يقومون بدرء الخطر أو دفع ضرر محقق بالصندوق أو المتعاقدین به.

مادة رقم (٢١):

- تُصنف المكافآت إلى فئتين :
- ٢١ - ١ مكافآت معنوية وتشمل :
- ٢١ - ١ - ١ كتابات / شهادات الشكر والتقدير.
- ٢١ - ١ - ٢ الدروع و الهدايا التذكارية.
- ٢١ - ٢ مكافآت مادية وتشمل:
- ٢١ - ٢ - ١ الدورات التدريبية.
- ٢١ - ٢ - ٢ منح درجة إضافية في السلم بعد اخذ الموافقة والاعتماد من مجلس الإدارة
- ٢١ - ٢ - ٣ الترقيات الاستثنائية، وتمنح بموافقة مجلس الإدارة للمتعاقدین (سعوديين أو غير سعوديين) الحاصلين على تقدير امتياز في تقييم الأداء الوظيفي لآخر ثلاث سنوات ووفق ضوابط يعتمدها المجلس.

مادة رقم (٢٢):

- تكون صلاحية منح المكافأة لمتعاقيه (سعودي أو غير سعودي) الصندوق من قبل مجلس الإدارة بناء على توصية من المدير التنفيذي للصندوق وتوصية من رئيس المجلس.

الفصل السادس

الإجازات

الإجازة العادية

مادة رقم (٢٣):

يستحق المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) إجازة عادية مدفوعة الأجر لا تزيد عن ثلاثين يوماً في السنة ما لم يتفق على خلاف ذلك في عقد العمل، على أن تؤخذ أيام الإجازة السنوية لسنة الخدمة على نحو متتابع ما أمكن ذلك. و بالإمكان تجزئة الإجازة السنوية بحد أقصى جزئيين على أن لا تقل مدة الإجازة عن عشرة أيام في الفترة الواحدة .

مادة رقم (٢٤):

لا يجوز للمتعاقد (الغير سعودي) قطع إجازته من تلقاء نفسه ومباشرة العمل إلا بموافقة المدير التنفيذي للصندوق بتوصية من رئيسة المباشر، كما لا يجوز استدعاء للمتعاقد المجاز إلا عند الضرورة القصوى وبموافقة المدير التنفيذي للصندوق وفي هذه الحالة يتحمل الصندوق قيمة تكاليف تذاكر سفر للمتعاقد (ذهاباً مرجعاً).

مادة رقم (٢٥):

لا يحق للمتعاقد (الغير سعودي) التمتع بالإجازة العادية السنوية إلا بعد إكمال الإجراءات التالية:

- ٢٥ - ١ استكمال إجراءات الإجازة.
- ٢٥ - ٢ تسوية ما بعهدته من عهد ونقود بمعرفة الإدارات المختصة.
- ٢٥ - ٣ التأكد من سداد التزاماته من السلف النقدي والأقساط المستحقة للصندوق أو وجود كفيل لغير السعوديين.

مادة رقم (٢٦):

يدفع أجر الإجازة السنوية مقدماً وفق آخر أجر يتقاضاه المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) وللموافقة عليها للمرة الأولى ينبغي أن يكون المتعاقد قد أمضى في خدمة الصندوق أحد عشر شهراً على الأقل.

مادة رقم (٢٧):

بما لا يتعارض مع نظام العمل يستحق المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) أجره عن أيام الإجازة السنوية المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها.

مادة رقم (٢٨):

ولا يجوز للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) العمل لدى أي جهة أخرى أثناء تمتعه بإجازته.

مادة رقم (٢٩):

للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) وبموافقة رئيسة المباشر واعتماد المدير التنفيذي للصندوق أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية فقط.

مادة رقم (٣٠):

لإدارة الصندوق حق تأجيل إجازة المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة المتعاقد كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

إجازة الحج**مادة رقم (٣١):**

للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى، وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون المتعاقد قد أمضى في العمل لدى الصندوق سنتين متصلتين على الأقل، وإدارة الصندوق أن تحدد الضوابط اللازمة لذلك كما لإدارة الصندوق تحديد عدد للمتعاقدین الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً .

الإجازة الاستثنائية

مادة رقم (٣٢):

يجوز لإدارة الصندوق منح المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بعد استتفاذ رصيد إجازاته العادية إجازة بدون راتب بناءً على طلبه وبعد تقديم مبررات تقبلها إدارة الصندوق وباعتماد المدير التنفيذي للصندوق ويحد أقصى ستة أشهر على ألا تحتسب أيام هذه الإجازة ضمن خدمة المتعاقد.

الإجازات الخاصة

مادة رقم (٣٣):

تمنح إدارة الصندوق للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) إجازة بكامل الأجر في الأحوال الآتية:

- ٣٢ - ١ ثلاثة أيام لزوجاه إذا لم يكن متزوجاً.
- ٣٢ - ٢ ثلاثة أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعاه.
- ٣٢ - ٣ يوماً واحداً في حالة ولادة مولود له.
- ٣٢ - ٤ إجازة عدة وفاة للمتعاقد المسلمة.
- ٣٢ - ٥ إجازة (٣) أيام لغير المسلمة، في حال وفاة الزوج.
- ٣٢ - ٦ على المتعاقد والمتعاقد تقديم الوثائق المؤيدة لهذه الحالات.

الإجازات الدراسية

مادة رقم (٣٤):

للمتعاقد السعودي المنتسب إلى مؤسسة تعليمية و بموافقة المدير التنفيذي للصندوق وتوصية من الرئيس المباشر الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للمتعاقد الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان. ولإدارة الصندوق أن تطلب من المتعاقد تقديم

الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان . وعلى المتعاقد أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل . ويحرم المتعاقد من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

الإجازات المرضية

مادة رقم (٣٥):

يمنح الصندوق المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) الذي يثبت مرضه بموجب شهادة طبية صادرة من جهة معتمدة لدى الإدارة إجازة مرضية خلال السنة الواحدة طبقاً لنظام العمل على النحو الآتي:

- ٣٥ - ١ الأجر الكامل للثلاثين يوماً الأولى.
- ٣٥ - ٢ ثلاثة أرباع الأجر للستين يوماً التالية.
- ٣٥ - ٣ دون اجر للثلاثين يوماً التالية .

سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة ، ويقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية .

مادة رقم (٣٦):

على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) في جميع الأحوال أن يخطر إدارة الصندوق بأية وسيلة اتصال بمرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل متى كانت حالته تسمح بذلك.

مادة رقم (٣٧):

تعتبر إصابة عمل إذا تعرض المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) لحادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويطبق بشأنه نظام الأخطار المهنية للتأمينات الاجتماعية وعلى إدارة الصندوق إبلاغ التأمينات الاجتماعية بإصابات العمل خلال ٢٤ ساعة من وقوع الإصابة.

مادة رقم (٣٨):

إذا مرض المتعاقد (غير السعودي) أثناء إجازته السنوية وهو خارج المملكة وتأخر في

العودة للعمل وجب عليه تصديق جميع التقارير الطبية من سفارة المملكة في البلد الموجود فيه وكذلك تصديق التقارير من جهة العلاج المعتمدة لدى إدارة الصندوق وذلك لاعتمادها.

إجازة الوضع والأمومة

مادة رقم (٣٩):

تمنح إجازة وضع بأجر للمتعاقد (سعودية أو غير سعودية) بالصندوق تقدر بأربعة أسابيع قبل الوضع وستة أسابيع لاحقة للولادة مباشرة، على أن يكون تحديد التاريخ المتوقع للولادة بموجب شهادة طبية من جهة معتمدة لدى إدارة الصندوق.

مادة رقم (٤٠):

لا يجوز تشغيل المتعاقد (سعودية أو غير سعودية) قبل انتهاء فترة الستة أسابيع اللاحقة للولادة مباشرة.

مادة رقم (٤١):

تمنح المتعاقد (سعودية أو غير سعودية) إجازة أمومة في السنة الأولى من تعيينها بدون أجر، ويكون أجر المتعاقد في إجازة الوضع على الترتيب التالي :

- ٤١ - ١- الأجر الشهري كامل إن كان الوضع لأول مرة منذ تعيينها بصندوق الطلاب.
- ٤١ - ٢- نصف الأجر الشهري إذا كان الوضع للمرة الثانية منذ تعيينها بصندوق الطلاب.
- ٤١ - ٣- خمسة وعشرون في المائة من الأجر الشهري إذا كان الوضع للمرة الثالثة منذ تعيينها بصندوق الطلاب.
- ٤١ - ٤- لا تستحق المتعاقد أجر إجازتها السنوية إن كانت قد استفادت من إجازة وضع بأجر كامل في نفس السنة.
- ٤١ - ٥- يعطى للمتعاقد نصف أجر الإجازة السنوية إن كانت قد تمتعت بإجازة وضع بنصف الأجر في نفس السنة.

إجازة الأعياد والمناسبات

مادة رقم (٤٢):

يمنح المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية:

- ٤٢ - ١ إجازة عيد الفطر المبارك .
- ٤٢ - ٢ إجازة عيد الأضحى المبارك .
- ٤٢ - ٣ إجازة اليوم الوطني للمملكة .

مادة رقم (٤٣):

تقوم إدارة الصندوق بالإعلان عن أيام العطلة الرسمية للأعياد قبل حلول موعدها بعدة أيام.

مادة رقم (٤٤):

تقوم إدارة الصندوق بإخطار المتعاقدين (السعوديين أو غير السعوديين) الذين تحتاج إلى خدماتهم أثناء الإجازات الرسمية للأعياد وغيرها ويتم تعويضهم عن ذلك حسب التنظيم الداخلي للصندوق.



الفصل السابع

العلاج والرعاية الصحية

مادة رقم (٤٥):

توفر إدارة الصندوق العناية الصحية الوقائية والعلاجية .

مادة رقم (٤٦):

يتم علاج للمتعاقدين (سعوديين أو غير سعوديين) في المستشفيات أو المستوصفات التي يتم اختيارها من قبل الصندوق وحسب العقود الموقعة معهم. وفي كل الأحوال لا يتحمل الصندوق علاج الحالات الآتية:

٤٦ - ١ العمليات التجميلية ومستلزماتها.

٤٦ - ٢ النظارات الطبية والعدسات اللاصقة.

٤٦ - ٣ تجميل وتركيب الأسنان.

٤٦ - ٤ الأمراض المستعصية.

٤٦ - ٥ الأطراف الصناعية.



الفصل الثامن

إصابات العمل والأمراض المهنية

مادة رقم (٤٧):

يطبق بشأن إصابات العمل والأمراض المهنية أحكام فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

مادة رقم (٤٨):

تعد إدارة الصندوق لكل متعاقد (سعودي أو غير سعودي) ملفاً طبياً يحتوي على البيانات المنصوص عليها في نظام العمل.

مادة رقم (٤٩):

في حالة وفاة متعاقد (سعودي أو غير سعودي) أثناء العمل يصرف للورثة أجر الشهر الذي توفي فيه المتعاقد بالكامل .

مادة رقم (٥٠):

ينقل جثمان المتعاقد (غير سعودي) المتوفى إلى موطنه على نفقة الصندوق أو يدفن في المملكة بعد موافقة أهله، أما إذا كانت الوفاة بسبب إصابة عمل فتتكفل التأمينات الاجتماعية بنقل الجثمان إلى موطن المتعاقد حسب ما تنظمه اللوائح والتعليمات في هذا الشأن.



الفصل التاسع

البدلات

مادة رقم (٥١):

تصرف البدلات باعتماد من رئيس مجلس إدارة الصندوق وبتوصية من المدير التنفيذي للصندوق .

بدل السكن**مادة رقم (٥٢):**

يؤمن الصندوق للمتعاقدين (سعودي أو غير سعودي) معهم السكن المناسب، وفي حالة عدم توفر السكن يدفع الصندوق للمتعاقد بدل سكن سنوي حسب ما توضحه هذه اللائحة.

مادة رقم (٥٣):

يكون قيمة بدل السكن بواقع راتب شهرين من الراتب الاساسي بحد أدنى مبلغ ٨٠٠٠ ريال وبحد أقصى ٢٠,٠٠٠ ريال .

مادة رقم (٥٤):

يتم احتساب بدل السكن الأعلى في حالة عمل كلا الزوجين في الصندوق، ولا يجوز صرف بدل السكن لكلا الزوجين.

مادة رقم (٥٥):

في حال عمل كلا الزوجين في المملكة فيصرف بدل السكن للزوج ويتم إخطار عمل الزوجة بعدم صرف بدل سكن لها.

بدل النقل**مادة رقم (٥٦):**

يصرف للمتعاقدين (سعوديين أو غير سعوديين) بالصندوق لمن لا تؤمن لهم المواصلات بين سكنهم و مقر عملهم بدل نقل شهري حسب ما هو موضح بسلم الرواتب المعتمد .

بدل الانتداب

مادة رقم (٥٧):

يجوز لرئيس مجلس الإدارة أو من ينييه أن ينتدب أي متعاقد (سعودي أو غير سعودي) لمدة لا تزيد عن خمسة أيام في الشهر إذا اقتضت ذلك مصلحة الصندوق ويجوز لمجلس الإدارة تجاوز هذه المدة.

مادة رقم (٥٨):

يحدد بدل الانتداب اليومي حسب ما هو محدد بسلم الرواتب المعتمد.

مادة رقم (٥٩):

- ٥٩ - ١ إذا أمنت إدارة الصندوق للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) المنتدب السكن والطعام خفض البدل إلى الربع .
- ٥٩ - ٢ إذا أمنت له السكن فقط خفض البدل إلى النصف .
- ٥٩ - ٣ لا يتأثر البدل في حال تقديم السكن و الطعام من أي جهة غير الصندوق مالم تحتسب التكاليف على الصندوق .

الاركاب

مادة رقم (٦٠):

- يؤمن الصندوق للمتعاقد (غير السعودي) تذاكر في الحالات الآتية :
- ٦٠ - ١ عند بداية التعاقد مع غير السعودي من البلد الذي تم فيه التعاقد أو استقدم منه إلى مقر عمله سواء تم التعاقد في الداخل أو الخارج.
 - ٦٠ - ٢ عند تمتع المتعاقد (غير السعودي) بالإجازة السنوية في بلده (خارج المملكة)، من مقر عمله إلى المكان الذي استقدم منه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل.

- ٦٠ - ٣ عند انتهاء خدمة المتعاقد (غير السعودي) وطلبه العودة إلى المكان الذي أستقدم منه وذلك وفقاً لنظام العمل.
- ٦٠ - ٤ عند تكليف المتعاقدين بمهام تتعلق بالعمل ويتطلب إنجازها السفر بالطائرة.
- ٦٠ - ٥ يؤمن الصندوق للمتعاقد (غير السعوديين) وعائلته المعتمدين تذاكر سفر عند التعاقد معه لأول مرة، وفي حالة انتهاء عقده أو خدمته، وفي حالة تمتعه بالإجازة السنوية.
- ٦٠ - ٦ في حالة عدم السفر أو استخدام وسيلة أخرى فيعوض عن التذاكر المستحقة له بنسبة ٥٠٪ من قيمتها .

مادة رقم (٦١):

تحدد درجة الاركاب وفق ما يلي :

- ٦١ - ١ الدرجة الأولى لأعضاء مجلس الإدارة و للمدير التنفيذي .
- ٦١ - ٢ درجة رجال الأعمال لمساعد المدير التنفيذي .
- ٦١ - ٣ درجة الضيافة لمنسوبي الصندوق .

بدل الإشراف

مادة رقم (٦٢):

- تمنح إدارة الصندوق بدل إشراف بمبلغ وقدره (٢٠٠ ريال شهرياً) للمتعاقدين ما يلي:
- ٦١ - ١ للمتعاقد مع الصندوق بعقد دوام كامل .
- ٦١ - ٢ أن يكون التكليف صادر من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه .
- ٦١ - ٣ أن تكون الوظيفة الإشرافية المدير التنفيذي ومساعدته ورؤساء الأقسام.
- ٦١ - ٤ أن تكون الوظيفة الإشرافية معتمدة بالهيكل التنظيمي للصندوق والمعتمد من مجلس الإدارة .
- ٦١ - ٥ يتوقف صرف البدل في حال انتهاء فترة التكليف .
- ٦١ - ٦ أن لا يجمع بين هذا البدل والبداوات التالية:
- ٦١ - ٦ - ١ بدل عهده مالية أو عينية

٦١ - ٦ - ٢ بدل طبيعة عمل .

بدل عهده

مادة رقم (٦٣):

تمنح إدارة الصندوق بدل عهده بمبلغ وقدره (١٥٠ ريال شهرياً) للمتعاقدين وفق الشروط التالية :

- ٦٣ - ١ متعاقد مع الصندوق بعقد دوام كامل .
- ٦٣ - ٢ أن يكون مستلم للعهد .
- ٦٣ - ٣ أن لا تقل قيمة العهد عن مبلغ (٢٠٠,٠٠٠ ريال) .
- ٦٣ - ٤ يتوقف صرف هذا البديل في حال نقل المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) إلى وظيفة أخرى غير مقرر لها مثل هذا البديل، أو تكليفه بعمل وظيفة أخرى، أو فقدان أي شرط من الشروط الواردة أعلاه .

بدل مباشرة الأموال

مادة رقم (٦٤):

تمنح إدارة الصندوق بدل مباشرة الأموال بمبلغ وقدره (١٥٠ ريال شهرياً) لمن يقوم بأعمال مباشرة أموال الصندوق بمختلف أنواعها والقيام بالأعمال الأخرى ذات العلاقة بهذا المجال مع اشتراط ما يلي :

- ٦٤ - ١ أن تكون الوظيفة التي يشغلها لها علاقة مباشرة باستلام وتسليم المبالغ المالية النقدية .
- ٦٤ - ٢ متعاقد مع الصندوق بعقد دوام كامل .
- ٦٤ - ٣ يتوقف صرف البديل في حال:
 - ٦٤ - ٣ - ١ نقل المتعاقد (سعودي أو غير سعودي).
 - ٦٤ - ٣ - ٢ عدم مباشرة استلام وتسليم المبالغ النقدية .
 - ٦٤ - ٣ - ٣ وجود عجز مقصود عند الجرد او المحاسبة .

٦٤ - ٤ يصرف البديل دفعة واحدة كل ستة أشهر بعد التأكد من إعداد وتسوية الأرصدة النقدية والإيداعات.

بديل طبيعة عمل

مادة رقم (٦٥):

تمنح إدارة الصندوق بديل طبيعة عمل بمبلغ وقدرة (١٥٠ ريال شهرياً) وفق الضوابط والشروط التالية:

٦٥ - ١ متعاقد مع الصندوق بعقد دوام كامل .

٦٥ - ٢ أن تكون طبيعة العمل ميدانية ويعمل خارج المكتب طوال الوقت أو غالبية .



الفصل العاشر

الحقوق و الواجبات

مادة رقم (٦٦):

تلتزم إدارة الصندوق بمعاملة متعاقدتها (سعوديين أو غير سعوديين) بشكل لائق والإمتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم.

مادة رقم (٦٧):

تسلم إدارة الصندوق للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بطاقة خدمة موقعة من الإدارة المختصة ومختومة بخاتمها يذكر فيها البيانات المشار إليها في نظام العمل.

مادة رقم (٦٩):

تسلم للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بناءً على طلبه وبدون مقابل شهادة الخدمة أو الخبرة المنصوص عليها في نظام العمل.

مادة رقم (٦٩):

على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) مراعاة مواعيد العمل والقيام بالعمل المنوط به بنفسه وتأديته بأمانة ودقة وتخصيص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته كما ينبغي عليه تنفيذ التعليمات التي تصدرها إدارة الصندوق.

مادة رقم (٧٠):

يجب على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) الإلتزام بساعات الدوام الرسمية وعدم مغادرته مقر العمل أثناء الدوام الرسمي إلا بعذر مقبول أو إذن من رئيسه.

مادة رقم (٧١):

على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) أن يحافظ على أموال الصندوق وممتلكاته كمحافظته على أمواله الخاصة وعدم استعمالها في غير ما خصصت له وعليه حفظ الدفاتر والمستندات والأوراق والأدوات في الأماكن المخصصة لذلك قبل الانصراف وعدم نقل مستندات أو سجلات أو أوراق خاصة بالصندوق للخارج دون إذن من الإدارة.

مادة رقم (٧٢):

يلتزم المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بالمحافظة على جميع أسرار العمل ويحظر عليه أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته لغير جهة قضائية أو جهة تحقيق ويظل هذا الالتزام قائماً ولو بعد ترك المتعاقد للخدمة.

مادة رقم (٧٣):

لا يجوز للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) أن يحتفظ لنفسه بأصل أو صورة أي ورقة من الأوراق الخاصة بالعمل.

مادة رقم (٧٤):

على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) المحافظة على مظهره وكرامته وسلوكه وسمعته داخل مقر العمل وأن يبذل جهده في خدمة المستفيدين والمتعاملين مع الصندوق وإنجاز أعمالهم على أكمل وجه.

مادة رقم (٧٥):

على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) أن ينجز عمله اليومي قبل مغادرته مقر عمله ولا يجوز له العودة إلى مقر العمل بعد إنتهاء الدوام الرسمي بدون أمر أو إذن الإدارة.

مادة رقم (٧٦):

على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) عدم استخدام وظيفته في الصندوق لتحقيق مصالح شخصية له أو لغيره.

مادة رقم (٧٧):

على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) عدم الإساءة للصندوق بأي شكل من الأشكال.

مادة رقم (٧٨):

على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) إبلاغ إدارة الصندوق بأي تغييرات تطرأ على بياناته الشخصية كتغيير محل الإقامة أو رقم الهاتف أو الحالة الاجتماعية أو الجنسية خلال (٤٨) ساعة عمل ... إلخ.



الفصل الحادي عشر

التسلسل الإداري

والتظلم من القرارات الإدارية

مادة رقم (٧٩):

على كل متعاقد (سعودي أو غير سعودي) أن يراجع رئيسه المباشر أولاً في كل ما يصادفه من مشكلات إدارية أو فنية.

مادة رقم (٨٠):

للمتعاقد (سعوديين أو غير سعوديين) حق التظلم خلال ١٥ يوم عمل من أي قرار يتخذ في حقه بتقديم طلب لرئيسه المباشر ولا يترتب على تقديم التظلم وقف تنفيذ القرار المتظلم منه، ويحق له التقدم بتظلم إلى من يلي رئيسه المباشر إذا لم يحصل على رد على تظلمه من رئيسه المباشر خلال ١٥ يوم عمل .

مادة رقم (٨١):

يجب بحث ودراسة تظلم المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بما يحقق العدالة ولا يجوز مطلقاً أن يضار المتعاقد بسبب تقديمه للتظلم.

مادة رقم (٨٢):

يبت في التظلم ويبلغ المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بالقرار الذي أتخذ فيه خلال ثلاثين يوم عمل على الأكثر من تاريخ تقديمه التظلم.

مادة رقم (٨٣):

لا يخل هذا التظلم بحق المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) في اللجوء إلى مكتب العمل أو اللجان العمالية للمطالبة بما يعتقد أنه حق له.



الفصل الثاني عشر

تجديد العقد أو إنتهائه أو إلغائه أو فسخه

مادة رقم (٨٤):

تُراعى أحكام نظام العمل والمتعلقة بأحكام الإخطار وإجراءاته وتقدير التعويضات والمكافآت قبل أو بعد تطبيق قرار الفصل.

مادة رقم (٨٥):

مدة العقد المحدد المدة سنة قابلة للتجديد ولرئيس المجلس تمديده مدة أطول إذا إقتضت المصلحة ذلك.

مادة رقم (٨٦):

يجدد العقد تلقائياً ما لم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر برغبته كتابياً في عدم التجديد قبل إنتهاء مدة العقد بشهرين على الأقل.

مادة رقم (٨٧):

تنتهي علاقة المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بالعمل بأحد الأسباب الآتية:

- ١ - ٨٧ انتهاء مدة العقد المحدد المدة دون تجديد.
- ٢ - ٨٧ الاستغناء عن خدمة المتعاقد من قبل الصندوق بسبب مشروع كالفصل بقرار تأديبي أو للمصلحة العامة أو بإلغاء الوظيفة أو لعدم كفاءة المتعاقد أو بإنهاء الموسم إذا كان المتعاقد موسمياً أو بانتهاء العمل العرضي أو المؤقت المتعاقد معه لأجله.
- ٣ - ٨٧ وفاة المتعاقد حقيقة أو حكماً، وتكون الوفاة حكماً بموجب حكم قضائي نهائي.
- ٤ - ٨٧ استقالة المتعاقد وإذا لم تقبل استقالته وأصر المتعاقد عليها فيلتزم بدفع تعويضاً للصندوق مساوياً لراتب شهر ويكون سفره وأسرته في هذه الحالة على نفقته الخاصة، ويعتبر عدم الرد على طلب الاستقالة لمدة ١٥ يوماً قبولاً لها.
- ٥ - ٨٧ عجز المتعاقد عجزاً كلياً عن أداء عمله الأصلي.
- ٦ - ٨٧ ثبوت عدم صلاحية المتعاقد خلال فترة التجربة.

- ٧ - ٨٧ إلغاء الجهات الحكومية رخصة عمل أو إقامة المتعاقد (غير السعودي) الأجنبي أو عدم تجديدها أو إبعاده من البلاد.
- ٨ - ٨٧ يفسخ العقد تلقائياً إذا لم يتم المتعاقد السعودي بمباشرة عمله خلال خمسة عشر يوماً من الموعد المحدد عند التعاقد ما لم توافق الإدارة على منحه مهلة أخرى.
- ٩ - ٨٧ الانقطاع عن العمل دون عذر مشروع تقبله الإدارة لمدة تزيد على عشرة أيام متوالية أو عشرين يوماً متقطعة في السنة الواحدة.
- ١٠ - ٨٧ يعتبر العقد لاغياً من تلقاء نفسه دون الحاجة لأي إخطار سابق ودون مكافأة أو تعويض إذا ثبت أن توظيف المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) قد تم نتيجة تقديمه معلومات أو مستندات غير صحيحة أو مزورة.



الفصل الثالث عشر

تسوية حقوق المتعاقدين (سعوديين أو غير سعوديين)
عند انتهاء الخدمة

مادة رقم (٨٨):

تلتزم الإدارة بتصفية حقوق المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) الذي تنتهي خدمته أو يستقيل وتصرف له طبقاً لنظام العمل.

مادة رقم (٨٩):

إذا كان انتهاء الخدمة بناءً على استقالة المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) استحق مرتبه حتى التاريخ المحدد في قرار قبول الاستقالة أو انتهاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة.

مادة رقم (٩٠):

لا تصرف أي مستحقات للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) الذي انتهت خدمته إلا بعد تسليم ما لديه من عهد وسداد ما عليه من أموال للصندوق.

مادة رقم (٩١):

تتم تسوية مكافأة نهاية الخدمة لمنسوبي الصندوق وفقاً لأحكام نظام العمل، مع مراعاة مصلحة المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) عند حساب المكافأة عن كسور السنة باعتبارها سنة كاملة له وذلك إذا أصبحت تلك الكسور معادلة لتسعة أشهر على الأقل وكانت مدة خدمة المتعاقد خمس سنوات فأكثر.

مادة رقم (٩٢):

يتحمل المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.



الفصل الرابع عشر

سلف المتعاقدين (سعوديين أو غير سعوديين) - نقل الكفالة - رسوم
الإقامة

سلف المتعاقدين (سعوديين أو غير سعوديين)

مادة رقم (٩٣):

- يتم منح سلف للمتعاقدين (سعوديين أو غير سعوديين) بالصندوق وفقاً للشروط التالية :
- ٩٣ - ١ تُحدد قيمة السلفة الموافق عليها في حدود مستحقات المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) لدى الصندوق إلا إذا قدم ضامناً يغطي مستحقاته مبلغ السلفة.
 - ٩٣ - ٢ تُسدد السلفة على أقساط شهرية خلال مدة لا تزيد عن سنة واحدة من تاريخ صرف السلفة وفقاً للأنظمة المعمول بها في المملكة .
 - ٩٣ - ٣ أن يكون طالب السلفة قد أمضى سنتين على الأقل في خدمة الصندوق.
 - ٩٣ - ٤ لا يجوز لمن يمنح سلفة المطالبة بمنحة سلفة أخرى إلا بعد سداد مبلغ السلفة الأولى وبعد مضي سنة مالم يستثنى ذلك من مجلس إدارة الصندوق.

نقل الكفالة

مادة رقم (٩٤):

يقبل الصندوق نقل كفالة المتعاقد معهم من الداخل و يتحمل الصندوق رسوم نقل الكفالة للمرة الأولى فقط شريطة إحضار كتاب عدم ممانعة من الكفيل الحالي، ما لم يرى مجلس إدارة الصندوق خلاف ذلك

تأشيرة الاستقدام ورسوم الإقامة

مادة رقم (٩٥):

يتحمل الصندوق رسوم تأشيرات الاستقدام للمتعاقد (غير السعودي) الجديد ورسوم الاستقدام و رخصة العمل و الإقامة و بما لا يتعارض مع نظام العمل.

مادة رقم (٩٦):

يتحمل المتعاقد (غير السعودي) غرامات التأخر في استخراج أو تجديد الإقامة أو تصريح العمل إذا كان التأخر ناتجاً عن إهماله، أما في حالة تسبب الصندوق في التأخير فإن الصندوق يتحمل الغرامات.

مادة رقم (٩٧):

يتحمل الصندوق رسوم تأشيرات الخروج والعودة وفقاً للإجازة السنوية المعتمدة في عقد المتعاقد (غير السعودي).



الفصل الخامس عشر

تقارير الكفاءة

مادة رقم (٩٨):

يُعد الصندوق نظاماً لتقويم الأداء بصفة دورية لجميع المتعاقدين (سعوديين أو غير سعوديين)، وذلك بعد اعتماد نظام هذا التقويم من مجلس الإدارة.

مادة رقم (٩٩):

يُحيل الرئيس المباشر التقويم لاعتماده من المدير التنفيذي بعد مناقشة المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) لنتائج تقويمه الوظيفي، وترسل لرئيس مجلس الإدارة، ولرئيس مجلس الإدارة حق الاعتراض أو التصديق على كل أو بعض ما ورد بالتقرير.

مادة رقم (١٠٠):

- ١٠٠ - ١- يُخطر المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بنتيجة تقويمه في موعداً أقصاه عشرة أيام من تاريخ إيداع التقويم ملف خدمة المتعاقد.
- ١٠٠ - ٢- يحق للمتعاقد أن يتظلم من التقويم لرئيسة المباشر وفي حالة عدم الرد خلال عشرة أيام يحق له رفع تظلم كتابي إلى المدير التنفيذي خلال عشرة أيام.

الفصل السادس عشر

الترقيات

مادة رقم (١٠١):

تتم ترقية المتعاقد السعودي من المستوى الذي يشغله إلى المستوى الذي يليه مباشرة في السلم بناءً على الضوابط الواردة في هذه اللائحة .

مادة رقم (١٠٢):

- يكون المتعاقد السعودي مؤهلاً للترقية إلى مستوى أعلى متى توفرت الشروط الآتية :
- ١٠٢ - ١- توفر المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى.
 - ١٠٢ - ٢- وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى.
 - ١٠٢ - ٣- حصوله على درجة جيد جداً على الأقل في تقويم الأداء له لآخر سنتين ماضيتين .
 - ١٠٢ - ٤- أن يكون المرشح للترقية قد أمضى أربع سنوات على الأقل في المستوى الذي يشغله.

مادة رقم (١٠٣):

يمنح المتعاقد السعودي المرقى راتب أول درجة في مستواه الذي رقي له ، فإذا كان راتبه عند الترقية يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه .

مادة رقم (١٠٤):

عند تساوي المرشحين في مجموع النقاط يرشح المتعاقد السعودي الذي يشغل وظيفة بنفس فئة الوظيفة الشاغرة فإذا كانوا في فئة واحدة يرشح صاحب المؤهل الأعلى وفي حالة التساوي يرجح الأقدم في المرتبة الحالية ثم الأقدم في المرتبة السابقة ثم الأكثر خدمة في الصندوق فإن استمر التساوي بين متعاقدين أو أكثر في مجموع الخدمة فيتم إجراء مسابقة مفضلة بين المتساويين في الخدمة ومن ثم يرشح الأكثر درجة في المسابقة .

مادة رقم (١٠٥):

لا يجوز النظر في ترقية المتعاقد السعودي الذي يكون قد صدر بحقه قرار تأديبي بحسم خمسة أيام من راتبه أو الإيقاف عن العمل لمدة خمسة أيام إلا بعد انقضاء ستة أشهر على

صدور القرار، وفي جميع الأحوال لا يجوز النظر في ترقية المتعاقد المحال إلى التحقيق أو المحاكمة التأديبية إلا بعد الفصل فيما نسب إليه نهائياً.

مادة رقم (١٠٦):

تم الترقية لمستوى أعلى من المستوى الذي يلي مستوى المرشح للترقية بعد انطباق الشروط والضوابط في هذه اللائحة وفقاً للجدول التالي :

المستوى	البيان
الأول	ابتدائي + خدمة ٢ سنوات على الأقل . متوسط
الثاني	متوسط + خدمة ٢ سنوات على الأقل. ثانوية .
الثالث	ثانوية + خدمة ٢ سنوات على الأقل . دبلوم إداري .
الرابع	دبلوم إداري + خدمة ٢ سنوات على الأقل. دبلوم علمي .
الخامس	دبلوم علمي + خدمة ٢ سنوات على الأقل. بكالوريوس إداري
السادس	بكالوريوس إداري + خدمة ٢ سنوات على الأقل. بكالوريوس علمي .
السابع	بكالوريوس علمي + خدمة ٢ سنوات على الأقل. ماجستير .
الثامن	ماجستير + خدمة ٢ سنوات على الأقل. دكتوراه .



الفصل السابع عشر

ساعات العمل و أيام الراحة الأسبوعية

مادة رقم (١٠٧):

أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع، ويكون يوم الجمعة و السبت راحة أسبوعية بأجر كامل للجميع.

مادة رقم (١٠٨):

أن لا تزيد عدد ساعات العمل عن ثمان وأربعون ساعة أسبوعياً.

مادة رقم (١٠٩):

تخفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان المبارك للمسلمين لست ساعات في اليوم.

مادة رقم (١١٠):

لمجلس إدارة الصندوق، وبما لا يتعارض مع نظام العمل، تنظيم أيام و ساعات العمل وفق ما يراه لمصلحة العمل .



الفصل الثامن عشر العمل الإضافي

مادة رقم (١١١):

يجوز حسب متطلبات العمل تكليف المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بالعمل الإضافي وفقاً لأحكام نظام العمل وفي حدود الموازنة المعتمدة، وبعد الموافقة المسبقة من رئيس المجلس أو من ينيبه على العمل الإضافي.

مادة رقم (١١٢):

يعتبر عملاً إضافياً بموجب أحكام هذه اللائحة كل عمل يُكلف به المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بعد ساعات الدوام الرسمي أو في أيام الإجازات الرسمية والأعياد، ويشترط للقيام بهذا العمل أن يكون هناك تكليف كتابي مسبق صادر من الرئيس المباشر ومُعتمد من رئيس المجلس أو من ينيبه، وأن تقتضي مصلحة العمل مسوغات وجوده على أن يُبين في ذلك التكليف عدد ساعات العمل الإضافية التي يعملها المتعاقد المُكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك.

مادة رقم (١١٣):

يتم احتساب العمل الإضافي على النحو الآتي :

- ١١٣ - ١- الأعياد (عيد الفطر، عيد الأضحى، وإجازة نهاية الأسبوع) الساعة بساعتين.
- ١١٣ - ٢- الأيام العادية الساعة ساعة ونصف .



الفصل التاسع عشر

قواعد الحضور والانصراف والدخول إلى أماكن العمل

مادة رقم (١١٤):

يكون دخول المتعاقدين (سعوديين أو غير سعوديين) إلى أماكن العمل وإنصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك.

مادة رقم (١١٥):

على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) أن يثبت حضوره وإنصرافه بالتوقيع في الدفاتر المعدة لذلك، أو بأي طريقة يحددها الصندوق وفق ما يقرره في هذا الشأن.

مادة رقم (١١٦):

على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) الإمتثال للتفتيش متى طُلب منه ذلك عند الدخول والخروج.

مادة رقم (١١٧):

لا يجوز للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) أن يغادر مقر العمل خلال ساعات العمل الرسمية إلا إذا حصل على إذن مسبق من المدير المختص مبيناً فيه مبررات ترك العمل ومدة تغيبه وفق نموذج يعد لهذا الغرض.



الفصل العشرون

الجزءات

مادة رقم (١١٨):

- ١١٨ - ١ يعتبر مخالفة تستوجب توقيع الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) أي فعل من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منها.
- ١١٨ - ٢ تشكل لجنة بإدارة الصندوق للنظر في المخالفات و تحديد الجزاءات حسب الأنظمة والتعليمات المعمول بها بالملكة .

مادة رقم (١١٩):

- الجزاءات التي يجوز توقيعها على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) هي:
- ١١٩ - ١ التنبيه:
- وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه إلى المتعاقد من قبل رئيسه المباشر يشار فيه إلى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقييد بالأصول المتبعة في أداء واجبات وظيفته وعدم العودة لمثل ما بدر منه مستقبلاً.
- ١١٩ - ٢ الإنذار:
- وهو كتاب يوجه إلى المتعاقد موضحاً فيه نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه لجزاء أشد في حالة استمرار المخالفة أو العودة لمثلها، ويجوز أن يتضمن الإنذار لزوم تسجيله في ملف المتعاقد.
- ١١٩ - ٣ الحسم من الراتب:
- يتراوح هذا الحسم ما بين نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي حتى أجر خمسة أيام في الشهر كحد أقصى.
- ١١٩ - ٤ الإيقاف عن العمل دون أجر:
- وهو منع المتعاقد من مزاولة العمل خلال فترة معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة على ألا تتجاوز خمسة أيام خلال الشهر.
- ١١٩ - ٥ حرمان المتعاقد من المكافأة أو المنح أو الترقية أو تأجيل ذلك لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر:
- وهو حجب أو تأجيل أية زيادة في الأجر أو أية منحة أو مكافأة للمتعاقد

حسب أحكام هذه اللائحة أو النظام الداخلي للصندوق أي نص أو إتفاق آخر أو بمقتضى العرف والتعامل.

١١٩ - ٦- الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة:

وهو فصل المتعاقد بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع إعطائه المكافأة المستحقة عن مدة خدمته.

١١٩ - ٧- الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة أو التعويض:

وهو فصل (إنهاء عقد عمل المتعاقد) دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلاً أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في نظام العمل أو مخالفة تستوجب هذه العقوبة بموجب لائحة الجزاءات.

مادة رقم (١٢٠):

كل المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) يرتكب أي من المخالفات الواردة في الجداول الموضحة بالتفصيل في هذه اللائحة، يُعاقب بالجزاء الموضح قرين تلك المخالفة.

مادة رقم (١٢١):

صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه في ذلك ويجوز له إبدال جزاء أخف بالجزاء المقرر لأية مخالفة في حال ارتكابها للمرة الأولى.

مادة رقم (١٢٢):

في حال ارتكاب المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) نفس المخالفة بعد مضي مائة وثمانون يوماً على ارتكابها للمرة الأولى فإنه لا يعتبر عائداً وتُعد المخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى، وتطبق بشأنها الأحكام المقررة باللائحة بالنسبة لأول مرة.

مادة رقم (١٢٣):

إذا نشأت عن الفعل الواحد أكثر من مخالفة يُكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة لهذه المخالفات.

مادة رقم (١٢٤):

لا يجوز توقيع أي جزاء على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وإتاحة الفرصة له لتقديم دفاعه وذلك بموجب محضر يُودع في ملفه الخاص.

مادة رقم (١٢٥):

مع عدم الإخلال بأحكام نظام العمل لا يجوز توقيع جزاء على المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كانت له علاقة مباشرة بالعمل.

مادة رقم (١٢٦):

يخطر المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) كتابة بما طبق عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها، فإذا إمتع المتعاقد عن إستلام الإخطار أو رفض التوقيع بالعلم، يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المبين بملف خدمته.

مادة رقم (١٢٧):

للمتعاقد (سعودي أو غير سعودي) حق الاعتراض على الجزاء الموقع عليه أمام الرئيس المباشر ثم الرئيس الأعلى وذلك مع عدم الإخلال بحقه في الإلتجاء إلى اللجنة المختصة وفق أحكام نظام العمل.

مادة رقم (١٢٨):

يُخصص لكل عامل صحيفة جزاءات يُدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبتها وتاريخ وقوعها والجزاء الموقع عليه وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة المتعاقد.

مادة رقم (١٢٩):

تُقيد الغرامات الموقعة على المتعادين (سعوديين أو غير سعوديين) في سجل خاص وفق أحكام نظام العمل.

مادة رقم (١٣٠):

لا يجوز إتهام المتعاقد (سعودي أو غير سعودي) بمخالفة مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يوم عمل ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد مضي أكثر من ثلاثون يوماً من تاريخ وثبوتها في حق المتعاقد.



جدول المخالفات و الجزاءات

مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

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

تابع : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي الكامل)				نوع المخالفة	م
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة		
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	٨/١
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	٩/١
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر	١٠/١
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يوم إلى ثلاثة أيام	١١/١
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أربعة أيام إلى ستة أيام	١٢/١
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام	١٣/١
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة خمسة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل				الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على عشرة أيام متصلة	١٤/١
الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل				الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على عشرين يوماً في السنة الواحدة	١٥/١

مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي الكامل)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/٢	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
٢/٢	استقبال زائرين من غير متعاقدتي الصندوق في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	تنبيه أو إنذار كتابي	١٠٪	١٥٪	٢٥٪
٣/٢	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	تنبيه أو إنذار كتابي	١٠٪	١٥٪	٢٥٪
٤/٢	النوم أثناء العمل	تنبيه أو إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
٥/٢	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٦/٢	التجول أو وجود متعاقدتي (سعوديين أو غير سعوديين) في غير مكان عمله أو أثناء ساعات العمل	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
٧/٢	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان
٨/٢	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان
٩/٢	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع صرف المكافأة
١٠/٢	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة الموظفين والصندوق	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع صرف المكافأة
١١/٢	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة الموظفين أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع صرف المكافأة

تابع مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي الكامل)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١٢/٢	استعمال آلات ومعدات وأدوات الصندوق لأغراض خاصة دون إذن	تنبيه أو إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
١٣/٢	تدخل التعاقد (سعودي أو غير سعودي) دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٤/٢	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	تنبيه أو إنذار كتابي	%١٠	%١٥	%٢٥
١٥/٢	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل	%٥٠	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٦/٢	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	تنبيه أو إنذار كتابي	%٢٥	%٥٠	يوم
١٧/٢	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	%٢٠	%٥٠	يوم	يومان
١٨/٢	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة الصندوق	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع صرف المكافأة

مخالفات تتعلق بسلوك المتعاقد (سعودي أو غير سعودي):

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي الكامل)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/٢	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢/٢	التمارض أو إدعاء التعاقد كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٣/٢	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الصندوق أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٤/ ٢	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأمكنة العمل	%٥٠	يوم	يومان	خمسة أيام
٥/٢	كتابة عبارة علي الجدران أو لصق إعلانات	تنبيه أو إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
٦/٢	رفض التفتيش عند الانصراف	%٢٥	%٥٠	يوم	يومان
٧/٢	جمع إعانات أو نقود بدون إذن	تنبيه أو إنذار كتابي	%١٠	%٢٥	%٥٠
٨/٢	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الصندوق في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع صرف المكافأة
٩/٢	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة	تنبيه أو إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام

الفصل الحادية والعشرون

تطبيق اللائحة

مادة رقم (١٣٤):

في حالة عدم وجود نص في مواد لائحة الموارد البشرية وورد هذا النص بنظام العمل والعمال فيطبق ما هو بنظام العمل والعمال الصادر بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.

مادة رقم (١٣٥):

كما تسري أحكام هذه اللائحة على جميع المتعاقدين (سعوديين أو غير سعوديين) مع الصندوق اعتباراً من تاريخ إقرارها من صاحب الصلاحية.

