

لائحة

الموارد البشرية وتنظيم العمل

شفيحاً

شفيحاً
لتعليم القرآن الكريم وعلومه لذوي الإعاقة
TO TEACH PEOPLE WITH DISABLED THE HOLY QURAN AND ITS SCIENCES

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

المادة السادسة : عقد العمل

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يجرى من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج المعد من الوزارة، تسلم إحداها للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل، وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي المتفق عليه، وأية امتيازات أخرى يتفق عليها، وما إذا كان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها، وتاريخ مباشرة العمل، وأية بيانات ضرورية، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

المادة السابعة:

على الموظف إبلاغ المنشأة بأي تغيير يطرأ على بياناته الشخصية خلال خمسة عشر يوماً.

المادة الثامنة:

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

المادة التاسعة : الأركاب :

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

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

المادة العاشرة :

مع مراعاة أحكام المادة (الثامنة والخمسون) من نظام العمل يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله، ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الأركاب مع نفقات نقل أمتعتهم، ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

المادة الحادية عشرة : التدريب والتأهيل :

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

المادة الثانية عشرة:

١. يجوز للمنشأة أن تنتهي عقد التأهيل، أو التدريب من غير العاملين، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب، أو التأهيل عدم قابليته، أو قدرته على إكمال برنامج التدريب بصورة مفيدة.

المادة الثامنة عشرة: تقارير الأداء :

- تُعَدُّ المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية، مره كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك ، على أن تتضمن العناصر التالية:
 ١. المقدرة على العمل، ودرجة إتقانه (الكفاءة).
 ٢. سلوك العامل، ومدى تعاونه مع رؤسائه، وزملائه، وعملاء المنشأة.
 ٣. المواظبة.
 ٤. التطور في مهارات الموظف.
 ٥. إنتاجية العامل.

المادة التاسعة عشرة:

- يُقَيَّمُ أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة ؛ على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات.

المادة العشرون:

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

المادة الحادية والعشرون: العلاوات

- ١. يجوز للمنشأة منح العاملين علاوة سنوية، يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للمنشأة.
- ٢. 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.
- ٣. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

المادة الثانية والعشرون: الترقيات :

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

المادة الثالثة والعشرون:

- إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل ، فإن المفاضلة للترقية تكون كالآتي:
 ١. ترشيح صاحب الصلاحية.
 ٢. الحاصل على تقدير أعلى.
 ٣. الحاصل على شهادات علمية أعلى ، أو دورات تدريبية أكثر.
 ٤. الكفاءة المهنية والشخصية المتوفرة لدى الموظف.
 ٥. الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة.
 ٦. الأقدمية في العمل بالمنشأة.

• المادة الرابعة والعشرون : الانتداب :

- إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم المنشأة بما يلي :
1. تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقتة.
 2. يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن والطعام وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له المنشأة.
 3. قيمة البذل اليومي للانتداب حسب درجة العامل . ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب وفقاً للفتات، والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته ، وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة.

• المادة الخامسة والعشرون : المزايا والبدلات :

- تمنح المنشأة إجازة إضافية مدفوعة الأجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة للعامل المثالي بناء على تقارير الأداء، ويحدد مدتها المدير المباشر للعامل.

• المادة السادسة والعشرون:

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

• المادة : السابعة والعشرون :

البدلات النقدية هي :

1. بدل السكن : تدفع المنشأة بدل سكن شهرياً، ما لم توفر المنشأة للعامل المسكن الملائم له ولأسرته، وفقاً لما تقرر في هذا الشأن في عقد العمل المبرم بين الطرفين.
2. بدل استخدام هاتف نقال : تدفع المنشأة لهم بدل استخدام هاتف نقال وفقاً لما تقرر في هذا الشأن في عقد العمل المبرم بين الطرفين.
3. بدل انتقال: تدفع المنشأة بدل نقل شهرياً، ما لم توفر الشركة للعامل وسيلة الانتقال الملائمة، وفقاً لما تقرر في هذا الشأن في عقد العمل المبرم بين الطرفين.
4. تذكرة سفر ذهاب وعودة: تدفع المنشأة للموظفين غير السعوديين عند التمتع بالإجازة السنوية تذكرة سفر ذهاب وعودة إلى بلد الموطن الأصلي للعامل أو مكان التعاقد، وفقاً لما تقرر في هذا الشأن في عقد العمل المبرم بين الطرفين.
5. البدلات النقدية الأخرى حسب أنظمة المنشأة الداخلية.

• المادة الثامنة والعشرون: أيام وساعات العمل :

1. تكون عدد أيام العمل في الجمعية (خمسة) أيام في الأسبوع ، ويكون يومي الجمعة والسبت الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للمنشأة، بعد إبلاغ مكتب العمل المختص، أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.
2. تكون ساعات العمل (ثمانى ساعات) عمل يومياً تخفض إلى (ست) ساعات يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين .

• المادة التاسعة والعشرون: العمل الإضافي :

- 1- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي ، يتم ذلك بموجب تكليف كتابي ، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل ، وعدد الأيام اللازمة لذلك ، وفقاً نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة)من نظام العمل.
- 2- تدفع المنشأة للعامل من ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (0٠%) من أجره الأساسي.

• المادة الثلاثون: التفتيش الإداري :

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

• المادة الحادية والثلاثون:

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

• المادة الثانية والثلاثون: الإجازات :

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً ، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ، وللعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل ، ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

• المادة الثالثة والثلاثون:

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات وفق ما يلي:

1. أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك ، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
2. أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك ، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
3. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان) .
4. إذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها .
5. أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنها .

• المادة الرابعة والثلاثون :

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

1. خمسة أيام عند زواجه.
2. ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
3. خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل، أو أحد اولاده ، أو فروعه.
4. أربعة أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة 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.
5. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة ، وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار لها.

• المادة الخامسة والثلاثون:

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

متقطعة، وذلك على النحو التالي :

1. الثلاثون يوماً الأولى ، بأجر كامل.
2. الستون يوماً التالية ، بثلاثة أرباع الأجر.
3. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك ، بدون أجر.
4. للعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية.

المادة السادسة والثلاثون:

يجوز للعامل بموافقة المنشأة الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة السابعة والثلاثون:

تمنح المنشأة العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها (١٠) أيام بالإضافة إلى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته وللمنشأة حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها على أن يكون العامل أمضى سنتين متتاليتين في العمل.

المادة الثامنة والثلاثون :

يسمح للموظف الاستئذان بالخروج من العمل بحد أقصى ثلاث ساعات في اليوم، ويتم توقيع الموظف على نموذج الاستئذان المخصص لذلك على أن يتم أخذ الموافقة المسبقة من المدير المباشر وتجمع ساعات الاستئذان بحيث لا تزيد عن ثمان ساعات شهرياً.

المادة التاسعة والثلاثون : الرعاية الطبية :

تقوم المنشأة بالتأمين على جميع العاملين لديها صحياً، وفقاً لما يقرره نظام التأمين الصحي التعاوني، ولائحته التنفيذية، كما تقوم بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وفقاً لما يقرره النظام.

المادة الأربعون : تشغيل النساء :

تعد المنشأة في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء أماكن ومقاعد لاستراحة العاملات بمعزل عن الرجال ، ودورات مياه خاصة بهن.

المادة الحادية والأربعون:

١. للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء ، بحيث تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ، ويحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى المنشأة، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لوضعها.
٢. في حالة إنجاب طفل مريض ، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة ، فللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع ، ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

المادة الثانية والأربعون :

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

المادة الثالثة والأربعون : الخدمات الاجتماعية :

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

١. إعداد مكان لأداء الصلاة.

٢. إعداد مكان لتناول الطعام.

• المادة الثانية والستون :

تنظم عملية التظلم في المنشأة وذلك حسب الاتي :-

أ- أنواع التظلم :

١. التظلم من فرض جزاء على الموظف.
٢. التظلم من عدم تقييم الموظف بطريقة صحيحة.
٣. التظلم من التحيز وسوء المعاملة الواقع على الموظف من قبل مدرائه أو زملائه أو أي أحد في إطار العمل.

ب- شروط التظلم :

١. يقدم التظلم إلى إدارة الموارد البشرية عن طريق خطاب.
٢. يقدم التظلم خلال ثلاث أيام من وقوع الظلم على الموظف.

ج- إجراء التظلم :

١. تشكل لجنة من قبل إدارة الموارد البشرية يكون عدد أعضائها من (٣) إلى (٧) أعضاء.
٢. تبت اللجنة بقرارها خلال خمسة أيام من تقديم التظلم.
٣. يكون قرار اللجنة موافقا لنظام العمل السعودي المعمول به
٤. يجوز الطعن في قرار اللجنة لدى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة.

• المادة الثالثة والستون : أحكام ختامية :

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

شفيعة

ثانياً : مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

| م | نوع المخالفة | الجزاء (النسبة المحسومة ، هي نسبة من الأجر اليومي) | | | |
|-----|--|--|---------------|--|---------------------------|
| | | المرة الأولى | المرة الثانية | المرة الثالثة | المرة الرابعة |
| ١. | التواجد دون مير في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام | ١٠٪ | ٢٥٪ | ٥٠٪ | يوم |
| ٢. | استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل ، دون إذن من الإدارة | إذار كتابي | ١٠٪ | ١٥٪ | ٢٥٪ |
| ٣. | استعمال آلات ، ومعدات ، وأدوات المنشأة لأغراض خاصة ، دون إذن | إذار كتابي | ١٠٪ | ٢٥٪ | ٥٠٪ |
| ٤. | تدخل العامل ، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه ، أو لم يعهد به إليه | ٥٠٪ | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| ٥. | الخروج ، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك | إذار كتابي | ١٠٪ | ١٥٪ | ٢٥٪ |
| ٦. | الاهمال في تنظيف الآلات ، وصيانتها ، أو عدم العناية بها ، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل | ٥٠٪ | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| ٧. | عدم وضع أدوات الإصلاح ، والصيانة ، واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها ، بعد الانتهاء من العمل | إذار كتابي | ٢٥٪ | ٥٠٪ | يوم |
| ٨. | تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة المنشأة | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل مع المكافأة |
| ٩. | الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثال : (سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات.....) | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل مع المكافأة |
| ١٠. | الأكل في مكان العمل ، أو غير المكان المعد له ، أو في غير أوقات الراحة | إذار كتابي | ١٠٪ | ١٥٪ | ٢٥٪ |
| ١١. | النوم أثناء العمل | إذار كتابي | ١٠٪ | ٢٥٪ | ٥٠٪ |
| ١٢. | النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة | ٥٠٪ | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| ١٣. | التسكع ، أو وجود العامل في غير مكان عمله ، أثناء ساعات العمل | ١٠٪ | ٢٥٪ | ٥٠٪ | يوم |
| ١٤. | التلاعب في إثبات الحضور والانصراف | يوم | يومان | الحرمان من الترتيبات والعلوات لمرة واحدة | فصل من الخدمة مع المكافأة |
| ١٥. | عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل ، والمعلقة في مكان ظاهر | ٢٥٪ | ٥٠٪ | يوم | يومان |
| ١٦. | التحريض على مخالفة الأوامر ، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل مع المكافأة |
| ١٧. | التحذير في الأماكن المحظورة ، والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال ، والمنشأة | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل مع المكافأة |
| ١٨. | الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال ، أو سلامتهم ، أو في المواد ، أو الأدوات ، والأجهزة | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل مع المكافأة |

ثالثاً : مخالفات تتعلق بسلوك العمل :

| م | نوع المخالفة | الجزاء (النسبة المحسومة ، هي نسبة من الأجر اليومي) | | |
|-----|--|---|----------------|-----------------|
| | | المرّة الأولى | المرّة الثانية | المرّة الثالثة |
| ١. | التشاجر مع الزملاء ، أو مع الغير ، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| ٢. | التمارض أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل ، أو بسببه | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| ٣. | الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج | يوم | يومان | ثلاثة أيام |
| ٤. | مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل | ٥٠٪ | يوم | يومان |
| ٥. | الكتابة على جدران المنشأة، أو لصق إعلانات عليها | إنذار كتابي | ١٠٪ | ٢٥٪ |
| ٦. | رفض التفتيش الإداري عند الانصراف | ٢٥٪ | ٥٠٪ | يوم |
| ٧. | عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام |
| ٨. | الامتناع عن ارتداء الملابس ، والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة. | إنذار كتابي | يوم | يومان |
| ٩. | تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام |
| ١٠. | الإيحاء للآخرين بما يחדش الحياء قولاً ، أو فعلاً | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام |
| ١١. | الاعتداء على زملاء العمل بالقول ، أو الإشارة، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم ، أو التحقير | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام |
| ١٢. | الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل، أو على غيرهم بطريقة إباحية | فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون) | | |
| ١٣. | الاعتداء الجسدي ، أو القولي، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل ، أو المدير المسؤول ، أو أحد الرؤساء أثناء العمل، أو بسببه | فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون) | | |
| ١٤. | تقديم بلاغ ، أو شكوى كيدية | ثلاثة أيام | خمسة أيام | فصل مع المكافأة |
| ١٥. | عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور، أو الإدلاء بالأقوال، أو الشهادة | يومان | ثلاثة أيام | خمسة أيام |