



دولة فلسطين

لائحة تشغيل العاملين في قطاع المساجد

وزارة الأوقاف والشئون الدينية

2022/2/22



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

قرار رقم () لسنة 2022

بشأن لائحة تشغيل العاملين في قطاع المساجد

بعد الاطلاع على القانون الأساسي وتعديلاته سيما المادة (70)

وعلى قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الدوري

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (121) لسنة 2005م باللائحة القواعد المنظمة للجزاءات طبقاً لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000م

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (335) لسنة 2005م بنظام توظيف الخبراء وشغل الوظائف للقيام بأعمال بصفة مؤقتة أو عارضة أو موسمية

وعلى قرار لجنة متابعة العمل الحكومي رقم (02/111/2020) بشأن تنظيم الإجراءات الخاصة بتطبيق القوانين الخاصة بتوظيف الأشخاص المعوقين في الوظيفة الحكومية وغير الحكومية.

وعلى قرار لجنة متابعة العمل الحكومي رقم (11/158/2021) بشأن لائحة التطوع في المؤسسات الحكومية والهيئات والسلطات المحلية

وبناءً على الصلاحيات المخولة لنا قانوناً

وتحقيقاً لحسن سير العمل والمصلحة العامة

قررنا ما يلي

المادة (1)

تعريف

لغايات تطبيق أحكام هذه اللائحة يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:

الوزارة: وزارة الأوقاف والشئون الدينية.

الوزير: وزير الأوقاف والشئون الدينية أو من ينوب عنه.

الديوان: ديوان الموظفين العام.

القومسيون: اللجنة الطبية الحكومية المختصة.

الحي: المنطقة السكنية التي يقطن فيها المتعاقد ويمكن أن يكون فيها أكثر من مسجد.

المسجد: هو مكان معد لعبادة المسلمين ويؤدي فيه المسلمون الصلوات الخمس جماعة ولا يبعد 700 متر عن سكن المتعاقد معه.

مساجد الحي: المساجد التي تقع في الحي الذي يسكن فيه المتعاقد معه والتي لا تبعد عن 700 متر من سكنه.

عامل الخدمات المسجدية: شخص يتم التعاقد معه وفقاً للوصف الوظيفي لهذا المسمى مقابل مكافأة مالية مقطوعة.

عامل الشئون الدينية: شخص يتم التعاقد معه وفقاً للوصف الوظيفي لهذا المسمى مقابل مكافأة مالية مقطوعة

المتعاقد معه: شخص يتم التعاقد معه من قبل الوزارة لإنجاز عمل و/أو أداء مهمة و/أو تقديم خدمات مقابل مكافأة مقطوعة.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

المادة (2)

سريان اللائحة

1. تختص اللائحة في اختيار وتنظيم أوضاع المتعاقدين معهم للعمل على بند المكافأة المقطوعة في قطاع المساجد التابعة لوزارة الأوقاف والشئون الدينية.
2. تسري أحكام هذه اللائحة على كافة العاملين على بند المكافأة المقطوعة في قطاع المساجد.

المادة (3)

تصنيف المساجد

3. يتم تصنيف المساجد التابعة للوزارة على أساس المساحات المخصصة لأداء الصلاة بما في ذلك المساجد بالطوابق والساحات الداخلية والخارجية للمسجد ومتوسط أعداد المصلين الفعليين.
4. يتم احتساب أعداد المصلين بواقع (2) مصلى لكل 1م² ويحافظ المسجد على التصنيف عند متوسط نسبة إشغال لا يقل عن 30% من الطاقة الاستيعابية له.
5. تحدد احتياجات المساجد الكبرى والمركزية أو الأثرية من الكادر البشري (الذي يحتاج لأكثر من 2 خدمات مسجدية) بالتنسيق بين الوزارة والديوان.
6. تكون معايير تصنيف المساجد وفق المحددات الآتية:-

التصنيف	المواصفات	عدد العاملين الأساسي
مساجد فئة (أ)	هي المساجد التي تقام بها صلاة الجمعة وتتصف بما يلي: أ. المساجد التي مساحتها تزيد عن 1500 م ² ب. المساجد التي قدرتها الاستيعابية للمصلين تزيد عن 3000 مصلٍ.	العدد الإجمالي (4) عامل/ة: (1) عامل شؤون دينية. (1) عاملة شؤون دينية. (2) عامل خدمات مسجدية.
مساجد فئة (ب)	هي المساجد التي تقام بها صلاة الجمعة، وتتصف بما يلي: أ. المساجد التي مساحتها تزيد عن 1000 م ² - 1500 م ² . ب. المساجد التي تتوفر بها قدرة استيعابية من 2000 - 3000 مصلٍ.	العدد الإجمالي (4) عامل/ة: (1) عامل شؤون دينية. (1) عاملة شؤون دينية. (2) موظف خدمات مسجدية
مساجد فئة (ج)	هي المساجد التي تقام بها صلاة الجمعة، وتتصف بما يلي: أ. المساجد التي مساحتها تزيد عن 500 م ² - 1000 م ² . ب. المساجد التي تتوفر بها قدرة استيعابية من 1000 - 2000 مصلٍ.	العدد الإجمالي (3) عامل/ة: (1) عامل شؤون دينية. (1) عاملة شؤون دينية. (1) عامل خدمات مسجدية
مساجد فئة (د)	هي المساجد التي تقام بها صلاة الجمعة، وتتصف بما يلي: أ. المساجد التي تبلغ مساحتها حتى 500 م ² . ب. المساجد التي تتوفر بها قدرة استيعابية من 200 - 1000 مصلٍ.	العدد الإجمالي (2.5) عامل/ة: (1) عامل شؤون دينية. (1) عاملة شؤون دينية لكل مسجدين من نفس الفئة. (1) عامل خدمات مسجدية
المصليات	هي الأماكن التي تقام فيها صلاة الجماعة، ولا تقام فيها صلاة الجمعة.	العدد الإجمالي (1) عامل ليعمل في الإمامة ورعاية المصلين.



	أ. هي التي تبني أسفل العمارات والأبراج أو في أقواس زراعية، الخ. ب. مساحتها من 100 م² - فأقل. ت. المساجد التي قدرتها الاستيعابية من المصلين أقل من 200 مصل. ث. الأماكن المصنفة لدى الوزارة بأنها مصليات.	
--	--	--

المادة (4)

شروط عامة للتعاقد

يشترط فيمن يتم التعاقد معهم (ذكور/إناث) للعمل على بند المكافأة ما يلي:-

1. أن يكون فلسطينياً أو عربياً.
2. قد أكمل الثامنة عشرة من عمره.
3. أن يكون حسن السير والسلوك.
4. خالياً من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعماله وواجباته بموجب مرجع طبي، وبما لا يتعارض مع أحكام اللائحة الخاصة بتنظيم إجراءات توظيف ذوي الإعاقة.
5. أن يكون من سكان الحي الذي يتبع له المسجد.

المادة (5)

شروط خاصة للعاملين بمسمى شئون دينية

يشترط فيمن يتم التعاقد معهم (ذكور/إناث) للعمل بمسمى شئون دينية ما يلي:-

1. أن يكون حاصلاً على دبلوم متوسط فأعلى في إحدى التخصصات الشرعية وألا يزيد عمره عن 50 سنة.
2. أن يمتلك الخبرة الكافية للعمل في مجالات (الإمامة، الخطابة، التحفيظ، الوعظ، الدورات، الخ) حسب البرنامج المعتمد في الوزارة أو ما يكلف به في مجال الاختصاص.
3. أن يجيد قراءة وتجويد القرآن الكريم بالأحكام، وأن يكون حافظاً لما لا يقل عن خمسة أجزاء منه، وحاصلاً على دورة أحكام عليا، ويفضل أن يكون صاحب صوت ندي.
4. أن يكون على دراية كافية بالفقه وعلى وجه الخصوص الأحكام المتعلقة بالعبادات.
5. أن يتقن اللغة العربية قراءة وكتابة.

المادة (6)

شروط خاصة للعاملين بمسمى خدمات مسجدية

يشترط فيمن يتم التعاقد معهم (ذكور) للعمل بوظائف الخدمات المسجدية ما يلي:-

1. أن يكون حاصلاً على شهادة الثانوية العامة كحد أقصى، وألا يزيد عمره عن 50 سنة.
2. لديه القدرة على القيام بمهام النظافة والأذان، وكذلك رعاية المسجد في كل ما يتعلق بشؤونه.
3. يفضل أن يكون صاحب صوت ندي.



المادة (7)

يتم اختيار المتعاقد معهم ووفق الآليات والمحددات الآتية: -

1. يتم تحديد الشواغر المطلوب شغلها وفقاً للمادة (3) بالتنسيق بين الوزارة والديوان ووزارة المالية.
2. يجوز للوزارة الاستفادة من الشواغر السنوية المتحققة من أصحاب العقود وبما لا يتجاوز العدد المقرر للوزارة سنوياً بعد إشعار وزارة المالية بذلك.
3. يحدد نوع التعاقد الشاغر (خدمات مسجديه/شئون مسجديه) والمسجد الذي يقع فيه الشاغر.
4. تصدر الوزارة إعلاناً لشغل الوظائف الشاغرة على موقعها الإلكتروني ووضع نسخة عن الإعلان في مساجد الحي.
5. تقدم الطلبات لدى الإدارة العامة للشئون الإدارية في الوزارة لمدة أسبوعين من تاريخ الإعلان.
6. تتضمن الطلبات كافة الوثائق المطلوبة ويتم التحقق من مكان السكن الفعلي للمتقدم.
7. يشكل الوزير لجاناً للمقابلات تضم في عضويتها ممثل عن الديوان لمقابلة المرشحين.
8. يمنح المتطوعون في المسجد المطلوب له الوظيفة عند التنافس على أحد الشواغر علامة عن كل سنة تطوع وبحد أقصى (5) علامات.
9. تصدر الوزارة نتائج التسابق على موقعها على شكل دور عام (على مستوى المسجد و/أو مساجد الحي) ساري المفعول لمدة عام، ويشعر الديوان بالنتائج النهائية.

المادة (8)

التزامات المتعاقد معه

1. تأدية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، وأن يلتزم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية بناءً على تكليف من مسئوله في العمل إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.
2. أن يحسن معاملة المصلين.
3. الالتزام بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالوزارة والابتعاد عن كل ما يخل بصورة الوزارة ودورها المناط بها.
4. المحافظة على المسجد ومحتوياته ومرافقه.
5. مراعاة مواعيد الصلاة.
6. احترام التسلسل الإداري وتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات في حدود القوانين واللوائح النافذة،
7. تقديم الأوراق والمستندات المطلوبة لشغل الوظيفة المتعاقد عليها.
8. تقديم شهادة حسن سير وسلوك وخلو من السوابق سارية المفعول.
9. تقديم شهادة خلو من الأمراض سارية المفعول لمن تقل مدة التعاقد معه عن ستة أشهر.
10. تسليم ما بحوزته من عهدة أو أية وثائق خاصة بالوزارة عند انتهاء التعاقد معه.
11. الالتزام بتفاصيل العقد المبرم معه.
12. الالتزام بمواعيد وساعات العمل المحددة في العقد.
13. يلتزم المتعاقد معه الذي يرغب بمزاولة عمل خاص آخر الحصول على موافقة الوزارة بالعمل شريطة ألا يؤثر على التزاماته التعاقدية وألا يحدث أي شكل من أشكال تضارب المصالح.
14. الحصول على موافقة الوزارة في حال السفر مع اشعار كلا من الديوان ووزارة المالية.



المادة (9)

مهام ومسئوليات الوزارة

1. تشغيل المتعاقد معه وفقاً للعقد المبرم معه ضمن نطاق مساجد الحي.
2. توفير بيئة عمل تتناسب مع طبيعة عمل المتعاقد معه.
3. عرض المتعاقد معه قبل التعاقد على لجنة القومسيون الطبي حسب الأصول.
4. التأكد من التزام المتعاقد معه بتأدية مهامه المحددة في العقد ومتابعة دوامه حسب الأصول.
5. توفير الحكومة تأمين صحي للمتعاقد الذي يجتاز فترة التجربة.
6. العمل على تنمية قدرات المتعاقد معه من خلال البرامج التدريبية عند الحاجة.
7. إعداد سجل عام لجميع المتعاقدين معهم يتضمن كافة بياناتهم وإجازاتهم وتقييمهم السنوي وأي تقارير أداء تخصهم أو إنجازات مميزة وأية عقوبات إن وجدت.
8. إعداد نماذج تقييم أداء خاصة بالمتعاقدين بالتعاون مع الديوان.
9. تطوير نظام محوسب لرصد بيانات المتعاقدين وكل ما يتعلق بشؤونهم وإتاحة هذه البيانات لوزارة المالية والديوان للاطلاع عليها.
10. إعادة أصل الشهادات والوثائق إلى المتعاقد معه عند انتهاء العقد.
11. منح المتعاقد معه إفادة رسمية تتضمن تفاصيل التعاقد معه ومدة خدمته.

المادة (10)

الإجازات

1. يمنح المتعاقد معه الذي تزيد مدة تعاقدته عن ستة أشهر الإجازات التالية: -
 - أ- إجازة اعتيادية بواقع يومين عن كل شهر عمل بعد انقضاء الستة أشهر الأولى من مباشرته التعاقد.
 - ب- إجازة عارضة لمدة عشرة أيام في السنة بعد انقضاء الستة أشهر الأولى، تحتسب من الإجازة السنوية على ألا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة.
 - ج- إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية محتسبة من إجازاته السنوية.
 - د- إجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة أربعة عشر يوماً ونصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى، وذلك بناء على تقرير لجنة القومسيون الطبي.
2. للمرأة المتعاقدة معها والتي أمضت في التعاقد قبل الولادة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة.
3. يجوز منح المتعاقد معه إجازة بدون راتب لمدة شهرين لمن زادت مدة التعاقد معه عن سنة، وأربعة أشهر لمن زادت مدة التعاقد معه عن سنتين وذلك بعد موافقة الوزارة.
4. يمنح المتعاقد معه إجازة مدفوعة الأجر مدتها (30) يوماً لأداء فريضة الحج لمن زادت مدة التعاقد معه عن سنة ولمرة واحدة فقط.
5. لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

المادة (11)

العقوبات

1. للوزير أو من يفوض من قبله من بين موظفي الفئة العليا تشكيل لجان التحقيق مع المتعاقد معه:-
2. تنظم أعمال لجان التحقيق الجزاءات للمخالفات المرتكبة من قبل المتعاقد معه وفق أحكام قانون العمل واللائحة المنظمة لذلك.
3. لا يجوز توقيع الجزاء الا بعد اجراء تحقيق مكتوب مع المتهم وسماع أقواله وثبوت ارتكابه المخالفة
4. لا يجوز توقيع أكثر من جزاء على نفس المخالفة.
5. توجه إحدى العقوبات (لفت الانتباه، الإنذار الكتابي بفسخ العقد، الحسم من الراتب، فسخ العقد، فسخ العقد وحرمان المتعاقد من الأجر عن باقي مدة العقد).
6. يتم إنهاء خدمات المتعاقد معه في حال ارتكابه أي من المخالفات التالية:-
 - أ. انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة للوزارة.
 - ب. ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة للوزارة.
 - ت. تكراره مخالفة للقوانين والأنظمة المعمول بها رغم إنذاره بها حسب الأصول.
 - ث. تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة.
 - ج. عدم وفاء المتعاقد معه بالالتزامات المترتبة عليه بموجب التعاقد رغم إنذاره حسب الأصول.
 - ح. إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.
 - خ. إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.
 - د. وجوده في حال سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.
 - ذ. اعتداؤه بالضرب أو التحقير على أحد زملائه في العمل أو متلقي الخدمة.
 - ر. التسبب في عطل وضرر نتج عن إخلاله بواجباته التعاقدية أو عن سلوكه سلوكاً معيباً.
 - ز. ارتكابه مخالفة غير منصوص عليها في هذه المادة تكون عقوبتها حسب ما هو معمول به في قانون العمل.

المادة (12)

انتهاء التعاقد

ينتهي التعاقد في إحدى الحالات التالية:-

1. انتهاء مدة التعاقد وعدم رغبة الوزارة أو المتعاقد معه التجديد.
2. بلوغ سن (65) سنة.
3. تقديم الاستقالة مكتوبة للوزير قبل شهر من نفاذها على الأقل.
4. تغيير مكان سكن المتعاقد خارج الحي وعدم توفر شاغر لاستيعابه في مكان سكنه الجديد.
5. صدور تقرير طبي بعدم لياقة المتعاقد للاستمرار في التعاقد.
6. صدور تقرير تقييم أداء متتالين بدرجة ضعيف.
7. عدم توفر مخصص مالي لتجديد التعاقد.
8. عدم اجتيازه فترة التجربة بنجاح.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

9. صدور حكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو متعلقة بعمله.
10. وفاة المتعاقد أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل.
11. لأسباب فنية أو مالية اقتضت تقليص عدد المتعاقدين معهم.
12. عند حصول المتعاقد معه على وظيفة دائمة بدوام كامل في إحدى المؤسسات الحكومية أو الخاصة.
13. ارتكاب المتعاقد مخالفة تستدعي إنهاء عقده بناءً على لجنة تحقيق.
14. ورود ما لا يقل عن 3 تقارير تفتيش خلال ستة أشهر أو 5 تقارير خلال سنة تفيد بعدم كفاءته للاستمرار بالتعاقد أو عدم التزامه بالتعليمات وذلك بعد مصادقة لجنة خاصة يشكلها الوزير بالخصوص.

المادة (13)

الضمان الاجتماعي

1. يصرف ضمان اجتماعي شخصي لمن تنتهي خدمته لبلوغه سن (65) سنة أو بلوغ سن (60) سنة ولم يتم التمديد له، ولم يكن له أي دخل أو مصدر إعالة آخر ثابت، وفي حالة توفر مثل هذا الدخل بأقل من المبلغ المخصص له يدفع الفرق فقط.
2. مبلغ الضمان الاجتماعي وفقاً للفقرة السابقة (400 شيقل) لمن أمضي خدمة أكثر من خمس سنوات وأقل من عشرة سنوات و(500 شيقل) لمن أمضي عشر سنوات فأكثر.

المادة (14)

أحكام عامة

1. يعرض المتعاقد معه لأول مرة على القومسيون الطبي لأغراض التعاقد.
2. يتم توقيع عقد فردي لتقديم الخدمات لصالح الوزارة بين الوزارة والمتعاقد معه حسب طبيعة التعاقد على أحد نماذج التعاقد.
3. يلتزم عرض المتعاقد معه عند بلوغه سن الستون عاماً مباشرة على القومسيون وبشكل سنوي.
4. يخضع المتعاقد معه لفترة تجربة خلال الثلاثة الأشهر الأولى ويجوز تكرارها مرة واحدة.
5. يتم تقييم المتعاقد معه وفق نماذج تقييم تعدده الوزارة بالتنسيق مع الديوان.
6. تخطر الوزارة المتعاقد معه الذي لم يجتاز فترة التجربة بنجاح قبل أسبوع من انتهاء التعاقد معه.
7. يجوز صرف مكافآت وحوافز للمتعاقد معه من موازنة الوزارة بعد توفر البند المالي.
8. تنظم إصابات العمل وأمراض المهنة وفق أحكام قانون العمل الفلسطيني.
9. يحتكم إلى قانون العمل الفلسطيني في حال وجود أي نقاط خلافية لم يحددها هذه اللائحة.
10. تحدد قيمة المكافأة المقطوعة الشهرية بمبلغ (800) شيقل، وتشمل كافة الحقوق الخاصة بالمتعاقد.
11. تدرج الوزارة احتياجاتها السنوية من التعاقدات وفق هذه اللائحة لتغطية النمو الطبيعي في المساجد على مشروع الموازنة السنوية.
12. تعد الوزارة دليل إجراءات العمل والنماذج والأوصاف الوظيفية لتنظيم كل ما يتعلق بطبيعة العمل المسجدي وكل ما يتعلق بشؤون العاملين في قطاع المساجد وتعتمد من الوزير.
13. لا يجوز التعاقد مع أي شخص لديه دخل ثابت (المكافأة المقطوعة مضافاً إليها الدخل الآخر) وصولاً إلى (1200) شيقل يصرف من أي جهة حكومية.

المادة (15)

على الجهات المختصة كافة - كما فيما يخصه - تنفيذ أحكام هذا القرار.

