لائحة الموارد البشرية

لائحة تنظيم العمل

مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذًا لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م /٥١) و تاريخ (1426/08/٢٣هـ) المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ (١٢/ ٥ /١٤٣٤هـ) والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م /١) وتاريخ (1435/01/22هـ) و المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م /٤٦) وتاريخ (1436/06/05هـ) المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م /١٤) وتاريخ (1440/02/22هـ) المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م /١٣٤) وتاريخ (1440/11/27هـ) المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م /٥) وتاريخ (1442/01/07هـ). وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج

بيانات المنشأة

اسم المنشأة : الجمعية التعاونية الزراعية بالاحساء

المركز الرئيسي : الاحساء - المبرز

عدد العاملين :- 11 عامل

النشاط : جمعية تعاونية زراعية

رقم تسجيل الجمعية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية :- 87

العنوان الوطني

رقم المبنى 5206 الرمز البريدي 36341 الرقم الاضافي 8098 الحي :- المقابل – المبرز

هاتف : 0135865725 جوال : 0536799957

بريد الكتروني : agriculture22@yahoo.com

رقم ملف المنشأة بمكتب العمل : 8/3361

رقم السجل التجاري : 2252056783

تاريخ إصدار السجل التجاري : 1435/05/09 هـ

الجمعية التعاونية الزراعية بالأحساء

احكام عامة

(المادة) ١

يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة : الجمعية التعاونية الزراعية بالاحساء .

يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة : كل شخص طبيعي - ذكرا أو أنثى - يعمل لمصلحة هذه الجمعية وتحت إدارتها ، أو إشرافها مقابل أجر ، ولو كان بعيدا عن نظارتها.

(المادة) ٢

التقويم المعمول به في الجمعية هو :التقويم الميلادي.

(المادة) ٣

١ .تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية .

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

التوظيف

(المادة) 4

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

١ .أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.

٢ .أن يكون حائزًا على المؤهلات العلمية ، والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل الجمعية.

٣ .أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره الجمعية من اختبارات ، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.

٤ .أن يكون لائقًا طبيًا بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.

هـ .يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقًا للشروط ، والأحكام الواردة في المواد : (السادسة والعشرون ، الثانية والثلاثون ، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل.

الجمعية التعاونية الزراعية بالأحساء

عقد العمل

(المادة) 5

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقًا للنموذج الموحد المُعد من الوزارة ، تسلم إحداهما للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة ، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل ، واسم العامل ، وجنسيته ، وعنوانه الأصلي ، و عنوانه المختار ، ونوع العمل ، ومكانه ، و الأجر الأساسي المتفق عليه ، و أية مزايا وبدلات أخرى يتفق عليها ، وما إذا كان العقد محدد

المدة ، أو غير محدد المدة ، أو لأداء عمل معين ، و مدة 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 دومًا.

(المادة) 6

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) 7

١ -لا يجوز للمنشأة أن تنقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغير محل إقامته.

٢ -للمنشأة في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما 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.

الاركاب

(المادة) 8

يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل وفق الضوابط التالية : -

١ -عند بداية التعاقد ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .

٢ .عند تمتع العامل بإجازته السنوية .

٣ .عند انتهاء خدمة العامل ، طبقا 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.

5 – تحدد الشركة السعودية للنقل الجماعي " سبتكو " أنها هي المعمول بها وبأسعارها في بند نقل العامل من والى اقرب مطار حين تمتع العامل بالأجازة السنوية .

(المادة) 9

يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامة منطقة عمله الى منطقة اخرى داخل المملكة نفقات الإركاب مع نفقات نقل أمتعته ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

الأجور

(المادة) 10

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

(المادة) 11

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

(المادة) 12

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

تقارير الأداء

(المادة) 13

تُعِدُ الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية ، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقًا للنماذج التي تضعها لذلك على أن تتضمن العناصر التالية:

١ . المقدرة على العمل ، ودرجة إتقانه (الكفاءة).

٢ .سلوك العامل ، ومدى تعاونه مع رؤسائه ، و زملائه ، وعملاء الجمعية.

٣ . الحضور والمواظبة .

(المادة) 14

يُقيّمُ أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها الجمعية ، على أن يتبع في ذلك مقياسٌ من خمسة مستويات.

(المادة) 15

يُعدّ التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل ، على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية)، و يُخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ، ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقًا لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

العلاوات

الجمعية التعاونية الزراعية بالأحساء

(المادة) 16

١ .يجوز للجمعية منح العاملين علاوات سنوية ، يتم تحديد نسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للجمعية بعد موافقة صاحب الصلاحية.

٢ .يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى جيد 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 الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقًا لتزكية صاحب الصلاحية وللضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن

الترقيات

(المادة) 17

تضع الجمعية سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد ومسميات الوظائف وفقًا لما جاء في دليل التصنيف ، والتوصيف المهني السعودي , ودرجة كل وظيفة ، وشروط شغلها ، وبداية أجرها فيه ، و يكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توفرت الشروط التالية:

١ .وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى.

٢ .توافر مؤهلاًت شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.

3.حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري.

٤ .موافقة صاحب الصلاحية.

هـ .يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية ، وفقًا للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

(المادة) 18

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 .الأكثر خبرة عملية بمجال عمل المنشأة.

٥ .الأقدمية في العمل بالمنشأة.

المزايا والبدلات

(المادة) 19

تؤمن الجمعية لعمالها السكن المناسب ، و كذلك وسيلة النقل إذا نُص على ذلك في عقد العمل ، ويجوز النص في عقد العمل على أن تدفع المنشأة للعامل بدل سكن ، وبدل نقل نقدي .

الجمعية التعاونية الخيرية بالأحساء

أيام وساعات العمل

(المادة) 20

١ .يكون عدد أيام العمل وفق ما نص عليه عقد العمل ويكون الجمعة الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع الموظفين ، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

٢ .تكون ساعات العمل (ثماني) ساعات عمل يوميًا تخفض إلى (ستة) ساعات يوميًا في شهر رمضان للعمال المسلمين فقط .

3- لصاحب الصلاحية الحق في تطبيق الدوام المرن والعمل عن بعد والعمل الميداني حسب حاجة العمل وذلك يكون عن طريق إخطار الموظف كتابياً.

العمل الاضافي

(المادة) 21

١ .في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي , يتم ذلك بموجب تكليف كتابي ، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسئولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل ، و عدد الأيام اللازمة لذلك ، وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل .

٢ .تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافًا إليه (٥٠%) من أجره الأساسى (الساعة = ساعة ونصف) .

(المادة) 22

يجوز للجمعية أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره ، وانصرافه بإحدى الوسائل المُعدة لهذا الغرض.

الإجازات

(المادة) 23

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرون يوماً ، تزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ، إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة ، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الاجازات وفقاً لمقتضيات العمل أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله وعليه اشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كاف لا يقل عن ثلاثين يوماً .

(المادة) 24

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

١ .أربعة ايام بمناسبة عيد الفطر المبارك ، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرون من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.

٢ .أربعة ايام بمناسبة عيد الأضحى المبارك ، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .

٣ .يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان).

4. يوم واحد بمناسبة يوم التأسيس للمملكة الموافق (02/22) ميلادي من كل عام.

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 أو يوم التأسيس فلا يعوض العامل عنه.

(المادة) 25

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

١ .خمسة أيام عند زواجه.

٢ .ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.

٣ .خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل ، أو أحد أصوله ، أو فروعه.

٤ .أربعة أشهر ، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة , ولها الحق في تمديدها دون أجر إن كانت حاملا حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.

5 .خمسة عشر يومًا في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة.

و للجمعية الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

6.خمسة أيام إجازة طارئة للسنة الميلادية الواحدة حسب ما يراه صاحب الصلاحية ولا ترحل ولا يعوض عنها.

(المادة) 26

يستحق العامل - الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن أحد المستشفيات المعتمده لدى وزارة الصحة السعودية إجازات مرضية خلال السنة الواحدة ، و التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية ؛ سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة ، وذلك على النحو التالي:

١ .الثلاثون يومًا الأولى ، بأجر كامل.

٢ .الستون يومًا التالية ، بثلاثة أرباع الأجر.

٣ .الثلاثون يومًا التي تلي ذلك ، بدون أجر .وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية.

(المادة) 27

1.في حالة إذا باشر الموظف بعد إجازته مباشرة بعد يومي العطلة الأسبوعية تحسب له العطلة الأسبوعية في الراتب ، أما إذا باشر أيام منتصف الأسبوع لا تحسب له العطلة الأسبوعية في الراتب.

الرعاية الطبية

(المادة) 28

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

أحكام خاصة بالمرأة

(المادة) 29

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع , بحيث تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع و يحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية ، أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ، ولا يجوز تشغيل المرأة

العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لوضعها ، وفي حالة إنجاب طفل مريض , أو من ذوي الاحتياجات الخاصة ، فللعاملة الحق فى إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع ، ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

(المادة) 30

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 شهرا 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 تلك الاستراحة ، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل ، و تحدد فترة ، أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد فى اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

الخدمات الاجتماعية

(المادة) 31

تلتزم الجمعية بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية:

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

ضوابط سلوكيات العمل

(المادة) 32

يحق للجمعية وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساءً ورجالا وفق الضوابط التالية:

1. ألا يتعارض مع الأحكام الشرعية.
2. أن يكون بمظهر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل.
3. أن يكون محتشما وغير شفاف.
4. وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات.
5. إعلان تلك الاشتراطات على حده في مكان ظاهر بالمنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها، وإقرارهم بالعلم بها.

الجمعية التعاونية الزراعية بالأحساء

6. على جميع العاملين بالجمعية الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية , والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
7. يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الأخر ، وعلى الجمعية أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل الجمعية.
8. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء ، أو الإساءة الجسدية ، أو القولية ، أو الإيحائية أو باتخاذ أى موقف يخدش الحياء ، أو ينال من الكرامة ، أو السمعة ، أو الحرية ، أو يقصد منه استدراج , أو إجبار أى شخص إلى علاقة غير مشروعة , حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح , وذلك عند التواصل المباشر , أو بأي وسيلة تواصل أخرى , وللجمعية أن تتخذ كل الترتيبات , والإجراءات الضرورية, واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك.

(المادة) 33

1. يعتبر من قبيل الايذاء ، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية ، أو السلبية ، وجميع 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 أخر ، أو على أي شخص موجود في مكان العمل ، و تعتبر المساعدة ، و التستر على ذلك في حكم الإيذاء.
2. يعتبر من قبيل الايذاء المقصود في الفقرة السابقة ، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول ، أو الكتابة ، أو الاشارة ، أو الإيحاء ، أو الرسم ، أو باستخدام الهاتف ، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى ، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك.

(المادة) 34

1. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء إلى الجهات الحكومية المختصة ، يحق له التقدم بشكواه للجمعية خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه ، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء ، التقدم ببلاغ للجمعية بذلك : أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب العمل ، أو من أعلى سلطة فيها ؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.
2. على الجمعية عند تقديم شكوى ، أو بلاغ ، تشكيل لجنة بقرار من المسئول المختص ، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء ، والإطلاع على الأدلة ، و التوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته ، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى ، أو البلاغ.

(المادة) 35

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. للّجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين ، و الاستماع إلى أقواله ، وعلى من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة ؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية.
3. يجوز للّجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكي ، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.
4. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة ؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاءالتأديبي المناسب على المعتدي.

5. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية ، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام ؛ لتبليغ 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 توقيع عقوبة شرعية ، أو نظامية أخرى على المعتدي ، من توقيع المنشأة جزاءً تأديبيًا عليه.

المخالفات والجزاءات

(المادة) 36

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

١ .الإنذار الكتابي : وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحًا به نوع المخالفة التي ارتكبها ، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد ، في حالة استمرار المخالفة ، أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.

٢ .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.

٣ .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.

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

٥ .الفصل من الخدمة مع المكافأة : و هو فصل العامل بناءً على سبب مشروع : لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

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

(المادة) 37

كل عامل يرتكب أيا من المخالفات الواردة في جداول المخالفات ، والجزاءات -الملحق بهذه اللائحة - يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها.

الجمعية التعاونية الزراعية بالأحساء

(المادة)38

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

(المادة) 39

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

(المادة) 40

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

(المادة) 41

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 ، ولا أن يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه.

(المادة) 42

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

(المادة) 43

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

(المادة) 44

لا يجوز مساءلة العامل تأديبيًا عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يومًا من تاريخ علم الجمعية بمرتكبها ، دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

(المادة) 45

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

(المادة) 46

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

الجمعية التعاونية الزراعية بالأحساء

(المادة) 47

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

(المادة) 48

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 الجمعية ؛ و في حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

التظلم

(المادة) 49

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

أحكام ختامية

(المادة) 50

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

جداول المخالفات والجزاءات

أولا : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

1- عند تخطي الموظف لعدد 4 ساعات تأخير في الحضور أو الانصراف المبكر المسجل علي جهاز البصمة (وهو الحد الأقصى المسموح به للاستئذان في الشهر المحدد من قبل الوزارة) فيتم خصم عدد الساعات الزائدة من راتبه الشهري. (إلا في الحالات المعفية من ذلك من قبل صاحب الصلاحية) (يتم احتساب الساعة = ساعة)

أولاً : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

		الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة الاجر اليومي)

م	نوع المخالفة	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1	البقاء في أماكن العمل أو العودة اليها بعد انتهاء العمل دون إذن مسبق	إنذار كتابي	%10	%25	يوم
2	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول لمدة يوم خلال السنة العقدية الواحدة	يومان	ثلاثة ايام	أربعة ايام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة
3	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يومين الى ستة ايام خلال السنة العقدية الواحدة .	يومان	ثلاثة ايام	أربعة ايام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة
		بالإضافة الى حسم أجر مدة الغياب			
4	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة ايام الى عشره ايام خلال السنة العقدية الواحدة .	أربعة ايام	خمسة ايام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة اذا لم يتجاوز مجموع الغياب 30 يوم
		بالإضافة الى حسم أجر مدة الغياب			
5	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة ايام الى عشره ايام خلال السنة العقدية الواحدة .	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة , مع إنذار بالفصل طبقاً للمادة (80) من نظام العمل	فصل من الخدمة طبقاً للمادة (80) من نظام العمل	----------
		بالإضافة الى حسم أجر مدة الغياب			
6	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد عن على خمسة عشر يوماً متصلة خلال السنة العقدية الواحدة .	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشر ايام , في نطاق حكم المادة (80) من نظام العمل .			
7	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة .	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً , في نطاق حكم المادة (80) من نظام العمل .			

ثانياً : مخالفات تتعلق بتنظيم العمل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة الاجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام.	%10	%25	%50	يوم
2	استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل ، دون إذن من الإدارة.	إنذار كتابي	%10	%15	%25
3	استعمال آلات ، ومعدات ، وأدوات المنشأة للأغراض خاصة ، دون إذن.	إنذار كتابي	%10	%25	%50
4	تدخل العامل ، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو ام يعهد به إليه.	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة ايام
5	الخروج ، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك.	إنذار كتابي	%10	%15	%25
6	الإهمال في تنظيف الآلات ، وصيانتها , أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل.	%50	يوم	يومان	ثلاثة ايام
7	عدم وضع أدوات الإصلاح ، والصيانة ، واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها، بعد الانتهاء من العمل.	إنذار كتابي	%25	%50	يوم

8	تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة المنشأة.	يومان	ثلاثة	خمسة	فصل من الخدمة مع المكافأة
9	الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثال : (سيارات ، الآت ،أجهزة ، أدوات ،...الخ)	يومان	ثلاثة	خمسة	فصل من الخدمة مع المكافأة
10	الأكل في مكان العمل ، أو غير المكان المعد له ، أو في غير أوقات الراحة.	إنذار كتابي	%10	%15	%25
11	النوم أثناء العمل.	إنذار كتابي	%10	%25	%50
12	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة.	%50	يوم	يومان	ثلاثة ايام
13	التسكع ، أو وجود العامل في غير مكان عمله ، أثناء ساعات العمل.	%10	%25	%50	يوم
14	التلاعب في إثبات الحضور ، والانصراف.	يوم	يومان	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة
15	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل ، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل ، والمتعلقة في مكان ظاهر	%25	%50	يوم	يومان
16	التحريض على مخالفة الأوامر ، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل.	يومان	ثلاثة	خمسة	فصل من الخدمة مع المكافأة
17	التدخين في الأماكن المحظورة ، والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال ، والمنشأة.	يومان	ثلاثة	خمسة	فصل من الخدمة مع المكافأة
18	الإهمال ، أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال ، أو سلامتهم ، أو في المواد ، الأدوات ،الأجهزة.	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام	فصل من الخدمة مع المكافأة

ثالثًا : مخالفات تتعلق بسلوك العامل

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة الاجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1	التشاجر مع الزملاء ، أو مع الغير ، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل.	يوم	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام
2	التمارض ، أو ادعاء العامل كذبًا أنه أصيب أثناء العمل، أو بسببه.	يوم	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام
3	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة ، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج.	يوم	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام
4	مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأماكن العمل.	%50	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام
5	الكتابة على جدران المنشأة ، أو لصق إعلانات عليها.	إنذار كتابي	%10	%25	%50
6	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف	%25	%50	يوم	يومان
7	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام	فصل من الخدمة مع المكافأة
8	الامتناع عن ارتداء الملابس ، والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة.	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة ايام
9	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل.	يومان	ثلاثة	خمسة	فصل من الخدمة مع المكافأة
10	الإيحاء للآخرين بما يخدش الحياء قولاً ، أو فعلاً.	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام	فصل من الخدمة مع المكافأة
11	الاعتداء على زملاء العمل بالقول ، أو الإشارة ، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم ، أو التحقير	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام	فصل من الخدمة مع المكافأة
12	الاعتداء بالإيذاء الجسدي عل زملاء العمل ، أو على غيرهم بطريقة إباحية.	فصل بدون مكافأة أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (80)			

13	الاعتداء الجسدي ، أو القولي أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل ، أو المدير المسئول ، أو أحد الرؤساء	فصل بدون مكافأة أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (80)			
14	تقديم بلاغ أو شكوى كيدية .	ثلاثة ايام	خمسة ايام	فصل مع المكافأة	----------
15	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور.	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام	فصل من الخدمة مع المكافأة
16	عدم التقييد بالزي الرسمي المعتمد بالمنشأة.	يوم	يومان	ثلاثة ايام	خمسة ايام

لائحة بدلات وتعويضات الإنتدابات

المادة الأولى

الفئة	الإركاب	فى الداخل	فى الخارج
الإدارة التنفيذية	درجة رجال الأعمال	600	1200
رؤساء الاقسام	الدرجة الإقتصادية	500	1000
موظفين حاصلين علي درجة علمية (الماجيستير)	الدرجة الإقتصادية	500	800
موظفين حاصلين علي درجة علمية (بكالوريوس)	الدرجة الإقتصادية	400	800
موضفين حاصلين على درجة علمية (دبلوم)	الدرجة الإقتصادية	320	400
موظفي الخدمات	الدرجة الإقتصادية	200	400

- يحدد البدل النقدي الذي يصرف للمنتدب داخل المملكة أو خارجها وفق الجدول أعلاه.
- يصرف بدل الإنتداب بعملة موحدة وهي (الريال السعودي).
- يمنح موظفو فئة (الإدارة التنفيذية) عند سفرهم إلي خارج المملكة في مهمة رسمية عن كل يوم بدل إنتقال قدرة (150) ريال.

المادة الثانية:

- يبدأ إحتساب بدل الإنتداب للمنتدب بيوم قبل مغادرته مقر عمله وينتهي بيوم بعد عودته اذا كانت مدة المهمة الرسمية ثلاث ايام واكثر .

- تتولي الجمعية حجوزات الطيـران ذهاباً وإيـاباً للمنتدب لجهة الإنتداب .
- بالنسبة لرحلات العمل داخل المملكة والذي يرغب الموظف في استخدام سيارته الخاصة يصرف له مبلغ (300) ريال .

المادة الثالثة :

- يصرف للموظف المنتدب بدل الإنتداب المقرر عن يوم واحد فقط إذا إنتهت المهمة التي كلف بأدائها وعاد إلي مقر عمله في اليوم نفسه.

هذا والله ولي التوفيق ,,,

تم اعتماد هذه اللائحة من قبل مجلس ادارة الجمعية بمحضر اجتماع رقم (1) وتاريخ 2023/01/02 م ويسرى العمل بها من تاريخه .

الجمعية التعاونية الزراعية بالأحساء