



جمعية اسمنت الشرقية
Easern Cement Cooperative

لائحة تنظيم العمل مقدمة وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) و تاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤ هـ والمعدل بالمرسوم الملكي (م/١) وتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥ هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦ هـ المعدل بالمرسوم رقم (م/١٤) وتاريخ ٢٢/٢/١٤٤٠ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) وتاريخ ٢٧/١١/١٤٤٠ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ٧/١/١٤٤٢ هـ. وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج .
بيانات المنشأة

اسم المنشأة : الجمعية التعاونية لموظفي أسمنت الشرقية متعددة الاغراض
المركز الرئيسي : الجبيل.
عامل النشاط : متعددة الاغراض.
العنوان الوطني :

رقم المبنى : 4056 الرقم الفرعي : 8881 الرمز البريدي : 37226
هاتف : 0505815259
فاكس : 0133441008 بريد الكتروني : tawen.epcco@gmail.com
رقم ملف المنشأة : 6 / 14518
رقم السجل التجاري : 2055135093 تاريخ إصدار السجل التجاري : 1444/04/16 هـ



أحكام عامة

المادة (١)

قصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة الجمعية التعاونية لموظفي أسمنت الشرقية. يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة : كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة هذه المنشأة و تحت إدارتها ، أو إشرافها مقابل أجر ، ولو كان بعيداً عن نظارتها.

المادة (2)

التقويم المعمول به في المنشأة هو: التقويم الميلادي.

المادة (٣)

- 1- تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة والفروع التابعة لها .
- 2- لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال ، و تعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
- 3- تُطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد ، وتنص على ذلك في عقد العمل.

المادة (٤)

- 1- يجوز للمنشأة إصدار قرارات ، وسياسات خاصة بها يُعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة.
- 2- للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ، ولائحته التنفيذية ، و القرارات الصادرة تنفيذاً له ؛ ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- 3- كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل ، ولائحته التنفيذية ، و القرارات الصادرة تنفيذاً له يعتبر باطلاً ولا يعتد به.



التوظيف

المادة (5)

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

- 1- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسي.
- 2- أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية ، والخبرات المطلوبة للتوظيفة من قبل المنشأة.
- 3- أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات ، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
- 4- أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة.
- 5- يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط ، والأحكام الواردة في المواد : (السادسة والعشرون ، الثانية والثلاثون ، الثالثة والثلاثون) من نظام العمل

المادة (6)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحزر من نسختين باللغة العربية وفقاً 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 ، و يجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً .

المادة (7)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل 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 (8)

- 1- لا يجوز للمنشأة أن تنقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.
- 2- للمنشأة في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً 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.



الإرکاب

المادة (9)

- يتحدد الالتزام بمصروفات إرکاب العامل ، أو أفراد أسرته وفق الضوابط التالية :
- 1- عند بداية التعاقد ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
 - 2- عند تمتع العامل بإجازته السنوية ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
 - 3- عند انتهاء خدمة العامل ، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل.
 - 4- لا تتحمل المنشأة تكاليف عوُدة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة ، أو إذا رغب في العوُدة دون سبب مشروع ، أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري أو حكم قضائي.

المادة (10)

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



التدريب والتأهيل

المادة (11)

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

المادة (12)

- 1- جوز للمنشأة أن تُنهي عقد التأهيل أو التدريب من غير العاملين ، إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب أو التأهيل عدم قابليته أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة
- 2- للمتدرب ، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين ، أو وليه ، أو وصيه الحق في إنهاء التدريب ، أو التأهيل إذا ثبت من التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب ، أو التأهيل عدم قابليته ، أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.
- 3- وفي كلتا الحالتين السابقتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل.
- 4- للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديه - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل.
- 5- للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المماثلة أو بعضه

المادة (13)

أولا : يجوز للمنشأة أن تشترط على الخاضع للتدريب أو التأهيل من العاملين لديه بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل إذا كان عقد العمل غير محددة المدة أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب .

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

- 1- إذا قرر العامل إنهاء التدريب ، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
- 2- إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (6) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
- 3- إذا استقال العامل من العمل أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل .



جمعية اسمنت الشرقية Easrem Cement Cooperative

ثالثاً: يجوز للمنشأة الزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها المنشأة أو بنسبة منها إذا استقال العامل من العمل أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطها عليه المنشأة بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.
الأجور

المادة (14)

تدفع 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 (15)

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

المادة (16)

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



تقارير الأداء

المادة (17)

- تُعَدُّ المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك على أن تتضمن العناصر التالية:
- 1- المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
 - 2- سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه ، وعملاء المنشأة.
 - 3- المواظبة.

المادة (18)

يُقيّم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها المنشأة : على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات.

المادة (19)

يُعَدُّ 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 وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

العلاوات

المادة (20)

- 1- يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية يتم تحديدها بنسبتها بناءً على ضوء المركز المالي للمنشأة.
- 2- يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه المنشأة ، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل ، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.
- 3- يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.



الترقيات

المادة (21)

تضع المنشأة سلماً وظيفياً لوظائفها تجدد فيه عدد و مسميات الوظائف - وفقاً لما جاء في دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي - ودرجة كل وظيفة ، وشروط شغلها و بداية أجزائها فيه ، و يكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توفرت الشروط التالية.

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

المادة (22)

إذا توفرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية تكون كالاتي:

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

الانتداب

المادة (23)

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

- 1- تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة ، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته.
- 2- يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن ، والطعام ، وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له المنشأة.
- 3- قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل . ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب وفقاً للنفقات ، والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن ، و يكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل المنشأة .



المزايا والبدل

المادة (24)

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

أيام وساعات العمل

المادة (25)

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

العمل الإضافي

المادة (26)

- 1- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي يتم ذلك بموجب تكليف كتابي أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل وعدد الأيام اللازمة تنص عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل.
- 2- تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرًا إضافيًا يوازي أجر الساعة مضافًا إليه (50%) من أجره الأساسي.

التفتيش الإداري

المادة (27)

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

المادة (28)

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض



الاجازات

المادة (29)

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

المادة (30)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد ، و المناسبات وفق مايلي:

- 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) وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها، أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

المادة (31)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:

- 1- خمسة أيام عند زواجه.
- 2- ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
- 3- خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل ، أو أحد أصوله ، أو فروعه
- 4- أربعة أشهر، وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة ولها الحق في تمديدتها 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 يوم في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة . و للمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

المادة (32)

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

- 1- الثلاثون يوم الأولى بأجر كامل.
- 2- الستون يوم التالية بثلاثة أرباع الأجر



الرعاية الطبية المادة

المادة (33)

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 (34)

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء , بحيث تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع و يحدد هذا التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى المنشأة 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 في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر .

المادة (35)

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 من تاريخ الوضع ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر ويجب على المرأة العاملة لمدة أربعة وعشرين شهراً بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابة 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 في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .



الخدمات الاجتماعية

المادة (36)

- تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية :
- 1- إعداد مكان لأداء الصلاة.
 - 2- إعداد مكان لتناول الطعام.
 - 3- توفر المنشأة المتطلبات والخدمات 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 (37)

- 1- يجب على كل منشأة وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساءً ورجالاً وفق الضوابط التالية :
 - (a) الا يتعارض مع الأحكام الشرعية.
 - (b) أن يكون بمظهر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل.
 - (c) أن يكون محتشماً وغير شفاف.
 - (d) وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات.
 - (e) إعلان تلك الاشتراطات على حدة في مكان ظاهر بالمنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها , وإقرارهم بالعلم بها.
- 2- على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية , والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين
- 3- يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر , وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة
- 4- على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الايذاء , أو الإساءة الجسدية , أو القولية , أو الإيحابية , أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء , أو ينال من الكرامة , أو السمعة , أو الحرية , أو يقصد منه استدراج , أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة , حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح , وذلك عند التواصل المباشر , أو بأي وسيلة تواصل أخرى , وللمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات , والإجراءات الضرورية , واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك.



جمعية اسمنت الشرقية Eastern Cement Cooperative

المادة (38)

- 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 آخر ، 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 الإشارة ، أو الإيحاء ، أو الرسم ، أو باستخدام الهاتف ، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى ، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك.

المادة (39)

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

المادة (40)

- 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- اللجنة 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 للجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكي ، و المشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.
- 4- في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة ؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي.
- 5- إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية ، و جب 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 الجزاء التأديبي الموقع من قبل المنشأة على المعتدي ، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.



8- لا يمنع توقيع عقوبة شرعية ، أو نظامية أخرى على المعتدي ، من توقيع المنشأة جزاءً تأديبيًا عليه .

المخالفات والجزاءات

المادة (41)

- المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل ، و تستوجب أي من الجزاءات التالية :
- 1- الإنذار الكتابي : وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحاً به نوع المخالفة التي ارتكبها ، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد ، في حالة استمرار المخالفة ، أو العودة إلى مثلها مستقبلاً .
 - 2- غرامة مالية : وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي ، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجريوم ، و خمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
 - 3- الإيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاوله عمله خلال فترة معينة ، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة ، على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .
 - 4- الحرمان من الترقية ، أو العلاوة الدورية : وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها .
 - 5- الفصل من الخدمة مع المكافأة : و هو فصل العامل بناءً على سبب مشروع : لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
 - 6- 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 (42)

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

المادة (43)

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

المادة (44)

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

المادة (45)

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



المادة (46)

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 (47)

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

المادة (48)

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

المادة (49)

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

المادة (50)

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

المادة (51)

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

المادة (52)

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



جمعية اسمنت الشرقية
Easren Cement Cooperative

المادة (53)

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعون) من نظام العمل ، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل اللجنة العمالية في المنشأة و في حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

التظلم

المادة (54)

مع عدم الإخلال بحق العامل في اللجوء إلى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة أو الهيئات ويحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف ، أو إجراء ، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها ، ويقدم التظلم إلى إدارة المنشأة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف ، أو الإجراء المتظلم منه ، 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 (55)

اعتبار من تاريخ إبلاغها باعتمادها على أن تسري في حق العمال تنفيذ أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها جداول المخالفات والجزاءات.

(1) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

الجزاء				نوع المخالفة
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :
إنداز كتابي	5%	10%	20%	1- التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .
إنداز كتابي	15%	25%	50%	2- التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة أكثر من 15 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .
10%	15%	25%	50%	3- التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة ولغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .
25%	50%	75%	يوم كامل	4- التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من 15 دقيقة ولغاية 30 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .
25%	50%	75%	يوم كامل	5- التأخر عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من 20 دقيقة ولغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .
30%	50%	يوم كامل	يومان	6- التأخر عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من 30 دقيقة ولغاية 60 دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .
50%	يوم كامل	يومان	ثلاثة أيام	7- التأخر عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .
بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخير				
إنداز كتابي	25%	50%	يوم كامل	8- ترك العمل والانصراف قبل الميعاد دون إذن .



جمعية اسمنت الشرقية
Easrem Cement Cooperative

مع حسم أجر فترة الغياب

الجزء				نوع المخالفة
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
يوم كامل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	9- الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول .
فصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام				10- الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرة أيام متوالية .
فصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام				11- الغياب المنقطع دون مبرر مشروع مدة تزيد في مجموعها على عشرين يوماً خلال السنة الواحدة .
يوم كامل	%75	%50	%25	12- تأخر البدء في العمل أو إيقافه قبل الميعاد دون مبرر
%50	%25	%10	إنذار كتابي	13- البقاء في مواقع العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون مبرر .

(2) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل

أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ثانياً : مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :
إنذار كتابي	%10	%15	%25	1- استقبال زائرين في أماكن العمل دون إذن الإدارة .
إنذار كتابي	%10	%15	%25	2- الخروج من غير المكان المعد لذلك .
إنذار كتابي	%10	%15	%25	3- الأكل في غير المكان المعد أو الميعاد المحدد .
إنذار كتابي	%10	%15	%25	4- النوم أثناء العمل .
إنذار كتابي	خمسة أيام	الحرمان من العلاوة الدورية لمدة سنة	الفصل من الخدمة مع المكافأة	5- النوم في الحالات التي تستدعي اليقظة المستمرة .
إنذار كتابي	%25	%50	يوم كامل	6- التسكع أو وجود العامل في غير محله أثناء العمل .
إنذار كتابي	%25	%50	يوم كامل	7- استعمال الهاتف لأغراض خاصة دون إذن الإدارة .
مع تحميل العامل قيمة المخابرة				
%50	%75	يوم كامل	يومان	8- التلاعب في إثبات الحضور والانصراف .
مع حسم أجر فترة الغياب				
%25	%50	يوم كامل	يومان	9- عدم إطاعة الأوامر الخاصة بالعمل .



جمعية اسمنت الشرقية
Eastern Cement Cooperative

يوم كامل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	10- عدم تنفيذ التعليمات المتعلقة بالعمل بشرط أن تكون معلقة في لوحة الإعلانات .
----------	-------	------------	-----------	--

نوع المخالفة				الجزء			
				أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
11- التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخاصة بالعمل .				يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
12- الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في المواد أو الأدوات أو في صحة العمال أو سلامتهم .				يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
يجوز الفصل دون المكافأة إذا نشأ عن المخالفة ضرر جسيم واقترن ذلك بالعمد .							
13- جمع إعانات أو تبرعات دون تصريح الإدارة				إنذار كتابي	%10	%25	%50
14- محاولة إصلاح الآلات دون إذن الإدارة أو المرجع المختص .				%25	%50	يوم كامل	يومان
15- تعمد الإبطاء في العمل .				%25	%50	يوم كامل	يومان
16- الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عما بها من خلل .				%25	%50	يوم كامل	يومان
17- عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل .				%15	%25	%50	يوم كامل
18- تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات الإدارة .				يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
19- قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل وخلال الدوام الرسمي .				إنذار كتابي	%10	%25	%50
20- رفض التفتيش عند الانصراف .				%25	%50	يوم كامل	يومان



جمعية اسمنت الشرقية
Easren Cement Cooperative

(3) مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ثالثاً : مخالفات تتعلق بسلوك العامل :
إنذار كتابي	يوم كامل	يومان	ثلاثة أيام	1- التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل
يوم كامل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	2- التمارض .
يوم كامل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	3- الامتناع عن إجراء الكشف الطبي .
الجزاء				نوع المخالفة
أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
يوم كامل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	4- تعمد إحداث إصابة عمل .
يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	5- عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الشركة في المواعيد المحددة دون مبرر .
25%	50%	يوم كامل	يومان	6- الادعاء الكاذب على الزملاء أو الرؤساء مما يؤدي إلى تعطيل العمل .
إنذار كتابي	50%	يوم كامل	يومان	7- الإسراف في استهلاك المواد الأولية دون مبرر .
إنذار كتابي	50%	يوم كامل	يومان	8- استعمال الأدوات أو الآلات أو الخامات في الأغراض الخاصة .
وقف ثلاثه أيام	وقف خمسة أيام	الفصل من الخدمة مع المكافأة مع إبلاغ السلطات المختصة في الحالة التي تستدعي ذلك .		9- المشاجرة التي ينجم عنها ضرب أو جرح .

اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد دليل السياسات والاجراءات المالية والمحاسبية في اجتماع مجلس الادارة رقم (12) بتاريخ
2024/12/16

رئيس مجلس الإدارة

طارق بن عبدالعزيز بونيس