



لائحة الموارد البشرية

"تنظيم العمل"

الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء



المملكة العربية السعودية  
**الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء**  
مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

### مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذ الحكم الفقرة (١) من المادة الثانية عشرة من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١) و تاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤/م) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤ هـ والمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦ هـ؛ وعلى كل صاحب عمل إعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق هذا النموذج.

### بيانات المنشأة

اسم المنشأة : الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء

المركز الرئيسي : الأحساء

عدد العاملين (٣)

عامل النشاط : (.)

العنوان : الأحساء

بريد الكتروني : linaagriorg@linaagri.org

رقم السجل التجاري : ٧٠٥٠٦٨٣٨٦٦



المملكة العربية السعودية  
**الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء**  
مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

### أحكام عامة

#### المادة (١)

يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة : الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء  
يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة : كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة هذه المنشأة وتحت إدارتها ، أو  
إشرافها مقابل أجر ، ولو كان بعيداً عن نظارتها ..

#### المادة (٢)

التقويم المعتمد به في المنشأة هو: التقويم الميلادي

#### المادة (٣)

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة ، والفروع التابعة لها.  
لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال ، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق .

تطلغ المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد ، وتنص على ذلك في عقد العمل.

#### المادة (٤)

يجوز للمنشأة إصدار قرارات ، وسياسات خاصة بها يعطى بموجها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة .

للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً ، وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب نظام العمل ، ولائحته التنفيذية ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له ؛ ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل ، ولائحته التنفيذية ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له؛ يعتبر باطلًا ولا يعتد به

#### التوظيف المادة (٥)



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

. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.

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

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

أن يكون لائقاً طيباً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحدها المنشأة. هـ. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط ، والأحكام الواردة في المواد : (السادسة والعشرون ، الثانية والثلاثون ، الثالثة والثلاثون من نظام العمل

#### عقد العمل المادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للتنموذج الموحد المعد من الوزارة ، تسلم إداتها 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 المنفق 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 (٧)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل المباشرة 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 (٨)

لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي

غير محل إقامته .

للمنشأة في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة

تكليف العامل يعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته ، على أن تتحمل المنشأة تكاليف انتقال العامل واقامته خلال تلك المدة.

**الإر Kapoor****المادة (٩)**

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

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

عند تمنع العامل بإجازته السنوية ، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل .

.. عند انتهاء خدمة العامل ، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل .

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 (١٠)**

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

**التدريب والتأهيل****المادة (١١)**

تحمل 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 مأكل ، و مسكن ، و تنقلات داخلية ، أو تصرف للعامل بدلاً عنها ، وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل ، و التدريب .

**المادة (١٢)**

. يجوز للمنشأة أن تنهي 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 .

للتدريب ، أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين ، أو عليه ، 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 .



# المملكة العربية السعودية

## الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

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 . للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل .

للمنشأة أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المدة المماثلة أو بعضها .

### المادة (١٣)

أولاً : يجوز للمنشأة أن تشرط على الخاضع للتدريب، أو التأهيل من العاملين لديها - 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 .

ثانياً : يجوز للمنشأة أن تنهي تأهيل أو تدريب العامل ، مع الزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملها المنشأة أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية :

١. إذا قرر العامل إنهاء التدريب ، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.

التدريب أو التأهيل ..

٢. إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (١) منها أثناء فترة

٣. إذا استقال العامل من العمل ، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون)

من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل .

ثالثاً: يجوز للمنشأة الزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها 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 اشترطتها عليه المنشأة بعد انتهاء التدريب أو التأهيل. الأجر

### المادة (١٤)

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 (١٥)

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



المملكة العربية السعودية  
**الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء**  
مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

**المادة (١٦)**

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

**تقارير الأداء  
المادة (١٧)**

تصدر المنشأة تقارير عن الأداء بصفة دورية ، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك على أن تتضمن العناصر التالية:

١. المقررة على العمل ، ودرجة إتقانه (الكفاءة) .
٢. سلوك العامل ، ومدى تعاونه مع رؤسائه ، و زملائه ، و عملاء المنشأة .
٣. المواظبة.

**المادة (١٨)**

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

**المادة (١٩)**

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

**العلاوات**

**المادة (٢٠)**

. يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية ، يتم تحديد نسبتها بناء على ضوء المركز المالي للمنشأة .

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 .

يجوز للإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

**الترقيات**



المملكة العربية السعودية

## الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

### المادة (٢١)

تضع المنشأة سلماً وظيفياً لموظفيها تحدد فيه عدد ، و مسميات الوظائف - وفقاً لما جاء في دليل التصنيف ، والتوصيف المهني السعودي - ودرجة كل وظيفة ، وشروط شغلها ، وبداية أجرها فيه ، ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى ؛ متى توفرت الشروط التالية:

١. وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى .
٢. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
٣. حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري .
٤. موافقة صاحب الصلاحية .
٥. يجوز الإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية ، وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

### المادة (٢٢)

إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل؛ فإن المفاضلة للترقية تكون كالتالي :

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

### الانتداب

### المادة (٢٣)

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

١. ا تومن للعامل وسائل التنقل الازمة ، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته .
٢. يصرف للعامل مقابل لتكاليف التي يت肯دها للسكن ، والطعام ، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له المنشأة .



المملكة العربية السعودية  
**الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء**  
مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

٣. قيمة البدل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .

ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب ، وفقاً للنفقات ، 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.

**المزايا والبدلات**

**المادة (٢٤)**

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

أيام وساعات العمل

**المادة (٢٥)**

يكون عدد أيام العمل ٦ أيام في الأسبوع، ويكون (يوم / أيام) 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 ، وعليها أن تمكّنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .

تكون ساعات العمل (ثمانية) ساعات عمل يوميا تخفض إلى (ستة) ساعات يوميا في شهر رمضان للعمال المسلمين.

**العمل الإضافي**

**المادة (٢٦)**

في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي يتم ذلك بموجب تكليف كتابي ، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسئولة في المنشأة بين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل ، و عند الأيام الازمة لذلك ؛ وفق ما نصت عليه المادة السادسة بعد المائة) من نظام العمل .

تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجرا الساعة مضافا إليه ( ٥٠ % ) من أجراه الأساسي.

**التفتيش الإداري**

**المادة (٢٧)**



## الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

الإداري) متى طلب منهم ذلك. يكون دخول العمال إلى موقع عملهم، وانصرافهم منه من الأماكن المخصصة لذلك ، و على العمال الامتثال للتفتيش التفتيش

## المادة (٢٨)

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

## الإجازات

## المادة (٢٩)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل مدتها واحد وعشرون يوما ، تزداد إلى مدة ثلاثة أيام يوما ، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ، وللعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضتها من السنة في العمل؛ ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك .

## المادة (٣٠)

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

١. أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك ، تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان المبارك حسب توقييم القرى .

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

٣. 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 العيددين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

## المادة (٣١)

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 حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة المنوحة لها بعد وضع هذا الحمل ... حتى تضع



٥. خمسة عشر يوما في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة و للمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيد  
المؤيدة للحالات المشار إليها.

#### المادة (٣٢)

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

الثلاثون يوما الأولى بأجر كامل.

الستون يوما التالية، بثلاثة أرباع الأجر.

الثلاثون يوما التي تلي ذلك، بدون أجر. وللعامل الحق في وصل إجازاته السنوية بالمرضية.

#### الرعاية الطبية

#### المادة (٣٣)

تقوم المنشأة بالتأمين على جميع العاملين لد العاملين لديها صحيا، وفقا لـ ا يقرره نظام التأمين المهنية لدى :  
المؤسسة العامة للتأمينات تأمين الصحي التعاوني ولائحته التنفيذية الاجتماعية: وفقا لما يقررها نظام ا يقررها  
نظامها . كما تقوم بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار

#### بيئة العمل

#### المادة (٣٤)

##### (أ) ضوابط عامة

١. لا يتطلب تشغيل النساء الحصول على تصريح من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو من  
أي جهة أخرى.

٢. يمنع أي تمييز في الأجر بين العاملين والعمالات عن العمل ذي القيمة المتساوية.

٣. على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعمالات لأداء الصلاة والاستراحة ودورات مياه تبعد  
مسافة مناسبة.

٤. في حالات بيئة العمل المكتبية على صاحب العمل توفير غرفة ذات خصوصية المكاتب العاملات.

٥. تعد حماية العاملين والعمالات من الأخطار المهنية، وتهيئة بيئة العمل المناسبة مسؤولية مباشرة على  
المنشأة

٦. على صاحب العمل توفير مقاعد للعمالات في الأماكن التي يعملن بها.

٧. في المنشآت النسائية المغلقة يجب أن يكون العاملات من النساء فقط

٨. في المنشآت الرجالية المخصصة للرجال يجب أن يكون فيها العاملين من الرجال فقط .

٩. يجب على المنشأة توفير نظام أمني وفي حال كانت المنشأة تستقبل الجمهور يجب تعين حراسة  
أمنية.

ب) ضوابط عمل المرأة في المنشآت النسائية فقط



١. يجب وضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح أن المنشأة خاص بالنساء ومنع دخول الرجال.
٢. يجب أن يكون العاملات من النساء فقط .
٣. يجب أن توفر المنشأة حراسة أمنية أو نظام أمني مالم يوفرها صاحب المركز التجاري في حال وجود المنشأة في مركز  
**مادة (٣٥)**

تجاري في حال تم وضع نظام أمني يجب على صاحب المنشأة وضع لوحة إرشادية أن المنشأة خاضعة للمراقبة الأمنية.

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء ، بحيث تبدأ بعد 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 السنتين التالية لوضعها.

وفي حالة إنجاب طفل مريض، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة ؛ فللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انتهاء إجازة الوضع ، ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

#### **المادة (٣٦)**

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 الساعات في اليوم الواحد ، و ذلك علاوة على فترات الراحة المنوحة لجميع العمال ، و تحسب هذه الفترة ، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية ، و ذلك لمدة أربعة ، و عشرين شهرا من تاريخ الوضع ، ولا يتربّط على ذلك تخفيض الأجر ، و يجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابة بوقت فترة ، أو فترات تلك الاستراحة ، و ما 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 (٣٧)**

لتلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية :

١. إعداد مكان لأداء الصلاة .
٢. إعداد مكان لتناول الطعام .
٣. توفر المنشأة المتطلبات ، والخدمات ، والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الاعاقة التي تتمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

#### **ضوابط سلوكيات العمل**

**المادة (٣٨)**

١. يجوز للمنشأة إلزام كل ، أو بعض العاملين بارتداء زي موحد ، وفي كل الأحوال يراعى في أي زي بالنسبة للرجال ملائمة الذوق العام ، و بالنسبة للنساء أن يكون محتشما ، وفضفاضا ، وغير شفاف .
٢. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين .
٣. يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر ، وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة.
٤. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال البناء ، أو الإساءة الجسدية ، أو القولية ، أو الإيحانية ، 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 و حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح ، وذلك عند التواصل المباشر ، أو بأي وسيلة تواصل أخرى ، وللمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات ، والإجراءات الضرورية ، و اللازمة لتلبية جميع العاملين بذلك.

**المادة (٣٩)**

١. يعتبر من قبيل الإيذاء ، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية ، أو السلبية ، و جميع 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 فيمكان العمل ، و تعتبر المساعدة ، و التستر على ذلك في حكم الإيذاء.
٢. يعتبر من قبيل الإيذاء المقصود في الفقرة السابقة ، ما يقع باستخدام آية 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 (٤٠)**

١. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء إلى الجهات الحكومية المختصة ، يحق لها التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها 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.
٢. على المنشأة عند تقديم شكوى ، أو بلاغ ، تشكيل لجنة بقرار من المسؤول المختص ، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء ، والاطلاع على الأدلة ، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته ، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى ، أو البلاغ.

**المادة (٤١)**



١. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف ، والشهود ، وتدون كل ما يجري في محاضرة توقع من الأطراف ، والشهاد على أقوالهم ، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة
٢. اللجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين ، والاستماع إلى أقواله ، وعلى من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة ؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية .
٣. يجوز للجنة أن ترفع توصية الإدارة المنشأة بالفريق بين الشاكبي ، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق .
٤. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتردة : توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي .
٥. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية ، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام : لتبلغ الجهات الحكومية المختصة بذلك
٦. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء ، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ : إذا تبين لها أن الشكوى ، أو البلاغ كيدي.
٧. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقعة من قبل المنشأة على المعتدي ، من حق المعتدي عليه اللجوء للجهات الحكومية المخلصة .
٨. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية ، أو نظامية أخرى على المعتدي ، من توقيع المنشأة جزاء تأديبيا عليه

#### المخالفات والجزاءات

#### المادة (٤٢)

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكها العامل ، وتستوجب أياماً من الجزاءات التالية :

١. 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 مثلاً مستقبلاً .
٢. غرامات مالية : وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي ، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم ، وخمسة 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 العلوة الدورية : وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها .
٥. الفصل من الخدمة مع المكافأة : وهو فصل العامل بناء على سبب مشروع : الارتكاب المخالف مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
٦. الفصل من الخدمة بدون مكافأة : وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض الارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثانون) من نظام العمل ، ويجب أن يتنااسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ، ومدى جسامته المخالفة المرتكبة من قبله .

#### المادة (٤٣)

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

#### المادة (٤٤)



## الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

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 (٤٥)**

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

**المادة (٤٦)**

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

**المادة (٤٧)**

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 يقطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاء للغرامات التي توقع عليه

**المادة (٤٨)**

لا توقع المنشأة أيها 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 (٤٩)**

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل الأمر 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 (٥٠)**

لا يجوز مساءلة العامل تأديبها عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوما من تاريخ علم المنشأة بارتكابها دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها .

**المادة (٥١)**

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

**المادة (٥٢)**

لتلزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جزاءات ، ونوعها ، ومقدارها ، والجزاء الذي سوف يتعرض لهفي حالة تكرار المخالفة ، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار ، أو رفض التوقيع بالعلم ، أو كان غالبا ، 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 (٥٣)**

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

**المادة (٥٤)**

تفيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص : وفق أحكام المادة الثالثة والسبعين 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 (٥٥)**

مع عدم الإخلال بحق العامل في الاتجاه إلى الجهات الإدارية ، أو القضائية المختصة ، أو الهيئات : يحق للعامل أن يظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف ، أو إجراء ، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها ، ويقدم التظلم



المملكة العربية السعودية

## الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

إلى إدارة المنشأة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمها التظلم . العلم بالتصريف ، أو الإجراء المتظلم منه ، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه ، و يخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه ، في ميعاد لا

### أحكام ختامية

#### المادة (٥٦)

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

جداؤل المخالفات والإجراءات:



## الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

## أولاً : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل

الجزاء(النسبة المحسومة هي نسبة الاجر اليومي)					Nوع المخالفة
المرة الرابعة	المرة الثالثة	المرة الثانية	المرة الاولى		
%٢٠	%١٠	%٥	انذار كتابي	١ التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمل الآخرين .	
%٥٠	%٢٥	%١٥	انذار كتابي	٢ التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا ترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين .	
%٥٠	%٢٥	%١٥	%١٠	٣ التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة الغاية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين	
يوم	%٧٥	%٥٠	%٢٥	٤ التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة الغاية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا ترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين .	
يوم	%٧٥	%٥٠	%٢٥	٥ التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة الغاية (٦٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين .	
يومان	يوم	%٥٠	%٣٠	٦ التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (٣٠) دقيقة يوم الغاية (٦٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول : إذا ترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين .	
بالإضافة الى حسم اجر دفائق التأخير					٧ التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن ، أو عذر مقبول : سواء ترتب ، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمل آخرين .
ثلاثة أيام	يومان	يوم	انذار كتابي	٨ ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما يتجاوز (١٥) دقيقة	
بالإضافة الى حسم اجر دفائق التأخير					٩ البقاء في أماكن العمل ، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق
يوم	%٢٥	%١٠	انذار كتابي	١٠ الغياب دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول لمدة يوم ، خلال السنة العقدية الواحدة	
بالإضافة الى حسم اجر دفائق التأخير					١١ الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة
الحرمان من الترقيات او العلاوات لمرة واحدة	اربعة	ثلاثة	يومان	١٢ الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام خلال السنة العقدية الواحدة .	
الحرمان من الترقيات او العلاوات لمرة واحدة	اربعة	ثلاثة	يومان	١٣ الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من أحد عشر يوما إلى أربعة عشر يوما ، خلال السنة العقدية الواحدة	
بالإضافة الى حسم اجر مدة الغياب					
فصل من الخدمة مع المكافأه اذا لم يتجاوز ٣٠ يوم	الحرمان من الترقيات او العلاوات لمرة واحدة	خمسة ايام	أربعة ايام		
بالإضافة الى حسم اجر مدة الغياب					
-	الفصل طبقاً للمادة ٨٠ من نظام العمل	الحرمان من الترقيات او العلاوات لمرة واحدة مع توجيه انذار بالفصل طبقاً للمادة ٨٠ من نظام العمل	خمسة ايام		
بالإضافة الى حسم اجر مدة الغياب					



# المملكة العربية السعودية

## الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

١٤	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة ، خلال السنة العقدية الواحدة .	نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل	الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام ، في
١٥	الغيب المتقطع دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على ثلاثة أيام يوماً خلال السنة العقدية الواحدة .	في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل	الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً ،
ثانياً : مخالفات تتعلق بتنظيم العمل			
١	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام .	المرأة الرابعة	الجزاء(النسبة المحسومة هي نسبة الاجر اليومي)
٢	استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشآة في أماكن العمل ، دون إذن من الإداره	المرأة الثالثة	المرأة الاولى
٣	استعمال آلات ، و معدات ، و أدوات المنشآة : لأغراض خاصة ، دون إذن .	اليوم	اليوم
٤	تدخل العامل ، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه .	ثلاثة	اليوم
٥	الخروج ، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك .	% ٢٥	انذار كتابي
٦	الإهمال في تنظيف الآلات ، وصيانتها ، أو عدم العناية بها ، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل .	ثلاثة	اليوم
٧	عدم وضع أدوات الإصلاح ، و الصيانة ، و اللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها ، بعد الانتهاء من العمل .	اليوم	انذار كتابي
٨	تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة المنشآة .	فصل مع مكافأه	خمسة
٩	الإهمال في العهد التي يحوزته ، مثل : سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات ، ..... الخ	فصل مع مكافأه	خمسة
١٠	الأكل في مكان العمل ، أو غير المكان المعد له ، أو في غير أوقات الراحة .	% ٢٥	انذار كتابي
١١	النوم أثناء العمل	% ٥٠	انذار كتابي
١٢	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة .	ثلاثة	اليوم
١٣	التسuck او وجود العامل في غير مكان عمله أثناء ساعات العمل	اليوم	% ٥٠
١٤	التللاع في إثبات الحضور ، والانصراف	فصل مع مكافأه	حرمان العلاوات او الترقیات لمرة واحدة
	عدم اطاعة الأوامر العادلة الخاصة بالعمل او عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمتطلقة في مكان ظاهر	اليوم	اليوم
١٥	التحريض على مخالفة الأوامر ، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	فصل مع مكافأه	خمسة
١٦	التدخين في الأماكن المحظورة ، و المعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال ، والمنشأة	فصل مع مكافأه	خمسة
١٧	الإهمال ، أو في صحة العمال ، أو سلامتهم ، أو في المواد ، أو الأدوات ، والأجهزة . أو التهاون في العمل الذي قد يتسبب عنه ضرر	فصل مع مكافأه	خمسة



# المملكة العربية السعودية

## الجمعية التعاونية لينة الزراعية بالأحساء

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم 10243

### ثالثاً : مخالفات تتعلق بسلوك العامل

الجزاء(النسبة المحسومة هي نسبة الاجر اليومي)						نوع المخالفة
المرة الرابعة	المرة الثالثة	المرة الثانية	المرة الاولى	اليوم	اليوم	
خمسة	ثلاثة		يoman	يوم	يوم	التشاجر مع الزملاء ، أو مع الغير ، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل
خمسة	ثلاثة		يoman	يوم	يوم	التناقض ، أو ادعاء العامل كذبا أنه أصيب أثناء العمل ، أو بسيبه
خمسة	ثلاثة		يoman	يوم	يوم	الامتناع عن اجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة ، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج
خمسة	يoman		يوم	٪ ٥٠		مخالفة التعليمات الصحية المعلقة بأماكن العمل
٪ ٥٠	٪ ٢٥		٪ ١٠	انذار كتابي		الكتابة على جدران المنشأة ، أو لصق إعلانات عليها.
يoman	يوم		٪ ٥٠	٪ ٢٥		رفض التفتيش الإداري عند الانصراف
فصل مع مكافأه	خمسة		ثلاثة	يoman		عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول
خمسة	يoman		يوم	انذار كتابي		الامتناع عن ارتداء الملابس ، و الأجهزة المقررة للوقاية والسلامة
فصل من الخدمة مع مكافأه	خمسة		ثلاثة	يoman		تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل .
فصل من الخدمة مع مكافأه	خمسة		ثلاثة	يoman		الإيحاء للأخرين بما يخدش الحياء قوة ، أو فعل
فصل من الخدمة مع مكافأه	خمسة		ثلاثة	يoman		الاعتداء على زملاء العمل بالقول ، أو الإشارة ، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم ، أو التحفيز
فصل بدون مكافأة او اشعار او تعويض بموجب المادة ٨٠						الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل ، أو على غيرهم بطريقة إباحية.
فصل بدون مكافأة او اشعار او تعويض بموجب المادة ٨٠						الاعتداء الجسدي ، أو القولي ، أو بآي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل ، أو المدير المسئول ، أو أحد الرؤساء أثناء العمل ، أو بسيبة تقديم بلاغ ، أو شحوى كيدية .
-	فصل من الخدمة مع مكافأه	خمسة	ثلاثة ايام			التحريض على مخالفة الأوامر ، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل
	فصل مع مكافأه	خمسة	ثلاثة	يoman		

اعتماد مجلس الادارة

اعتماد رئيس مجلس إدارة الجمعية التعاونية

الختم الجمعية

لينة الزراعية

الاسم/ احمد صالح الشهيل

