

Schupan		
2025/21/02	تاريخ السريان	سياسة الاجازات مدفوعة الأجر (PTO)
سياسة Schupan وابتاؤه للإجازات مدفوعة الأجر 2022/03	تحل محل	

الغرض:

اتساقاً مع قيمنا الأساسية المتمثلة في النزاهة، تلتزم شركة Schupan بالامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها. نريد أن ندعم ركيزتنا المتمثلة في "أنتم تجعلوننا الأفضل". كما تدعم Schupan أيضاً التوازن بين العمل والحياة لتعزيز صحة ورفاهية موظفينا.

يتم تحديد مقدار ونوع الإجازة بأجر التي يتم الحصول عليها كل عام حسب تصنيف الموظف وفئة عمله وسنوات خدمته.

يجب استنفاد الإجازات المتاحة بأجر قبل أن تتم الموافقة على حصول الموظف على إجازة غير مدفوعة الأجر.

الإجازات مدفوعة الأجر (PTO):

الإجازات مدفوعة الأجر (PTO) متاحة للموظفين المؤهلين من أجل أخذ وقت للراحة واستعادة النشاط ومتابعة الاهتمامات الشخصية، وإذا احتاجوا إلى إجازة مرضية (للموظفين الذين يعملون بالساعة، يُرجى الاطلاع على سياسة الإجازة المرضية)، إلخ.

يُعرّف الموظفون المؤهلون بأنهم الموظفون الذين يشغلون وظائف بدوام كامل منتظم، ومجدول بانتظام لأن يعملوا بمعدل 30 ساعة (كحد أدنى) في الأسبوع. سيحصل هؤلاء الموظفون على ساعات الإجازة مدفوعة الأجر المستحقة بناءً على سنوات الخدمة وفقاً للجدول أدناه.

ساعات الخدمة	ساعات (PTO) السنوية	الساعات المستحقة اسبوعياً
1 إلى 4	80	1.54
5 إلى 9	120	2.31
10 إلى 14	160	3.08
+15	200	3.85

خلال السنة الأولى من العمل، سيحصل المعينون الجدد المؤهلون على ثمانين (80) ساعة من الإجازة مدفوعة الأجر للاستخدام الفوري، ويتم تحميلها مقدماً عند تعيينهم لاستخدامها في سنتهم الأولى. ويبدأ الموظفون في استحقاق الإجازة مدفوعة الأجر حسب الجدول أعلاه بدءاً من تاريخ التعيين، لاستخدامها حال إكمال سنة واحدة من الخدمة.

سيزداد الاستحقاق الأسبوعي للموظفين تلقائياً إلى المستوى التالي في يوم الاثنين التالي لتاريخ الذكرى السنوية للتعين. على سبيل المثال، سيكون استحقاق الموظف خلال السنة الرابعة من خدمته 1.54 ساعة في الأسبوع؛ وفي يوم الاثنين التالي للذكرى السنوية الخامسة، سيتغير استحقاقه الأسبوعي إلى 2.31 ساعة.

يجوز للموظفين ترحيل الإجازات المدفوعة الأجر غير المستخدمة من سنة إلى أخرى، ولكن يجوز للموظفين فقط استخدام ما يصل إلى ضعف مخصصاتهم السنوية من الإجازة مدفوعة الأجر في أي سنة وظيفية، إلا إذا وافق الرئيس التنفيذي للعمليات.

سيتم الدفع مقابل ساعات الإجازة المدفوعة على أساس معدل أجر الموظف بدوام كامل ولن يتم تضمينها في الحساب المستخدم لغرض تحديد الوقت الإضافي أو أهلية الحصول على هذه المزية.

يجوز لأي موظف بدوام كامل يتراكم لديه ما لا يقل عن 120 ساعة من الإجازة مدفوعة الأجر أن "يعيد بيعها" ويتلقى مدفوعات تصل إلى 40 ساعة من الإجازة مدفوعة الأجر سنويًا.

يُشجّع الموظفون على تقديم إشعار قبل 7 أيام على الأقل من الحاجة المتوقعة لإجازة مدفوعة الأجر. إذا كان من المستحيل تقديم إشعار مدته 7 أيام، يجب على الموظف إخطار رئيسه المباشر في أقرب وقت ممكن، ويجب عليه الامتثال لقواعد الاستدعاء العادية في قسمه ما لم تكن هناك ظروف مخففة تعتبرها الشركة مقبولة. بشكل عام، لن يتم منح أكثر من أسبوعين متتاليين من الإجازة مدفوعة الأجر في المرة الواحدة إلا إذا كانت الإجازة إلزامية بموجب القانون.

يجوز للموظفين الذين يعملون بالساعة استخدام الإجازة مدفوعة الأجر بزيادات قدرها ساعة واحدة. يجوز للموظفين بأجر ثابت في ميشيغان استخدام ما يصل إلى 72 ساعة من الإجازة مدفوعة الأجر سنويًا لأسباب يغطيها قانون الإجازة المرضية المكتسبة (ESTA) بزيادات قدرها ساعة واحدة. وبخلاف ذلك، يُطلب من جميع الموظفين بأجر ثابت استخدام الإجازة مدفوعة الأجر بزيادات نصف يوم أو يوم كامل.

ما لم ينص قانون الولاية على خلاف ذلك، تُدفع مستحقات الإجازة مدفوعة الأجر المستحقة ولكن غير المستخدمة عند انتهاء خدمة الموظف المؤهل إذا بلغ الموظف الذكرى السنوية الأولى لتعيينه واستقال طواعية وقدم إخطارًا بالاستقالة إلى Schupan قبل أسبوعين من تاريخ آخر يوم عمل للموظف. لن يتجاوز المبلغ المدفوع ضعف (2) مخصصات الإجازة مدفوعة الأجر السنوية.

إذا انتهت خدمة الموظف المؤهل ثم أعادت Schupan توظيفه لاحقًا، فلن يتم ترحيل أي من الإجازات مدفوعة الأجر المستحقة ولكن غير المستخدمة من فترة العمل السابقة ما لم يكن ذلك إلزاميًا بموجب قانون الولاية أو القانون المحلي.

سيؤدي عدم إدخال الوقت المستحق في نظام الإبلاغ أو تزوير سبب طلب أو استخدام إجازة مدفوعة الأجر من أي نوع إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى حد الفصل من العمل.

موظفو ميشيغان فقط:

سيتم اعتبار 72 ساعة فقط من الإجازة المدفوعة الأجر (الإجازة المدفوعة الأجر/الإجازة المرضية المدفوعة الأجر) في السنة محمية بموجب قانون ميشيغان للإجازات المرضية المكتسبة. لضمان حماية هذه الإجازة المدفوعة الأجر، يجب على الموظفين المؤهلين المقيمين في ميشيغان تحديد "وقت الإجازة المرضية المدفوعة الأجر" عند طلب أو تقديم إخطار بالحاجة إلى الإجازة حتى لا تُحتسب كغياب بدون عذر بموجب سياسة الحضور في Schupan. بمجرد أن يستنفد الموظف 72 ساعة من الإجازة مدفوعة الأجر (سواء من خلال استخدام إجازة مدفوعة الأجر فقط أو مجتمعة مع إجازة مرضية مدفوعة الأجر، إذا كان مؤهلاً) لأسباب يغطيها قانون (ESTA)، لا يزال بإمكانه أخذ أي إجازة مدفوعة الأجر متبقية لأسباب يغطيها قانون (ESTA)، ولكنها لن تكون محمية بموجب ذلك القانون.

Schupan		
2025/21/02	تاريخ السريان	سياسة الإجازات المرضية المدفوعة
سياسة Schupan وابتاؤه للإجازات مدفوعة الأجر 2022/03	تحل محل	

الاجازات المرضية المدفوعة الأجر- الموظفين بالساعة:

سيتم تقديم 40 ساعة من الإجازة المرضية المدفوعة الأجر في شهر يناير من كل عام للموظفين بدوام كامل بالساعة لاستخدامها في كل سنة تقويمية. خلال أول سنة تقويمية كاملة من العمل، سيتم توزيع الـ 40 ساعة من الإجازة المرضية المدفوعة الأجر على أساس تاريخ التعيين وستكون متاحة على الفور.

سيتم منح الإجازة المرضية مدفوعة الأجر عند مرض الموظف أو إصابته الشخصية، أو لأي سبب آخر يقتضيه القانون. ويجوز للموظفين المؤهلين أيضًا استخدام الإجازة المرضية المدفوعة الأجر لأي سبب من الأسباب التي يغطيها قانون ميشيغان للإجازات المرضية المكتسبة (ESTA) أو الأسباب المحددة بموجب قانون الولاية أو القانون المحلي المعمول به.

لا يتم ترحيل الإجازات المرضية غير المستخدمة من سنة إلى أخرى. يمكن استخدام الإجازة المرضية المدفوعة الأجر فقط في السنة التي تم اكتسابها فيها. إذا تغيب أحد الموظفين بالساعة لسبب مشمول بقانون (ESTA)، سيتعين عليه استخدام الإجازة المرضية المدفوعة الأجر أولاً. وبمجرد استنفاد الإجازة المرضية المدفوعة الأجر، يجوز له استخدام ما يصل إلى 32 ساعة إضافية من الإجازة مدفوعة الأجر لأي سبب يغطيه قانون (ESTA) وستكون الإجازة محمية بموجب ذلك القانون. لتعيين وقت الإجازة مدفوعة الأجر (PTO) كإجازة مرضية، يُرجى استخدام خيار "PTO - إجازة مرضية".

في حالة استنفاد الموظف لرصيد المتاح من الإجازة مدفوعة الأجر قبل الحاجة إلى إجازة مرتبطة بقانون (ESTA)، قد لا تكون الإجازة محمية.

بمجرد أن يستنفد الموظف 72 ساعة من الإجازة المدفوعة الأجر (إجازة مدفوعة الأجر/إجازة مرضية مدفوعة الأجر) لأسباب يغطيها قانون (ESTA)، لا يزال بإمكانه أخذ أي إجازة مدفوعة الأجر متبقية لأسباب يغطيها قانون (ESTA)، ولكنها لن تكون محمية بموجب هذا القانون.

سيتم الدفع مقابل ساعات الإجازة المرضية المأخوذة على أساس معدل أجر الموظف بدوام كامل ولن يتم تضمينها في الحساب المستخدم لغرض تحديد الوقت الإضافي أو أهلية الحصول على هذه الميزة.

تحتفظ الشركة بالحق في طلب وثائق لأي تغيب عن العمل، بما في ذلك الأسباب المحددة بموجب قانون الولاية أو القانون المحلي المعمول به. يُرجى الرجوع إلى سياسة التغيب و التأخر للمزيد من المعلومات بخصوص إجراءات الإخطار بالحضور.

سيؤدي عدم إدخال الوقت المأخوذ في نظام الإبلاغ أو تزوير سبب طلب أو استخدام إجازة مدفوعة الأجر من أي نوع إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى حد الفصل من العمل.

لن يتم تقديم مدفوعات مقابل الإجازات المرضية المستحقة ولكن غير المستخدمة عند انتهاء خدمة أي موظف.

- ومع ذلك، ستقوم الشركة بإعادة الإجازات المرضية المستحقة وغير المستخدمة السابقة لأي موظف يتم إعادة توظيفه من قبل صاحب العمل في غضون شهرين (2) من انتهاء الخدمة. يمكن للموظفين الذين أعيد تعيينهم استخدام أي إجازة مرضية مدفوعة الأجر مستحقة عند إعادة تعيينهم.
- الموظفون السابقون غير مؤهلين لإعادة التوظيف ما لم يوافق الرئيس التنفيذي للعمليات على ذلك.

الموظفون بدوام جزئي والموظفون الموسميون:

سيحصل جميع الموظفين في هذه الفئة على ساعة واحدة (1) من وقت الإجازة المرضية المدفوعة الأجر لكل ثلاثين (30) ساعة عمل.

1. سيتم ترحيل الإجازات المرضية غير المستخدمة المدفوعة الأجر من سنة إلى أخرى، ولكن لا يجوز للموظفين استخدام أكثر من اثنتين وسبعين (72) ساعة من الإجازات المرضية المدفوعة الأجر خلال سنة واحدة. لأغراض هذه السياسة، تُعرّف "السنة" بأنها السنة التقويمية.
2. يجوز استخدام الإجازة المرضية المدفوعة الأجر فقط للأسباب التي يغطيها قانون ميشيغان للإجازات المرضية المكتسبة (ESTA) (انظر أدناه).
3. يؤدي عدم إدخال الوقت المأخوذ في نظام الإبلاغ أو تزوير سبب طلب أو استخدام الإجازة المدفوعة الأجر من أي نوع إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى حد الفصل من العمل.

أسباب الإجازة المرضية المدفوعة الأجر (ESTA)

بموجب قانون (ESTA)، يجوز أخذ إجازة لأي من الأسباب الطبية أو الشخصية التالية:

- (1) المرض الشخصي للموظف أو الإصابة أو الحالة الصحية أو الرعاية الطبية الوقائية؛
- (2) مرض أحد أفراد الأسرة أو إصابته أو حالته الصحية أو الرعاية الطبية الوقائية؛
- (3) أسباب تتعلق بوقوع الموظف أو أحد أفراد أسرته ضحية للعنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي (بما في ذلك حاجة الموظف أو أحد أفراد أسرته إلى رعاية طبية أو استشارة نفسية أو غيرها من الاستشارات بسبب إصابة بدنية أو نفسية أو إعاقة؛ أو للحصول على خدمات قانونية أو خدمات من منظمة خدمات الضحايا؛ أو للانتقال إلى مكان آخر بسبب العنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي؛ أو للمشاركة في إجراءات مدنية أو جنائية تتعلق بهذا العنف أو الاعتداء أو ناتجة عنه؛
- (4) الاجتماعات في مدرسة أو مكان رعاية طفل الموظف المتعلقة بصحة الطفل أو إعاقته، أو آثار العنف المنزلي أو الاعتداء الجنسي على الطفل؛
- (5) إغلاق مكان العمل الأساسي للموظف أو مدرسة/مكان رعاية طفل الموظف بسبب حالة طوارئ صحية عامة؛ أو
- (6) عندما تقرر السلطات الصحية المختصة أو مقدم الرعاية الصحية للموظف أن وجود الموظف أو أحد أفراد أسرته في المجتمع من شأنه أن يعرض صحة الآخرين للخطر بسبب تعرض الموظف أو أحد أفراد أسرته لمرض معدٍ.