



جمعية الخدمات الفنية والصيانة التعاونية
Technical Services and Maintenance Cooperative Society

لائحة تنظيم العمل



www.tsmsa.org

تسجيل رقم 10142

لائحة تنظيم العمل

مقدمة

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/٠١/٢٢ هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ المعدل بالمرسوم رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ١٤٤٢/٠١/٠٧ هـ.



بيانات المنشأة

- اسم المنشأة جمعية الخدمات الفنية والصيانة التعاونية .
- المركز الرئيسي :مدينة الرياض .
- عدد العاملين :16 .
- عدد الفروع: فرع (الرياض) .
- النشاط : خدمات الصيانة.
- العنوان الوطني : الرياض - حي السويدي - شارع صيدا.
- الرمز البريدي : (14912).
- بريد الكتروني : aljmy.taiawny.xll@gmail.com
- تاريخ إصدار السجل التجاري : 1445/01/17 هـ



أحكام عامة

المادة (١)

يقصد بلفظ المنشأة أيما ورد في هذه اللائحة جمعية الخدمات الفنية والصيانة التعاونية. يقصد بلفظ العامل أيما ورد في هذه اللائحة كل شخص طبيعي -ذكراً أو أنثى- يعمل لمصلحة هذه المنشأة وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر ، ولو كان بعيداً عن نظارتها .

المادة (٢)

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 وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق .
3. تطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد وتنص على ذلك في عقد العمل .

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037

المادة (٤)

1. يجوز للمنشأة إصدار قرارات وسياسات خاصة بها يعطي بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد به 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 والقرارات 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 والقرارات الصادرة تنفيذاً له يعتبر باطلاً ولا يعتد به .

التوظيف

المادة (٥)

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويراعي عند التوظيف في المنشأة ما يلي :

1. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
2. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للوظيفة 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 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 .

عقد العمل

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037

السجل التجاري: 1010910037

المادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة ، تسلم إحداها 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 المتفق 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 بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية علي أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً .

المادة (٧)

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 (٨)

1. لا يجوز للمنشأة أن تنتقل العامل بغير موافقته -كتابة- من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يفتضي تغيير محل إقامته .
2. للمنشأة في حالات الضرورة التي 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 .

الإركاب

المادة (٩)

يتحدد الالتزام بمصرفات إركاب 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 .

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037



جمعية الخدمات الفنية والصيانة التعاونية
Technical Services and Maintenance Cooperative Society

السجل التجاري: 1010910037

المملكة العربية السعودية
الجمعية التعاونية للخدمات الفنية والصيانة
تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
تسجيل رقم 10142

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



4. 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 ممن 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)

تتحمل المنشأة في حال قيامها بتأهيل أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف وإذا 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 ومسكن وتنقلات داخلية أو تصرف للعامل بدلاً عنها وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل والتدريب.

المادة (١٢)

1. يجوز للمنشأة أن تنتهي عقد التأهيل أو التدريب من غير العاملين إذا ثبت في 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 غنها 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 لديها- 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.

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037



التي تحملتها أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه رفض العمل المماثلة أو بعضها .

المادة (١٣)

أولاً : يجوز للمنشأة أن تشترط 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 محدد 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 تنتهي تأهيل أو تدريب العامل مع إلزامه 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 (٦)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 .

ثالثاً :يجوز للمنشأة الزام العامل 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 اشترطتها عليه المنشأة بعد انتهاء التدريب أو التأهيل .

الأجور

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

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037

المادة (١٦)

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

تقارير الأداء

المادة (١٧)

تعد 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 (١٨)

يقيم أداء العمل في التقارير التي تحددها المنشأة على أن يتبع في ذلك مقياس من خمسة مستويات .

المادة (١٩)

يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية) ويخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة .

العلاوات

المادة (٢٠)

1. يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية ,يتم تحديد نسبتها بناء 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

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037

العلاوة السابقة .

3. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقا للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

الترقيات

المادة (٢١)

تضع المنشأة سلما وظيفيا لوظائفها تحدد فيه عدد ومسميات الوظائف -وفقا 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 :

1. وجود الوظيفة الشاغرة الاعلى .
2. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
3. حصوله على مستوى فوق المتوسط على الاقل في اخر تقرير دوري .
4. موافقة صاحب الصلاحية .
5. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية ,وفقا للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

المادة (٢٢)

إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاوضة 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 (٢٣)

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

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037

1. تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة ،مالم يتم صرف مقابل لها بموافقتة .
2. يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن والطعام وما إلى ذلك مالم تؤمنها له المنشأة .
3. قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .

ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب وفقاً للفتاى 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 والبدايات

المادة (٢٤)

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

أيام وساعات العمل

المادة (٢٥)

1. يكون عدد أيام العمل (٥) أيام في الأسبوع ،ويكون يومي (الجمعة و السبت) 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 تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ،ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي
2. تكون ساعات العمل (ثمانى) ساعات عمل يومياً تخفض إلى (ست) ساعات عمل يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين.

العمل الإضافى

المادة (٢٦)

1. في حال تكليف العامل بالعمل الإضافى يتم ذلك بموجب تكليف كتابى أو الكترونى موجه له تصدره الجهة المسئولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل وعدد الأيام اللازمة لذلك ،وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من نظام العمل .
2. تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠%) من أجره

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037

الأساسي .

التفتيش الإداري

المادة (٢٧)

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

المادة (٢٨)

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره أو انصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض .

الإجازات

المادة (٢٩)

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً ، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة وللعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها 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 والمناسبات وفق ما يلي :

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 الضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .
3. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أولا الميزان).
4. يوم (٢٢) فبراير من كل عام بمناسبة يوم التأسيس.

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037



السجل التجاري: 1010910037

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 (٣١)

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 فروعته.
4. أربعة أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة، ولها الحق في تمديدتها دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.
5. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة .

وللمنشأة الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

المادة (٣٢)

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

التالي :

1. الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل .
2. الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الأجر .
3. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر.

وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرضية .

الرعاية الطبية

المادة (٣٣)

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037

السجل التجاري: 1010910037

تقوم المنشأة بالتأمين على جميع العاملين لديها صحياً ، وفقاً لما يقرره نظام التأمين الصحي التعاوني ، ولأئحته التنفيذية كما تقوم بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الأخطار المهنية لدى التأمينات الاجتماعية ، وفقاً لما يقرره نظامها .

أحكام خاصة بالمرأة

المادة (٣٤)

1. للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء ، تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ويحدد هذا التاريخ بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية .
2. يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر .
3. للمرأة العاملة -في حالة إنجاب طفل مريض ، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له -الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع ، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر .

المادة (٣٥)

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 شهراً من تاريخ الوضع ، ولا يترتب على ذلك تخفيض الأجر ، ويجب على المرأة العاملة بعد عودتها من أجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابة بوقت فترة ، أو فترات تلك الاستراحة ، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل ، وتحدد فترة أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك بحسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

الخدمات الاجتماعية

المادة (٣٦)

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية :

1. إعداد مكان لأداء الصلاة .

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037

2. إعداد مكان لتناول الطعام .
3. توفر المنشأة المتطلبات والخدمات والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الإعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل .

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (٣٧)

١. يجب على كل منشأة وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساءً ورجالاً وفق الضوابط التالية :
 - 1) الا يتعارض مع الأحكام الشرعية .
 - 2) أن يكون بمظهر مني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل .
 - 3) أن يكون محتشماً 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 .
2. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
3. يتمتع 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 اشكال الايذاء ، أو الإساءة الجسدية أو القولية أو الإيحائية أو باتخاذ أي موقف يחדش الحياء ، أو ينال من الكرامة أو السمعة أو الحرية أو يقصد منه استدراج أو إجبار أي شخص الى 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.

المادة (٣٨)

1. يعتبر من قبيل الايذاء ، جميع ممارسات الاساءة الايجابية أو السلبية ، وجميع أشكال الاستغلال أو الابتزاز

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037



جمعية الخدمات الفنية والصيانة التعاونية
Technical Services and Maintenance Cooperative Society

المملكة العربية السعودية
الجمعية التعاونية للخدمات الفنية والصيانة
تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
تسجيل رقم 10142



الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية

السجل التجاري: 1010910037

أو الاغراء أو التهديد ، سواء كانت جسدية أو نفسية أو جنسية ، والتي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على العامل ، أو من قبل العامل على صاحب العمل ، أو من قبل عامل على اخر ، أو على شخص موجود في مكان العمل ، وتعتبر المساعدة والتستر في ذلك في حكم الايذاء .
2. يعتبر من قبيل الايذاء المقصود في الفقرة السابقة ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول أو الكتابة أو الإشارة أو الايحاء أو الرسم أو باستخدام الهاتف أو بالوسائل الالكترونية الاخرى ، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك .

المادة (٣٩)

1. مع عدم الاخلال بحق من وقع عليه الايذاء في مكان العمل من الالتجاء الى الجهات الحكومية المختصة ، يحق له التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الايذاء عليه ، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة ايذاء التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك ، أما اذا كان الايذاء 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 المسؤول المختص تكون مهمتها التحقيق في حالات الايذاء واطلاع على الأدلة والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبت إدانته وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى أو البلاغ .

المادة (٤٠)

1. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الاطراف والشهود وتدون كل ما يجري في محاضر ، توقع من الاطراف والشهود على أقوالهم ، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة.
2. للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين والاستماع الى 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 والمشكو في حقه اثناء فترة التحقيق .
4. في حال ثبوت واقعة الايذاء بأي طريقة من طرق الاثبات المعتبرة ، توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي 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 الايذاء توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ إذا تبين لها ان الشكوى أو البلاغ كيدي.
7. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل المنشأة على المعتدي ، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.

عليه اللجوء للجهات الحكومية
جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية
1010910037



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

المخالفات والجزاءات

المادة (٤١)

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل ،وتستوجب أيّاً من الجزاءات التالية :

1. الإنذار الكتابي وهو كتاب توجهه للمنشأة 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 ما يتراوح بين أجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
3. الإيقاف عن العمل بدون أجر وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة ، على ان لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .
4. الحرمان من الترقية أو العلاوة الدورية وذلك لمدة اقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها .
5. الفصل من الخدمة مع مكافأة : وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
6. الفصل من الخدمة بدون مكافأة :وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو إشعار او تعويض لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل .

ويجب ان يتناسب الجزاء المفروض على العامل من نوع ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

المادة (٤٢)

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

المادة (٤٣)

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



جمعية الخدمات الفنية والصيانة التعاونية
Technical Services and Maintenance Cooperative Society

المملكة العربية السعودية
الجمعية التعاونية للخدمات الفنية والصيانة
تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
تسجيل رقم 10142



الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



جمعية الخدمات الفنية والصيانة التعاونية
Technical Services and Maintenance Cooperative Society

المملكة العربية السعودية
الجمعية التعاونية للخدمات الفنية والصيانة
تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
تسجيل رقم 10142



الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية

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

المادة (٥١)

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها، والجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة وإذا امتنع العامل عن استلام الاخطار او رفض التوقيع بالعلم او كان غائبا، يرسل اليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل، أو المعتمد لدى المنشأة، ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.

المادة (٥٢)

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

المادة (٥٣)

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

التظلم

المادة (٥٤)

مع عدم الاخلال بحق العامل في الالتجاء الى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة أو الهيئات، يحق للعامل أن يتظلم إلى ادارة المنشأة من أي تصرف او اجراء أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها ويقدم التظلم الى إدارة المنشأة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف أو الاجراء المتظلم منه ولا يضار العامل من تقديم تظلمه ويخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم.

أحكام ختامية

المادة (٥٥)

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037



السجل التجاري: 1010910037

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

جدول المخالفات والجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:



م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
1	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (15) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إنذار كتابي	%5	%10	%20
2	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (15) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إنذار كتابي	%15	%25	%50
3	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (15) دقيقة لغاية (30) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%10	%15	%25	%50
4	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (15) دقيقة لغاية (30) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%25	%50	%75	يوم
5	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (30) دقيقة لغاية (60) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%25	%50	%75	يوم
6	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (30) دقيقة لغاية (60) دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	%30	%50	يوم	يومان
		بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخر			
7	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد علي ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر			
8	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (15) دقيقة.	إنذار كتابي	%10	%25	يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			



جمعية الخدمات الفنية والصيانة التعاونية
Technical Services and Maintenance Cooperative Society

المملكة العربية السعودية
الجمعية التعاونية للخدمات الفنية والصيانة
تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
تسجيل رقم 10142



الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية

9	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق.	إنذار كتابي	10%	25%	يوم
10	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول لمدة يوم خلال السنة العقدية الواحدة.	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة
11	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام خلال السنة العقدية الواحدة.	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة
12	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام خلال السنة العقدية الواحدة.	أربعة أيام	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة	فصل مع المكافأة إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (30) يوم
بالإضافة إلى حسم مدة الغياب					
13	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً خلال السنة العقدية الواحدة.	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	فصل من الخدمة طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل.	-----

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037



www.tsmsa.org



جمعية الخدمات الفنية والصيانة التعاونية
Technical Services and Maintenance Cooperative Society

المملكة العربية السعودية
الجمعية التعاونية للخدمات الفنية والصيانة
تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
تسجيل رقم 10142

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



4	الانقطاع عن العمل دون سبب مدة تزيد على خمسة عشر يوم متصلة خلال السنة العقدية الواحدة.	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل.
5	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثون يوماً في السنة الواحدة.	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (الثمانون) من نظام العمل.

ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء			
		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.	25%	10%	15%	25%
3	استعمال آلات ومعدات وأدوات المنشأة لأغراض خاصة دون إذن.	25%	10%	25%	50%
4	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه.	50%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
5	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك.	25%	10%	15%	25%
6	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل.	50%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
7	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل.	25%	25%	50%	يوم

جمعية الخدمات الفنية
والصيانة التعاونية

1010910037



www.tsmsa.org

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

ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر 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 أيام	خمسة أيام
2	التمارض أو ادعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
3	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
4	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل.	50%	يوم	يومان	خمسة أيام
5	الكتابة على جدران المنشأة أو لصق إعلانات عليها.	إنذار كتابي	10%	25%	50%
6	رفض التفتيش الإداري عن الانصراف.	25%	50%	يوم	يومان
7	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
8	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة.	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام
9	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
10	الإيحاء للآخرين بما يخذش الحياء قولاً أو فعلاً.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
11	الاعتداء على زملاء العمل بالقول أو الإشارة أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتيم أو التحقير.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
12	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل أو على غيرهم بطريقة إباحية.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل بدون مكافأة أو إشعار أو تعويض بموجب المادة (80)
13	الاعتداء الجسدي أو القولي أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل بدون مكافأة أو إشعار أو تعويض بموجب المادة (80)

				على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد الرؤساء أثناء العمل أو بسببه.	
—	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	تقديم بلاغ أو شكوى كيدية.	14
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور.	15
خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	عدم التقيد بالزي الرسمي المعتمد بالمنشأة.	16





جمعية الخدمات الفنية والصيانة التعاونية
Technical Services and Maintenance Cooperative Society