



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠١٦٨

لائحة الموارد البشرية



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

الفهرس

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠١٦٨

٦	(الفصل الأول) أحكام عامة
٦	المادة الأولى:
٦	المادة الثانية:
٦	المادة الثالثة:
٦	المادة الرابعة:
٦	المادة الخامسة:
٦	المادة السادسة:
٦	المادة السابعة:
٧	(الفصل الثاني) التوظيف
٧	المادة الثامنة:
٧	المادة التاسعة:
٧	المادة العاشرة:
٧	المادة الحادية عشرة:
٧	المادة الثانية عشرة:
٨	المادة الثالثة عشرة:
٨	المادة الرابعة عشرة:
٨	المادة الخامسة عشرة:
٨	المادة السادسة عشرة:
٨	المادة السابعة عشرة:
٩	(الفصل الثالث) التدريب والتأهيل
٩	المادة الثامنة عشرة:
٩	المادة التاسعة عشرة:
٩	المادة العشرون:
٩	المادة الحادية والعشرون:
٩	المادة الثانية والعشرون:
١٠	المادة الثالثة والعشرون:
١٠	المادة الرابعة والعشرون:
١٠	المادة الخامسة والعشرون:
١٠	المادة السادسة والعشرون:
١١	(الفصل الخامس) تقارير الأداء والعلاوات والترقيات



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠٦٨

- ١١ المادة الثامنة والعشرون:
- ١١ المادة التاسعة والعشرون:
- ١١ المادة الثلاثون:
- ١١ المادة الحادية والثلاثون:
- ١١ المادة الثانية والثلاثون:
- ١١ المادة الثالثة والثلاثون:
- ١١ المادة الرابعة والثلاثون:
- ١١ المادة الخامسة والثلاثون:
- ١٢ (الفصل السادس) الراكب - الانتداب - المزايا والبدلات
- ١٢ المادة السادسة والثلاثون:
- ١٢ المادة السابعة والثلاثون:
- ١٢ المادة الثامنة والثلاثون:
- ١٢ المادة التاسعة والثلاثون:
- ١٢ المادة الأربعون:
- ١٣ (الفصل السابع) أيام وساعات العمل والراحة
- ١٣ المادة الحادية والأربعون:
- ١٣ المادة الثانية والأربعون:
- ١٣ المادة الثالثة والأربعون:
- ١٣ المادة الرابعة والأربعون:
- ١٣ المادة الخامسة والأربعون:
- ١٣ المادة السادسة والأربعون:
- ١٣ المادة السابعة والأربعون:
- ١٤ المادة الثامنة والأربعون:
- ١٤ المادة التاسعة والأربعون:
- ١٤ المادة الخمسون:
- ١٤ المادة الحادية والخمسون:
- ١٤ (الفصل الثامن) الإجازات
- ١٤ المادة الثانية والخمسون:
- ١٤ المادة الثالثة والخمسون:
- ١٤ المادة الرابعة والخمسون:
- ١٤ المادة الخامسة والخمسون:
- ١٥ المادة السادسة والخمسون:



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠٦٨

١٥	المادة السابعة والخمسون:
١٥	المادة الثامنة والخمسون:
١٥	المادة التاسعة والخمسون:
١٥	المادة الستون:
١٥	المادة الحادية والستون:
١٦	المادة الثانية والستون:
١٦	المادة الثالثة والستون:
١٦	المادة الرابعة والستون:
١٦	المادة الخامسة والستون:
	(الفصل التاسع) الوقاية والسلامة - مستويات الإسعاف الطبي - إصابات
١٧	العمل والأمراض المهنية:
١٧	المادة السادسة والستون:
١٧	المادة السابعة والستون:
١٧	المادة الثامنة والستون:
١٧	المادة التاسعة والستون:
١٧	المادة السبعون:
١٨	المادة الحادية والسبعون:
١٨	المادة الثانية والسبعون:
١٨	المادة الثالثة والسبعون:
١٩	(الفصل العاشر) الواجبات والمحظورات:
١٩	المادة الرابعة والسبعون:
١٩	المادة الخامسة والسبعون:
٢١	(الفصل الحادي عشر) الخدمات الاجتماعية:
٢٢	(الفصل الثاني عشر) التظلم:
٢٢	المادة السادسة والسبعون:
٢٢	المادة السابعة والسبعون:
٢٣	(الفصل الثالث عشر) انتهاء الخدمة:
٢٣	المادة الثامنة والسبعون:
٢٣	المادة التاسعة والسبعون:
٢٤	(الفصل الرابع عشر) المكافآت:
٢٤	المادة الثمانون:
٢٤	المادة الثانية والثمانون:



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠٦٨

٢٥	(الفصل الخامس عشر) المخالفات والجزاءات
٢٥	المادة الثالثة والثمانون:
٢٥	المادة الرابعة والثمانون:
٢٥	المادة الخامسة والثمانون:
٢٥	المادة السادسة والثمانون:
٢٥	المادة السابعة والثمانون:
٢٦	المادة الثامنة والثمانون:
٢٦	المادة التاسعة والثمانون:
٢٦	المادة التسعون:
٢٦	المادة الحادية والتسعون:
٢٦	المادة الثانية والتسعون:
٢٦	المادة الثالثة والتسعون:
٢٦	المادة الرابعة والتسعون:
٢٦	المادة الخامسة والتسعون:
٢٦	المادة السادسة والتسعون:
٢٧	المادة السابعة والتسعون:
٢٨	(الفصل السادس عشر) احكام خاصة بتشغيل النساء
٢٨	المادة الثامنة والتسعون:
٢٨	المادة المائة:
٢٨	المادة الأولى بعد المائة:
٢٨	المادة الثانية بعد المائة:
٢٩	(الفصل السابع عشر) أحكام ختامية
٢٩	المادة الثالثة بعد المائة:
٢٩	المادة الرابعة بعد المائة:
٢٩	المادة الخامسة بعد المائة:
٢٩	اعتماد مجلس الإدارة

(الفصل الأول) أحكام عامة

المادة الأولى:

تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض

المادة الثانية:

يقصد بالعبارات والالفاظ التالية أينما وردت في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي:

- الجمعية: الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض.
- العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها إليه سائر الزيادات.
- الأجر: هو الأجر الفعلي، والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في اداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ووفق لحكم المادة الثانية من نظام العمل.
- نظام العمل: يقصد به نظام العمل المعمول به في المملكة العربية السعودية.

المادة الثالثة:

التقويم المعمول به في الجمعية هو: التاريخ الميلادي

المادة الرابعة:

تعتبر هذه اللائحة متممة لعقد العمل فيما لا يتعارض مع الاحكام والشروط الافضل للعامل الواردة في العقد.

المادة الخامسة:

تطبق أحكام نظام العمل المعمول به في المملكة العربية السعودية، واللائحة التنفيذية له فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً.

المادة السادسة:

للجمعية الحق في إدخال تعديلات على أحكام هذه اللائحة كلما دعت الحاجة ولا تكون هذه التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المادة السابعة:

تُطلع الجمعية العامل عند التعاقد على أحكام هذه اللائحة وينص على ذلك في عقد العمل.

(الفصل الثاني) التوظيف

شروط التوظيف

المادة الثامنة:

يشترط للتوظيف في الجمعية ما يلي :-

- ١- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
- ٢- أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للعمل محل التوظيف.
- ٣- أن يجتاز بنجاح ما قد تقررته إدارة الجمعية من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة
- ٤- ان يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها الجمعية.
- ٥- يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والاحكام الواردة في المواد (٣٦ - ٣٣ - ٣٢) من نظام العمل في المملكة العربية السعودية وأن يكون مصرحاً له بالعمل بالنسبة للعامل غير السعودي ، ولديه إقامة سارية المفعول.

ويجوز للمنشأة إعفاء طالبي العمل السعوديين من شرط أو أكثر من هذه الشروط.
مسوغات التوظيف

المادة التاسعة:

على كل من يرغب العمل لدى الجمعية تقديم الوثائق التالية :-

- ١- صورة من بطاقة الهوية الوطنية إن كان سعودي الجنسية.
- ٢- صورة من رخصة الإقامة ورخصة العمل وجواز السفر إن كان غير سعودي.
- ٣- صورة مصدقة من مؤهلاته العلمية وخبراته العملية.
- ٤- شهادة طبية تثبت لياقته الطبية من جهة تحددها الجمعية.

وتحفظ هذه الوثائق في ملف خدمة العامل.

عقد العمل

المادة العاشرة:

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية ، تسلم إحداها ويتضمن العقد بياناً للعامل وتودع الاخرى في ملف خدمته لدى الجمعية بطبيعة العمل والاجر المتفق عليه وما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لأداء عمل معين وأية بيانات ضرورية. ويجوز تحرير العقد بلغة اخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

المادة الحادية عشرة:

حق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال (١٥) يوماً تاريخ العقد بين الطرفين إذا كان متعاقداً معه من داخل المملكة وإذا لم يضع نفسه تحت تصرف الجمعية فور وصوله للمملكة إذا كان متعاقداً الجمعية معه من الخارج.

المادة الثانية عشرة:



يعتبر عقد العمل سارياً ومنتجاً لجميع الآثار المترتبة عليه من تاريخ مباشرة العمل الفعلية للعمل ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازة المرضية.

المادة الثالثة عشرة:

لا يعتبر العامل الذي يعمل لدى الجمعية وفقاً للمواد السابقة تحت التجربة ما لم ينص في عقده صراحة وكتابة على أنه معين تحت التجربة، وتحدد مدة التجربة في عقد عمله بصوره واضحة بشرط ألا تتجاوز تسعين يوماً ، ويجوز وضع العامل تحت التجربة مرة أخرى لدى الجمعية بالاتفاق مع العامل وذلك لفترة تجربة ثانية لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً يشترط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر وفق حكم المادتين (٥٣ - ٥٤) من نظام العمل.

المادة الرابعة عشرة:

إذا لم تثبت صلاحية العامل خلال فترة التجربة للقيام بواجبات العمل المتفق عليه جاز للجمعية فسخ عقد العمل دون مكافأة أو انذار أو تعويض وفقاً للمادة (٨٠) فقرة (٦) من نظام العمل بشرط ان تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

المادة الخامسة عشرة:

لا يجوز للجمعية تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل ، على ان يكون ذلك بصفة مؤقتة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة وعلى ان تتخذ الإجراءات اللازمة في شأن تغيير المهنة في رخصة العمل حين يقتضي الامر ذلك بالنسبة للعامل غير السعودي.

المادة السادسة عشرة:

لا يجوز نقل العامل من مقر عمله الأصلي الى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن هذا النقل أن يلحق العامل ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

المادة السابعة عشرة:

يستحق العامل المنقول نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل مع نفقات نقل امتعتهم مالم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

(الفصل الثالث) التدريب والتأهيل

المادة الثامنة عشرة:

تقوم الجمعية بتدريب وتأهيل عمالها السعوديين وإعدادهم مهنيًا للحلول محل غير السعوديين، ويتم قيد من تم إحلالهم محل غيرهم من غير السعوديين في السجل المعد لهذا الغرض.

المادة التاسعة عشرة:

يتم تدريب وتأهيل العمال السعوديين تدريباً وتأهيلاً دورياً وفنياً في الداخل والخارج وفق البرامج التي تعد في هذا الصدد بهدف تجديد وتطوير مهاراتهم تنمية معارفهم بنسبة ٦٪ من المجموع الكلي للعاملين متى بلغ عددهم خمسين عاملاً فأكثر.

المادة العشرون:

يستمر صرف أجر العامل طوال فترة التدريب أو التأهيل.

المادة الحادية والعشرون:

تتحمل الجمعية تكاليف التدريب والتأهيل وتؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل ومسكن وتنقلات داخلية.

الثانية والعشرون:

يجوز للجمعية ان تنهي تدريب أو تأهيل العامل أن تحمله كافة النفقات الي صرفتها عليه في سبيل ذلك في الحالات الآتية :

١. إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى تدريبه أو تأهيله انه غير جاد في ذلك.
٢. إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مقبول.

(الفصل الرابع) الأجور

المادة الثالثة والعشرون:

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات ومواصفات معينة ويحصل العامل على الاجر المتفق عليه في عقد العمل.

المادة الرابعة والعشرون:

تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد ويتم دفعها خلال ساعات العمل الرسمية وفي مكانه أو تودع في حسابه البنكي وفقاً للأحكام التالية :

١. العامل ذو الاجر الشهري ، يصرف أجره في نهاية الشهر.
٢. العامل باليومية أو بالقطعة يصرف أجره في نهاية الأسبوع.
٣. العامل الذي تنهي الجمعية خدمته ، يدفع أجره وكافة مستحقاته فوراً.
٤. العامل الذي يترك العمل من تلقاء نفسه يدفع أجره وكافة مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز ٧ أيام من تاريخ ترك العمل.
٥. أجور الساعات الإضافية تدفع في ميعاد أقصاه ثلاث أيام من تاريخ انتهاء التشغيل الإضافي ما لم يتم دفعها مع الاجر العادي للعامل.

المادة الخامسة والعشرون:

إذا صادف يوم الدفع يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق.

المادة السادسة والعشرون:

يوقع العامل عند استلام أجره أو أي مبلغ مستحق له على الإيصال أو السجل المعد لهذا الغرض.

المادة السابعة والعشرون:

للعامل أن يוכל من يراه لقبض أجره أو مستحقاته بموجب وكالة شرعية أو تفويض كتابي موقع منه ومصدق عليه من قبل مدير الجمعية.



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠٦٨

(الفصل الخامس) تقارير الأداء والعلاوات والترقيات

المادة الثامنة والعشرون:

- تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية لجميع العاملين تتضمن العناصر التالية:
١. المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
 ٢. سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء الجمعية.
 ٣. المواظبة.

المادة التاسعة والعشرون:

يعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على ان يعتمد من (المدير التنفيذي).

المادة الثلاثون:

يقيم أداء العامل في التقرير بأحد التقديرات الآتية :
(ممتاز - جيد جداً - جيد - مقبول - ضعيف)

المادة الحادية والثلاثون:

يخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

المادة الثانية والثلاثون:

يتم منح العلاوة من عدمه في ضوء المركز المالي للجمعية وحسب ما ينص عليه العقد مع العامل.

المادة الثالثة والثلاثون:

١. يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة الدورية متى حصل في تقريره الدوري على درجة جيد جداً على الأقل بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالخدمة أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة وحسب ما نص عليه العقد مع العامل ,
٢. يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

المادة الرابعة والثلاثون:

- يكون العامل مستحقاً للترقية الى وظيفة اعلى متى توافرت فيه الشروط التالية :
١. وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى.
 ٢. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
 ٣. حصوله على درجة ممتاز في اخر تقرير دوري.
 ٤. يجوز لإدارة الجمعية منح العامل ترقية استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

المادة الخامسة والثلاثون:

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

١. الحاصل على تقدير اعلى.
٢. الحاصل على دورات تدريبية أو شهادات علمية.
٣. الاقدمية.
٤. الأكبر سناً.

(الفصل السادس) الاركاب - الانتداب - المزايا والبدلات

المادة السادسة والثلاثون:

- يتحدد الالتزام بمصروفات إركاب العامل أو افراد أسرته وفق الضوابط التالية :-
١. عند بداية التعاقد من البلد الذي تم فيه التعاقد او استقدام منه العامل الى مقر العمل سواء تم التعاقد في داخل المملكة او خارجها وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
 ٢. عند انتهاء خدمة العامل وطلبه العودة الى المكان الذي تم التعاقد فيه او استقدام منه وذلك في نطاق احكام المادة (٤٠) فقرة (١) من نظام العمل.
 ٣. عند تمتع العامل بإجازته السنوية يكون اركابه وفقاً لما يتفق عليه في عقد العمل.
 ٤. لا يتحمل صاحب العمل تكاليف عودة العامل الى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل ، او اذا رغب في العودة دون سبب مشروع او في حالة ارتكاب مخالفة أدت الى ترحيله بموجب قرار إداري او حكم قضائي.

المادة السابعة والثلاثون:

- إذا انتدب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله يعامل كالآتي :
١. نؤمن له وسيلة النقل اللازمة من مقر عمله الى مقر انتدابه والعكس ما لم يتم صرف وسيلة النقل بموافقة العامل.
 ٢. يصرف له بدل انتداب مقابل التكاليف الفعلية التي يتكبدها للسكن والطعام والتنقلات الداخلية وما الى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية ، وتحدد قيمة بدل الانتداب حسب درجة العامل وفقاً للفئات والضوابط التي تضعها الجمعية في هذا الشأن.

المادة الثامنة والثلاثون:

- تحسب النفقات المشار اليها في المادة السابقة من وقت المغادرة لمقر عمله الى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

المادة التاسعة والثلاثون:

- المزايا العينية هي حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل :
١. التسجيل في التأمينات الاجتماعية.
 ٢. توفير تأمين صحي.

المادة الأربعون:

- البدلات النقدية هي حسب ما نص عليه عقد العمل مع العامل :
١. المكافأة السنوية : حسب ما ينص عليه عقد العمل مع العامل.
 ٢. بدل نقل : يمنح العامل بدل نقل حسب ما ينص عليه عقد العمل مع العامل.

٣. بدل طبيعة عمل : يمنح العامل ما مقداره ١٠٪ من الراتب الأساسي.
٤. بدل سكن : يمنح العامل ما مقداره عدد ٣ رواتب سنوياً.

ملاحظة :

تمنح المزايا العينية والبدلات بناء على ما تنص عليه عقود العمل وبعد موافقة مجلس الإدارة.

(الفصل السابع) أيام وساعات العمل والراحة

المادة الحادية والأربعون:

تكون أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع بمجموع ساعات العمل (٤٠ ساعة) ويكون يومي الجمعة والسبت هي أيام الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال ، ويجوز للجمعية إبلاغ مكتب العمل المختص أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع ، وعليها ان تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية ، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.

المادة الثانية والأربعون:

تكون ساعات العمل على فترة واحدة وذلك وفق التالي :
تبدأ من الساعة ٨:٠٠ صباحاً الى الساعة ٤:٠٠ مساءً.

المادة الثالثة والأربعون:

يكون حضور العمال الى أماكن العمل وانصرافهم منها في المواعيد المحددة وفق الجداول التي يتعين إعلانها بوضعها في أماكن بارزة من مواقع العمل ، ويجب ان تتضمن هذه الجداول موعد بدء ساعات العمل وانتهائها ، إذا كان العمل يتم عن طريق مناورات وجب بيان موعد بدء وانتهاء ساعات عمل كل نوبة.

المادة الرابعة والأربعون:

يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة ان لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة او ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل وعلى ان لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من احدى عشر ساعة في اليوم الواحد.

المادة الخامسة والأربعون:

يكون دخول العمال الى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك.

المادة السادسة والأربعون:

على العامل ان يثبت حضوره وانصرافه في الساعة بالسجل المعد لهذا الغرض.

المادة السابعة والأربعون:

على العامل الامتثال للتفتيش متى طلب ذلك منه.
العمل الإضافي

المادة الثامنة والأربعون:

يعتبر عملاً إضافياً كل عمل يكلف به العامل بعد ساعات الدوام العادية او في أيام الأعياد والعطلات المنصوص عليها في هذه اللائحة.

المادة التاسعة والأربعون:

يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بناء على ام كتابي تصدره الجهة المسؤولة في الجمعية يبين فيه عدد الساعات الإضافية التي يعملها العامل المكلف وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (١٠٦) من نظام العمل، وتسلم للعامل صورة خطية من التكليف الكتابي مصدقة بختم الجمعية.

المادة الخمسون:

تدفع الجمعية للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً وفق ما نصت عليه المادة (١٠٧) من نظام العمل.

المادة الحادية والخمسون:

- لا تسري احكام المادتين (٤٤ - ٤٦) من هذه اللائحة على الحالات الآتية :
١. الأشخاص الذي يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه ، إذا كان من شأن هذه المناصب ان يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.
 ٢. الاعمال التجهيزية او التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل او بعده.
 ٣. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
 ٤. العمال المخصصون للحراسة او النظافة. عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.

(الفصل الثامن) الإجازات

المادة الثانية والخمسون:

يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن (٢١) يوم عمل تزداد الى مدة لا تقل عن (٣٠) يوم عمل إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة ويجوز للجمعية منح العامل جزءاً من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاها من السنة في العمل.

المادة الثالثة والخمسون:

يجوز الاتفاق في عقد العمل على إجازة سنوية تزيد عن ما ورد في المادة السابقة.

المادة الرابعة والخمسون:

تحدد الجمعية مواعيد تمتع العمال بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل مع الاخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد ميعاد إجازته كلما امكن ذلك ، ويكون قرار الجمعية في هذا الشأن نهائياً.

المادة الخامسة والخمسون:

يوقع العامل عند قيامه بالإجازة إقراراً يوضح فيه تاريخ بدء الاجازة وعنوان المكان الذي يقضي فيه إجازته.

المادة السادسة والخمسون:

تدفع الجمعية للعامل أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند القيام بها وفق آخر أجر يتقاضاه.

المادة السابعة والخمسون:

يستحق العامل أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل تمتعه بها وذلك بالنسبة وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها ، كما يستحق أجر الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ، ويتخذ آخر أجر كان يتقاضاه العمل اساساً لاحتساب أجر هذه الإجازات ،

المادة الثامنة والخمسون:

- للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التالية :
١. عشرة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم ٢٣ من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
 ٢. ثمانية أيام بمناسبة عيد الاضحي المبارك تبدأ من يوم ٥ من شهر ذو الحجة.
 ٣. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة ، وإذا صادف هذا اليوم يوم الراحة الأسبوعية أو ضمن إجازة احد العيدين وجب على الجمعية تعويض العامل بيوم آخر أو بأجر إضافي ايهما أراد العامل.
 ٤. إذا صادف أحد أيام إجازة العيدين يوم الراحة الأسبوعية تمدد يوماً آخرًا.

المادة التاسعة والخمسون:

- يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :
١. سبعة أيام عند زواجه.
 ٢. يوم واحد في حالة ولادة مولد له.
 ٣. ثلاث أيام في حالة وفاة زوجة العامل أو احد اصوله او فروعهم.
 ٤. أربعين يوم في حالة وفاة زوج العاملة ، وللجمعية الحق في طلب الوثائق التي تؤيد هذه الحالات.

المادة الستون:

يجوز للعامل بموافقة الجمعية الحصول على إجازة بدون اجر يتفقان على تحديدها ، ويعد عقد العمل موقفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد عن عشرين يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة الحادية والستون:

يستحق العامل الذي يثبت مرضه وفقاً للمادة (١١٧) من نظام العمل ، وذلك على النحو التالي :

١. الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل.
٢. الستون يوماً التالية بثلاثة ارباع الأجر.
٣. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر.

المادة الثانية والستون:

لا يسمح للعامل المريض ان يباشر عمله الا اذا قرر المرجع الصحي المعتمد انه شفي من مرضه واصبح قادراً على مباشرة عمله وانه لا خطر عليه من أداء العمل ولا ضرر منه على مخالطة زملائه في العمل.

المادة الثالثة والستون:

تمنح الجمعية العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها (٧) سبعة أيام بالإضافة الى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحدة طوال خدمته، وللجمعية حق تنظيم هذه الاجازة بما يضمن حسن سير العمل بها.

المادة الرابعة والستون:

تمنح الجمعية العامل السعودي الذي يتابع تدريبه او تحصيله العلمي إجازة بأجر كامل طوال مدة الامتحان وذلك عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية ، اما اذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون اجر لأداء الامتحان ، وعلى العامل ان يتقدم بطلب الاجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل ، ويحرم العامل من اجر هذه الاجازة اذا ثبت انه لم يؤدي الامتحان ، مع عدم الاخلال بالمسئولة التأديبية.

المادة الخامسة والستون:

لا يجوز للعامل ان يعمل لدى أي جهة اثناء تمتعه باي إجازة من الاجازات المنصوص عليها في هذا الفصل سواء كان ذلك بأجر او بدو اجر ، فإذا ثبت ان العامل خالف ذلك يكون للجمعية الحق في حرمانه من اجره عن مدة الاجازة او ان تسترد منه ما دفعته له لقاء ذلك.

(الفصل التاسع) الوقاية والسلامة - مستويات الإسعاف الطبي - إصابات العمل والامراض المهنية

المادة السادسة والستون:

سعيًا لحماية العمال من الاخطار والامراض الناجمة عن العمل تتخذ الجمعية التدابير الآتية:

١. الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائل الوقاية منها والتعليمات اللازمة اتباعها.
٢. حظر التدخين في أماكن العمل المعلن عمها.
٣. تأمين أجهزة لإطفاء الحريق واعداد منافذ للنجاه في حالات الطوارئ.
٤. إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات.
٥. توفير المياه الصالحة للشرب والاعتسال.
٦. توفير دورات مياه بالمستوى الصحي المطلوب.
٧. تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها الجمعية.

المادة السابعة والستون:

تعيين الجمعية في كل موقع من مواقع العمل مسؤولاً يختص بالآتي :

١. تنمية الوعي الوقائي لدى العمال.
٢. التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة وحسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة.
٣. معاينة الحوادث وتسجيلها واعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها.
٤. مراقبة قواعد الوقاية والسلامة.

المادة الثامنة والستون:

تؤمن الجمعية في كل مكان يعمل فيه اقل من خمسين عاملاً ، خزانة للإسعافات الطبية تحتوي على كميات من الادوية والاربطة والمطهرات وغير ذلك مما اشارت له المادة (١٤٢) من نظام العمل ، ويعهد الى العامل مدرب او اكثر بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال المصابين.

المادة التاسعة والستون:

تعد الجمعية في كل مكان يعمل به اكثر من خمسين عاملاً غرفة للإسعافات الطبية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل ، ويعهد الى ممرض مرخص له بإجراء الإسعافات اللازمة للعمال تحت اشرا طبيب.

المادة السبعون:

على العامل الذي يصاب بإصابة عمل مهني ان يبلغ رئيسه المباشر او الإدارة فور استطاعته وله مراجعة الطبيب مباشرة متى ما استدعت حالته ذلك.



المادة الحادية والسبعون:

على الطبيب المختص بعلاج العمال ان يبادر بإبلاغ الإدارة عن أية ظواهر تشير الى ظهور أي مرض مهني او وبائي في صفوف العمال.

المادة الثانية والسبعون:

تقوم الجمعية بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الاخطار المهنية بالتأمينات الاجتماعية.

المادة الثالثة والسبعون:

يطبق في شأن إصابات العمل والأمراض المهنية احكام فرع الاخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.



(الفصل العاشر) الواجبات والمحظورات

المادة الرابعة والسبعون:

تلتزم الجمعية بما يلي:

١. معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول او فعل يمس كرامتهم او مذهبهم او دينهم.
٢. ان تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.
٣. تم تسهيل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش او المراقبة والاشراف على حسن تطبيق احكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه ، وان تعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منها تحقيقاً لهذا الغرض.
٤. ان تدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان الذي يحددهما العقد او العرف مع مراعاة ما تقتضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
٥. اذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل او اعلن انه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل الا سبب راجع الى الجمعية كان له الحق في اجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
٦. على الجمعية او وكيلها او أي شخص له سلطة على العمال تشديد المراقبة بعدم دخول اية المادة محظورة شرعاً او نظاماً الى أماكن العمل ، فمن وجدت لديه تطبيق بحقه العقوبات بالإضافة الى العقوبات الشرعية والجزاءات الإدارية الرادعة المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات.

المادة الخامسة والسبعون:

يلتزم العامل بالآتي:

١. التقيد بالتعليمات والالوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل او النظام العام او الآداب العامة او ما يعرض للخطر.
٢. المحافظة على مواعيد العمل.
٣. انجاز عمله على الوجه المطلوب تحت اشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
٤. العناية بالآلات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات المنشأة.
٥. الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه و طاعة رؤسائه ، والحرص على إرضاء عملاء الجمعية في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.
٦. تقديم كل عون او مساعدة في الحالات الطارئة او الاخطار التي تهدد سلامة مكان العمل او العاملين فيه.
٧. المحافظة على الاسرار الفنية والصناعية والتجارية للمنشأة او اية اسرار تصل الى علمه بسبب اعمال وظيفته.
٨. عدم ممارسة أي عمل اخر خارج نطاق عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح او منفعة شخصية له او لغيره على حساب مصلحة الجمعية.



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠٦٨

٩. الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح او منفعة شخصية له ولغيره على حساب مصلحة الجمعية.
١٠. التقيد بالتعليمات والأنظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
١١. عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعملائها.
١٢. عدم استخدام أدوات الجمعية ومعداتها في الأغراض الخاصة.



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠٦٨

(الفصل الحادي عشر) الخدمات الاجتماعية

١. اعداد مكان لأداء الصلاة في اوقاتها.
٢. إعداد مكان لتناول الطعام في الأوقات التي تحددها الجمعية.
٣. صرف راتب الشهر الذي توفى فيه العامل لورثته كامل.
٤. إعداد نظام للتوفير والادخار يعتمد من وزارة العمل ويكون فيه اشتراك العامل فيه اختيارياً.
٥. عمل برنامج ترفيهي مرة واحدة في السنة للعاملين.



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠٦٨

(الفصل الثاني عشر) التظلم

المادة السادسة والسبعون:

مع عدم الاخلال بحق العامل في اللجوء الى الجهات الإدارية أو القضائية المختصة يحق له ان يتظلم إلى إدارة الجمعية من أي تصرف او إجراء يتخذ في حقه ويقدم تظلم الى إدارة الجمعية خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بالتصرف او الإجراء المتظلم منه ولا يضار العامل من تقديم تظلمه.

المادة السابعة والسبعون:

يخطر العامل بنتيجة تظلمه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ تقديمه التظلم.



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠٦٨

(الفصل الثالث عشر) انتهاء الخدمة

المادة الثامنة والسبعون:

تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية:

١. انتهاء مدة العقد المحددة.
٢. استقالة العامل.
٣. فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥ - ٨٠) من نظام العمل.
٤. ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل.
٥. انقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة او مدداً تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ اول إجازة مرضية.
٦. عجز العامل عجز كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
٧. وفاة العامل.
٨. إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة العمل او إقامة العامل غير السعودي او قررت عدم تجديدها او ابعاده عن البلاد.
٩. بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات مالم تمتد مدة العقد المحدد المدة الى ما وراء هذا السن.
١٠. في الأحوال التي تتطلب فيها احكام نظام العمل لفسخ او انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار الى الطرف الاخر يراعي ما يلي :
 - ان يكون الاخطار خطياً.
 - ان يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل اليه الاخطار مع توضيح تاريخ الاستلام.
 - اذا امتنع الطرف الموجه اليه الاخطار عن الاستلام او رفض التوقيع يرسل اليه الاخطار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه.

المادة التاسعة والسبعون:

تعاد للعامل حال انهاء او انتهاء خدمته وبناءً على طلبه وثائقه الخاصة المودعة بملف خدمته ، كما تعطي الجمعية للعامل شهادة الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦٤) من نظام العمل وذلك دون أي مقابل.



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠٦٨

(الفصل الرابع عشر) المكافآت

المادة الثمانون:

تمنح المكافآت للعمال الذي يثبتون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي الى زيادة الإنتاج او الذين يؤدون اعمالاً استثنائية إضافة الى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصهم او الذين يستحدثون أساليب او تنظيمات جديدة في العمل تؤدي الى رفع الكفاءة والطاقة الإنتاجية او الذين يقومون بدرء خطر او دفع ضرر بحق الجمعية وعمالها.

المادة (٨١) : تصنف المكافآت الى فئتين

اولاً : المكافآت المعنوية كالآتي :

- ١- كتاب الشناء والتقدير.
- ٢- منح إجازة إضافية بدون اجر ولا تعتبر قاطعة للخدمة.

ثانياً : المكافآت المادية وتتضمن :

- ١- العلاوات والترقيات الاستثنائية.
- ٢- مكافآت الإنتاج.
- ٣- الإكراميات الإضافية.
- ٤- مكافآت الاختراع.
- ٥- منح تذاكر سفر زيادة عما هو مقرر بلائحة تنظيم العمل.
- ٦- منح اجر ثاني في نفس الشهر.
- ٧- منح إجازة إضافية بأجر.

المادة الثانية والثمانون:

تمنح المكافآت بقرار من مجلس إدارة الجمعية.

الفصل الخامس عشر) المخالفات والجزاءات

المادة الثالثة والثمانون:

يعد مخالفة تستوجب الجزاء المنصوص عليه في هذه اللائحة ارتكاب العامل فعلاً من الأفعال الواردة بجدول المخالفات والجزاءات الملحق بهذه اللائحة والذي يعتبر جزء لا يتجزأ منها.

المادة الرابعة والثمانون:

الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل هي:

- ١- التنبيه: وهو تذكير شفهي أو كتابي يوجه للعامل من قبل رئيسه المباشر يشار فيه الى المخالفة التي ارتكبها ويطلب منه ضرورة مراعاة النظام والتقيد بالقواعد المتبعة لأداء واجبات وظيفته وعدم العودة المثل ما بدر منه مستقبلاً.
- ٢- الإنذار: وهو كتاب توجهه الجمعية الى العامل موضح فيه به نوع المخالفة التي ارتكبها مع لفت نظره الى امكان تعرضه الى جزاء اشد في حالة استمرار المخالفة او العودة الى مثلها مستقبلاً.
- ٣- حسم نسبة من الاجر في حدود جزء من الاجر اليومي.
- ٤- الحسم من الاجر بما يتراوح بين اجر يوم وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد اقصى.
- ٥- الإيقاف عن العمل بدون اجر: وهو منع العامل من مزاولة عمله خلال فترة معينة مع حرمانه من اجره خلال هذه الفترة على ان لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .
- ٦- الحرمان من الترقية او العلاوة الدورية لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها او الحصول عليها.
- ٧- الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فسخ عقد العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
- ٨- الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد العامل دون مكافأة او تعويض لارتكابه فعلاً او اكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل.

المادة الخامسة والثمانون:

تكون صلاحية توقيه الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل (صاحب الصلاحية) في الجمعية او من يفوضه مجلس إدارة الجمعية ، ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأية مخالفة في حالة ارتكبها للمرة الأولى بجزاء اخف او إعفائه.

المادة السادسة والثمانون:

في حالة ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي ستة اشهر على سبق ارتكابها فإنه لا يعتبر عائداً وتعد مخالفة وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

المادة السابعة والثمانون:

عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد يكتفى بتوقيه جزاء واحد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة.

المادة الثامنة والثمانون:

لا يجوز ان يوقع على المخالفة الواحدة اكثر من جزاء واحد كما لا يجوز الجمع بين حسم جزء من اجر العامل وبين أي جزاء اخر بالحسم من الاجر.

المادة التاسعة والثمانون:

لا توقع الجمعية أيا من الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة الا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة اليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وذلك بموجب مح ر يودع بملفه الخاص.

المادة التسعون:

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٨٠) من نظام العمل لا يجوز للجمعية توقيع أي جزاء على العامل لامر ارتكبه خارج مكان العمل إلا اذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله او بالجمعية او بمديرها المسؤول.

المادة الحادية والتسعون:

تسقط المساءلة التأديبية للعامل بعد مضي ثلاثون يوماً على اكتشاف المخالفة دوم ان تقوم الجمعية باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

المادة الثانية والتسعون:

لا يجوز للجمعية توقيع الجزاءات الواردة بهذه اللائحة إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة اكثر من (٣٠) ثلاثون يوماً.

المادة الثالثة والتسعون:

تلتزم الجمعية بإبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها والجزاء الذي يتعرض اليه في حال تكرار المخالفة وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار او رفض التوقيع بالعلم يرسل اليه بالبريد المسجل على عنوانه الثابت في ملف خدمته.

المادة الرابعة والتسعون:

مع عدم الاخلال بحق العامل في الاعتراض امام الهيئة المختصة وفقاً لنص المادة (٧٢) من نظام العمل ، يجوز للعامل ان يتظلم امام إدارة الجمعية من أي جزاء يوقع عليه وفق احكام التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

المادة الخامسة والتسعون:

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

المادة السادسة والتسعون:

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص وفق احكام المادة (٧٣) من نظام العمل وتعرض حصيلتها كل سنة على وزارة العمل لتقرير كيفية التصرف فيها في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمال الجمعية.



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠١٦٨

المادة السابعة والتسعون:

لا تخل احكام المواد السابقة بحق المنشأة في فسخ عقد العمل وفقاً لأحكام
المادتين (٧٥ - ٨٠) من نظام العمل.

(الفصل السادس عشر) احكام خاصة بتشغيل النساء

المادة الثامنة والتسعون:

- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها ، والاسابيع الستة التالية للوضع ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى الجمعية أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية ولا تقبل شهادة أطباء خارجيين ، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع الستة التالية لولادتها.
- المادة (٩٩) : يكون الاجر الذي يدفع للعاملات اثناء غيابهن بإجازة الوضع كالآتي :
- ١- العاملة التي أمضت اقل من سنة في خدمة الجمعية ، لها الحق في إجازة وضع بدون أجر.
 - ٢- العاملة التي أمضت سنة فأكثر في خدمة الجمعية ، لها الحق في إجازة وضع بنص الأجر.
 - ٣- العاملة التي أمضت ثلاث سنوات فأكثر في خدمة الجمعية ، لها الحق في إجازة وضع بأجر كامل.

المادة المائة:

على العاملة في الشهور الأولى للحمل ان تبادر بإخطار الجمعية لإجراء الفحص الطبي الدوري عليها وتقرير العلاج اللازم بالجدول المنظم لذلك.

المادة الأولى بعد المائة:

تعد الجمعية أماكن لراحة العاملات بمعزل عن الرجال وعلى النساء العاملات ضرورة الاحتشام في الملبس والمظهر والتقيد بالعادات والتقاليد المرعية في البلاد.

المادة الثانية بعد المائة:

لا يجوز في أي حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أماكن العمل وما يتبعه من مرافق وغيرها.



الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية
بمنطقة الرياض

المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
الجمعية التعاونية للخدمات اللوجستية بمنطقة الرياض
رخصة رقم ١٠١٦٨

(الفصل السابع عشر) أحكام ختامية

المادة الثالثة بعد المائة:

تعد الجمعية تصنيفاً للعمال بحسب فئاتهم المهنية مسترشدة في ذلك بدليل التصنيف المهني السعودي.

المادة الرابعة بعد المائة:

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق الجمعية اعتباراً من تاريخ إبلاغها بالقرار الوزاري الصادر باعتمادها على ان تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

المادة الخامسة بعد المائة:

يتم إعلان اللائحة بوضعها في مكان ظاهر من أماكن العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الإبلاغ بالقرار الوزاري المشار اليه في المادة السابقة.

اعتماد مجلس الإدارة

اعتمد مجلس إدارة الجمعية لائحة الموارد البشرية للجمعية في الاجتماع الرابع له للعام ٢٠٢٤م والمنعقد بتاريخ ١٤٤٥/١١/٢٨هـ الموافق ٢٠٢٤/٠٦/٠٥م.



ختم الجمعية: