



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها

المادة (١)

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة) من النظام :

- ١- إذا استمر الطرفان في كل من عقد العمل المؤقت أو عقد العمل العرضي في العمل لمدة تجاوزت تسعين يوماً ، تحول عقد العمل المؤقت أو عقد العمل العرضي إلى عقد عمل يخضع لجميع أحكام نظام العمل دون النظر لسمى تأشيرة العمل التي قدم بها العامل -إذا كان وافداً - ومدة الإقامة الممنوحة له بموجبها .
- ٢- تختص هيئات تسوية الخلافات العمالية - إلى حين إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها - بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ بين الطرفين في كل من عقد العمل العرضي والموسمي والمؤقت .

المادة (٢)

في تنفيذ أحكام الفقرة الفرعية (د) من الفقرة (١) من (المادة السابعة) من نظام يقصد بعمال الزراعة والرعاة الخاصين ومن في حكمهم : العمال الزراعيين ، أو الرعاة ومن في حكمهم الذين يعلمون لدى الأفراد في منازلهم ، أو في مزارعهم الخاصة ، أو في رعاية مواشيهم الخاصة دون المنشآت .

المادة (٣)

في تنفيذ أحكام الفقرة (١) من (المادة الثانية عشرة) من النظام يعتمد النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل ، بالصيغة المرافقة لهذه اللائحة (الملحق رقم ١) .

المادة (٤)

في تنفيذ أحكام الفقرة (٢) من (المادة الثانية عشرة) وأحكام الفقرة (٢) من (المادة الثالثة عشرة) من نظام تعتمد لائحة تنظيم العمل للمنشأة وفق أي من الإجراءات التالية :

- ١- يمكن للمنشأة اختيار النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل الكترونياً ، كلائحة لتنظيم عمل المنشأة دون إجراء أي تعديل أو إضافات عليه وذلك عبر بوابة الوزارة الالكترونية ، ومتابعة الخطوات المطلوبة حتى تعتمد ، وتصدر شهادة الكترونية بذلك .
- ٢- يمكن للمنشأة تضمين النموذج الموحد لللائحة تنظيم العمل أي شروط وأحكام إضافية بما لا يتعارض مع أحكام نظام العمل وهذه اللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له ، ويكون ذلك عبر بوابة الوزارة الالكترونية بإدخال الشروط والأحكام الإضافية وتبدي ملاحظاتها عليها -أن وجدت - عبر البريد الالكتروني للمنشأة ، حتى يتم التوصل إلى صيغة تتوافق مع نظام العمل وهذه اللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له ، ومن ثم متابعة الخطوات حتى تعتمد وتصدر شهادة الكترونية بذلك .



الرقم:

التاريخ:

الموضوع:

المادة (٥)

في تنفيذ أحكام الفقرة (١) من (المادة الثالثة عشرة) من النظام ، تستثنى المنشآت التي سبق لها اعتماد لائحة تنظيم عمل خاصة بها من إعداد لائحة تنظيم عمل جديدة وفق النموذج الموحد المرفق بهذه اللائحة إذا كانت جميع المواد الواردة بها تتفق مع نظام العمل وهذه اللائحة والنموذج الموحد للائحة تنظيم العمل .

أما إذا تضمنت مواد تتعارض مع ذلك ، فتعتبر تلك المواد ملغاة ولا يعتد بها ، وعلى المنشأة - خلال فترة زمنية لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ سريان هذه اللائحة - تعديل تلك المواد بحيث تتفق مع نظام العمل وهذه اللائحة والنموذج الموحد للائحة تنظيم العمل ، واعتماد تلك التعديلات عبر بوابة الوزارة الالكترونية بإدخال اللائحة المعتمدة سابقا موضحا بها التعديلات الجديدة ، ومن ثم تدرس الإدارة المختصة بالوزارة تلك التعديلات وتبدي ملاحظاتها عليها - إن وجدت - عبر البريد الالكتروني للمنشأة حتى يتم التوصل إلى صيغة نهائية تتوافق مع نظام العمل وهذه اللائحة والنموذج الموحد للائحة تنظيم العمل ، ثم متابعة الخطوات حتى تعتمد التعديلات وتصدر شهادة الكترونية بذلك .

ويجوز للمنشأة اختيار النموذج الموحد بديلا للائحة السابقة ، شريطة ألا تنتقض أي من الحقوق والامتيازات المكتسبة للعاملين التي تضمنتها اللائحة السابقة ، وذلك بإضافتها إلى النموذج الموحد .

المادة (٦)

في تنفيذ أحكام (المادة السابعة عشرة) من النظام يجب على صاحب العمل تضمين الكشوف والسجلات والملفات التي يحتفظ بها في مكان العمل - سواء أكانت ورقية أم الكترونية - البيانات التالية :

- ١- كشف أسماء العمال : يحتوي على بيانات بأسماء عمال المنشأة ، ومهنة كل منهم ، وأعمارهم ، وجنسياتهم ، وأرقام هوياتهم ، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها .
- ٢- كشف أجور العمال : يحتوي على بيانات بأجور العمال ، وتواريخ استلامهم لها ، وما يتم حسمه من الأجر وسبب الحسم .
- ٣- سجل قيد الغرامات : يحتوي على بيان باسم العامل ، ومقدار أجره ، ومقدار الغرامة الموقعة عليه ، وسبب وتاريخ إيقاعها .
- ٤- سجل الحضور والانصراف : يحتوي على وقت حضور العامل للعمل ، ووقت انصرافه من مقر العمل ، وأي بيانات أخرى يضعها صاحب العمل .



الرقم:

التاريخ:

الموضوع:

- ٥- سجل تدريب السعوديين : يحتوي على اسم برنامج التدريب ، ونوعه ، ومدته ، وسنة التدريب ، وعدد وأسماء العاملين الذين تم تدريبهم عليه ، ونسبتهم من عدد العاملين لديه .
- ٦- سجل الفحص الطبي للعامل في المنشآت المحتمل إصابة عمالها بالأمراض المهنية : يحتوي على بيان بأسماء العمال الذين تم فحصهم وتاريخ الفحص ، ونتائجه .
- ٧- ملف عمل لكل عامل : يحتوي على بياناته ، وعنوانه ، ونسخة من عقد العمل ، وأي شهادات أو وثائق يقدمها لصاحب العمل .

المادة (٧)

في تنفيذ أحكام (المادة العشرون) من النظام على صاحب العمل عدم الاحتفاظ بجواز سفر العامل غير السعوديين ، وفي حالة طلب العامل احتفاظ صاحب العمل بجواز سفره يجب توقيعه على إقرار مكتوب باللغة العربية ولغة العامل ، وفق النموذج الاسترشادي بالصيغة المرفقة بهذه اللائحة (الملحق رقم ٢) يشار فيه إلى استلام صاحب العمل جواز سفر العامل وتاريخ استلامه .

المادة (٨)

في تنفيذ أحكام المواد (الثانية والعشرون ، والثالثة والعشرون ، والرابعة والعشرون ، والخامسة والعشرون) من النظام يتم التنسيق المشترك بين الوزارة وصندوق تنمية الموارد البشرية من أجل تفعيل ودعم وحدات التوظيف التابعة للصندوق للقيام بدورها في توظيف الأيدي العاملة الوطنية ، وتأهيلها وتدريبها ، وإحلالها محل العمالة الوافدة .

المادة (٩)

في تنفيذ أحكام الفقرة (٢) من (المادة السادسة والعشرون) من النظام تحدد نسب التوظيف لدى المنشآت والواجب تحقيقها من خلال برامج تضعها الوزارة ، يتم من خلالها متابعة نسب التوظيف لكل نشاط من أنشطة القطاع الخاص ، وحجب كل أو بعض خدمات الوزارة عن المنشآت التي لا تحقق نسبة التوظيف المحددة ، مثل برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات) ، على أن تقوم الوزارة بتحديث هذه البرامج بشكل دوري كلما دعت الحاجة إلى ذلك .

المادة (١٠)

في تنفيذ أحكام (المادة الثامنة والعشرون) من النظام :

- ١- يقصد بالشخص ذي الإعاقة كل شخص يثبت بموجب تقرير طبي صادر عن وزارة الصحة أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى أو بموجب إحدى البطاقات التعريفية الصادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية أن لديه إعاقة دائمة أو أكثر من الإعاقات التالية :
- الإعاقة البصرية ، الإعاقة السمعية ، الإعاقة العقلية ، الإعاقة الجسمية ، الإعاقة الحركية ، صعوبات التعلم ، صعوبات النطق والكلام ، الاضطرابات السلوكية ، الاضطرابات الانفعالية ، التوحد ، أو أي إعاقة أخرى تتطلب احد أشكال الترتيبات والخدمات التيسيرية .



الرقم:

التاريخ:

الموضوع:

- ٢- يقصد بالترتيبات والخدمات التيسيرية : التعديلات الهندسية ومواءمة ظروف وبيئة العمل وفقا للمعايير المنصوص عليها في الباب الثاني من مجلد الاشتراطات المعمارية في كود البناء السعودي ، وأي من الترتيبات المبينة في الجدول الاسترشادي المرفق بهذه اللائحة (الملحق رقم ٣) متى كانت ضرورية ولازمة لتمكين الشخص ذي الإعاقة من القيام بمهام عمله .
- ٣- يقصد بالقدرة على العمل : استيفاء الشخص ذي الإعاقة لشروط شغل الوظيفة ، أو العمل المتقدم له بما في ذلك المتطلبات العملية و / أو المهنية و / أو مهارية أو متطلبات أخرى ليتمكن من القيام بمهام عمله .
- ٤- يشترط لاحتساب الشخص ذي الإعاقة بأكثر من واحد وفق برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات) مايلي :
- أ- أن يحصل الشخص ذو الإعاقة على بطاقة تعريفية من وزارة الشؤون الاجتماعية ، أو وزارة العمل تبين نوع ودرجة الإعاقة .
- ب- أن تتوافق مهام وطبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل ذو الإعاقة مع نوع ودرجة إعاقته .
- ٥- لكل عامل الاستفادة من الخدمات والترتيبات التيسيرية والضرورية لتمكينه من القيام بمهام عمله إذا ثبت بموجب تقرير طبي صادر عن الجهات المنصوص عليها في البند (١) من هذه المادة إصابته بمرض أو إعاقة ليس من شأنها إعادته عن العمل لفترة تتجاوز مائة وعشرين يوما من تاريخ الإصابة .
- ٦- يتمتع العاملون ذوو الإعاقة بجميع حقوق ومزايا العاملين الآخرين المنصوص عليها في نظام العمل ، أو هذه اللائحة ، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة .
- ٧- لا يجوز أن تكون الإعاقة بذاتها سببا في رفض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، أو ترفيقتهم ، أو استفادتهم من برامج التدريب المهني إذا توافر شرط القدرة على العمل وفقا للتعريف الوارد في البند (٣) من هذه المادة .
- ٨- لا يجوز التمييز في الأجور بين العاملين على أساس الإعاقة .
- ٩- تحتفظ المنشأة بالبيانات الخاصة بإعداد العاملين ذوي الإعاقة لديها ، وطبيعة عملهم وأجورهم وأنواع الترتيبات والخدمات التيسيرية المقدمة لهم ويجب الإفصاح عن تلك البيانات لمفتشي العمل عند طلبها
- ١٠- تكون طلبات التوظيف المقدمة من الأشخاص ذوي الإعاقة وفقا للنماذج والضوابط المعمول بها في صندوق تنمية الموارد البشرية .
- ١١- تلتزم المنشأة التي توظف ذوي الإعاقة بالاشتراطات المكانية والخدمات التيسيرية المنصوص عليها في الجدول الاسترشادي الملحق (رقم ٣) .
- ١٢- على مفتشي العمل عند القيام بالزيارات التفتيشية للمنشآت ، التحقق من عدد العاملين ذوي الإعاقة ، وطبيعة عملهم ، ونوع الترتيبات ، والخدمات التيسيرية المقدمة لهم .

المادة (١١)

في تنفيذ أحكام (المادة الثلاثون) من النظام تحدد شروط منح تراخيص نشاط توظيف السعوديين ، ونشاط الاستقدام ، وتجديد وإلغاء التراخيص ، ومهتم كل منهما ، والآثار المترتبة على ذلك ، من خلال مايلي :



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

- ١- ضوابط وقواعد ممارسة نشاط توظيف السعوديين بالصيغة المرفقة بهذه اللائحة ،
وتعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذه اللائحة . (الملحق رقم ٤)
٢- ضوابط وقواعد ممارسة نشاط التوسط في الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية
بالصيغة المرفقة بهذه اللائحة وتعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذه اللائحة . (الملحق رقم ٥)

المادة (١٢)

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة والثلاثون) من النظام :

أولاً: لايجوز توظيف العامل غير السعودي في أي من المهن التالية :

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| ١٠. كاتب شؤون موظفين | ١. كبير إداريي موارد بشرية |
| ١١. كاتب دوام | ٢. مدير شؤون موظفين |
| ١٢. كاتب استقبال عام | ٣. مدير شؤون عمل وعمال |
| ١٣. كاتب استقبال فندقي | ٤. مدير علاقات أفراد |
| ١٤. كاتب استقبال مرضى | ٥. اختصاصي شؤون أفراد |
| ١٥. كاتب شكاوى | ٦. كاتب شؤون أفراد |
| ١٦. أمين صندوق | ٧. كاتب توظيف |
| ١٧. معقب | ٨. حارس امن خاص |
| ١٨. مخلص جمركي | ٩. ناسخ أو مصلح مفاتيح |

كما لا يجوز إسناد أي من مهام تلك المهن والوظائف إلى عامل غير سعودي - بطريقة مباشرة أو غير مباشرة . تحت أي مسمى وظيفي آخر .

ثانياً : يقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية ، وفق ماتقرره الوزارة

ثالثاً : يقصر العمل في نشاط بيع وصيانة أجهزة الجوالات وملحقاتها على السعوديين ظن وفق ماتقرره الوزارة .

المادة (١٣)

في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والثلاثون) من النظام يعتبر عقد عمل غير السعودي محدد المدة مهما طالته مدته ، أو مدد تجديده ، وفي جميع الأحوال لا يتحول إلى عقد غير محدد المدة حتى لو اتفق الطرفان على ذلك .

المادة (١٤)

في تنفيذ أحكام (المادة التاسعة والثلاثون) من النظام يخضع غير السعودي العاملین لبعض الوقت لإحكامها ، ويستثنى من ذلك من تقرر الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجير .

المادة (١٥)



الرقم:

التاريخ:

الموضوع:

في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والأربعون) من النظام يحدد الآتي :

أولاً: شروط وضوابط وإجراءات الاستقدام وفقاً لما يلي :

- ١- لا يجوز أن يؤدي الاستقدام إلى منافسة العمالة السعودية أو إقصائها عن العمل في مهنة ، أو مجموعه من المهن أو الحرف أو الأنشطة .
- ٢- لا يعتبر عجز صاحب العمل عن استقطاب السعوديين مبرراً للموافقة له على الاستقدام .
- ٣- يجب على المنشأة الراغبة في الاستقدام أن تكون محققة لنسبة التوطين التي تمكنها من الاستقدام المحددة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات)
- ٤- لا يجوز إصدار تأشيرات استقدام تؤدي عند إضافتها إلى العمالة غير السعودية الموجودة في المنشأة طالبة الاستقدام إلى تدني نسبة التوطين عن النسبة التي تحددها الوزارة .
- ٥- يتم تقدير عدد القوى العاملة المسموح باستقدامها للمنشأة وفق ما نص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ٦- يجب التقيد بالرموز والمسميات المهنية وفق دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي عند طلب تأشيرات الاستقدام .
- ٧- يقتصر الاستقدام وتوظيف العمالة غير السعودية على الأنشطة المبينة ببرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ٨- لا يجوز استقدام عمالة في مهن مقصورة على السعوديين .
- ٩- لا يجوز استقدام من يقل عمره عن ثمانية عشر عاماً أو تجاوز الستين عاماً بقصد العمل ، ويستثنى من الحد الأعلى للسن الخبراء والأطباء وغير ذلك من الحالات الخاصة التي يحددها الوزير .
- ١٠- تقدم طلبات الاستقدام عن طريق موقع الخدمات الالكترونية لدى الوزارة وفق مانص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ١١- لا يعني تقديم كتاب تأييد صادر من جهة حكومية أو أهلية تؤيد فيه حاجة المنشأة لعدد معين من قوى عاملة ، الحصول على الموافقة من الوزارة لاستقدام هذه القوى العاملة ، فهذه الموافقة تخضع للمعايير الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) أو ما تقرره الوزارة في هذا الشأن .
- ١٢- للوزارة رفض طلب الاستقدام في الحالات التالية :
 - أ. إذا تبين وجود تأخر جماعي في دفع الأجور ، أو ثبوت التستر التجاري ، أو ثبوت ترك صاحب العمل عماله أو بعضهم يعملون لدى الغير بطريقة غير نظامية ، أو يعملون لحسابهم الخاص .
 - ب. إذا كانت المنشأة لم تحقق الحد الأدنى من نسبة التوطين المطلوبة .
 - ت. إذا تقدمت المنشأة أو سبق لها التقدم للوزارة أو لمكتب العمل بيانات أو معلومات أو تأييدات غير صحيحة ، ويترتب على ذلك إيقاف جميع الإجراءات المتعلقة بالاستقدام لمدة لا تزيد عن خمس سنوات ، وإلغاء التأشيرات الصادرة للمنشأة بموجبها ، وعدم إصدار رخص عمل للعمالة المستقدمة على تلك التأشيرات لصالح المنشأة . وتتخذ بحقها الإجراءات النظامية لتطبيق ما يقضى به النظام الجزائي



الرقم:

التاريخ:

الموضوع:

- لجرائم التزوير والأنظمة الأخرى ذات العلاقة وغير ذلك مما هو منصوص عليه في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ث. إذا ثبت قيام المنشأة ببيع تأشيرات العمل الصادرة لها ، ويترتب على ذلك إيقاف جميع الإجراءات المتعلقة بالاستقدام لمدة خمس سنوات .
- ج. إذا لم تجد المنشأة رخص العمل أو الإقامة للعمال الموجودة لديها .
- ح. أي حالات أخرى ينص عليها برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ١٣- يجوز لمن صدر له تأشيرة أو أكثر طلب إلغائها ، وفي هذه الحالة لا يمنح تأشيرة بديلة ، ويعتبر طلب تأشيرة بديلة كطلب استقدام عادي يخضع لشروط الموافقة على إصدار التأشيرات الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات)
- ١٤- يجوز منح تأشيرة بديلة للتأشيرة الملغاة إذا كانت قد صدرت بناء على تأييد حكومي ، وذلك دون الحاجة إلى تأييد حكومي جديد طالما طلبت التأشيرة البديلة خلال ستة أشهر من تاريخ إلغاء التأشيرة السابقة ، شريطة ألا تقل المدة المتبقية في العقد الحكومي عن ستة أشهر .
- ١٥- في حالة إلغاء التأشيرة أو انتهاء مدتها يسترد طالب الاستقدام ما دفعة من رسوم مقابلها .

ثانيا : شروط وضوابط وإجراءات نقل خدمات العامل الوافد وفقا لما يلي :

- ١- لا يشترط مدة محددة لعمل الوافد لدى صاحب العمل للسماح بنقل خدمة العامل لصاحب عمل آخر، ما لم تنص الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) على غير ذلك .
- ٢- لا يتم قبول طلب نقل خدمة عامل من منشأة إلى أخرى إذا كان لدى المنشأة المنقول إليها عامل وافد انتهت رخصة عمله أو إقامته ولم يتم تجديدها ، أو مر على دخوله للملكة ثلاث أشهر دون إصدار رخصة عمل و إقامة له ويستثنى من ذلك العامل الوافد الذي مضى على التبليغ عن تغيبه عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما ، والعامل الوافد الذي له طلب نقل خدمة تحت الدراسة لدى الوزارة ، والعامل الوافد الذي صدرت له تأشيرة خروج نهائي .
- ٣- لا يجوز نقل خدمات العاملين من الجنسيات الممنوع نقل خدماتها وفق الأنظمة .
- ٤- لا يجوز نقل الخدمات إلى صاحب عمل تبين أن لديه تأخر في دفع أجور جماعي ، أو ثبوت التستر التجاري ، أو ترك عماله أو بعضهم يعملون لدى الغير بطريقة غير نظامية ، أو يعملون لحسابهم الخاص .
- ٥- يجوز نقل خدمات العامل الوافد الجديد والذي لم تصدر له رخصة عمل دون موافقة صاحب العمل وفق الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ٦- يجوز نقل خدمات العامل الوافد الذي انتهت رخصة عمله أو إقامته دون موافقة صاحب العمل الحالي وفق الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ٧- يجوز للوزير أو من يفوضه الموافقة على نقل خدمة عامل وافد لصاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل في الحالات التالية :



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

- أ. وجود دعوى بين العامل وصاحب العمل منظورة لدى إحدى الجهات القضائية ، وتسبب صاحب العمل بإطالة أمد نظرها . ويتحقق ذلك بأي مما يأتي :
- إذا تغيب صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسيتين في درجة قضائية واحدة دون عذر شرعي تقبله الجهة القضائية .
 - إذا ثبت للجهة القضائية تسبب صاحب العمل أو من يمثله في إطالة أمد الدعوى بصورة تختلف عما ذكر في الحالة السابقة .
- ب. بناء على توصية من الجهة القضائية أثناء نظر الدعوى تفاديا لأي أضرار محتملة يمكن أن تقع على العامل .
- ج. إذا لم تقم المنشأة بدفع أجور العامل المستحقة لثلاثة أشهر متتالية ، أو تأخرت في صرفها عن موعد استحقاق الشهر الثالث ، شريطة إلا يكون العامل قد تسبب أو ساهم في عدم دفع الأجور أو تأخر صرفها وذلك بناء على طلب يقدم من العامل خلال سنة هجرية تبدأ من تاريخ استحقاق الشهر الثالث من تلك الأشهر .
- د. إذا تغيب صاحب العمل إما بسفرة ، أو سجنه ، أو وفاته ، أو لأي سبب آخر ، وترتب على ذلك عدم قدرة المنشأة على الوفاء بالتزاماتها تجاه العاملين فيها لمدة ثلاثة أشهر دون أن يعين من يرعى شؤون منشأته والعاملين فيها .
- هـ. بعض فئات أو جنسيات العمال ممن لهم تعليمات خاصة تنظم أوضاعهم ، وذلك في حال انتهاء عقد العمل أو إنهائه من قبل صاحب العمل .
- و. الوافد المرافق الذي تم نقل خدماته للعمل لدى إحدى المنشآت وذلك بعد انتهاء العلاقة العمالية وفقا للضوابط والترتيبات التي تضعها الوزارة .
- ز. لم شمل الزوجين :
- إذا كان احدهما مرتبطا بعقد عمل ساري المفعول داخل المملكة ، وذلك في حال انتهاء عقد العمل أو إنهائه من قبل صاحب العمل .
 - إذا كان احد الزوجين سعوديا .
- خ. قيام العامل بالإبلاغ عن حالة تستر تجاري ضد صاحب العمل مع تقديم أدلة تثبتتها ، بشرط إلا يكون العامل مشتركا فيها .
- ط. أي حالات أخرى تقتضيها المصلحة العامة يقرها الوزير أو من يفوضه .
- ٨- يجوز نقل خدمة الوافد المرافق المقيم في المملكة بصفة نظامية إلى المنشأة التي تتحقق فيها شروط الاستقدام المنصوص عليها في المادة (١٥) من هذه اللائحة . ويشترط لنقل الخدمة أن يتحقق الآتي :
- أ. أن يبلغ من العمر (١٨) عاما فأكثر .
 - ب. أن تتوفر شروط نقل الخدمات الواردة في هذه المادة .
 - ت. أن تتوفر شروط تغيير المهنة الواردة في الفقرة (٢) من البند (ثالثا) من هذه المادة عدا الفقرات (أ. ج. د)



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

- ٩- يجب على المنشأة طالبة نقل الخدمات إليها تحقيق نسبة التوطين المطلوبة للنشاط أو للكيان وفق برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ١٠- تقدم طلبات نقل الخدمات لغرض العمل إلكترونياً عن طريق موقع الخدمات الإلكترونية للوزارة .
- ١١- للوزارة التنسيق مع صندوق تنمية الموارد البشرية للتأكد من عدم توافر طالبي العمل السعوديين للمهن المطلوب نقل الخدمات للعمل بها .
- ١٢- للوزارة التأكد من تجانس النشاط مع المهن المطلوب نقل الخدمات إليها .
- ١٣- على كل من صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد الاحتفاظ بموافقة خطية من العامل على نقل خدماته للعمل لدى صاحب العمل الجديد قبل إجراءات نقل الخدمات .
- ١٤- يجب توفر موافقة الكترونية من صاحب العمل على طلب نقل خدمات العامل أو خدمات العامل من صاحب العمل الذي عمل لديه موجهاً لطالب ، لا يجوز تقييده بأي شرط . ويستثنى من هذه الموافقة الإلكترونية أو التنازل الورقي مايلي :
- أ. حالات نقل الخدمات دون موافقة صاحب العمل المنصوص عليها في هذه اللائحة وبرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ب. حالات نقل خدمات العاملين للمقاول الجديد في عقود مقاولات التشغيل والصيانة والنظافة المستمرة لدى الجهات الحكومية إذا كان قد تم استقدامهم ، أو نقل خدماتهم من أجل تنفيذ العقد المبرم مع الجهة الحكومية .
- ١٥- إذا لم تتم الموافقة على نقل خدمات العامل بعد إصدار الموافقة الإلكترونية أو خطاب التنازل الورقي المصادق عليه من صاحب العمل السابق بنقل الخدمات لأي سبب من الأسباب يبقى العامل لدى صاحب العمل الأصلي .
- ١٦- يجب ألا يكون قد صدر قبل إتمام إجراءات النقل قرار أو حكم قضائي نهائي يتعارض مع نقل الخدمة .
- ١٧- إذا لم تتم الموافقة على نقل خدمات العامل لأي من الحالات المنصوص عليها في الفقرة (٧) من هذا البند فللوزير أو من يفوضه أن يرخص للعامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر وتحدد مدة الترخيص بالعمل بشكل مؤقت (ستة أشهر) وتجدد دورياً حتى انتهاء الغرض الذي من أجله منح الترخيص .
- ١٨- لاتعتبر الحالات التالية حالات نقل خدمات وإنما حالات تعديل مسمى وهي :
- أ- رغبة أحد الورثة أو بعضهم باستمرار نشاط مورثهم بشرط وجود وكالة من الورثة بالوريث الذي سيستمر النشاط باسمه أو تحويل المنشأة على شركة بين الورثة أو بعضهم وصدور موافقة وزارة التجارة والصناعة على ذلك .
- ب- تغير اسم المنشأة أو أغراضها ، أو تغير الشركاء كلهم أو بعضهم أو نوع الشركة مع بقاء سجلها التجاري وصدور موافقة وزارة التجارة والصناعة على ذلك .
- ت- الاندماج بين منشأتين أو أكثر سواء تغير الكيان القانوني أو لم يتغير على أن يبين هذا في عقد التأسيس وصدور موافقة وزارة التجارة والصناعة على ذلك .
- ث- الانفصال واستقلال احد الشركاء أو بعضهم أو كل منهم بحصة من أنشطة الشركة كنشاط فردي ، على أن يوضح ذلك في عقد تعديل الشركة أو عقد تقسيم الشركة وصدور موافقة وزارة التجارة والصناعة على ذلك .



الرقم:

التاريخ:

الموضوع:

- ج- تحول المنشأة الفردية إلى شركة بدخول شريك أو أكثر فيها .
- ح- نقل ملكية المنشأة مع استمرار جميع العاملين بالعمل فيها وتحولهم للمالك الجديد مع بقاء سجلها التجاري وصدور موافقة وزارة التجارة والصناعة على ذلك .
- ١٩- لا تعتبر الحالات التالية حالات نقل خدمات وإنما حالات نقل تسجيل قوى عاملة :
- أ. نقل تسجيل القوى العاملة الوافدة بين الفروع في نفس الكيان لأكثر من مرة دون أي قيود ووفق ما ينص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ب. نقل تسجيل القوى العاملة الوافدة بين كيانات ذات المنشأة وفق ما ينص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ثالثا : شروط وضوابط وإجراءات تغيير المهنة وفقا لما يلي :
١. يقصد بالتغيير المهنة الترخيص للعامل غير السعودي بمزاولة العمل بمهنة غير المهنة المرخص له بمزاومتها .
٢. يشترط لتغيير المهنة الآتي :
- أ. أن يكون لدى صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل ترخيص مزاولة نشاط ساري المفعول أو سجل تجاري ساري المفعول مسجلا لدى مكتب العمل ، وان يكون النشاط قائما .
- ب. أن يكون اسم المهنة المطلوب التغيير لها محدد حسب دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي.
- ت. أن توفر لدى العامل المؤهلات العلمية والعملية المؤيدة لإجادته للمهنة ويجب أن تكون المؤهلات مصدقة من الجهات المختصة في بلد العامل ومن السفارة السعودية إذا كان مصدرها خارج المملكة ويستثنى من ذلك الحالتين الآتيتين :
- حالة تغيير المهنة إلى مهنة بلغها العامل بالتدرج في مجال عمل المهنة التي يزاولها .
 - حالة تغيير المهنة إلى مهنة لا يتطلب لمزاومتها توفر مؤهل علمي أو تدريبي أو عملي
- د. أن تكون المنشأة المحقة لنسبة التوطين المطلوبة وفق برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) .
- ٣- لا يجوز تغيير مهنة إلى مهنة مقصورة على السعوديين ..
- ٤- لا يجوز تغيير مهنة صدرت تعليمات تمنع تغييرها .
- ٥- يقدم طلب تغيير المهنة عن طريق موقع الخدمات الالكترونية للوزارة ..
- ٦- إذا كانت المهنة المطلوب التغيير إليها من المهن التي يتطلب الحصول على ترخيص مسبق لمزاومتها أو موافقة أو شهادة بإجازة العمل بها وذلك بموجب أنظمة أو تعليمات لدى جهات رسمية أخرى فيجب الحصول على موافقة الجهات ذات العلاقة مثل الهيئة السعودية للمهندسين أو الهيئة السعودية للتخصصات الصحية وذلك للتعديل المهنة إلى مهنة هندسية أو طبية أو غير ذلك .



الرقم:

التاريخ:

الموضوع:

المادة (١٦)

في تنفيذ أحكام (المادة الثانية والأربعون) من النظام يجب على كل صاحب عمل لإحلال العمال غير السعوديين إتباع الشروط والقواعد الآتية :

- ١ . إعداد ووصف مهني لمهام واجبات الوظائف لديه وفق دليل التصنيف والتوصيف المهني المعتمد وتحديد المتطلبات الوظيفية لها ضوء ذلك .
- ٢ . إيجاد مسارات مهنية لفئات الوظائف لتكون واضحة للعاملين لديه .
- ٣ . توفير برامج التدريب والتأهيل للوظائف التي تتطلب مهامها ذلك وفقا لما ورد في الفقرة (١) من هذه المادة و أن يسعى إلى معرفة ما هو جديد في التقنية مما يدخل فني تأدية المهام والواجبات الوظيفية والعمل على تمكين العاملين السعوديين لديه من التدريب والتأهيل ووفقا لذلك .
- ٤ . وضع اطر زمنية حسب الفئات والمستويات الوظيفية لجميع الوظائف لديه التي يشغلها غير السعوديين لإحلالهم محل غير السعوديين .
- ٥ . إتاحة الفرص للعاملين السعوديين لديه لشغل الوظائف المشغولة بغير السعوديين بما في ذلك تمكينهم من اكتساب الخبرة والتدريب على رأس العمل وبما يحقق ما ورد في الفقرتين (٢) ، (٣) من هذه المادة .
- ٦ . إعداد سجل بمن يتم إحلالهم من العمال السعوديين محل غير السعوديين .

المادة (١٧)

في تنفيذ أحكام (المادة الرابعة والأربعون) من النظام :

- أولا : يجب على المنشأة الملزمة بالتدريب أن تتبع المعايير والقواعد الآتية :
- ١ . إعداد برامج تدريبية متنوعة لكل مهنة من المهن التي تحتاجها المنشأة في عملها بحيث تستهدف تلك البرامج رفع كفاءة ومهارة العامل المتدرب المهنية التي يحتاجها صاحب العمل ومحقة لأهدافه .
 - ٢ . أن تركز المنشأة في برامجها التدريبية على أكثر المهن والحرف والأعمال التي يحتاجها عملها وبصفة خاصة تلك الأعمال التي يشغلها غير السعوديين بهدف إحلال العمال السعوديين تدريجيا محلهم في الأعمال التي يقومون بها .
 - ٣ . عند وجود معايير مهنية أو اختبارات مهارات في أي قطاع كان مقرر وملزومة من قبل الجهات الحكومية المختصة مثل الهيئة السعودية للتخصصات الطبية أو غيرها فيجب ألا تقل معايير التدريب التي تضعها المنشأة عن تلك المعايير .
 - ٤ . تحديد مدة برنامج التدريب وعدد ساعاته يخضع لتقدير صاحب العمل حسب نوع البرنامج .
 - ٥ . تحديد مدة عمل العامل بعد انتهاء التدريب تخضع لتقدير صاحب العمل بحيث لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب الذي خضع له العامل إذا كان عقد العمل غير



الرقم:

التاريخ:

الموضوع:

- محددة المدة أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل اقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب .
٦. تتضمن البرامج تدريبات نظرية وعملية ذات مستوى واحد أو مستويات متعددة تتدرج حسب مستوى مهارة وإنتاجية العامل بحيث تزيد مهارته وكفاءته المهنية .
٧. تكون موضوعات البرامج التدريبية ذات العلاقة مباشرة بطبيعة عمل المتدرب .
٨. تضمن البرامج التدريبية وسائل اختبارات يتم بموجبها التحقق من اجتياز المتدرب للبرنامج التدريبي .
٩. يحصل المتدرب الذي اجتاز الاختبارات على شهادة من المنشأة تتضمن اسم المتدرب واسم البرنامج ونوعه ومدة البرنامج وسنة التدريب والمهارات التي اكتسبها ودرجة التقييم التي حصل عليها بحيث يكون التقييم من خمس مستويات (ضعيف - مقبول - جيد - جيد جدا - ممتاز) .
١٠. في حالة حصول المتدرب على تقييم اقل من (جيد) في البرنامج التدريبي الذي خضع له ، يجب عليه أن يعيد البرنامج التدريبي بناء على طلب المنشأة وإعادة التدريب في هذه الحالة تعتبر تدريباً جديداً يحتسب ضمن النسبة المطلوبة للتدريب سنوياً .
١١. يكون التدريب ونفقاته على حساب صاحب العمل ويجوز للمنشأة أن تجري التدريب في مقر العمل أو تعهد به إلى أحد مراكز أو معاهد التدريب المعتمدة من الجهة المختصة ويمكن أن يكون التدريب داخل المملكة أو خارجها .
١٢. على المنشأة تزويد مكتب العمل المختص بتقرير سنوي يتضمن أسماء العمال السعوديين الذين تم تدريبهم ونوع التدريب ومدته ونتائجه والهدف النهائي منه ومدى مساهمته في إحلال العمال السعوديين محل غير السعوديين .
- ثانياً : لصاحب العمل تحميل العامل نفقات تدريبية أو تأهيله التي صرفت عليه في الحالات التالية :
- أ. إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع .
- ب. 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 أو خلال المدة التي حددها صاحب العمل لعامل لديه بعد إكمال مدة برنامج التدريب أو التأهيل بنسبة المدة المتبقية منها .
- ت. إذا استقال العامل من العمل أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل أو خلال المدة التي حددها صاحب العمل لعامل لديه بعد إكمال مدة برنامج التدريب أو التأهيل بنسبة المدة المتبقية منها .
- ثالثاً : لا يشترط تحقيق النسبة المطلوبة للتدريب في المنشآت التي تشغل خمسين عاملاً فأكثر ، وكانت نسبة التوطين المحددة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) المطلوبة منها ، اقل من (١٢ %) من مجموع عمالها ويكتفي في هذه الحالة بتدريب كافة العاملين السعوديين لديها سنوياً .



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

المادة (١٨)

في تنفيذ أحكام (المادة التاسعة والأربعون) من النظام تختص هيئات تسوية الخلافات العمالية - إلى حين إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقود التدريب والتأهيل .

المادة (١٩)

في تنفيذ أحكام الفقرة (١) من المادة (المادة الثانية والخمسون) من النظام يعتمد نموذج عقد العمل بالصيغة المرفقة لهذه اللائحة كنموذج موحد لعقد العمل (ملحق رقم ٥) وعلى صاحب العمل الالتزام بتحرير عقد عمل مع العامل ، بحيث يتضمن عقد العمل البنود الإلزامية المنصوص عليها في النموذج الموحد كحد أدنى ويجوز إضافة أي بنود من أخرى للعقد بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام وهذه اللائحة والقرارات الصادرة تنفيذا له .

المادة (٢٠)

في تنفيذ حكم (المادة الثالثة والخمسون) من النظام إذا اتفق الطرفان على تمديد فترة التجربة ، فيجب أن يكون ذلك بعد البدء في تنفيذ عقد العمل ، وخلال سريان فترة التجربة ؛ ويجوز أن يكون التمديد لمرّة ، أو لمرات متعددة ، على أن يكون ذلك باتفاق كتابي مستقل في كل مرة ، وفي جميع الأحوال يجب ألا تزيد فترة التجربة الأصلية مع مدة ، أو مدد التمديد على مائة وثمانون يوماً .

المادة (٢١)

في تنفيذ أحكام (المادة الثامنة والخمسون) من النظام إذا تضمن عقد العمل شرطا يحدد مكان عمل العامل في أي مكان بالمملكة ، أو يجيز لصاحب العمل نقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته حسب مقتضيات العمل ، يعد ذلك موافقة كتابية من العامل على نقل مكان عمله إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته طبقا لنص المادة النظامية .



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

المادة (٢٢)

في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والستون) من النظام يقصد بعبارة تشغيل العامل سخرة : جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على العامل ولم ينص عليها في عقد العمل ، وتتم تحت التهديد بأي عقاب والتي لا يكون العامل قد أداها بمحض اختياره ويستثنى من ذلك أي عمل أو خدمة تفرضها حالات الطوارئ أو القوة القاهرة مثل حالات الحروب أو الحرائق أو الفيضانات أو المجاعات أو الزلازل أو الأمراض الوبائية العنيفة أو غزوات الحيوانات أو الحشرات أو الآفات النباتية وغير ذلك .

المادة (٢٣)

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة بعد المائة) من النظام لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الإضافية خلال السنة على سبعمائة وعشرين ساعة ويجوز بموافقة العامل زيادة عدد الساعات الإضافية عن ذلك .

المادة (٢٤)

في تنفيذ أحكام المادة (الثامنة بعد المائة) من النظام :

- ١ . يقصد بالأعمال التجهيزية الأعمال التي يجب انجازها قبل بدء العمل أو بعد انتهائه والأعمال التي يقوم بها العامل تمهيدا للبدء بالعمل كتجهيز المواد والأدوات التي يمارس بها عمله أو إحضارها من خزائنها أو استلامها ممن يعهد إليه صاحب العمل بحفظها وتخزينها .
- ٢ . يقصد بالأعمال التكميلية الأعمال التي يقوم بها العامل بنهاية فترة العمل لإعادة المواد والأدوات التي عمل بها إلى خزائنها أو إلى من يعهد إليه بحفظها وتخزينها وتنظيف وتشحيم وتزييت الآلات وكذلك الأعمال التي يسلم بها العامل عمله إلى من يحل محله من العمال إذا كان العمل يجري بالتناوب وغير ذلك من الأعمال المماثلة .
- ٣ . يقصد بالعمل الذي يكون متقطعا بالضرورة العمل غير المستمر بطبيعته والذي يتضمن فترات لا يبذل فيها العمال أي نشاط أو انتباه متواصل في العمل أو لا يمكنهم في أماكنهم إلا لتلبية طلبات محتملة أو العمل الذي يتطلب من العمال أن يأتوا إلى أماكن العمل على فترات متقطعة لأداء عملهم كالعمال الفنيين والمكانكين الذين يستخدمون لغرض إصلاح أو تشغيل الآلات والعمال المستخدمين في نقل البضائع أو تسليمها أو شحنها أو تفريغها وعمال بيع المحروقات المماثلة وعمال المرائب (الجراجات) وعمال



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

- الحركة والمناقلات في الخطوط الحديدية وعمال الترحيل في الموانئ والمطارات ومحطات النقل وغيرهم من ممارسي المهن المماثلة .
- ٤ . يقصد بالعمال المخصصين للحراسة العمال الذين يوكل إليهم حراسة أمكنة أو أشياء أو معدات أو أدوات أو ممتلكات صاحب العمل سواء أكان ذلك ليلا أو نهارا دون أن يكلفوا بأي عمل آخر لا تقتضيه طبيعة أعمال الحراسة خلال ساعات العمل ولا يشمل هذا التعريف الذين يعلمون في الحراسات الأمنية المدنية والصناعية .
- ٥ . يقصد بالعمال المخصصين للنظافة العمال الذين يوكل إليهم تامين نظافة أماكن العمل ، أو منشاته أثناء العمل أو خلال توقفه على ألا يقتضي عملهم الاستمرار أكثر من ست ساعات عمل فعلية متوالية .
- ٦ . يجب ألا يتجاوز مجموع الوقت الذي يكلف به العامل للقيام بالأعمال التجهيزية والتكميلية ثلاثين دقيقة تضاف إلى ساعات العمل بحيث يخصص منها ما لا يتجاوز خمس عشر دقيقة للأعمال التجهيزية وبما لا يتجاوز خمس عشرة دقيقة للأعمال التكميلية .
- ٧ . تحدد ساعات العمل الفعلية في الأعمال التي تكون متقطعة بالضرورة بعشر ساعات في اليوم تخفض إلى ثمان ساعات خلا شهر رمضان المبارك بحيث لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية على ثمان وأربعين ساعة وعلى ست وثلاثين ساعة خلا شهر رمضان المبارك للمسلمين وما زاد على ذلك يحسب عملا إضافيا بحيث يعطى العامل فترة راحة لا تقل عن عشرة ساعات متواصلة خلال كل أربع وعشرين ساعة وعلى صاحب العمل أن يمكن العمال من أداء الصلوات في أوقاتها .
- ٨ . تحدد ساعات العمل الفعلية للعمال المخصصين للحراسة والنظافة باثنتي عشرة ساعة في اليوم تخفض إلى عشر ساعات خلال شهر رمضان المبارك بحيث لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية على ثمان وأربعين ساعة وعلى ست وثلاثين ساعة خلال شهر رمضان للمسلمين وما زاد على ذلك يحسب عملا إضافيا وعلى صاحب العمل أن يمكن العمال من أداء الصلاة في أوقاتها .

المادة (٢٥)

في تنفيذ أحكام (المادة الثانية عشر بعد المائة) من النظام :

أولا : تحدد إجازات الأعياد والمناسبات وفقا لما يلي :

- ١ . إجازة عيد الفطر لمدة أربعة أيام تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى .
- ٢ . إجازة عيد الأضحى لمدة أربعة أيام تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .
- ٣ . إجازة اليوم الوطني للملكة لمدة يوم واحد في أول يوم من برج الميزان حسب تقويم أم القرى .

ثانيا : في حال تداخل أيام إجازات الأعياد والمناسبات مع الأتي :

- ١ . الراحة الأسبوعية : يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها
- ٢ . ألا جازة السنوية : تمدد الإجازة السنوية بقدر أيام هذه الإجازات .



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

٣. الإجازة المرضية : يستحق العامل الأجر الكامل عن أيام هذه الإجازات دون النظر للأجر المستحق عن أيام الإجازة المرضية .
٤. اليوم الوطني مع أيام إجازة احد العيدين لا يعوض العامل عن هذه اليوم .

المادة (٢٦)

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة عشر بعد المائة) من النظام :

١. إذا تجاوزت مدة الإجازة بدون اجر - المتفق عليها - عشرين يوماً ، وأصبح عقد العمل موقوفاً فان جميع الآثار المترتبة على عقد العمل تتوقف تبعاً لذلك ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .
٢. إذا كان عقد العمل محدد المدة فيمدد بمقدار مدة توقف العقد ، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

المادة (٢٧)

في تنفيذ أحكام (المادة السابعة عشر بعد المائة) من النظام إذا وقعت أياماً لإجازة المرضية أثناء أيام الإجازة السنوية فتوقف أياماً لإجازة السنوية إلى حين انتهاء الإجازة المرضية ثم تستأنف المدة المتبقية بعد ذلك إما إذا وقعت أيام الراحة الأسبوعية أثناء أيام الإجازة المرضية فلا يعوض العامل عن تلك الأيام .

المادة (٢٨)

في تنفيذ أحكام (المادة العشرون بعد المائة) من النظام :

١. تحدد قواعد وضوابط تنظيم العمل لبعض الوقت وفقاً لما يلي :
أ. يجب أن يكون عقد العمل لبعض الوقت مكتوباً ومحدد المدة وينص فيه على ساعات العمل بحيث تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة سواء أكان العمل يؤدي يومياً أو بعض أياماً أسبوعياً .
ب. يجوز تجديد عقد العمل لبعض الوقت لمدة مماثلة أو لمدة يتفق عليها الطرفان .
ث. إذا فسخ عقد العمل لبعض الوقت من احد طرفيه دون سبب مشروع كان للطرف المتضرر من الفسخ أن يطالب بأجور ببقية مدة العقد \ على سبيل التعويض ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .
ج. يخضع العاملون لبعض الوقت لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بالإجازات والراحة الأسبوعية والعطل الرسمية والعمل الإضافي .
ح. يتم احتساب العامل السعودي الذي يعمل لدى صاحب العمل في احد الكيانات التابعة له بعقد عمل لبعض الوقت في نسب التوطين وفق النسب المعتمدة في قواعد برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) على أن يتم تسجيله لدى مؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية كعامل لبعض الوقت .
٢. تختص هيئات تسوية الخلافات العمالية إلى حين إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقد العمل لبعض الوقت .



الرقم:

التاريخ:

الموضوع:

المادة (٢٩)

في تنفيذ الأحكام (المادة الحادية والأربعون بعد المائة) من النظام في حالة عدم خضوع المنشأة لفرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية تتبع للإبلاغ عن إصابات العمل - الإجراءات التالية :

- ١ . يقوم صاحب العمل بإبلاغ مكتب العمل المختص عن إصابة عامل لديه خلال أسبوع من تاريخ علمه بها .
- ٢ . يقوم مكتب العمل بالنظر فيما إذا كانت الإصابة إصابة عمل وفقاً للتقارير الرسمية .
- ٣ . إذا لم يكن هناك تقرير طبي يحدد نسبة العجز الناتج عن الإصابة أو طعن احد الطرفين بالتقرير الطبي يقوم مكتب العمل بإحالة المصاب إلى إحدى المستشفيات الحكومية للحصول على تقرير بذلك .
- ٤ . يقوم مكتب العمل بتحديد التعويض المستحق للمصاب وفقاً لنسبة العجز الواردة بالتقرير الطبي .
- ٥ . إذا رفض احد الطرفين ما حدده مكتب العمل يحال الموضوع إلى الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية المختصة للفصل فيه .

المادة (٣٠)

في تنفيذ أحكام (المادة الثانية والأربعون بعد المائة) من النظام على صاحب العمل أن يعد في مكان العمل خزانة للإسعافات الطبية وفق الآتي :

- ١ . يجب أن تحتوي خزانة الإسعافات على المستلزمات التالية :

النوع	الكمية
شاش حروق	(٥٠) قطعة
ضمادات أسفنجية	(١٠) قطع
قطع شاش للتنظيف	(٥٠) قطعة
قطع شاش معقم ١٠ X ١٠	(٥٠) قطعة
قطع شاش ٥ X ٥	(٥٠) قطعة
أربطة شاش ٥ X ٥	(١٠) أربطة
تورنيكيت	(١)
أربطة ضاغطة مقاسات مختلفة	(١٠) أربطة



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

مسحات طبية	(١٠٠) قطعة
لفات بلاستر	(٥) لفات
قطع بلاستر معقمة	(٢٠) قطعة
قفازات معقمة	(٢٠) قفاز
كمادات للضم	(١٠) كمادات
محلول لغسيل العين	(١) عبوة
نقالة مريض قابلة للطي	(١)
محلول مطهر للجروح	(١) عبوة
طقم ممرات هوائية	(١)
طقم جبائر للضخذ والساق والساعد	(١)
لوح صلب لإصابات العمود الفقري	(١)
طقم جبائر عنقية لإصابات الرقبة	(١)
مقص بالحجم المناسب	(٢)
بطانية حجم كبير	(١)
ملقط بالحجم المناسب	(٢)

٢. تكون تلك الأنواع والكميات صالحة للاستعمال بصفة مستمرة .
٣. إكمال النقص في خزانة الإسعافات إذا نقصت كمية أي مستلزم عن الحد الأدنى المشار إليه بالجدول .
٤. يكون حجم خزانة الإسعافات مناسبة لما تحتويه من مستلزمات وحفظها في مكان تتوافر فيه الشروط الصحية ودرجة حرارة مناسبة للمحافظة على ماتحتويه من أدوية وان يتم تمييزها بهلال احمر على خلفية بيضاء و تعلق إعلانات بشكل ظاهر في أماكن العمل تدل على مكان الخزانة ، واسم المسئول عنها .
٥. على صاحب العمل إكمال المستلزمات الواردة بالجدول السابق بما يلزم من مستلزمات أخرى بما تقتضيه طبيعة وحجم العمل .

المادة (٣١)

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة والأربعون بعد المائة) من النظام تحدد الأماكن البعيدة عن العمران وفق الآتي :



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

١. مواقع العمل التي تبتعد عن النطاق العمراني الذي تحدده الأمانات ، والبلديات المختلفة بمسافة تزيد على خمسين كيلو متراً ، إذا كانت الطريق معبدة ، ومسافة خمسة وعشرين كيلو متراً ، إذا كانت الطريق غير معبدة .
٢. التجمعات السكانية التي لا تتوفر بها المرافق ، والخدمات .

المادة (٣٢)

في تنفيذ أحكام (المادة الرابعة والخمسون بعد المائة) من النظام :

١. يحق للمرأة العاملة الحصول على فترة ، أو فترات استراحة بقصد إرضاع مولودها ، مدفوعة الأجر لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد ، وتحسب من ساعات العمل الفعلية ، وذلك لمدة أربعة وعشرين شهراً من تاريخ الوضع ، سواء كانت الرضاعة طبيعية ، أو غير ذلك .
٢. لا تعتبر فترة الاستراحة بقصد إرضاع مولودها ، من ضمن فترات الراحة (الرسمية) المخصصة لجميع العاملين .
٣. تحدد فترة ، أو فترات الاستراحة بقصد الإرضاع بحسب توفر الحضانة داخل المنشأة من عدمها ، وفق التالي :
- أ. إذا لم تتوفر حضانة داخل المنشأة : يحق للمرأة العاملة اختيار فترة ساعة الرضاعة ، إما أن تكون بداية الدوام ، أو نهايته ، بما يتناسب مع مصلحة العمل .
- ب. إذا توفرت حضانة داخل المنشأة : يحق للمرأة العاملة اختيار فترة أو فترات استراحة يكون إجمالي مدتها ساعة واحدة للرضاعة ، بما يتناسب مع مصلحة العمل .
٤. يجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابةً بالوقت الذي تحدده لفترة أو فترات تلك الاستراحة ، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل

المادة (٣٣)

في تنفيذ أحكام (المادة الواحدة والستون بعد المائة) من النظام يحظر عمل الحدث الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ، ولم يبلغ الثامنة عشرة ، في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحته ، وسلامته ، وأخلاقه للخطر ، بسبب طبيعتها ، أو الظروف التي تؤدي فيها ، ومنها ما يلي :

١. العمل في المناجم ، أو المحاجر ، أو استخراج المواد المعدنية من تحت الأرض .
٢. الصناعات ذات المخاطر الصحية .
٣. الأعمال الشاقة .
٤. الأعمال التي قد تعرض الحدث لمخاطر جسدية ، بسبب العمل على الآلات ذات المخاطر العالية مثل آلات القطع الحادة .
٥. أي عمل قد يؤدي مكان وظروف أدائه إلى تعريض الحدث للمشكلات الأخلاقية والنفسية والجسدية .



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

المادة (٣٤)

في تنفيذ أحكام (المادة الثانية والستون بعد المائة) من النظام لا يجوز بأي حال من الأحوال ، تشغيل من لم يتم الخامسة عشرة من عمره ، عدا الحالات المنصوص عليها في (المادة السابعة والستون بعد المائة) من نظام العمل .

المادة (٣٥)

في تنفيذ أحكام (المادة الثالثة والستون بعد المائة) من النظام استثناءً من حكم هذه المادة ، يجوز تشغيل الأحداث أثناء فترات من الليل في الحالات التالية :

- ١ . المنشأة التي يقتصر العمل فيها على أفراد الأسرة .
- ٢ . العمل في المدارس المهنية ، ومراكز التدريب .
- ٣ . العمل في المخازن ، باستثناء الفترة من التاسعة مساءً وحتى الرابعة صباحاً .
- ٤ . حالات القوة القاهرة ، والطوارئ .

المادة (٣٦)

في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والستون بعد المائة) من النظام يجب توافر الشروط التالية :

- ١ . أن يكون هناك إشراف مباشر من قبل الجهة المسؤولة عن النشاط .
- ٢ . أن يكون التعليم أو التدريب بأسلوب متدرج ، بحيث لا يشكل صعوبة على المتعلم ، أو المتدرب .
- ٣ . ألا يعوق التعليم ، والتدريب ، التحصيل الدراسي للمتعلم ، أو المتدرب .
- ٤ . ألا تكون من الأعمال الخطرة المنصوص عليها في المادة الحادية والستون بعد المائة من نظام العمل .
- ٥ . أن تحصل الجهة التي تريد تنظيم برامج تعليمية ، أو تدريبية على موافقة الوزارة على ذلك ، وكذلك موافقة الجهة المرخصة للنشاط .

المادة (٣٧)

في تنفيذ أحكام الفقرة (٥) من (المادة السادسة والتسعون بعد المائة) من النظام إذا تحقق مفتش العمل من وجود مخالفات لنظام العمل ، أو هذه اللائحة ، أو القرارات الصادرة تنفيذاً له ، ضمن ضبطيات الجهات الحكومية المختصة ، فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفات التي تحقق منها ، وفقاً لأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش ، وتنظيمها ، واستكمال الإجراءات النظامية حيالها .

المادة (٣٨)

في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والتسعون بعد المائة) من النظام تكون صيغة تعهد مفتشي العمل قبل مباشرة عملهم ، كما يلي :



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

أتعهد أنا المفتش / ، رقم وظيفي (.....) سجل مدني رقم (.....) ، بأنني مسئولاً أمام الله عز وجل ، ثم أمام رؤسائي ، بأن أؤدي عملي بكل أمانة ، وإخلاص ، وألا أفشي أي سر ، أو أي اختراع صناعي ، أو غير ذلك من الأسرار التي أطلع عليها بحكم عملي ، ولو بعد انقطاع عملي بهذه الوظيفة ، وفي حالة مخالفتي لذلك ، أكون خائناً للأمانة ، وأتحمل المسؤولية الشرعية ، والنظامية المقررة لذلك .

والله على ذلك شهيد ،،،،

تحريراً في :/...../..... هـ التوقيع :

المادة (٣٩)

في تنفيذ أحكام الفقرات (١، ٤، ٥) من (المادة الثلاثون بعد المائتين) من النظام

أولاً : يفوض الوزير مدراء عموم فروع الوزارة بالمناطق الإدارية ، كلاً في حدود النطاق المكاني لمنطقته ، بإيقاع العقوبات الواردة في الجدول المبين بالبند (أولاً) بالفقرة (١) من قرار وزير العمل رقم (٤٧٨٦) وتاريخ ١٤٣٦/١٢/٢٨ هـ الخاص بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها على المخالفين ، نيابة عن الوزير .

ثانياً : يشكل كل مدير عام فرع الوزارة في حدود منطقته الإدارية لجنة تسمى (لجنة إيقاع عقوبات مخالفات العمل) ، بحيث يكون رئيسها مديراً للتفتيش بأحد مكاتب العمل ، وعضوين آخرين ، أحدهما يحمل مؤهلاً في الشريعة ، أو القانون ، تختص بتلقي محضر ضبط مخالفة العمل من مفتشي العمل ، ودراسة مدى نظامية ضبطها ، وتصنيفها ، والتحقق من ثبوتها ، ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً بحضور جميع أعضائها ، وتصدر توصياتها بالعقوبات المقترحة إيقاعها ، أو حفظ المحضر - حسب الحالة - بالإجماع ، أو بالأغلبية ، ثم ترفع التوصية إلى مدير عام المنطقة الإدارية لاتخاذ أي من الإجراءات التالية :

١. إصدار قرار إداري بإيقاع العقوبات على المخالف ، إذا كانت العقوبات الواجب إيقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة بالبند (أولاً) بالفقرة (١) من القرار آنف الذكر
٢. توجيه المختصين برفع دعاوى على المخالفين أمام المحكمة المختصة (هيئات تسوية الخلافات العمالية إلى حين إنشاء المحاكم العمالية ومباشرة اختصاصاتها) ، إذا كانت العقوبات الواجب إيقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة بالبند (أولاً) بالفقرة (٢) من القرار آنف الذكر .
٣. التوجيه بحفظ المحضر في حالة عدم ثبوت المخالفة .



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

- ثالثاً : على مفتش العمل عند تحرير محضر ضبط أي مخالفة لنظام العمل ، أو لهذه اللائحة ، أو للقرارات الصادرة تنفيذاً له ، تستوجب إيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدولي المخالفات والعقوبات المقابلة لها ، أن يقوم برفعه إلى لجنة إيقاع عقوبات مخالفات العمل المختصة .
- رابعاً : تشكل لجنة تسمى (لجنة الاعتراضات وتسوية مخالفات العمل) بقرار من الوزير مكونة من وكيل وزارة العمل للتفتيش وتطوير بيئة العمل (رئيساً) ، وعضو من الإدارة القانونية يحمل مؤهلاً في الشريعة أو القانون ، وثلاثة أعضاء آخرين يرشحهم رئيس اللجنة ، وتختص بالآتي :
1. النظر في الاعتراضات على القرارات الإدارية بإيقاع عقوبات مخالفات العمل المقدمة من المخالفين .
 2. النظر في طلبات تسوية المخالفات المقدمة من المخالفين .
- ويكون انعقاد هذه اللجنة صحيحاً بحضور جميع أعضائها ، وتصدر توصياتها بالإجماع ، أو الأغلبية ، ثم ترفعها للوزير لاعتمادها .
- خامساً : يتم الاعتراض على القرار الإداري بإيقاع عقوبات مخالفات العمل خلال ستين يوماً من تاريخ تبليغ المخالف بالقرار الإداري ، ولا يوقف هذا الاعتراض تنفيذ عقوبة الغرامة .
- سادساً : في حالة قبول الاعتراض على القرار الإداري بإيقاع عقوبة الغرامة ، وإصدار قرار جديد بإلغائه بعد التنفيذ ، تعاد المبالغ المحصلة إلى المعارض وفق الإجراءات المتبعة لدى صندوق تنمية الموارد البشرية .
- سابعاً : يشترط لتقديم طلبات تسوية مخالفات العمل ، ما يلي :
1. أن يكون قد صدر قرار إداري بإيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها بالبند (أولاً) بالفقرة (1) من القرار آنف الذكر ، أو حكم نهائي من المحكمة المختصة بإيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها بالبند (أولاً) بالفقرة (2) من القرار آنف الذكر .
 2. أن يكون مبلغ الغرامة أو مجموع مبالغ الغرامات على المخالفة ، أو المخالفات المضبوطة ، (100,000) مائة ألف ريال فأكثر ، أو أن تكون العقوبة مشمولة بعقوبة إغلاق المنشأة .
 3. ألا تكون التسوية لمخالفة تم تكرارها للمرة الثالثة خلال سنتين من تاريخ إيقاع العقوبة أو تمت التسوية في المرة التي تسبقها .
 4. ألا يكون قد سبق الاعتراض على القرار الإداري أمام اللجنة المختصة بالوزارة ، أو التظلم من القرار الإداري أمام المحكمة المختصة .
- ثامناً : تتبع في تسوية المخالفات العمل ، الإجراءات التالية :
1. أن يقدم المخالف طلب التسوية خلال خمسة أيام من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري بإيقاع العقوبة عليه ، أو الحكم النهائي الصادر ضده ، على أن تبت فيه اللجنة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب ، ولها تمديد هذه المدة فيما لا يتجاوز تسعين يوماً ، ويجوز لها في هذه الحالة أن توصي بتعليق تنفيذ العقوبة لحين البت في الطلب .
 2. يجب على المخالف العمل على إزالة المخالفات موضوع التسوية ، وتقديم ما يفيد ذلك .



الرقم:.....
التاريخ:.....
الموضوع:.....

٣. تقوم اللجنة باستدعاء المخالف ، ومناقشته حول موضوع التسوية ، وينودها ، وتراعي اللجنة عند نظر طلب التسوية الظروف المحيطة بارتكاب المخالفة ، وفي حال الاتفاق على التسوية ، يدون ذلك في محضر يوقع من جميع أعضاء اللجنة ، والمخالف .
٤. ترفع اللجنة محضر التسوية مرفقاً به التوصية ، ليصدر قرار من الوزير بالتسوية ، في حال موافقته .
٥. على المخالف تنفيذ قرار تسوية المخالفة خلال خمسة عشر يوم عمل من تاريخ تبليغه به ، وإلا اعتبرت التسوية ملغاة .

المادة (٤٠)

في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين) من النظام يجب على المخالف إزالة المخالفة خلال شهر من تاريخ إيقاع العقوبة عليه ، وفي حال عدم إزالتها خلال المدة المذكورة ، تعتبر تكراراً للمخالفة ، وتضاعف العقوبة عليه .

المادة (٤١)

في تنفيذ أحكام (المادة الثانية والثلاثون بعد المائتين) من النظام ، مع عدم الإخلال بالإجراءات المتبعة في تحصيل الأموال العامة ، يسدد المخالف الغرامة الموقعة عليه خلال خمسة عشر يوم عمل من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري ، أو الحكم النهائي ، وفي حال عدم التنفيذ خلال هذه المدة ، توقف خدمات الوزارة عنه لحين السداد ، ولا يوقف التظلم أمام المحكمة الإدارية المختصة من أي قرار إداري بإيقاع عقوبة غرامة منصوص عليها في الجدول المبين بالبند (أولاً) بالفقرة (١) من قرار وزير العمل رقم (٤٧٨٦) وتاريخ ١٤٣٦/١٢/٢٨ هـ الخاص بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها ، تنفيذ ذلك القرار ، إلا بقرار من تلك المحكمة بوقف التنفيذ .

والله ولي التوفيق

الرقم:

التاريخ:

الموضوع:



جمعية مساجد خيصة
مسجلة لدى وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية برقم 1918