



اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها

اللائحة التنفيذية

اللائحة التنفيذية

المادة السادسة:

تسري على العامل العرضي والموسمي والمؤقت الأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتنشغيل الإضافي، والعطلات الرسمية، وقواعد السلامة، والصحة المهنية، وإصابات العمل والتعويض عنها، وما يقرره الوزير.

المادة (1)

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة) من النظام:

1. 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 لمسمى تأشيرة العمل التي قدم بها العامل - إذا كان وافداً - ومدة الإقامة الممنوحة له بموجبها.
2. تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ بين الطرفين في كل من عقد العمل العرضي، والموسمي، والمؤقت.

المادة (2)

(ملغاة)

المادة الثانية عشرة:

1. تضع الوزارة نموذجاً موحداً - أو أكثر - للائحة تنظيم العمل، على أن يكون شاملاً لقواعد تنظيم العمل وما يتصل به من أحكام، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية.
2. تضع الوزارة ضوابط وآليات اعتماد لوائح تنظيم العمل.

المادة الثالثة عشرة:

1. يلتزم كل صاحب عمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق النموذج المعد من الوزارة، ويجوز للوزير الاستثناء من ذلك.
2. يجوز لصاحب العمل تضمين اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
3. يجب على صاحب العمل أن يعلن لائحة تنظيم العمل وأي تعديل يطرأ عليها في مكان ظاهر في المنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها.

المادة (3)

في تنفيذ أحكام الفقرة (1) من (المادة الثانية عشرة) من النظام يُعتمد النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل، بالصيغة المرافقة لهذه اللائحة (الملحق رقم 1).

المادة (4)

1. في تنفيذ أحكام الفقرة (2) من (المادة الثانية عشرة) وأحكام الفقرة (2) من (المادة الثالثة عشرة) من النظام، على المنشآت أن تقوم بإعداد لائحة تنظيم عمل خاصة بها ويشترط مراجعتها وتصديقها من مكاتب المحاماة المعتمدة على الموقع الإلكتروني للوزارة ليقوم المكتب بدوره بالتأكد من خلوها من أي تعارض مع أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية وملحقاتها والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ومن ثم رفعها للجهة المختصة بالوزارة وفق ما تقرره من إجراءات. ويجوز للمنشآت التي يقل عدد عمالها عن خمسون عامل اختيار النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل إلكترونياً دون إجراء أي تعديل أو إضافات عليها وذلك عبر الموقع الإلكتروني للوزارة، ومتابعة الخطوات المطلوبة حتى تُعتمد، وتصدر شهادة إلكترونية بذلك.
2. 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 والقرارات الصادرة

بموجبها. أما إذا تضمنت مواد تتعارض مع ذلك، فتعتبر تلك المواد ملغاة ولا يعتد بها وعلى المنشأة تعديل تلك المواد بحيث تتفق مع نظام العمل وهذه اللائحة والنموذج الموحد للائحة تنظيم العمل والقرارات الصادرة بموجبها وفق الإجراءات أعلاه في الفقرة (1-2) من هذه المادة.

المادة الخامسة عشرة:

على صاحب العمل عند بدء العمل في أي منشأة أن يبلغ مكتب العمل المختص كتابة بالبيانات الآتية:

1. اسم المنشأة ونوعها ومركزها، والعنوان الذي توجه إليه المراسلات، وأي معلومة يكون من شأنها سهولة الاتصال بالمنشأة.
2. النشاط الاقتصادي المرخص له بمزاويلته مع ذكر رقم السجل التجاري أو الترخيص وتاريخه، وجهة إصداره، وإرفاق صورة منه.
3. عدد العمال المراد تشغيلهم في المنشأة.
4. اسم مدير المنشأة المسؤول.
5. أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة.

المادة (4 مكرر)

في تنفيذ أحكام (المادة الخامسة عشر) من النظام يجب على المنشآت تحديث بياناتها عبر المنصة المعتمدة من الوزارة في حال أي تغيير في عنوانها أو بياناتها، وذلك خلال فترة لا تتجاوز عشرة (10) أيام من تاريخ التغيير.

المادة السابعة عشرة:

على صاحب العمل أن يحتفظ في مكان العمل بالسجلات والكشوف والملفات التي تحدد ماهيتها، والبيانات التي يجب أن تتضمنها اللائحة.

وعليه أن يضع في مكان ظاهر بموقع العمل جدولاً بمواعيد العمل، وفترات الراحة، ويوم الراحة الأسبوعي، ومواعيد بدء كل نوبة وانتهائها في حالة العمل بأسلوب المناوبة.

المادة (5)

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:

1. كشف أسماء العمال: يحتوي على بيانات بأسماء عمال المنشأة، ومهنة كل منهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام هوياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها.
2. كشف أجور العمال: يحتوي على بيانات بأجور العمال، وتواريخ استلامهم لها، وما يتم حسمه من الأجر، وسبب الحسم.
3. سجل قيد الغرامات: يحتوي على بيان باسم العامل، ومقدار أجره، ومقدار الغرامة الموقعة عليه، وسبب وتاريخ إيقاعها.
4. سجل الحضور والانصراف: يحتوي على وقت حضور العامل للعمل، ووقت انصرافه من مقر العمل، وأي بيانات أخرى يضعها صاحب العمل.
5. سجل تدريب السعوديين: يحتوي على اسم برنامج التدريب، ونوعه، ومدته، وسنة التدريب، وعدد وأسماء العاملين الذين تم تدريبهم عليه، ونسبتهم من عدد العاملين لديه.
6. سجل الفحص الطبي للعمال في المنشآت المحتمل إصابة عمالها بالأمراض المهنية: يحتوي على بيان بأسماء العمال الذين تم فحصهم وتاريخ الفحص، ونتائجه.
7. ملف عمل لكل عامل: يحتوي على بياناته، وعنوانه، ونسخة من عقد العمل، وأي شهادات أو وثائق يقدمها لصاحب العمل.

المادة العشرون:

لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة استعمال أحكام هذا النظام أو القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه. كما لا يجوز لأي منهما القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبنّاها مما يتنافى مع حرية العمل أو اختصاص الجهة المختصة بتسوية الخلافات.

المادة (6)

في تنفيذ أحكام (المادة العشرون) من النظام على صاحب العمل عدم الاحتفاظ بجواز سفر العامل غير السعودي، أو إقامته أو بطاقة التأمين الطبي.

المادة الثانية والعشرون:

توفر الوزارة قنوات للتوظيف دون مقابل، تقوم بما يأتي:

1. مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.
2. جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها؛ لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.
3. تنفيذ الواجبات الآتية:
 - 1/3- تسجيل طالبي العمل.
 - 2/3- الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال.
 - 3/3- مواءمة طلبات طالبي العمل مع الأعمال الشاغرة وفق مؤهلاتهم.
 - 4/3- تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني، أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة.
 - 5/3- غير ذلك من الأمور التي تقررهما الوزارة.

المادة الثالثة والعشرون:

لكل مواطن في سن العمل قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في قنوات التوظيف، مع بيان تاريخ مولده ومؤهلاته وأعماله السابقة ورغباته وعنوانه.

المادة الرابعة والعشرون:

تحدد اللائحة قواعد سير العمل وإجراءاته في قنوات التوظيف، ونماذج السجلات والإشعارات والأوراق المستخدمة في أعمالها، وكذلك جداول تصنيف المهن وفقاً للتصنيف المهني المعتمد، وتكون أساساً في تنظيم عمليات التوظيف.

المادة الخامسة والعشرون:

على كل صاحب عمل أن يرسل إلى الوزارة ما يأتي:

1. بياناً بالأعمال الشاغرة والمستحدثة، وأنواعها، ومكانها، والأجر المخصص لها، والشروط اللازم توافرها لشغلها، وذلك في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ شغورها أو استحداثها.
2. إشعاراً بما اتخذته بشأن توظيف المواطن الذي رشحته قنوات التوظيف خلال سبعة أيام من تاريخ تسلم خطاب الترشيح.
3. بياناً بأسماء عماله، ووظائفهم، ومهنتهم، وأجورهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها وغير ذلك من البيانات التي تحددها اللائحة.
4. تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته، والنقص والزيادة في الأعمال المتوقعة خلال السنة التالية لتاريخ التقرير.
5. ترسل البيانات المشار إليها في الفقرتين 3، 4 من هذه المادة خلال شهر محرم من كل عام.

المادة (7)

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 قنوات التوظيف التابعة للصندوق للقيام بدورها في توظيف الأيدي العاملة الوطنية، وتأهيلها وتدريبها، وتشجيعها على العمل في القطاع الخاص، وإحلالها محل العمال غير السعوديين.

المادة السادسة والعشرون:

1. على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأياً كان عدد العاملين فيها، العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل، عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكولة إليهم.
2. يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن 75% من مجموع عماله. وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً.

المادة (8)

في تنفيذ أحكام الفقرة (2) من (المادة السادسة والعشرون) من النظام تحدد نسب التوطين لدى المنشآت الواجب تحقيقها من خلال برامج تضعها الوزارة؛ يتم من خلالها متابعة نسب التوطين لكل نشاط من أنشطة القطاع الخاص، وحجب كل أو بعض خدمات الوزارة عن المنشآت التي لا تحقق نسبة التوطين المحددة؛ مثل برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات)؛ على أن تقوم الوزارة بتحديث هذه البرامج بشكل دوري كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

المادة الثامنة والعشرون:

على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل ذوي الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل 4% على الأقل من مجموع عدد عماله من ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا، سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح قنوات التوظيف أو غيرها. وعليه أن يرسل إلى الوزارة بيانًا بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيًا، وأجر كل منهم.

المادة (9)

في تنفيذ أحكام (المادة الثامنة والعشرون) من النظام:

1. 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 الموارد البشرية والتنمية 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 أحد أشكال الترتيبات والخدمات التيسيرية.
2. يقصد بالترتيبات والخدمات التيسيرية: التعديلات الهندسية ومواءمة ظروف بيئة العمل وفقاً للمعايير المنصوص عليها في الباب الثاني من مجلد الاشتراطات المعمارية في كود البناء السعودي، وأي من الترتيبات المبنية في الجدول الاسترشادي المرفق بهذه اللائحة (الملحق رقم 2) متى كانت ضرورية ولزامة لتمكين الشخص ذي الإعاقة من القيام بمهام عمله.
3. يقصد بالقدرة على العمل: استيفاء الشخص ذي الإعاقة لشروط شغل الوظيفة، أو العمل المتقدم له بما في ذلك المتطلبات العلمية و/أو المهنية و/أو المهارية أو متطلبات أخرى ليتمكن من القيام بمهام عمله.
4. يشترط لاحتساب الشخص ذي الإعاقة بأكثر من واحد وفق برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) ما يلي:
- أ. أن يحصل الشخص ذو الإعاقة على بطاقة تعريفية من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تبين نوع ودرجة الإعاقة.
- ب. أن تتوافق مهام وطبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل ذو الإعاقة مع نوع ودرجة إعاقته.
5. لكل عامل الاستفادة من الخدمات والترتيبات التيسيرية الضرورية لتمكينه من القيام بمهام عمله إذا ثبت بموجب تقرير طبي صادر عن الجهات المنصوص عليها في البند (1) من هذه المادة إصابته بمرض أو إعاقة ليس من شأنها إقصاءه عن العمل لفترة تتجاوز مائة وعشرين يوماً من تاريخ الإصابة.
6. يتمتع العاملون ذوو الإعاقة بجميع حقوق ومزايا العاملين الآخرين المنصوص عليها في نظام العمل، أو هذه اللائحة، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة.
7. لا يجوز أن تكون الإعاقة بذاتها سبباً في رفض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، أو ترقيتهم، أو استفادتهم من برامج التدريب المهني إذا توافر شرط القدرة على العمل وفقاً للتعريف الوارد في البند (3) من هذه المادة.
8. لا يجوز التمييز في الأجور بين العاملين على أساس الإعاقة وهذا تصرف غير محمود.
9. 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.
10. تكون طلبات التوظيف المقدمة من الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنماذج والضوابط المعمول بها في صندوق تنمية الموارد البشرية.
11. تلتزم المنشأة التي توظف ذوي الإعاقة بالاشتراطات المكانية والخدمات التيسيرية المنصوص عليها في الجدول الاسترشادي المرفق بهذه اللائحة (الملحق رقم 2).

12. على مفتشي العمل عند القيام بالزيارات التفتيشية للمنشآت، التحقق من عدد العاملين ذوي الإعاقة، وطبيعة عملهم، ونوع الترتيبات، والخدمات التيسيرية المقدمة لهم.

المادة الثلاثون:

1. لا يجوز لأي شخص طبيعي أو اعتباري أن يمارس نشاط توظيف السعوديين أو نشاط استقدام العمال أو نشاط الإسناد ما لم يكن مرخصاً له بذلك من الوزارة. وتحدد اللائحة ضوابط ممارسة كل من هذه الأنشطة، وشروط منح الترخيص لكل منها وتجديده، والتزامات المرخص له، وقواعد عدم تجديد الترخيص أو إلغائه، والآثار المترتبة على ذلك، وغير ذلك مما يكون ضرورياً من الشروط والضوابط لضمان حسن سير العمل بها.

2. تقترح الوزارة قيمة رسوم ممارسة الأنشطة المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة، وأوجه صرفها، تمهيداً لاستكمال الإجراءات النظامية في هذا الشأن.

المادة (10)

في تنفيذ أحكام (المادة الثلاثون) من النظام تُمارس أنشطة: (توظيف السعوديين، واستقدام العمال، والإسناد) وتُمنح تراخيصها وتجدد وتُلغى، وتُحدد التزامات المرخصين لهم والآثار المترتبة على ذلك؛ وفق الضوابط المعتمدة من الوزارة.

المادة السادسة والثلاثون:

على الوزير أن يحدد بقرار منه المهن والأعمال التي يحظر على غير السعودي الاشتغال بها.

المادة (11)

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة والثلاثون) من النظام:

أولاً: لا يجوز توظيف العامل غير السعودي في أي من المهن التالية:

- | | | |
|---------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1. كبير إداري موارد بشرية | 8. كاتب شؤون موظفين | 15. حارس أمن خاص |
| 2. مدير شؤون موظفين | 9. كاتب دوام | 16. معقب |
| 3. مدير شؤون عمل وعمال | 10. كاتب استقبال عام | 17. ناسخ أو مصلح مفاتيح |
| 4. مدير علاقات أفراد | 11. كاتب استقبال فندقية | 18. مخلص جمركي |
| 5. اختصاصي شؤون أفراد | 12. كاتب استقبال مرضى | |
| 6. كاتب شؤون أفراد | 13. كاتب شكاوى | |
| 7. كاتب توظيف | 14. أمين صندوق | |

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 أي نشاط أو مهن أو أعمال على السعوديين وفق ما تقرره الوزارة.

المادة السابعة والثلاثون:

يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدته (سنة) من تاريخ مباشرة العامل الفعلية، وإذا استمر العمل بعد انتهاء هذه المدة، عُدد متجديداً لمدة مماثلة.

المادة (12)

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

المادة التاسعة والثلاثون:

لا يجوز -بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير أو يعمل لحسابه الخاص، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر أو لحسابه الخاص، ولا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، وتتولى الوزارة التفتيش على المنشآت، وضبط مخالفات هذا النظام، واتخاذ ما يلزم لتطبيق العقوبات المقررة بموجبه، ومن ثم إحالة ما يدخل في اختصاص وزارة

الداخلية إليها لاتخاذ ما تراه وفق الأحكام المقررة نظاماً. كما تُحيل وزارة الداخلية -في حال ضبطها مخالفات تتصل بالأحكام المقررة لديها نظاماً- بيانات أصحاب العمل المخالفين لحكم هذه المادة إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ لتطبيق العقوبات المقررة بموجب هذا النظام.

المادة (13)

في تنفيذ أحكام (المادة التاسعة والثلاثون) من النظام لا يُعد العامل غير السعودي الذي تُقر الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجير مخالفاً لحكم المادة.

المادة الحادية والأربعون:

تحدد اللائحة شروط الاستقدام، ونقل الخدمات، وتغيير المهنة، وضوابط ذلك وإجراءاته.

المادة (14)

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

أولاً: شروط وضوابط وإجراءات الاستقدام وفقاً لما يلي:

1. لا يجوز أن يؤدي الاستقدام إلى منافسة العمالة السعودية، أو إقصائها عن العمل في مهنة، أو مجموعة من المهن أو الحرف أو الأنشطة.
2. لا يعتبر عجز صاحب العمل عن استقطاب السعوديين مبرراً للموافقة له على الاستقدام.
3. يجب على المنشأة الراغبة في الاستقدام أن تكون محققة لنسبة التوطين التي تمكنها من الاستقدام المحددة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
4. لا يجوز إصدار تأشيرات استقدام تؤدي عند إضافتها إلى العمالة من غير السعوديين الموجودة في المنشأة طالبة الاستقدام إلى تدني نسبة التوطين عن النسبة التي تحددها الوزارة.
5. يتم تقدير عدد القوى العاملة المسموح باستقدامها للمنشأة وفق ما نص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
6. يجب التقيد بالرموز والمسميات المهنية وفق دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي عند طلب تأشيرات الاستقدام.
7. يقتصر الاستقدام وتوظيف العمالة غير السعوديين على الأنشطة المبينة ببرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
8. لا يجوز استقدام عمالة في مهن مقصورة على السعوديين.
9. 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.
10. تقدم طلبات الاستقدام عن طريق المنصة المعتمدة لدى الوزارة، وفق ما نص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
11. 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.
12. 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.

- ج. إذا تقدمت المنشأة أو سبق لها التقدم للوزارة أو لمكتب العمل ببيانات 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. وتُتخذ بحقها الإجراءات النظامية لتطبيق ما يقضي به النظام الجزائي لجرائم التزوير والأنظمة الأخرى ذات العلاقة وغير ذلك مما هو منصوص عليه في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
- د. إذا ثبت قيام المنشأة ببيع تأشيرات العمل الصادرة لها، ويترتب على ذلك إيقاف جميع الإجراءات المتعلقة بالاستقدام لمدة خمس سنوات.
- هـ. إذا لم تجدد المنشأة رخص العمل أو الإقامة للعمالة الموجودة لديها.
- و. أي حالات أخرى ينص عليها برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
13. 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).
14. 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.
15. في حالة إلغاء التأشيرة أو انتهاء مدتها يسترد طالب الاستقدام ما دفعه من رسوم مقابلها.
16. لا يجوز استقدام أو نقل خدمات العامل دون وجود عمل فعلي لدى صاحب العمل.

ثانياً: شروط وضوابط وإجراءات نقل خدمات العامل غير السعودي وفقاً لما يلي:

1. للعامل غير السعودي الانتقال لصاحب عمل آخر دون اشتراط توفر مدة محددة في حال موافقة صاحب العمل الحالي، ما لم تنص الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) على غير ذلك.
2. لا يتم قبول طلب نقل خدمة عامل من منشأة إلى أخرى إذا كان لدى المنشأة المنقول إليها عامل غير سعودي انتهت رخصة عمله أو إقامته ولم يتم تجديدهما، أو مر على دخوله للمملكة ثلاثة أشهر دون إصدار رخصة عمل وإقامة له. ويستثنى من ذلك العامل غير السعودي الذي مضى على التبليغ عن تغيبه عن العمل أكثر من خمسة عشر يوماً، والعامل غير السعودي الذي له طلب نقل خدمة تحت الدراسة لدى الوزارة، والعامل غير السعودي الذي صدرت له تأشيرة خروج نهائي.
3. لا يجوز نقل خدمات العاملين من الجنسيات الممنوع نقل خدماتها وفق الأنظمة.
4. 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.
5. يجوز نقل خدمات العامل غير السعودي الجديد والذي لم تصدر له رخصة عمل دون موافقة صاحب العمل وفق الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
6. يجوز نقل خدمات العامل غير السعودي الذي انتهت رخصة عمله أو إقامته دون موافقة صاحب العمل الحالي وفق الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
7. مع مراعاة ما ورد في الفقرة 21 من هذه المادة، للعامل غير السعودي الانتقال لصاحب عمل آخر عند انتهاء عقد العمل الموثق دون موافقة صاحب العمل الحالي.
8. يجوز للوزير أو من يفوضه الموافقة على نقل خدمة العامل غير السعودي لصاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل في الحالات التالية:

- 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.
- ويشترط لذلك ألا يكون العامل قد تسبب أو ساهم في إطالة أمد نظر الدعوى.
- ب. بناء على توصية من الجهة القضائية أثناء نظر الدعوى تفادياً 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 ألا يكون العامل قد تسبب أو ساهم في عدم دفع الأجور أو تأخير صرفها وذلك بناءً على طلب يقدم من العامل خلال سنة هجرية تبدأ من تاريخ استحقاق الشهر الثالث من تلك الأشهر.
- د. إذا تغيب صاحب العمل إما بسفره، 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 وفقاً للضوابط والترتيبات التي تضعها الوزارة.
- ز. لم شمل الزوجين:
- إذا كان أحدهما مرتبطاً بعقد عمل ساري المفعول داخل المملكة، وذلك في حال انتهاء عقد العمل أو إنهائه من قبل صاحب العمل.
 - إذا كان أحد الزوجين سعودياً.
- ح. قيام العامل بالإبلاغ عن حالة تستر تجاري ضد صاحب العمل مع تقديم أدلة تثبتتها، بشرط ألا يكون العامل مشتركاً فيها.
- ط. أي حالات أخرى تقتضيها المصلحة العامة يقررها الوزير أو من يفوضه.
9. يجوز نقل خدمة الوافد المرافق المقيم في المملكة بصفة نظامية إلى المنشأة التي تتحقق فيها شروط الاستقدام المنصوص عليها في المادة (14) من هذه اللائحة. ويشترط لنقل الخدمة أن يتحقق الآتي:
- أ. أن يبلغ من العمر (18) عاماً فأكثر.
- ب. أن تتوفر شروط نقل الخدمات الواردة في هذه المادة.
- ج. أن تتوفر شروط تغيير المهنة الواردة في الفقرة (2) من البند (ثالثاً) من هذه المادة عدا الفقرات (أ، ج، د).
10. يجب على المنشأة طالبة نقل الخدمات إليها تحقيق نسبة التوطين المطلوبة للنشاط أو للكيان وفق برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
11. تقدم طلبات نقل الخدمات لغرض العمل إلكترونياً عن طريق المنصة المعتمدة لدى الوزارة.
12. للوزارة التنسيق مع صندوق تنمية الموارد البشرية للتأكد من عدم توافر طالبي العمل السعوديين للمهن المطلوب نقل الخدمات للعمل بها.
13. للوزارة التأكد من تجانس النشاط مع المهن المطلوب نقل الخدمات إليها.
14. 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.

15. يجب توفر موافقة الكترونية من صاحب العمل على طلب نقل خدمات العامل أو تنازل ورقي مصادق عليه من جهة رسمية عن خدمات العامل من صاحب العمل الذي يعمل لديه موجهًا لطالب نقل الخدمات، ولا يجوز تقييده بأي شرط. ويستثنى من هذه الموافقة الالكترونية أو التنازل الورقي ما يلي:
- 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.
16. إذا لم تتم الموافقة على نقل خدمات العامل بعد إصدار الموافقة الالكترونية أو خطاب التنازل الورقي المصادق عليه من صاحب العمل السابق بنقل الخدمات لأي سبب من الأسباب يبقى العامل لدى صاحب العمل الأصلي.
17. يجب ألا يكون قد صدر قبل إتمام إجراءات النقل قرار، أو حكم قضائي نهائي يتعارض مع نقل الخدمة.
18. إذا لم تتم الموافقة على نقل خدمات العامل في أي من الحالات المنصوص عليها في الفقرة (7) من هذا البند، فللوزير أو من يفوضه أن يرخص للعامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر، وتحدد الوزارة ضوابط الترخيص ومدته.
19. لا تعتبر الحالات التالية حالات نقل خدمات وإنما حالات تعديل مسمى وهي:
- أ. رغبة أحد الورثة أو بعضهم باستمرار نشاط مورثهم بشرط وجود وكالة من الورثة للورث الذي سيستمر النشاط باسمه، أو تحويل المنشأة إلى شركة بين الورثة أو بعضهم، وصدر موافقة وزارة التجارة على ذلك.
- ب. تغيير اسم المنشأة، أو أغراضها، أو تغيير الشركاء كلهم، أو بعضهم، أو نوع الشركة مع بقاء سجلها التجاري، وصدر موافقة وزارة التجارة على ذلك.
- ج. الاندماج بين منشأتين، أو أكثر سواء تغير الكيان القانوني، أو لم يتغير على أن يبين هذا في عقد التأسيس، وصدر موافقة وزارة التجارة على ذلك.
- د. الانفصال واستقلال أحد الشركاء، أو بعضهم، أو كل منهم بحصة من أنشطة الشركة كنشاط فردي؛ على أن يوضح ذلك في عقد تعديل الشركة، أو عقد تقسيم الشركة، وصدر موافقة وزارة التجارة على ذلك.
- هـ. تحول المنشأة الفردية إلى شركة بدخول شريك، أو أكثر فيها.
- و. نقل ملكية المنشأة مع استمرار جميع العاملين بالعمل فيها، وتحولهم للمالك الجديد مع بقاء سجلها التجاري وصدر موافقة وزارة التجارة على ذلك.
20. لا تعتبر الحالات التالية حالات نقل خدمات؛ وإنما حالات نقل تسجيل قوى عاملة:
- أ. نقل تسجيل القوى العاملة من غير السعوديين بين الفروع في نفس الكيان لأكثر من مرة دون أي قيود، وفق ما ينص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
- ب. نقل تسجيل القوى العاملة من غير السعوديين بين كيانات ذات المنشأة، وفق ما ينص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
21. مع مراعاة أحكام المادة (السابعة والسبعون) من النظام، للعامل غير السعودي الانتقال لصاحب العمل آخر دون اشتراط موافقة صاحب العمل الحالي عند توفر الشروط الآتية:
- أ. أن يكون أمضى اثنا عشر شهراً له من تاريخ دخوله للمملكة.
- ب. أن يقوم العامل بإشعار صاحب العمل الحالي قبل الانتقال بمدة لا تقل عن (تسعين) يوماً قبل إنهاء العلاقة التعاقدية ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.
- ثالثاً: شروط وضوابط وإجراءات تغيير المهنة وفقاً لما يلي:
1. يقصد بتغيير المهنة، الترخيص للعامل غير السعودي بمزاولة العمل بمهنة غير المهنة المرخص له بمزاولة.

- أ. أن يكون لدى صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل ترخيص مزاولة نشاط ساري المفعول، أو سجل تجاري ساري المفعول مسجلاً لدى مكتب العمل؛ وأن يكون النشاط قائماً.
- ب. أن يكون اسم المهنة المطلوب التغيير لها محدداً حسب دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي.
- ج. أن تتوفر لدى العامل المؤهلات العلمية والعملية المؤيدة لإجاءته 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 لمزاولتها توفر مؤهل علمي، أو تدريبي، أو عملي.
- د. أن تكون المنشأة محققة لنسبة التوطين المطلوبة وفق برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
3. لا يجوز تغيير المهنة إلى مهنة مقصورة على السعوديين.
4. لا يجوز تغيير مهنة صدرت تعليمات تمنع تغييرها.
5. يقدم طلب تغيير المهنة عن طريق المنصة المعتمدة لدى الوزارة.
6. إذا كانت المهنة المطلوب التغيير إليها من المهن التي يتطلب الحصول على ترخيص مسبق لمزاولتها، 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 لتعديل المهنة إلى مهنة هندسية، أو طبية، أو غير ذلك.

المادة الثانية والأربعون:

على كل صاحب عمل وضع سياسة لتدريب عماله السعوديين وتأهيلهم، من أجل رفع مهاراتهم وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها. وتحدد اللائحة الأحكام المتصلة بذلك.

المادة (15)

في تنفيذ أحكام (المادة الثانية والأربعون) من النظام يجب على كل صاحب عمل الآتي:

1. إعداد وصف مهني لمهام وواجبات الوظائف لديه والمتطلبات الوظيفية لشغلها وفق التصنيف السعودي الموحد للمهن، والمعايير المهنية الوطنية.
2. توفير برامج التدريب والتأهيل للوظائف التي تتطلب مهامها ذلك بما في ذلك البرامج التدريبية وفقاً لما ورد في الفقرة (1) من هذه المادة بالإضافة للبرامج التدريبية المقررة في المجالس القطاعية للمهارات.
3. السعي إلى معرفة ما هو جديد مما يدخل في تأدية المهام والواجبات الوظيفية والعمل على تمكين العاملين لديه من التدريب والتأهيل وفقاً لذلك.
4. إعداد قوائم لبرامج التدريب 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.
5. تقييم المتدرب في نهاية التدريب -أو خلال فترات التدريب وإدراجه بالملف الخاص بالعامل بالمنشأة.
6. في حال اشتراط المنشأة استمرار عمل العامل بعد انتهاء التدريب يجب أن لا يتجاوز هذا الاشتراط المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب الذي خضع له العامل، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة.
7. عدم تحميل المتدرب أي نفقات متعلقة بالتدريب.
8. يجوز لصاحب العمل أن يجري التدريب في مقر العمل في حال توفر مدرّبين معتمدين من جهة الاختصاص سواء كان ذلك من عاملين المنشأة أو خارجها، أو أن يعهد به إلى أحد المراكز أو معاهد التدريب المعتمدة من الجهة المختصة، ويمكن أن يكون التدريب خارج المملكة أو داخلها.

المادة الثالثة والأربعون:

دون إخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل ورفع المهارات؛ على كل صاحب عمل أن يؤهل أو يدرب على أعماله من عماله السعوديين النسبة التي تحدّد بقرار من الوزير، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال

السعوديون الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وتحدد اللائحة المعايير والأحكام العامة المتصلة بذلك.

المادة (15) مكرر

في تنفيذ أحكام (المادة الثالثة والأربعون) من النظام:

أولاً: على كل صاحب عمل اتباع الآتي:

1. الإفصاح عن بيانات التدريب سنوياً وتوثيقها على المنصة الإلكترونية التي تحددها الوزارة.
 2. الالتزام بتدريب عماله السعوديون وفق النسب والآليات التي يحددها الوزير بقرار منه.
- ثانياً: في حال أكمل العامل دراسته وتم منحه إجازة دراسية من قبل المنشأة دون أن تحسم من أيام الإجازة السنوية، أو قيام صاحب العمل بدفع تكاليف التعليم للعامل فإن العامل يحتسب ضمن النسبة المقررة للتدريب والتأهيل من عمالة المنشأة السعوديين.

المادة الرابعة والأربعون:

يجب أن يشتمل برنامج التدريب على المهارة التي يتدرب العامل عليها والقواعد والشروط التي تتبع في التدريب، وعلى مدته وعدد ساعاته والبرامج التدريبية النظرية والعملية، وطريقة الاختبار والشهادات التي تمنح في هذا الشأن. وتحدد اللائحة المعايير والقواعد العامة التي ينبغي اتباعها بهذا الخصوص لرفع مستوى أداء العامل من حيث المهارة والإنتاجية.

المادة (16)

في تنفيذ أحكام (المادة الرابعة والأربعون) من النظام:

أولاً: يجب على كل صاحب عمل منشأته ملزمة بالتدريب اتباع الآتي:

1. عند وجود معايير مهنية، أو اختبارات للمهارات في أي قطاع كان، مقرر ومُلزمة من قبل الجهات الحكومية المختصة، فيجب ألا تقل معايير التدريب التي يقررها صاحب العمل في المنشأة عن تلك المعايير.
 2. يمكن أن تتضمن البرامج التدريبية مستويات متعددة؛ وتدريباً نظرية وعملية بحيث تزيد من مهارة العامل وكفاءته المهنية.
 3. تمكين المتدرب من الجمع بين مهام التدريب والعمل خلال ساعات العمل الرسمية بما يتماشى مع نظام العمل وذلك في حال تطلب تكليفه بالعمل خلال فترة التدريب.
 4. توثيق بيانات التدريب لكل عامل بما يشمل اسم البرنامج التدريبي ونوعه ومدته والجهة المقدمة للتدريب وآلية وأسلوب تقديم التدريب وذلك خلال مدة لا تزيد عن 30 يوماً من تاريخ التدريب عبر المنصة الإلكترونية التي تحددها الوزارة.
 5. تكليف عامل مسؤول عن أنشطة التدريب.
- ثانياً: لصاحب العمل تحميل العامل نفقات تدريبه أو تأهيله التي صرفت عليه، في الحالات التالية:
1. إذا قرر العامل المتدرب إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
 2. إذا تم فسخ العقد وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (6) 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.

المادة السابعة والأربعون:

للوزير أن يلزم المنشآت بقبول عدد أو نسبة محددة من طلاب الجامعات والكليات والمعاهد والمراكز وخريجها؛ بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية، وفق الشروط والأوضاع والمدد التي تحددها اللائحة، على أن يُبرم عقد تدريب بين المتدرب وصاحب العمل تطبق في شأنه الأحكام الواردة في هذا الفصل. وللمنشأة أن تقدم مكافأة للمتدرب.

المادة (16) مكرر (1)

في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والأربعون) من النظام:

أولاً: يقصد بالطلاب والخريجين، طلاب وخريجي المؤسسات التعليمية الرسمية والكليات والمعاهد والمراكز التدريبية المعتمدة، سواء كانوا باحثين عن عمل أم لا.

ثانياً: يجب على كل صاحب عمل القيام بالآتي:

1. إعداد خطة وبرنامح لتدريب الطلاب والخريجين تتناسب مع تأهيلهم العلمي أو المهارات المطلوبة للمهنة التي يتدربون عليها، على ان يتم اعداد الخطة وبرنامح التدريب وفق الآلية والعدد أو النسبة التي يحددها الوزير بقرار منه.
 2. تحديد متطلبات وإجراءات التقديم للتدريب، وإعلان شروط التدريب والمزايا والفرص المقدمة بطريقة تمكن المرشحين من الوصول اليها.
 3. إبرام عقد تدريب بين المتدرب والمنشأة موضح فيه مدة التدريب وتواريخ بدء وانتهاء التدريب والمهنة أو المهارة المراد التدريب عليها، والأدوار والمسؤوليات والالتزامات المنوطة بكلتا الطرفين، وللمنشأة أن تقدم مكافأة للمتدرب.
 4. تكليف عامل مسؤول عن أنشطة التدريب.
 5. عدم تحميل المتدرب نفقات التدريب.
 6. منح المتدرب شهادة تدريب توضح اسم المنشأة ومقرها ومدة التدريب والمهنة والمهارة ذات الصلة بالتدريب وسنة التدريب ودرجة التقييم الإجمالية للمتدرب.
 7. عدم إلزام المتدرب بالعمل في المنشأة بعد إتمام التدريب، ما لم ينص عقد التدريب على غير ذلك.
- ثالثاً: يجب على المتدرب القيام بالآتي:
1. الالتزام بمدة التدريب. والمسارات والبرامح التدريبية المنصوص عليها في عقد التدريب.
 2. الحفاظ على أسرار المنشأة وأدواتها وممتلكاتها وقواعد الصحة والسلامة المهنية.

المادة الثامنة والأربعون:

1. لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا ثبت له عدم قابلية أو قدرة المتدرب أو الخاضع للتأهيل على إكمال برامح التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة، وفقاً لتقارير تقويم دورية تضعها المنشأة التي تقدم التدريب أو التأهيل. وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل الحق في إنهاء العقد. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل (أسبوع) على الأقل من التاريخ المحدد للإنتهاء، وليس لأي من الطرفين أن يطالب الطرف الآخر بالتعويض إلا إذا تضمن العقد حكماً يقضي بذلك.
2. لصاحب العمل - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل- أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المدة المماثلة أو بعضها؛ وجب عليه أن يدفع لصاحب العمل تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها صاحب العمل أو بنسبة المدة الباقية منها.

المادة (16) مكرر (2)

في تنفيذ أحكام (المادة الثامنة والأربعون) من النظام:

- أولاً: لا يحق لصاحب العمل إنهاء عقد التدريب بدون تعويض المتدرب أو الخاضع للتأهيل في حال تضمن العقد حكماً يقضي بذلك، إلا إذا تم فسخ العقد وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (6) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
- ثانياً: في حال لم يلتزم صاحب العمل أثناء فترة التدريب بحقوق المتدرب المذكورة في عقد التدريب، أو لم يمكن المتدرب من الحصول على التدريب اللازم أو تم التعدي سلوكياً بأي صورة كانت على المتدرب من صاحب العمل أو العاملين بالمنشأة دون اتخاذ ما يلزم من صاحب العمل أو من يمثلها، فللمتدرب إنهاء عقد التدريب دون أن ينطبق عليه ماورد في الفقرة الثانية من المادة الثامنة والأربعون من نظام العمل، على أن يقوم بتبليغ المسؤول عن التدريب عن مسوغ إنجائه للعقد.
- ثالثاً: لصاحب العمل أن يلزم المتدرب - بعد اكمال مدة التدريب أو التأهيل - بنفقات التدريب أو تأهيله التي صرفت عليه أو بنسبة المدة الباقية منها، ما لم ينص عقد التدريب على غير ذلك، في الحالات التالية:
1. إذا قرر المتدرب إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.

2. إن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل لديه لمدة مماثلة لمدة التدريب أو بعضها.

3. إذا تم إنهاء عقد التدريب وفق الفقرة "أولاً" من هذه المادة.

المادة التاسعة والأربعون:

تسري على عقد التأهيل والتدريب الأحكام الواردة في هذا النظام، الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، وإصابات العمل وشروطها، وما يقرره الوزير.

المادة (17)

في تنفيذ احكام (المادة التاسعة والاربعون) من النظام تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ من عقود التدريب والتأهيل.

المادة الحادية والخمسون:

يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه، ويجب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة وفي ضوء ما تحدده اللائحة، ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم بقرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.

المادة الثانية والخمسون:

1. مع مراعاة ما ورد في المادة (السابعة والثلاثين) من هذا النظام، تضع الوزارة نموذجاً موحداً لكل نوع من أنواع عقد العمل، يحتوي بصورة أساسية على: اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته، وعنوان إقامته، والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدة العقد إن كان محدد المدة، وحقوق كل طرف والتزاماته الأساسية.

2. يجب أن يكون عقد العمل وفق النموذج المشار إليه في الفقرة (1) من هذه المادة، ولطرفي العقد أن يضيفا إليه بنوداً أخرى، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة (18)

في تنفيذ أحكام المادتين (الحادية والخمسون) و(الثانية والخمسون) من النظام:

1. تعتمد النماذج الموحدة لعقد العمل بأنواعه، بالصيغ المرافقة لهذه اللائحة (الملحق رقم 5).

2. يجب على صاحب العمل توثيق عقود العاملين إلكترونياً عبر المنصة المعتمدة لدى الوزارة.

المادة الثالثة والخمسون:

إذا كان العامل خاضعاً للتجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديد مدتها بوضوح، على ألا يزيد مجموع المدة في جميع الأحوال على (مائة وثمانين) يوماً. وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك بما في ذلك ما يتعلق بالإجازات التي لا تدخل في حساب المدة. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة.

المادة (19)

في تنفيذ حكم (المادة الثالثة والخمسون) من النظام:

1. يجب النص صراحة في عقد العمل على تحديد مدة التجربة المتفق عليها على ألا تتجاوز مدة التجربة 180 يوماً ويجوز تقسيم مدة التجربة إلى مُدد متعددة، شريطة أن تكون هذه المدة متصلة، وأن يتم النص على ذلك بوضوح عند إبرام عقد العمل.

2. لا يدخل في حساب مدة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضى، وإجازة اليوم الوطني، وإجازة يوم التأسيس، وإجازة المرضية.

المادة الثامنة والخمسون:

1. لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بغير موافقته - كتابةً - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.

2. لصاحب العمل - في حالات الضرورة التي قد 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 يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

المادة (20)

في تنفيذ أحكام (المادة الثامنة والخمسون) من النظام إذا تضمن عقد العمل شرطاً 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 طبقاً لنص المادة النظامية.

المادة الحادية والستون:

بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على صاحب العمل ما يأتي:

1. أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.

2. أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل.

3. أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام.

4. أن يمتنع عن القيام بكل ما من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة، سواء من خلال الاستبعاد أو التفريق أو التفضيل بين المتقدمين للعمل أو العاملين لديه على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.

5. أن يوفر السكن اللائق لعماله. وله أن يستعيز عن ذلك ببديل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.

6. أن يوفر وسيلة مواصلات مناسبة لعماله من مقر سكنهم إلى مقر العمل. وله أن يستعيز عن ذلك ببديل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.

المادة (21)

في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والستون) من النظام:

1. 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

2. تطبق الفقرة الخامسة على العاملين في القطاع الخاص والقطاع غير الربحي.

المادة السادسة بعد المائة:

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المواد الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة والفقرة (1) من المادة الرابعة بعد المائة من هذا النظام في الحالات الآتية:

1. أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة، والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يوماً في السنة.

2. إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

3. إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

4. الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير.

ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع. ويحدد الوزير بقرار منه الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يسمح بها في السنة.

المادة (22)

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

المادة السابعة بعد المائة:

1. يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضاعفاً إليه (50%) من أجره الأساسي، ويجوز لصاحب العمل بموافقة العامل أن يحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية، وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك.
2. إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.
3. تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.

المادة (22) مكرر

- في تنفيذ أحكام (المادة السابعة بعد المائة) من النظام، يجوز لصاحب العمل بموافقة العامل أن يحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية، وذلك وفق ما يأتي:
1. تكون الإجازة التعويضية عن ساعات العمل الإضافية وفق ما يتفق عليه الطرفان، على أن يحدد فيه مدة التكليف ومقدار الإجازة التعويضية عنها بشرط ألا يقل مقدارها عن ساعة ونصف إجازة عن كل ساعة عمل.
 2. يجوز لصاحب العمل تحديد وقت تمتع العامل بالإجازة التعويضية خلال مدة لا تتجاوز (60) يوم من تاريخ مباشرة ساعات العمل الإضافية، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.
 3. لا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد الإجازة التعويضية خلال السنة على 30 يوم.
 4. للعامل حق الحصول على أجر الاجازات التعويضية المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها.

المادة الثامنة بعد المائة:

لا تسري أحكام المادتين الثامنة والتسعين والأولى بعد المائة من هذا النظام على الحالات الآتية:

1. الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.
 2. الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
 3. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
 4. العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.
- وتحدد اللائحة الأعمال المبينة في الفقرات 2، 3، 4 من هذه المادة والحد الأقصى لساعات العمل فيها.

المادة (23)

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

1. يقصد بالأعمال التجهيزية الأعمال التي يجب إنجازها قبل بدء العمل، أو بعد انتهائه، والأعمال التي يقوم بها العامل تمهيداً للبدء بالعمل كتجهيز المواد والأدوات التي يمارس بها عمله، أو إحضارها من خزائنها، أو استلامها ممن يعهد إليه صاحب العمل بحفظها وتخزينها.
2. 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.
3. يقصد بالعمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة العمل غير المستمر بطبيعته؛ و الذي يتضمن فترات لا يبذل فيها العمال أي نشاط، أو انتباه متواصل في العمل، أو لا يمكنهم إلا لتلبية طلبات محتملة، أو العمل الذي يتطلب من العمال أن يأتوا إلى أماكن العمل على فترات متقطعة لأداء عملهم، كالعمال الفنيين والميكانيكيين؛ الذين يستخدمون لغرض إصلاح، أو تشغيل الآلات، و العمال المستخدمين في نقل البضائع، أو تسليمها، أو شحنها، أو تفريغها، و عمال بيع المحروقات المماثلة، و عمال المرائب (الجراجات)، و عمال الحركة، و المناقلات في الخطوط الحديدية، و عمال الترحيل في الموانئ، و المطارات، و محطات النقل، و غيرهم من ممارسي المهن المماثلة.
4. يقصد بالعمال المخصصين للحراسة العمال الذين يوكل إليهم حراسة أمكنة، أو أشياء، أو معدات، أو أدوات، أو ممتلكات صاحب العمل؛ سواء أكان ذلك ليلاً، أو نهاراً؛ دون أن يكلفوا بأي عمل آخر لا تقتضيه طبيعة أعمال الحراسة خلال ساعات العمل؛ ولا يشمل هذا التعريف الذين يعملون في الحراسات الأمنية المدنية، والصناعية.
5. يقصد بالعمال المخصصين للنظافة العمال الذين يوكل إليهم تأمين نظافة أماكن العمل، أو منشآته؛ أثناء العمل، أو خلال توقفه؛ على ألا يقتضي عملهم الاستمرار أكثر من ست ساعات عمل فعلية متوالية.
6. 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 عشرة دقيقة للأعمال التجهيزية، وبما لا يتجاوز خمس عشرة دقيقة للأعمال التكميلية.
7. تحدد ساعات العمل الفعلية في الأعمال التي تكون متقطعة بالضرورة بعشر ساعات في اليوم؛ تخفض إلى ثمان 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 عملاً إضافياً، بحيث يعطى العامل فترة راحة لا تقل عن عشر ساعات متواصلة خلال كل أربع وعشرين ساعة؛ وعلى صاحب العمل أن يمكّن العمال من أداء الصلوات في أوقاتها.
8. 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 عملاً إضافياً؛ وعلى صاحب العمل أن يمكّن العمال من أداء الصلاة في أوقاتها.

المادة الثانية عشرة بعد المائة:

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة.

المادة (24)

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

أولاً: تحدد إجازات الأعياد والمناسبات وفقاً لما يلي:

1. إجازة عيد الفطر لمدة أربعة أيام تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى.
2. إجازة عيد الأضحى لمدة أربعة أيام تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
3. إجازة اليوم الوطني للمملكة لمدة يوم واحد، في أول يوم من برج الميزان حسب تقويم أم القرى.

4. إجازة يوم التأسيس لمدة يوم واحد، في يوم الثاني والعشرون من شهر فبراير للعام الميلادي.

ثانياً: في حال تداخل أيام إجازات الأعياد والمناسبات مع الآتي:

1. الراحة الأسبوعية: يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها.
2. الإجازة السنوية: تمدد الإجازة السنوية بقدر أيام هذه الإجازات.
3. الإجازة المرضية: يستحق العامل الأجر الكامل عن أيام هذه الإجازات دون النظر للأجر المستحق عن أيام الإجازة المرضية.
4. اليوم الوطني أو يوم التأسيس مع أيام إجازة أحد العيدين لا يعوض العامل عن هذا اليوم.

المادة السادسة عشرة بعد المائة:

يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة (25)

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

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

المادة السابعة عشرة بعد المائة:

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة. ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.

المادة (26)

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

المادة العشرون بعد المائة:

يصدر الوزير القواعد والضوابط اللازمة لتنظيم العمل لبعض الوقت، يحدد فيه الالتزامات المترتبة على كل من العامل لبعض الوقت، وصاحب العمل. ولا تسري أحكام هذا النظام إلا في الحدود التي يقررها الوزير، باستثناء الحماية الممنوحة للعاملين طوال الوقت المماثلين، من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل.

المادة (27)

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

أولاً: تحدد قواعد وضوابط تنظيم العمل لبعض الوقت وفقاً لما يلي:

1. 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 أيام الأسبوع.
2. يجوز تجديد عقد العمل لبعض الوقت لمدة مماثلة، أو لمدة يتفق عليها الطرفان.
3. إذا فسخ عقد العمل لبعض الوقت من أحد طرفيه دون سبب مشروع؛ كان للطرف المتضرر من الفسخ أن يطالب بأجر ببقية مدة العقد على سبيل التعويض؛ ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.
4. يخضع العاملون لبعض الوقت لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بالإجازات، والراحة الأسبوعية، والعطل الرسمية، والعمل الإضافي.
5. يتم احتساب العامل السعودي الذي يعمل لدى صاحب العمل في أحد الكيانات التابعة له بعقد عمل لبعض الوقت في نسب التوظيف وفق النسب المعتمدة في قواعد برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) على أن يتم تسجيله لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية كعامل لبعض الوقت.

ثانياً: تحدد قواعد وضوابط تنظيم العمل المرن وفقاً لما يلي:

1. يقصد بالعمل المرن: العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل أو أكثر ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نصف ساعات العمل لدى المنشأة.
2. تقتصر عقود العمل بنظام العمل المرن على السعوديين فقط.
3. تخضع نسبة العاملين لدى صاحب العمل بعقود نظام (العمل المرن) حسب القطاعات والمهن التي تحددها الوزارة في البوابة الإلكترونية.
4. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) عن جميع أنواع الإجازات المدفوعة الأجر بما في ذلك (الإجازة السنوية - إجازة المناسبات - الإجازة المرضية).
5. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام (العمل المرن) بمكافأة نهاية الخدمة.
6. لا يخضع العامل بعقد بنظام (العمل المرن) لفترة تجربة.
7. يخضع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الاخطار المهنية وفق القواعد والضوابط التي تحددها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
8. يخضع احتساب نسب التوظيف لبرنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات) وفق القرارات الصادرة عن البرنامج، والضوابط الآتية:
 - أ - يتم احتساب نقطة كاملة للمنشأة عند إكمال ما مجموعه (160) ساعة عمل مرن منجزة للعامل أو لمجموعة العاملين.
 - ب - يكون احتساب نسب التوظيف وفق ما تحدده الوزارة لإجمالي عدد العاملين بالمنشأة.
9. يتم احتساب أجر العامل في نظام (العمل المرن) بحسب أجر الساعة وتصرف أجورهم بشكل شهري أو باتفاق الطرفين.
10. تعد ساعات العمل التي يؤديها العامل بتنظيم (العمل المرن) لدى صاحب عمل واحد التي تزيد عن (95) ساعة شهرياً، ساعات عمل إضافية، ويجوز باتفاق الطرفين أن يكون أجرها مماثل لأجر الساعة الأساسي المتفق عليه في عقد العمل، على ألا يزيد تشغيل العامل عن (160) ساعة شهرياً لدى صاحب عمل واحد.
11. مع مراعاة ما ينص عليه عقد العمل، يحق للعامل بتنظيم (العمل المرن) الموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل في أي وقت بدون اتخاذ أي إجراء ضده.
12. يجب ألا تتجاوز مدة عقد العمل بتنظيم (العمل المرن) لدى صاحب عمل واحد عن سنة - متصلة أو متفرقة -، وفي حال تجاوز تلك المدة؛ لصاحب العمل تمديد أو تجديد العقد بموافقة العامل أو إبرام عقد عمل يخضع لجميع أحكام نظام العمل.
13. تسري أحكام المادة (الثالثة والثمانون) من نظام العمل المتعلقة باشتراط عدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة العمالية على العامل بنظام (العمل المرن).
14. يجب أن يكون عقد العمل إلكترونياً، ومحدد المدة، ويحدد الأجر فيه بالساعة، ويجوز تحديد وتعديل الأوقات التي يحضر فيها العامل لأداء العمل بعد الاتفاق بين الطرفين.
15. يشترط لتوظيف العاملين بنظام (العمل المرن) توثيق العقد في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة، ويعاقب كل من يشغل عامل بنظام (العمل المرن) بدون عقد عمل موثق بالعقوبات الواردة في القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 1440/9/27هـ وما يطرأ عليه من تعديلات.
16. يتم اعتماد مزودين الخدمة للعمل المرن بناء على المعايير التي تنشر في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة.
17. يخضع العامل بتنظيم (العمل المرن) لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بفترات الراحة.

ثالثاً: تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقد العمل لبعض الوقت وعقد العمل المرن.

المادة الحادية والأربعون بعد المائة:

تحدد بقرار من الوزير إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل.

المادة (28)

في تنفيذ أحكام (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:

1. يقوم صاحب العمل بإبلاغ مكتب العمل المختص عن إصابة عامل لديه خلال أسبوع من تاريخ علمه بها.
2. يقوم مكتب العمل بالنظر فيما إذا كانت الإصابة إصابة عمل وفقاً للتقارير الرسمية.
3. إذا لم يكن هناك تقرير طبي يحدد نسبة العجز الناتج عن الإصابة، أو طعن أحد الطرفين بالتقرير الطبي؛ يقوم مكتب العمل بإحالة المصاب إلى إحدى المستشفيات الحكومية للحصول على تقرير بذلك.

4. يقوم مكتب العمل بتحديد التعويض المستحق للمصاب وفقاً لنسبة العجز الواردة بالتقرير الطبي.
5. إذا رفض أحد الطرفين ما حدده مكتب العمل، يحال الموضوع إلى المحاكم العمالية المختصة للفصل فيه.

المادة الثانية والأربعون بعد المائة:

على كل صاحب عمل أن يعد خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية، مزودة بالأدوية وغيرها، مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية.

وتحدد اللائحة ما يجب أن تحتويه هذه الخزانة من وسائل الإسعافات الأولية وعددها، وكميات الأدوية، وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه.

المادة (29)

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

1. يجب أن تحتوي خزانة الإسعافات على المستلزمات التالية:

النوع	الكمية
شاش حروق	(50) قطعة
ضمادات إسفنجية	(10) قطع
قطع شاش للتنظيف	(50) قطعة
قطع شاش معقم 10 × 10	(50) قطعة
قطع شاش 5 × 5	(50) قطعة
أربطة شاش 5 × 5	(10) أربطة
تور نيكيت	(1)
أربطة ضاغطة مقاسات مختلفة	(10) أربطة
مسحات طبية	(100) قطعة
لفات بلاستر	(5) لفات
قطع بلاستر معقمة	(20) قطعة
قفازات معقمة	(20) قفاز
كمادات للفم	(10) كمادات
محلول لغسيل العين	(1) عبوة
نقالة مريض قابلة للطّي	(1)
محلول مطهر للجروح	(1) عبوة
طقم ممرات هوائية	(1)
طقم جبائر للخذ والساق والساعد	(1)
لوح صلب لإصابات العمود الفقري	(1)
طقم جبائر عنقية لإصابات الرقبة	(1)
مقص بالحجم المناسب	(2)
بطانية حجم كبير	(1)
ملقط بالحجم المناسب	(2)

2. تكون تلك الأنواع والكميات صالحة للاستعمال بصفة مستمرة.

3. إكمال النقص في خزانة الإسعافات إذا نقصت كمية أي مستلزم عن الحد الأدنى المشار إليه بالجدول.

4. يكون حجم خزانة الإسعافات مناسباً لما تحتويه من مستلزمات، وحفظها في مكان تتوافر فيه الشروط الصحية، ودرجة حرارة مناسبة للمحافظة على ما تحتويه من أدوية، وأن يتم تمييزها بهلال أحمر على خلفية بيضاء، وتعلق إعلانات بشكل ظاهر في أماكن العمل تدل على مكان الخزانة، واسم المسؤول عنها.

5. على صاحب العمل إكمال المستلزمات الواردة بالجدول السابق بما يلزم من مستلزمات أخرى بما تقتضيه طبيعة وحجم العمل.

المادة السادسة والأربعون بعد المائة:

يلزم صاحب العمل وعلى نفقته بالنسبة لمن يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران بكل ما يأتي أو بعضه وفقاً لما يحدده الوزير:

1. توفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوافر فيها عادة تلك الحوانيت.
 2. توفير وسائل ترفيه وتنقيف مناسبة وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل.
 3. إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج أسرهم علاجاً شاملاً. (ويقصد بالأسرة: الزوج والأولاد والأم والأب المقيمون معه).
 4. توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتوافر في المنطقة مدارس كافية.
 5. إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل.
 6. إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال.
- وتحدد اللائحة الأماكن البعيدة عن العمران

المادة (30)

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

1. مواقع العمل التي تبعد 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.
2. التجمعات السكانية التي لا تتوفر بها المرافق، والخدمات.

المادة الرابعة والخمسون بعد المائة:

يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة 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، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

المادة (31)

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

1. 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 أكانت الرضاعة طبيعية، أو غير ذلك.
2. لا تعتبر فترة الاستراحة بقصد إرضاع مولودها، من ضمن فترات الراحة (الرسمية) المخصصة لجميع العاملين.
3. 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.
4. 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 الحادية والستون بعد المائة:

لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها. ويحدد الوزير بقرار منه الأعمال والصناعات والمهن المشار إليها.

المادة (32)

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:

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

المادة الثانية والستون بعد المائة:

1. لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث بقرار منه.
2. استثناء من الفقرة (1) من هذه المادة يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13-15 سنة في أعمال خفيفة، يراعى فيها الآتي:
1/2- ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم.
- 2/2- ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

المادة (33)

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 الثالثة والستون بعد المائة:

يحظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه.

المادة (34)

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

1. المنشأة التي يقتصر العمل فيها على أفراد الأسرة.
2. العمل في المدارس المهنية، ومراكز التدريب.
3. العمل في المخازن، باستثناء الفترة من التاسعة مساءً وحتى الرابعة صباحاً.
4. حالات القوة القاهرة، والطوارئ.

المادة السابعة والستون بعد المائة:

لا تسري الأحكام المنصوص عليها في هذا الباب على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني، وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تسري على العمل الذي يؤديه في المنشآت الأشخاص الذين بلغوا سن أربع عشرة سنة على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقاً لشروط يقررها الوزير، وكان العمل يشكل جزءاً أساسياً من الآتي:

1. دورة تعليمية، أو تدريبية، تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة، أو مؤسسة تدريب.
2. برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر، أو كله في منشأة إذا كانت الجهة المختصة قد أقرته.
3. برنامج إرشادي، أو توجيهي، يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة، أو نوع التدريب.

المادة (35)

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

1. أن يكون هناك إشراف مباشر من قبل الجهة المسئولة عن النشاط.
2. أن يكون التعليم أو التدريب بأسلوب متدرج، بحيث لا يشكل صعوبة على المتعلم، أو المتدرب.
3. ألا يعوق التعليم، والتدريب، التحصيل الدراسي للمتعليم، أو المتدرب.
4. ألا تكون من الأعمال الخطرة المنصوص عليها في المادة الحادية والستون بعد المائة من نظام العمل.
5. أن تحصل الجهة التي تريد تنظيم برامج تعليمية، أو تدريبية على موافقة الوزارة على ذلك، وكذلك موافقة الجهة المرخصة للنشاط.

المادة (36)

(ملغاة)

المادة (37)

(ملغاة)

المادة الثلاثون بعد المائتين:

1. للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينيبه - إيقاع العقوبات أو إحداها المنصوص عليهما في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (1) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، بما لا يتجاوز نصف الحد الأعلى المقرر لأي منهما، ويجوز التظلم من القرار الصادر بالعقوبة أمام المحكمة الإدارية المختصة.
2. يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات والعقوبات المقابلة لها التي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (1) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، ويراعى في ذلك التدرج في تحديد مقدارها وتناسبها مع جسامه المخالفة.
3. يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (1) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، وتحدد فيه كذلك المخالفات التي تكون عقوبتها العقوبة الواردة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (1) من المادة المذكورة.
4. إذا كانت المخالفة تستوجب عقوبة تزيد على نصف الحد الأعلى المقرر لها، أو كانت من المخالفات التي تستوجب عقوبة الإغلاق النهائي للمنشأة، وفقاً للجدول المنصوص عليه في الفقرة (3) من هذه المادة؛ فترفع الوزارة دعوى أمام المحكمة المختصة للنظر فيها وإيقاع العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام.
5. يجوز الاتفاق بين الوزارة والمخالف على تسوية المخالفة، وذلك بدفع مبلغ الغرامة الذي تقدره الوزارة، على أن يصدر بهذه التسوية قرار من الوزير أو من ينيبه.

المادة (38)

في تنفيذ أحكام الفقرات أرقام (1، 4، 5) من (المادة الثلاثون بعد المائتين) من النظام:

أولاً: يتم إيقاع العقوبات الواردة في الجدول المبين بالبند (أولاً) بالفقرة (1) من قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الخاص بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها على المخالفين؛ من قبل الوحدة الإدارية المختصة بإيقاع العقوبات المعتمدة من معالي الوزير.

ثانياً: ينشئ وكيل الوزارة للرقابة وتطوير بيئة العمل بعد موافقة معالي الوزير وحدة أو مركز يختص بتلقي محضر مخالفة العمل من مفتشي العمل، ودراسة مدة نظامية ضبطها، وتصنيفها، والتحقق من ثبوتها، وإصدار القرارات بالعقوبات المقترحة إيقاعها أو حفظ المحضر واتخاذ أي من الإجراءات التالية:

1. إصدار قرار إداري بإيقاع العقوبات على المخالف؛ إذا كانت العقوبات الواجب إيقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة بالبند (أولاً) بالفقرة (1) من القرار آنف الذكر.
2. توجيه المختصين برفع دعاوى على المخالفين أمام المحكمة المختصة (المحاكم العمالية)؛ إذا كانت العقوبات الواجب إيقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة بالبند (أولاً) بالفقرة (2) من القرار آنف الذكر.

ثالثاً: على مفتش العمل عند تحرير محضر ضبط أي مخالفة لنظام العمل، أو لهذه اللائحة، أو للقرارات الصادرة تنفيذاً له، تستوجب إيقاف أي من العقوبات المنصوص عليها في جدولي المخالفات والعقوبات المقابلة لها، أن يقوم برفعه إلى الإدارة المختصة أو الموظفين المختصين بإيقاف العقوبات كما ورد في البند ثانياً من هذه المادة.

رابعاً: ينشئ نائب الوزير للعمل مركز يختص بتلقي الآتي:

أ. النظر في الاعتراضات على القرارات الإدارية القاضية بإيقاف عقوبات على مخالفات العمل المقدمة من المخالفين.

ب. النظر في طلبات تسوية المخالفات المقدمة من المخالفين وذلك على النحو التالي:

- فيما يخص الاعتراضات على القرارات الإدارية بإيقاف عقوبات مخالفات العمل، تصدر قراراتها وفقاً لإجراءات البند (خامساً وسادساً) المنصوص عليهما في المادة (٣٨) من هذه اللائحة.
- فيما يخص التسويات ترفع توصياتها للوزير لاعتمادها.
- ت. النظر في حالات سداد المخالفات من المنشآت بالخطأ وإصدار قرار إداري بذلك.
- ث. يكون الارتباط التنظيمي والإداري للمركز لنائب الوزير للعمل.

خامساً: يتم الاعتراض على القرار الإداري بإيقاف 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 بإيقاف عقوبة الغرامة، وإصدار قرار جديد بإلغائه بعد التنفيذ؛ تعاد المبالغ المحصلة إلى المعترض وفق الإجراءات المتبعة لدى صندوق تنمية الموارد البشرية.

سابعاً: يشترط لتقديم طلبات تسوية مخالفات العمل، ما يلي:

1. أن يكون قد صدر قرار إداري بإيقاف أي من العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها بالبند (أولاً) بالفقرة (أ) من القرار آنف الذكر، أو حكم نهائي من المحكمة المختصة بإيقاف أي من العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها بالبند (أولاً) بالفقرة (٢) من القرار آنف الذكر.
2. ألا تكون التسوية لمخالفة تم تكرارها للمرة الثالثة خلال سنتين من تاريخ إيقاف العقوبة أو تمت التسوية في المرة التي تسبقها.

ثامناً: تُتبع في تسوية مخالفات العمل، الإجراءات التالية:

1. أن يقدم المخالف طلب التسوية خلال (تسعين) يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري بإيقاف العقوبة عليه أو الحكم النهائي الصادر ضده على أن ثبت فيه الإدارة المختصة خلال (تسعين) يوماً من تاريخ تقديم الطلب، ويجوز لها في هذه الحالة أن توصي بتعليق تنفيذ العقوبة لحين البت بالطلب.
2. يجب على المخالف العمل على إزالة المخالفات موضوع التسوية، وتقديم ما يفيد ذلك.
3. يجوز للإدارة المختصة استدعاء المخالف، ومناقشته حول موضوع التسوية، وبموافقتها، وإبراعه عند نظر طلب التسوية الظروف المحيطة بارتكاب المخالفة.
4. ترفع الإدارة المختصة اتفاق التسوية مرفقاً به التوصية ليصدر قرار من الوزير أو من ينيبه بالتسوية، في حال موافقتها.
5. على المخالف تنفيذ قرار تسوية المخالفة خلال (ستين) يوماً من تاريخ تبليغه به، وإلا اعتبرت التسوية ملغاة.
6. يفوض الوزير نائب وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لقطاع العمل بوضع الشروط التفصيلية لتسوية المخالفات.

تاسعاً: تشكيل لجنة للنظر في طلب الالتماس على قرارات مركز الاعتراضات ويتم تسمية أعضاء اللجنة بقرار من الوزير.

المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين:

يلزم مرتكب المخالفة بإزالة المخالفة خلال مهلة تحددها اللائحة، وفي حالة عدم إزالتها تعد مخالفة جديدة.

المادة (39)

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

يتم تحصيل الغرامات المقررة بموجب هذا النظام، وفقاً للإجراءات المتبعة في تحصيل الأموال العامة، وتؤول المبالغ إلى صندوق تنمية الموارد البشرية.

المادة (40)

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 ستون يوم من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري، أو الحكم النهائي، وفي حال عدم التنفيذ خلال هذه المدة؛ توقف خدمات الوزارة عنه لحين السداد؛ ولا يُوقف التظلم أمام المحكمة الإدارية المختصة من أي قرار إداري بإيقاع عقوبة غرامة منصوص عليها في الجدول المبين بالبند (أولاً) بالفقرة (1) من قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الخاص بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها؛ تنفيذ ذلك القرار، إلا بقرار من تلك المحكمة بوقف التنفيذ.

والله ولي التوفيق

ملحق رقم (1)

النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل

لائحة تنظيم العمل

مقدمة:

وضعت هذه اللائحة تنفيذاً لحكم الفقرة (1) من المادة (الثانية عشرة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) و تاريخ 1426/8/23 هـ وتعديلاته .

بيانات المنشأة

اسم المنشأة :

المركز الرئيسي :

النشاط :

العنوان :

صندوق البريد : (.....) الرمز البريدي : (.....)

رقم بريد واصل :

الهاتف :

الفاكس :

البريد الالكتروني :

رقم ملف المنشأة :

رقم السجل التجاري :

تاريخ إصدار السجل التجاري : / / هـ

أحكام عامة

المادة (1)

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في هذه اللائحة - المعاني الموضحة أمام كل منها مالم يقتض السياق خلاف ذلك :
الوزارة : وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية .

النظام : نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) و تاريخ 1426/8/23 هـ وتعديلاته .

المنشأة :

العامل : كل شخص طبيعي _ ذكراً أو أنثى _ يعمل لمصلحة المنشأة وتحت إدارتها ، أو إشرافها مقابل أجر ، ولو كان بعيداً عن نظارتها .

الأجر الأساسي : كل ما يعطى للعامل مقابل عمله ، بموجب عقد عمل مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه ، مضافاً إليه العلاوات الدورية .

الأجر : هو الأجر الفعلي : والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل ، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله ، أو التي تقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو هذه اللائحة .

المادة (2)

التقويم المعمول به في المنشأة هو : التقويم

المادة (3)

1. تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالمنشأة ، والفروع التابعة لها مالم تكن هذه الفروع مختلفة في النشاط فتصدر لها لائحة مستقلة خاصة بها .
2. لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعامل ، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق .
3. تُطلع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد ، وتنص على ذلك في عقد العمل .

المادة (4)

1. يجوز للمنشأة إصدار قرارات ، وسياسات خاصة بها يُعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل مما هو وارد في هذه اللائحة .
2. للمنشأة الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً ، وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العمال المكتسبة بموجب النظام ، ولائحته التنفيذية ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له ؛ ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من الوزارة .
3. كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام النظام ، ولائحته التنفيذية ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له ؛ يعتبر باطلاً ولا يُعتمد به .

التوظيف

المادة (5)

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

1. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية .
2. أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية ، والخبرات المطلوبة للتوظيفة من قبل المنشأة .
3. أن يجتاز بنجاح ما قد تقررته المنشأة من اختبارات ، أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة .
4. أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة .
5. يجوز استثناء توظيف غير السعودي وفقاً للشروط ، والأحكام الواردة في المواد : (السادسة والعشرون ، الثانية والثلاثون ، الثالثة والثلاثون) من النظام .

عقد العمل

المادة (6)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المُعد من الوزارة ، ويوثق وفق ما حدده النظام ولائحته التنفيذية ، وتسلم إحدى النسختين 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 ، ومدة العقد إن كان محدد المدة ، أو غير محدد المدة ، أو لأداء عمل معين ، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها ، وتاريخ مباشرة العمل ، وحقوق كل طرف والتزاماته الأساسية ، وأية بيانات ضرورية ، ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية ؛ على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً .

المادة (7)

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 .

فترة التجربة

المادة (8)

إذا كان العامل خاضعاً للتجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديد مدتها بوضوح، على ألا يزيد مجموع المدة في جميع الأحوال على (مائة وثمانين) يوماً ، ولا يدخل في حساب مدة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى، وإجازة اليوم الوطني، وإجازة يوم التأسيس، وإجازة المرضية ، ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة .

النقل

المادة (9)

1. لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته - كتابةً - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته .
2. للمنشأة - في حالات الضرورة التي قد 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 .

المادة (10)

مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (الثامنة والثلاثون) من النظام لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية ، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة ، وبما لا يخالف الأنظمة والتعليمات والاشتراطات اللازمة لممارسة المهن والأعمال .

الإركاب

المادة (11)

- يتحدد الالتزام بمصروفات 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 (1) من النظام .
 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 (12)

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 و التأهيل

المادة (13)

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 مأكل ، ومسكن ، وتنقلات داخلية ، أو تصرف للعامل بدلاً عنها ، وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التأهيل ، والتدريب .

المادة (14)

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 محددة المدة ، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب .

ثانياً: للمنشأة تحميل العامل نفقات تدريبه أو تأهيله التي صرفت عليه ، 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 النظام عدا الفقرة (6) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل .
3. إذا استقال العامل من العمل ، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من النظام أثناء فترة التدريب أو التأهيل .

الأجور

المادة (15)

مع مراعاة أي إجراءات ، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور ؛ تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد في تاريخ .../.../.. ، وتودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة .

المادة (16)

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

المادة (17)

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

تقارير الأداء

المادة (18)

تُعَدُّ 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 (19)

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

المادة (20)

يُعَدُّ 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 (21)

1. يجوز للمنشأة منح العاملين علاوات سنوية ، يتم تحديد نسبتها بناءً على 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 العلاوة السابقة .
3. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

الترقيات

المادة (22)

- أ. تضع المنشأة سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد ، ومسميات الوظائف - وفقاً لما جاء في دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي - ودرجة كل وظيفة ، وشروط شغلها ، وبداية أجرها فيه .
- ب. يكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى ؛ متى توفرت الشروط التالية:
1. وجود الوظيفة الشاغرة الأعلى .
 2. توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها .
 3. حصوله على مستوى فوق المتوسط على الأقل في آخر تقرير دوري .
 4. موافقة صاحب الصلاحية .
 5. يجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية ؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

المادة (23)

- إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل ؛ فإن المفاضلة للترقية تكون كالآتي :
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 (24)

- إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم المنشأة بما يلي :
1. تؤمن للعامل وسائل التنقل اللازمة ، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته .
 2. يصرف للعامل مقابل للتكاليف التي يتكبدها للسكن ، والطعام ، وما إلى ذلك ؛ ما لم تؤمنها له المنشأة .
 3. قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب ؛ وفقاً للفتات ، 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 و البدلات

المادة (25)

- توفر المنشأة السكن اللائق لعمالها. ولها أن تستعيز عن ذلك ببديل نقدي مناسب يدفع لهم مع الأجر. كما توفر وسيلة مواصلات مناسبة لعمالها من مقر سكنهم إلى مقر العمل. ولها أن تستعيز عن ذلك ببديل نقدي مناسب يدفع لهم مع الأجر.

أيام وساعات العمل

المادة (26)

1. يكون عدد أيام العمل أيام في الأسبوع ، ويكون (يوم / يومي) 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 (ثمانية) ساعات عمل يومياً تخفض الى (ست) ساعات يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين.

المادة (27)

- تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم ، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل ، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد .

المادة (28)

- لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية .

العمل الإضافي

المادة (29)

1. في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل، وعدد الأيام اللازمة لذلك؛ وفق ما نصّت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من النظام.
2. تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (50%) من أجره الأساسي. ويجوز للمنشأة بموافقة العامل أن تحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية، وذلك وفق ما يأتي:
- 1- تكون الإجازة التعويضية عن ساعات العمل الإضافية وفق ما يتفق عليه الطرفان، على أن يحدد فيه مدة التكليف ومقدار الإجازة التعويضية عنها بشرط ألا يقل مقدارها عن ساعة ونصف إجازة عن كل ساعة عمل.
- 2- يجوز للمنشأة تحديد وقت تمتع العامل بالإجازة التعويضية خلال مدة لا تتجاوز (60) يوم من تاريخ مباشرة ساعات العمل الإضافية، مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.
- 3- لا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد الإجازة التعويضية خلال السنة عن 30 يوم.
- 4- للعامل حق الحصول على أجر الإجازات التعويضية المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها.

المادة (30)

- لا تسري أحكام الفقرة المتعلقة بعدد ساعات العمل وأحكام المادة المتعلقة بتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم من هذه اللائحة على الحالات الآتية:
1. الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.
 2. الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.
 3. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
 4. العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.
- وتوضح اللائحة التنفيذية للنظام الأعمال المبينة في الفقرات 2، 3، 4 من هذه المادة والحد الأقصى لساعات العمل فيها.

التفتيش الإداري

المادة (31)

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

المادة (32)

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

الإجازات

المادة (33)

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 (34)

تحدد المنشأة مواعيد تمتع العمال بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل أو منحها بالتناوب لكي تؤمن المنشأة سير عملها مع الأخذ بعين الاعتبار رغبة العامل في تحديد ميعاد إجازته كلما أمكن ذلك، وعليها إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً.

المادة (35)

يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، وللعامل بموافقة المنشأة أن يؤجلها أو أياماً منها إلى السنة التالية.

المادة (36)

للمنشأة حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابية، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

المادة (37)

تدفع المنشأة للعامل أجره عن مدة الإجازة السنوية مقدماً عند القيام بها .

المادة (38)

يجوز للعامل بموافقة المنشأة الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها ، ويُعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك .

المادة (39)

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

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 الأضحى المبارك ، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة .
 3. يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول يوم من برج الميزان) حسب تقويم أم القرى .
 4. يوم واحد بمناسبة يوم التأسيس في الثاني والعشرين من شهر فبراير للعام الميلادي .
- 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 عنهما .
- وإذا تداخلت الإجازة السنوية مع أيام هذه الإجازات تمدد الإجازة السنوية بقدر أيام هذه الإجازات .

المادة (40)

يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية :

1. خمسة أيام عند زواجه .
 2. ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له خلال (سبعة) أيام من تاريخ الولادة .
 3. خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل ، أو أحد أصوله ، أو فروعته تحتسب من تاريخ الوفاة .
 4. ثلاثة أيام في حالة وفاة الأخ أو الأخت تحتسب من تاريخ الوفاة .
 5. 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 .
 6. خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة .
- وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

المادة (41)

يستحق العامل - الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب المنشأة ، أو مرجع طبي معتمد - إجازات مرضية خلال السنة الواحدة ، والتي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية ؛ سواء أكانت 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 .
- وإذا وقعت أيام الإجازة المرضية أثناء الإجازة السنوية ، فتوقف أيام الإجازة السنوية إلى حين انتهاء الإجازة المرضية ثم تستأنف المدة المتبقية بعد ذلك ، أما إذا وقعت أيام الراحة الأسبوعية أثناء الإجازة المرضية فلا يعوض العامل عن تلك الأيام .

المادة (42)

يحق للعامل المريض بفشل كلوي إجازة مدفوعة الأجر في اليوم الذي يجرى له فيه الغسيل الكلوي للتنقية الدموية ، وذلك بموجب تقرير من الجهة الطبية التي تتولى علاجه .

المادة (43)

1. للعامل - إذا وافقت المنشأة على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبلت استمراره فيها - الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية . أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية . ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدِّ الامتحان ، مع عدم الإخلال بحق المنشأة في مساءلته تأديبياً .
2. إذا لم يحصل العامل على موافقة المنشأة على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية ، فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من إجازته السنوية في حال توافرها ، وعند تعذر ذلك للعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية .
3. على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل .
4. للمنشأة أن تطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة ، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان .

المادة (44)

- للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى ؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل . ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى المنشأة سنتين متصلتين على الأقل ، وللمنشأة أن تحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل .

واجبات المنشأة

المادة (45)

- بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له ، يجب على المنشأة ما يأتي :
1. أن تمتنع عن تشغيل العامل سخرة ، وألا تحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزء منه ، وأن تعامل العمال بالإحترام اللائق ، وأن تمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم .
 2. أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت ، ولها أن تنظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل .

المادة (46)

- إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك ، أو تبين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت ، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى المنشأة ، كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل .

المادة (47)

- على المنشأة أو من ينوبها أو أي شخص له سلطة على العمال ، منع دخول أي مادة محرمة شرعاً إلى أماكن العمل ، ويطبق بحق من وجدت لديه أو من تعاطاها العقوبات المقررة في النظام ، مع عدم الإخلال بالعقوبات الشرعية .

واجبات العمال

المادة (48)

- بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في النظام واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له ، يجب على العامل :
1. أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات المنشأة، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر .
 2. أن يعتني بعناية كافية بالألات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة للمنشأة الموضوعية تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى المنشأة المواد غير المستهلكة .
 3. أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل .
 4. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه .
 5. أن يخضع - وفقاً لطلب المنشأة - للفحوص الطبية التي ترغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه ، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية .
 6. أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها ، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة المنشأة .

الرعاية الطبية

المادة (49)

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

أحكام خاصة بالمرأة

المادة (50)

- 1- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة (اثني عشر) أسبوعاً، منها وجوباً الأسابيع الستة التالية للوضع، ولها أن توزع الأسابيع الستة المتبقية وفق ما تراه، ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع. ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. وفي حال قل المتبقي من مدة الإجازة عن (ستة) أسابيع نتيجة تأخر الوضع عن تاريخه المرجح، فتحتسب المدة المكتملة لها إجازة دون أجر. وفي جميع الأحوال يحق للمرأة العاملة تمديد هذه الإجازة (شهرًا) دون أجر.
- 2- للمرأة العاملة -في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة 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 (51)

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 إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابةً بوقت فترة ، أو فترات تلك الاستراحة ، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل ، وتحدد فترة ، أو فترات الرضاعة وفق الأحكام المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية للنظام .

الخدمات الاجتماعية

المادة (52)

تلتزم المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية التالية :

1. إعداد مكان لأداء الصلاة .
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 للنظام .

ضوابط سلوكيات العمل

المادة (53)

1. يجب على المنشأة وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساء ورجالاً وفق الضوابط التالية :
 - أ. ألا يتعارض مع الأحكام الشرعية.
 - ب. أن يكون بمظهر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل .
 - ج. أن يكون محتشماً وغير شفاف.
 - د. وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات.
 - هـ. 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.
4. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء ، أو الإساءة الجسدية ، أو القولية ، أو الإيجائية ، أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء ، أو ينال من الكرامة ، أو السمعة ، أو الحرية ، أو يقصد منه استدراج ، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة ؛ 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 (54)

1. يعتبر من قبيل الإيذاء ، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية ، أو السلبية ، وجميع أشكال الاستغلال ، أو الابتزاز ، أو الإغراء ، أو التهديد ؛ سواء أكانت 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 آخر ، أو على أي شخص موجود في مكان العمل ، وتعتبر المساعدة ، والتستر على ذلك في حكم الإيذاء.
2. يعتبر من قبيل الإيذاء المقصود في الفقرة السابقة ، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالقول ، أو الكتابة ، أو الإشارة ، أو الإيحاء ، أو الرسم ، أو باستخدام الهاتف ، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى ، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك .

المادة (55)

1. مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من الالتجاء إلى الجهات الحكومية المختصة ، يحق له التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه ، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك ؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب المنشأة ، أو من أعلى سلطة فيها ؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة .
2. على المنشأة عند تقديم شكوى ، أو بلاغ ، تشكيل لجنة بقرار من المسؤول المختص ، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء ، والاطلاع على الأدلة ، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته ، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى ، أو البلاغ .

المادة (56)

1. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف ، والشهود ، وتدون كل ما يجري في محاضر ؛ توقع من الأطراف ، والشهود على أقوالهم ، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة .
2. للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين ، والاستماع إلى 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 أثناء فترة التحقيق .
4. في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات 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 الإيذاء ، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ ؛ إذا تبين لها أن الشكوى ، أو البلاغ كيدي .
7. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل المنشأة على المعتدي ، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة .
8. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية ، أو نظامية أخرى على المعتدي ، من توقيع المنشأة جزاءً تأديبياً عليه .

انتهاء عقد العمل

المادة (57)

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية :

1. إذا اتفق الطرفان على إنهائه ، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية .
2. إذا انتهت المدة المحددة في العقد ، مالم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام ؛ فيستمر إلى أجله .
3. بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة ، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام .
4. الاستقالة وفق التفصيل الوارد في المادة (التاسعة والسبعون مكرر) من النظام .
5. بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية مالم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل .
6. القوة القاهرة .
7. إغلاق المنشأة نهائياً .
8. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل ، مالم يتفق على غير ذلك .
9. صدور قرار ، أو حكم نهائي من المحكمة المختصة ؛ بإنهاء عقد العامل في أي من إجراءات الإفلاس المفتحة وفق نظام الإفلاس .
10. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر .

المخالفات والجزاءات

المادة (58)

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل ، و تستوجب أيًا من الجزاءات التالية :

1. الإنذار الكتابي : وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحاً به نوع المخالفة التي ارتكبها ، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد ، في حالة استمرار المخالفة ، أو العودة إلى مثلها مستقبلاً .
 2. غرامة مالية : وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي ، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم ، وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى .
 3. الإيقاف عن العمل بدون أجر : وهو منع العامل من مواصلة عمله خلال فترة معينة ، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة ، على أن لا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد .
 4. الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من قبل المنشأة .
 5. تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من قبل المنشأة .
 6. الفصل من العمل مع المكافأة : وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع ؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة .
 7. الفصل من العمل بدون مكافأة : وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض ؛ لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من النظام .
- ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ، ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله .

المادة (59)

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

المادة (60)

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

المادة (61)

لا يجوز تشديد الجزاء في حال تكرار المخالفة إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة .

المادة (62)

مع مراعاة حكم المادة السابقة، في حال تكرار العامل للمخالفة الواحدة وتجاوزه للجزاءات المقررة لها يطبق عليه الجزاء الأشد المقرر لها .

المادة (63)

لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد ، كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام ، ولا أن يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه .

المادة (64)

لا توقع المنشأة أيًا من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجر يوم واحد ، إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه ، وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه ، وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص .

المادة (65)

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالمنشأة أو بمديرها المسؤول ، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من النظام .

المادة (66)

لا يجوز مساءلة العامل تأديبياً عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً من تاريخ علم المنشأة بمرتكبها ، دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها .

المادة (67)

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

المادة (68)

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جزاءات ، ونوعها ، ومقدارها ، والجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة ، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار ، أو رفض التوقيع بالعلم ، أو كان غائباً ؛ يرسل إليه 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 (69)

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

المادة (70)

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص ؛ وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعون) من النظام ، 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 الوزارة .

التظلم

المادة (71)

1. للعامل أن يتظلم من أي تصرف ، أو إجراء ، أو جزاء يتخذ في حقه من قبل المنشأة ، ويقدم التظلم كتابة إلى الجهة المختصة بالمنشأة خلال ثلاثين يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار ، أو الإجراء أو الجزاء المتظلم منه ، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه ، ويخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه ، في ميعاد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ تقديمه التظلم .
2. إذا رفض تظلم العامل أو لم يبت فيه كتابة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديمه التظلم كان له حق الاعتراض أمام المحاكم العمالية خلال ثلاثين يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ رفض تظلمه أو انتهاء المدة المحددة للبت في التظلم أيهما أقرب .

أحكام ختامية

المادة (72)

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

جداول 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 ترتب 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 ترتب 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 ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	30%	50%	يوم	يومان
		بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخر			
7	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على 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			
9	ترك العمل ، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن ، أو عذر مقبول بما يتجاوز (15) دقيقة .	10%	25%	50%	يوم
		بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل			
10	البقاء في أماكن العمل ، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق .	إنذار كتابي	10%	25%	يوم

11	الغياب دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول لمدة يوم ، خلال السنة العقدية الواحدة .	50%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
12	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة .	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	تأجيل الترقية ، أو الحرمان من العلاوة لمرة واحدة
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
13	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام ، خلال السنة العقدية الواحدة .	أربعة أيام	خمسة أيام	تأجيل الترقية ، أو الحرمان من العلاوة لمرة واحدة	الفصل من العمل مع المكافأة ؛ إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (30) يوم
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
14	الغياب المتصل دون إذن كتابي ، أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً ، خلال السنة العقدية الواحدة .	خمسة أيام	تأجيل الترقية ، أو الحرمان من العلاوة لمرة واحدة ، مع توجيه إنذار بالفصل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	الفصل من العمل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	-----
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
15	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر يوماً 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 النظام .			
16	الغياب المتقطع دون سبب مشروع مدداً تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة .	الفصل دون مكافأة ، أو تعويض ، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً ، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من النظام .			

ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل :

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		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 .	إنذار كتابي	10%	15%	25%
3	استعمال آلات ، و معدات ، و أدوات المنشأة ؛ لأغراض خاصة ، دون إذن .	إنذار كتابي	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 .	إنذار كتابي	10%	15%	25%
6	الإهمال في تنظيف الآلات ، و صيانتها ، أو عدم العناية بها ، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل .	50%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
7	عدم وضع أدوات الإصلاح ، و الصيانة ، و اللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها ، بعد الانتهاء من العمل .	إنذار كتابي	25%	50%	يوم
8	تمزيق ، أو إتلاف إعلانات ، أو بلاغات إدارة المنشأة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
9	الإهمال في العهد التي بحوزته ، مثال : (سيارات ، آلات ، أجهزة ، معدات ، أدوات ، الخ) .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
10	الأكل في مكان العمل ، أو غير المكان المعد له ، أو في غير أوقات الراحة .	إنذار كتابي	10%	15%	25%
11	النوم أثناء العمل .	إنذار كتابي	10%	25%	50%
12	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة .	50%	يوم	يومان	ثلاثة أيام
13	التسكع ، أو وجود العامل في غير مكان عمله ، أثناء ساعات العمل .	10%	25%	50%	يوم
14	التلاعب في إثبات الحضور ، والانصراف .	يوم	يومان	تأجيل الترقية ، أو الحرمان من العلاوة لمرة واحدة	فصل مع المكافأة
15	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل ، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل ، و المعلقة في مكان ظاهر .	25%	50%	يوم	يومان
16	التحريض على مخالفة الأوامر ، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
17	التدخين في الأماكن المحظورة ، والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال ، والمنشأة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
18	الإهمال ، أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال ، أو سلامتهم ، أو في المواد ، أو الأدوات ، والأجهزة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

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 بـأماكن العمل .	50%	يوم	يومان	خمسـة أيام
5	الكتابة على جدران المنشأة ، أو لصق إعلانات عليها .	إنذار كتابي	10%	25%	50%
6	رفض التفتيش الإداري عند الانصراف .	25%	50%	يوم	يومان
7	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول .	يومان	ثلاثة أيام	خمسـة أيام	فصل مع المكافأة
8	الامتناع عن ارتداء الملابس ، والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة .	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسـة أيام
9	تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل .	يومان	ثلاثة أيام	خمسـة أيام	فصل مع المكافأة
10	الإيحاء للآخرين بما يחדش الحياء قولاً ، أو فعلاً .	يومان	ثلاثة أيام	خمسـة أيام	فصل مع المكافأة
11	الاعتداء على زملاء العمل بالقول، أو الإشارة، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتـم، أو التحقير.	يومان	ثلاثة أيام	خمسـة أيام	فصل مع المكافأة
12	الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل، أو على غيرهم بطريقة إباحية.	فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)			
13	الاعتداء الجسدي، أو القولي، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل، أو المدير المسئول، أو أحد الرؤساء أثناء العمل، أو بسببه.	فصل بدون مكافأة ، أو إشعار ، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)			
14	تقديم بلاغ، أو شكوى كيدية.	ثلاثة أيام	خمسـة أيام	فصل مع المكافأة	-----
15	عدم الامتثال لطلب لجنة التحقيق بالحضور.	يومان	ثلاثة أيام	خمسـة أيام	فصل مع المكافأة
16	عدم التقييد بالزي الرسمي المعتمد بالمنشأة	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسـة أيام

ملحق رقم (2)

جدول الترتيبات، والخدمات التيسيرية في بيئة العمل للعمال ذوي الإعاقات الدائمة، والمؤقتة، والعمال المصابين بمرض يجعلهم في وضعية الإعاقة.

أولاً: الإعاقات الجسدية:

مستخدمي الكراسي المتحركة	
الوظيفة، وطبيعتها	نوع / شكل الترتيبات المقترحة
الوظائف المكتبية: باحث، محلل سياسات، أو قوانين، أو خطط، مستشار تخطيط، مستشار قانوني، مدخل بيانات، كاتب مقالات، موارد بشرية / شؤون موظفين، إداري، سكرتارية / موظف استقبال	منحدرات، دورات مياه مزودة بمقابض، مع ارتفاع مناسب للمرحاض، والحوض، وفراغ تحت الحوض، أضرار كهربائية مناسبة الارتفاع، طاولات مفرغة من الأسفل تتيح دخول الكرسي المتحرك تحتها، ارتفاع مناسب للأرفف، طريقة خروج آمن في حالات الطوارئ.
الوظائف الفنية، والتدريبية	أسرة الكشف للأطباء بارتفاعات مناسبة للكرسي المتحرك، وضع الأرفف للصيدلة على ارتفاعات مناسبة، توفير المعينات، والأدوات التدريبية، وترتيب القاعة بما يتيح للمدرسين منهم التدريب، والحركة بسهولة، ويسر.
التدريس في المدارس، أو الجامعات	نقل الغرف، وقاعات المحاضرات بغض النظر عن اختلافها من سنة إلى أخرى، إلى الطابق الأرضي، ما لم يكن هناك مصعداً مهيئاً، وضع اللوح داخل الغرفة الصفية، أو قاعة المحاضرة على ارتفاع منخفض يناسب الشخص، مع مراعاة المساحات بين الأدراج بما يتيح حركة معقولة للمدرس، أو المحاضر.
الوظائف اليدوية / العضلية:	سيارة مجهزة للقيادة باليد، أدوات، وآلات النجارة، أو الحدادة، وآلات الفك، والتركيب، والرفع، وغيرها؛ بمقابض مناسبة، وبوضعية تفصل الآلة عن حجر الشخص، أو طرف الكرسي المتحرك، رافعة ميكانيكية، أو يدوية بسيطة، لرفع الكرسي المتحرك للوصول لجهاز، أو آلة معلقة، طاولات بارتفاعات مناسبة لوضع الآلات، ومرفقاتها الكاونترات، والهواتف بارتفاعات مناسبة للجالس على الكرسي.
الإعاقة الجسدية في الأطراف العليا	
الوظائف المكتبية	جهاز حاسوب بلوحة مفاتيح معدلة يمكن مواءمتها؛ وفقاً لطبيعة الإعاقة في اليدين، أو إحداهما، أو في أحد الأصابع، برنامج محول الكلام إلى نصوص للاستعاضة عن الطباعة اليدوية، طاولة، ومقعد قابلين للارتفاع، والانخفاض، والثني بمختلف الاتجاهات؛ لتمكين الشخص من استخدام قدميه في التقاط الأشياء، وربما الطباعة، والكتابة، وكذلك وضع الهواتف، والأضرار الكهربائية على ارتفاع منخفض للتحكم بها، إما بالكوع، أو بالقدم، أو بالفم؛ وفقاً لما يلائم الشخص، وبطلبه.
الوظائف الفنية	أجهزة حاسوب يمكن التحكم بها باللمس عن طريق الفم، أو الشفاه، أو القدم، مقابض مبطنة، وبمساحة معقولة للأدوات المكتبية، أي كان نوعها، لتمكين الشخص من التقاطها، واستخدامها بأي جزء من جسمه كالقدم، أو الذراعين، أو القدمين، مرافق شخصي حيثما كان ذلك لازماً.
التدريس في المدارس، أو الجامعات	توفير نوع آمن من الطباشير، والأقلام، إذا أراد المدرس، أو المحاضر استخدام فمه للكتابة، توفير مرافق شخصي متى كان ذلك لازماً، وبناءً على رغبة الشخص، وضع مقابض للأبواب على ارتفاع منخفض يمكن للمدرس، أو المحاضر التحكم بها بكتفه، أو كوعه، أو ركبته.
الوظائف اليدوية / العضلية	سيارة مجهزة يمكن قيادتها بيد واحدة، أدوات، وآلات معدلة، ومرنة، وبمقابض مبطنة، وبمساحة معقولة، يمكن التحكم بها بالقدمين، أو أعلى الذراعين، أو بالصدر، أو بالفم، أو غير ذلك محول الكلام إلى أوامر في أجهزة الهاتف.
الإعاقة الجسدية (قصار القامة)	
كل الوظائف، والأعمال السابقة	مراعاة الارتفاعات المناسبة للأجهزة، والأدوات، والماكنات، ومقابض الأبواب، والأزوار، والأثاث، وأضرار المصاعد، وغيرها، وتوفير المنصات، والسلالم المتحركة، والمساند التي تمكن الشخص قصير القامة أن يعتليها، متى رأى أن ذلك ضرورياً، بالإضافة إلى تجهيز السيارات بما يلائم استخدامها على نحو فعال وآمن.
كل الوظائف ولكل الإعاقات الحركية	تعديل السلوك، والاتجاهات للعاملين.

ثانياً: الإعاقات البصرية:

الوظيفة، وطبيعتها	نوع / شكل الترتيبات المقترحة
الوظائف المكتبية	جهاز حاسوب مزود بقارئ شاشة باللغتين العربية، والإنجليزية، مثل: "جوز، هال، إِبصار ..."، السطر الالكتروني الذي يحول النص على شاشة الحاسوب لطريقة بريل، مكبر شاشة للأشخاص ضعاف البصر، جهاز هاتف يُحمل عليه برنامج ناطق مثل "توكس"، أو جهاز أيفون المزود أصلاً ببرنامج ناطق "فويس أوفر"، أدوات لكتابة بريل "آلة طباعة بيرنكز، أو آلة يدوية تسمى: اللوح، أو المكتبة ... برنامج الماسح الضوئي "OCR" وهو ملحق عادة بقارئ الشاشة، طباعة بريل للاستخدام الشخصي، إن كانت طبيعة العمل تقتضي من الشخص طباعة نسخ ورقية بطريقة بريل، أجهزة إنذار صوتية، وطريق آمن للخروج في حالات الطوارئ
الوظائف الفنية	برنامج شاشة ناطق محمول، ومخزن على قرص مدمج (سي دي)، أو بطاقة ذاكرة، يمكن تشغيلها على أي جهاز حاسوب بسهولة، ويسر للعاملين في مجال صيانة الحاسوب، وفنياته، آلات حاسبة، وآلات عد نقود ناطقة للمحاسبين، وبرامج المحاسبة المهنية لاستخدام قارئ الشاشة، مرافق شخصي؛ حيثما كان ذلك لازماً، معلومات دوائية بطريقة بريل للصيادلة.
التدريس في المدارس، أو الجامعات	تزويد مبنى المدرسة، أو المحاضرات في الجامعة بإشارات أرضية، وجدارية تتيح للشخص التنقل داخل المبنى بسهولة، ويسر، توفير المناهج الدراسية، والمواد الخاصة بالمدرسين، أو المحاضرين بطريقة بريل، أو بصيغة الكترونية مقروءة، تخصيص مرافق شخصي إذا كان ذلك لازماً، وبناءً على طلب الشخص، ورغبته، توفير المناهج، والمعلومات، والمواد بحروف الطباعة الكبيرة للأشخاص ضعاف البصر.
الوظائف اليدوية / العضلية	أدوات نجارة، وحياسة، أو حدادة آمنة الاستخدام، مزودة بإشارات تنبيه صوتية واضحة، ومختلفة تبين التشغيل، والتوقف، والعطل، وغيرها، مرافق شخصي، تدريب على فن الحركة، والتنقل، هواتف بأزرار بارزة ملموسة ليس فيها لوحات مسطحة.
كل الوظائف	تعديل السلوك، والاتجاهات للعاملين

ثالثاً: الإعاقات السمعية:

الوظيفة، وطبيعتها	نوع / شكل الترتيبات المقترحة
الوظائف المكتبية	مترجم لغة إشارة، أو تدريب شخص من العاملين على لغة الإشارة، أجهزة إنذار ضوئية في حالة الطوارئ، هاتف مزود بخاصية المكالمات المرئية (الفيديو)، وخاصية الارتجاج، قاموس إشاري إن وجد.
الوظائف الفنية	شاشات مراقبة لأرجاء العبادة، أو الصيدلية، أو المختبر، تكشف للشخص الأصم بإشارات ضوئية كل حركة داخل المكان الذي يعمل فيه إذا كان عبادة أو صيدلية خاصة، سكرتير / سكرتيرة تجيد لغة الإشارة.
التدريس في المدارس، أو الجامعات	تخصيص مرافق لتيسير التواصل بين المدرس، أو المحاضر، والطلبة، ترتيب الغرفة الصفية، أو قاعة المحاضرات بما يتيح وقوف المترجم في مكان خلفي خارج بؤرة، وممرى رؤية الطلبة للتركيز مع المدرس، أو المحاضر، توفير المناهج، والمواد بلغة الإشارة، وتوفير القواميس الإشارية المتخصصة متى توافرت.
الوظائف اليدوية / العضلية	آلات، وأدوات مزودة بإشارات تنبيه ضوئية تشير إلى دوران الماكينة، وتوقفها، وتعطلها، وغيرها، هواتف مزودة بمحول الإشارات إلى كلام، والعكس، ومزودة بزجاج، وضوء عوضاً عن الجرس.
كل الوظائف لضعاف السمع	جهاز تكبير الصوت، سماعة أذن يختارها الشخص، تدريب عدد من العاملين على قراءة الشفاه للهواتف المزودة بخاصية تكبير الصوت.
كل الوظائف للعاملين الصم، وضعاف السمع	تعديل السلوك، والاتجاهات للعاملين.

رابعاً: الإعاقات النفسية:

الوظيفة، وطبيعتها	نوع / شكل الترتيبات المقترحة
الوظائف المكتبية	لون طلاء الغرف بحيث يكون مريحاً للنظر، غير مثير للأعصاب، وضع جدول مرّن لمواعيد الدوام، والاستراحة، وإدخال ذلك على النظام المحوسب.
الوظائف الفنية	ما تقدم ذكره من ترتيبات لهذه الإعاقة.
التدريس في المدارس، أو الجامعات	مع مراعاة ألوان الغرف، وما قد يطلبه المدرس من تعديل، ومرونة في أوقات الحصص، والمحاضرات، يجب أن تكون في الطوابق غير العلوية؛ إذا كان الشخص لديه فوبيا الأماكن المرتفعة، أو المزدحمة.
الوظائف اليدوية / العضلية	مع مراعاة اتساع المكان، وتهويته، وعدم ارتفاعه لمن لديه فوبيا الأماكن المغلقة، أو المزدحمة، أو الضيقة، أو المرتفعة.
كل الوظائف	تعديل السلوك، والاتجاهات للعاملين.

خامساً: الإعاقات الذهنية:

الوظيفة، وطبيعتها	نوع / شكل الترتيبات المقترحة
الوظائف المكتبية	تحويل ما يلزم من وثائق، ومواد إلى لغة مبسطة، وجود خبير تربوي لتيسير التواصل، إذا كان ذلك لازماً، أو تدريب أحد الموظفين / الموظفين على ذلك، التدريب على استخدام الأجهزة ذات الصلة بمهام الوظيفة، مرونة في مواعيد إنجاز المهام الوظيفية حسب مقتضى الحال.
الوظائف الفنية	تزويد الأدوات بالحد الأقصى للأمان، والسلامة، وتدريب العامل على متطلباتها، مرافق شخصي، حيثما كان ذلك لازماً.
التدريس في المدارس، أو الجامعات	توفير مدرس، أو محاضر "ظل"، أي معاون للشخص متى أراد ذلك.
الوظائف اليدوية / العضلية	كل ما تقدم ذكره مع مراعاة التدريبات المتخصصة؛ وفقاً لكل مهنة، أو حرفة سيقوم بها.
كل الوظائف	تعديل السلوك، والاتجاهات للعاملين.

سادساً: حالات الإعاقات المؤقتة، والمرض المزمن، أو المؤقت:

الوظيفة، وطبيعتها	نوع / شكل الترتيبات المقترحة
الوظائف، والأعمال المكتبية	توفير أماكن تتسم بالخصوصية للراحة، والاستلقاء، ومزودة بسرير، وفرشة / مرتبة طبية للعمال الذين يحتاجون للراحة بضع دقائق بين وقت وآخر، كما هو الحال بالنسبة لمرضى الدسك، والعمود الفقري، والمفاصل.
	توفير مقاعد مريحة، ومساند للظهر، والقدمين للعمال المصابين بالدسك، والعمود الفقري، ومرضى الأوعية الدموية حسب الاقتضاء.

توفير الأدوات، والآلات، والمكينات، والأجهزة بأعلى درجات الأمن، والسلامة؛ بحيث تتضاءل معها احتمالات إحداث جروح، أو خدوش للعمال المصابين بالسكري، أو سيولة الدم، أو الذين يتعاطون عقاقير تخثر الدم.	الوظائف والأعمال الفنية، والعضلية / اليدوية
احتساب الأيام التي يغيب فيها العامل لأغراض العلاج الطبيعي، أو الوظيفي، أو لغسيل الكلى، أو لجلسات العلاج الكيميائي، أو الإشعاعي، إجازات مدفوعة الأجر.	كل الوظائف، والأعمال
إذا كان العمل مقسم لورديات، فيجب مراعاة متطلبات العمال المصابين بالعشى الليلي، والعمال الذين يذهبون لجلسات علاج صباحية، بحيث يكون عملهم دائما خلال وردية الصباح.	الوظائف، والأعمال المكتبية
السماح للعمال بالتجول، وتحريك الجسم من وقت لآخر حسب طبيعة حالتهم، كما هو الحال بالنسبة لمرضى الدسك، والأوردة الدموية، وغيرهم.	الوظائف، والأعمال الميدانية
توفير مركبة مهيأة، إذا كان العامل يستخدم كرسي متحرك لفترة مؤقتة، توفير مرافق شخصي حسب الاقتضاء.	كل الوظائف، والأعمال
إذا كانت جهة العمل تقدم وجبات طعام للعمال، فيجب توفير وجبات خالية من السكر لمرضى السكري، وخالية من الملح لمرضى ضغط الدم.	كل الوظائف، والأعمال
إبعاد العمال المصابين بالصرع عن الأماكن المرتفعة، وإفراغ المحيط الذي يجلسون فيه من الحواف، أو الآلات الحادة، أو أي جسم من شأنه إيذاؤهم، في حال حدوث نوبة صرع، وسقوطهم على الأرض.	كل الوظائف، والأعمال
توفير كافة الترتيبات والخدمات التيسيرية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة للعمال الذين لديهم إعاقات مؤقتة أو مرض من شأنه إحداث تأثير على أي من وظائف الجسم الحسية أو العصبية أو البصرية أو النفسية أو الذهنية، وذلك حسب الاقتضاء وطوال مدة وجود الإعاقة المؤقتة أو تأثير المرض.	كل الوظائف، والأعمال
تعديل السلوك، والاتجاهات للعاملين.	كل الوظائف، والأعمال

ملحق رقم (3)

ضوابط وقواعد ممارسة نشاط التوسط في توظيف
السعوديين.

الباب الأول: أحكام تمهيدية

المادة الأولى

يقصد بالألفاظ، والعبارات الآتية - أينما وردت في هذه الضوابط - المعاني الموضحة أمامها، ما لم يقتض سياق النص خلاف ذلك:

الضوابط: ضوابط، وقواعد ممارسة نشاط التوسط في توظيف السعوديين.
المرخص له: مكتب، أو شركة توظيف السعوديين، الحاصل على ترخيص من الوزارة لتقديم النشاط المنظم في هذه الضوابط.
طالب العمل: كل مواطن سعودي يطلب العمل؛ وفقاً لأحكام هذه الضوابط.
صاحب العمل: كل شخص طبيعي، أو اعتباري يطلب عامل سعودي، أو أكثر؛ وفقاً لأحكام هذه الضوابط.
التوسط في التوظيف: خدمة توظيف السعوديين من الذكور، والإناث لمصلحة أصحاب العمل في المملكة.
المكتب: مكتب توظيف السعوديين المرخص له من قبل الوزارة لممارسة نشاط التوسط في توظيف السعوديين.
الشركة: شركة توظيف السعوديين التي يرخص لها بممارسة نشاط التوسط في توظيف السعوديين؛ وفقاً لأحكام هذه الضوابط.
الترخيص: ترخيص تمنحه الوزارة لمقدم الطلب، بعد استيفائه الشروط، والمتطلبات المنصوص عليها في هذه الضوابط، والأنظمة ذات العلاقة، يخوله ممارسة النشاط الذي رخص له به؛ وفقاً لهذه الضوابط.
مقدم الطلب: الشخص الذي يتقدم للوزارة بطلب للحصول على ترخيص لتأسيس مكتب، أو شركة توظيف السعوديين؛ وفقاً لأحكام هذه الضوابط.
طالب الترخيص: هو الحاصل على الموافقة المبدئية لاستخراج ترخيص مزاولة نشاط التوسط في توظيف السعوديين، سواء أكان ترخيص مكتب، أو شركة.

المادة الثانية

لا يجوز ممارسة النشاط الوارد في هذه الضوابط إلا من خلال مكاتب، أو شركات تنشأ لهذا الغرض، وبعد الحصول على ترخيص من الوزارة؛ وفقاً للشروط، والإجراءات الواردة في هذه الضوابط، وفي حالة مخالفة ذلك؛ يحق للوزارة تطبيق العقوبات المنصوص عليها في جدولي المخالفات، والعقوبات المقابلة لها الصادرين بموجب قرار وزير العمل رقم (٤٧٨٦) وتاريخ ١٤٣٦/١٢/٢٨ هـ وأي تعديلات قد تطرأ عليهما.

الباب الثاني: ترخيص مزاولة

نشاط التوسط في توظيف السعوديين

المادة الثالثة

١. يشترط للحصول على ترخيص (مكتب) لمزاولة نشاط التوسط في توظيف السعوديين، ما يلي:
أ. أن يكون صاحب المكتب سعودي الجنسية .
ب. ألا يقل عمر صاحب المكتب عن خمسة وعشرين عاماً.
ج. أن يكون صاحب المكتب حاصلًا على مؤهل جامعي، أو ما يعادله، أو أن يكون حاصلًا على الثانوية العامة مع خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في مجال التوظيف.
د. ألا يكون صاحب المكتب قد سبق الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف، أو الأمانة، أو مكافحة الاتجار بالأشخاص، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره بالنسبة لها.
هـ. أن يتولى صاحب المكتب إدارة مكتبه بنفسه، ويجوز تعيين نائب عنه تتوافر فيه الشروط السابقة التي يجب توافرها في صاحب المكتب.

٢. يشترط للحصول على ترخيص (شركة) لمزاولة نشاط التوسط في توظيف السعوديين، ما يلي:
أ. أن تكون شركة بسجل تجاري مستقل؛ وفقاً لما ينص عليه نظام الشركات.
ب. أن يكون رأسمال الشركة مملوكًا بالكامل لأشخاص سعوديين طبيعيين، أو اعتباريين.
ج. ألا يقل رأسمال الشركة المسجل في السجل التجاري عن (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال سعودي.

د. أن يتوافر في الشخص الطبيعي الذي يشترك في تأسيس شركة، أو منضم إليها بعد التأسيس، ما يلي:

- أن يكون سعودي الجنسية.

- ألا يكون قد سبق الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف ، أو الأمانة ، أو مكافحة الاتجار بالأشخاص ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره بالنسبة لها .
 - ألا يكون قد سبق له الحصول على ترخيص مكتب للتوسط في توظيف السعوديين ، أو كان أحد الشركاء في شركة لمزاولة التوسط في توظيف السعوديين ، أو كان أحد الشركاء في شركة شريكة في شركة توسط في توظيف السعوديين ، و ألغي الترخيص بموجب قرار كجزء.
- هـ . أن يكون الشخص الاعتباري الذي يشترك في تأسيس شركة ، أو منضم إليها بعد التأسيس محققاً للحد الأدنى من نسبة التوظيف.
- و . أن يتم تعيين مديراً للشركة تتوافر فيه الشروط الواجب توافرها في صاحب المكتب ، على أن تلتزم الشركة بالحفاظ على توافر هذه الشروط في مدير الشركة طوال مدة الترخيص.

المادة الرابعة

- يجب للحصول على ترخيص لمزاولة نشاط التوسط في توظيف السعوديين ، صدور الموافقة المبدئية من الوزارة لتأسيس مكتب ، أو شركة توظيف السعوديين ؛ وفقاً للإجراءات ، و الضوابط التالية :
- أولاً: يتقدم طالب الترخيص ، أو من يمثله بتقديم طلب الحصول على الموافقة المبدئية لمنح ترخيص مكتب ، أو شركة لمزاولة نشاط توظيف السعوديين، على أن يتضمن اسم ، و رقم هوية صاحب المكتب ، أو قائمة بأسماء ، و أرقام الهوية الوطنية لكل من المتقدمين لتأسيس الشركة ، و نسب ملكيتهم فيها ، و تعهد بعدم تغيير هذه القائمة ، مرفقاً به الآتي :
1. عقد تأسيس الشركة إن كان الترخيص لشركة .
 2. خطة عمل المكتب أو الشركة خلال مدة الترخيص المطلوبة .
- ثانياً : للوزارة بعد دراسة الطلب ، أن تتخذ أحد القرارات التالية :
1. منح الموافقة المبدئية ، و تصدر وثيقة بذلك موقعة ، و مختومة تخوله المباشرة في تأسيس شركة التوسط في توظيف السعوديين .
 2. رفض الطلب على أن يكون القرار في هذه الحالة مسبباً .

المادة الخامسة

- إذا قررت الوزارة رفض الطلب ، أو سحب الموافقة المبدئية بعد صدورها ، و إلغائها ، فإنه لا يجوز للحاصل على تلك الموافقة التقدم بطلب ترخيص آخر قبل مضي سنة من تاريخ إبلاغه بقرار رفض الطلب ، أو سحب الموافقة : ، و إلغائها.

المادة السادسة

- يجب للحصول على ترخيص مكتب ، أو شركة لمزاولة نشاط التوسط في توظيف السعوديين ، أن تتخذ الإجراءات التالية:
- أولاً: يقدم طالب الترخيص ، أو من يمثله للوزارة طلباً للحصول على الترخيص ، مرفقاً به الوثائق التالية :
1. نسخة من السجل التجاري للمكتب ، أو الشركة (مع الأصل للمطابقة) .
 2. نسخة من . صك ملكية ، أو عقد إيجار مقر المكتب ، أو الشركة (مع الأصل للمطابقة) .
 3. ضمان بنكي بالنسبة لترخيص مكتب قدره (100,00) مائة ألف ريال سعودي . وبالنسبة لترخيص شركة قدره (٣٠٠,٠٠٠) ثلاثمائة ألف ريال سعودي ، على أن يكون الضمان البنكي غير قابل للإلغاء من أحد البنوك المحلية ، وفقاً للنموذج المعتمد من قبل الوزارة .
- ثانياً : للوزارة بعد دراسة الطلب ، أن تتخذ أحد القرارات التالية :
1. منح الترخيص ، و تصدر وثيقة بذلك من وكيل الوزارة لخدمات العملاء ، والعلاقات العمالية .
 2. رفض طلب الترخيص على أن يكون القرار مسبباً ، و في هذه الحالة يعد قرار الموافقة المبدئية ملغياً.

المادة السابعة

- يجب أن يمارس المرخص له نشاطه خلال مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ حصوله على الترخيص ، بحيث يتم خلال هذه المدة إنشاء موقع إلكتروني تفاعلي ، وفق المتطلبات التي تحددها الوزارة ، على أن يتضمن السجلات الإلكترونية التالية :
- أ. سجل إلكتروني ، يقيد فيه العقود الموقعة مع أصحاب العمل ، يدون فيه على وجه خاص تاريخ الاتفاق بينه وبين صاحب العمل.
 - ب. سجل إلكتروني يقيد فيه الطلبات المقدمة من طالبي العمل ، و اسم المنشآت التي تم إلحاقهم بها، ونشاطها ، وأية بيانات أخرى تكون ضرورية .

المادة الثامنة

تكون مدة الترخيص سنتين هجريتين قابلة للتجديد؛ وفقاً للإجراءات التالية :
أولاً: يُقدم المرخص له ، أو من يمثله للوزارة طلب تجديد الترخيص ؛ وفقاً للنموذج المعد منها ، و ذلك قبل انتهاء مدة الترخيص بستين يوماً ، مرفقاً به الآتي :

1. تقرير عن أعمال المكتب، أو الشركة خلال المدة السابقة .

2. تجديد الضمان البنكي ليشمل مدة التجديد.

3. أي مستند آخر تطلبه الوزارة .

ثانياً: للوزارة بعد دراسة الطلب ، أن تتخذ أحد القرارات التالية :

1. تجديد الترخيص ، و يصدر الترخيص بالمدة الجديدة من وكيل الوزارة لخدمات العملاء، والعلاقات العمالية .

2. رفض طلب تجديد الترخيص ، إذا توافر أحد الأسباب التالية :

أ. إذا ثبت أن المرخص له توقف عن ممارسة نشاطه مدة ستة أشهر متتالية ، ما لم يكن التوقف لسبب تقبله الوزارة.

ب. إذا أخل بشرط ، أو أكثر من شروط الترخيص.

وفي هذه الحالة ، تُبلغ الوزارة الجهات ذات العلاقة ، ويجب على المرخص له أن يتوقف عن ممارسة عمله بعد انتهاء الترخيص ، و يوصي جميع التزاماته تجاه موظفيه ، وطالبي العمل و أصحاب العمل المتعاملين معه ، و يبقى المرخص له ، أو الشركاء خاضعين لسلطة الوزارة ، و مسؤولين أمامها عما قد يظهر من مخالفات، أو تصرفات رتبت حقوقاً للغير.

المادة التاسعة

يجوز للمرخص له التصرف في الترخيص بنقل ملكيته للغير، على أن تتوافر في المتصرف له نفس الشروط المقررة في طالب الترخيص ؛ وفقاً لأحكام هذه الضوابط بذات الإجراءات المتبعة لمنح الموافقة المبدئية ، و منح الترخيص المنصوص عليهما في هذه الضوابط ، و في حالة موافقة الوزارة على نقل الملكية ، يتم تسليم المتصرف له ترخيصاً جديداً بالمدة المتبقية للترخيص الأصلي من وكيل الوزارة لخدمات العملاء ، و العلاقات العمالية.

الباب الثالث: التوسط في توظيف السعوديين

المادة العاشرة

تكون ممارسة نشاط التوسط في توظيف السعوديين ؛ وفقاً للإجراءات التالية :

1. الحصول على معلومات دقيقة من أصحاب الأعمال عن الوظائف الشاغرة ، و على الأخص مسمى الوظيفة ، أو المهنة ، و مكان العمل ، و الأجر ، و المميزات المحددة لها ، و المؤهلات ، و الخبرات و الشروط الأخرى المطلوبة ، و الفترة المحددة لشغلها.

2. استقبال طلبات الراغبين في العمل من المواطنين السعوديين ؛ وفق النموذج الذي يعد لذلك ، و استلام صور المستندات المقدمة منهم ، و تسجيلها في سجل خاص ، و إعطاء طالب العمل بطاقة تسجيل تتضمن على الأخص اسم طالب العمل ، و رقم قيد الطلب في السجل ، و الميعاد المحدد للمراجعة .

3. إجراء المقابلات مع طالبي العمل لتوظيفهم في الوظائف ، و الأعمال التي تلائم قدراتهم ، و مؤهلاتهم ، و خبراتهم ، و تخصصاتهم ، و إبداء النصح والإرشاد لمن يحتاج منهم إلى التدريب ، أو إعادة التدريب للحصول على الوظائف المناسبة.

المادة الحادية عشرة

مع عدم الإخلال بحقوق صاحب العمل النظامية المترتبة على عقد العمل يكون المرخص له مسئولاً عن العامل السعودي الذي توسط في توظيفه ، خلال فترة التجربة التي يتم تحديدها في عقد العمل ، على أن تكون حدود تلك المسؤولية هي إعادة الأتعاب التي تقاضاها من صاحب العمل إليه ، خلال فترة التجربة المتفق عليها، وذلك في الحالات التالية :

1. امتناع العامل عن العمل ، أو تركه له لأسباب لا تعود لصاحب العمل.

2. عدم التزام العامل بتنفيذ مهماته ؛ وفقاً لعقد العمل المبرم معه .

المادة الثانية عشرة

يُعد العامل الذي يتم التوسط في توظيفه من قبل المرخص له عاملاً لدى صاحب العمل ، وتنشأ بناءً على ذلك علاقة تعاقدية مباشرة بين صاحب العمل ، و العامل السعودي ؛ بحيث يكون صاحب العمل مسئولاً عن تسديد كافة حقوق العامل المالية المترتبة عن تلك العلاقة.

الباب الرابع : أحكام عامة

المادة الثالثة عشرة

تختص الوزارة بتطبيق أحكام هذه الضوابط ، و القيام بالإشراف ، و الرقابة على تنفيذ ما ورد فيها من أحكام ، و لها في سبيل ذلك إصدار القرارات ، و الضوابط التي ترى أنها ضرورية لتحسين أداء المرخص له.

المادة الرابعة عشرة

يجب على المرخص له الالتزام بما يلي :

1. ممارسة النشاط بـمكان مستقل ، وفق الشروط المكانية التي تضعها الوزارة .
2. أن تقتصر جميع الأعمال في مكتب ، أو شركة توظيف السعوديين على السعوديين فقط ، ما عدا أعمال النظافة، و الضيافة.
3. أن يدون في جميع مطبوعاته ، وأختامه اسمه ، و رقم الترخيص.
4. أن يستخدم في أعماله دليل التصنيف ، و التوصيف المهني السعودي .
5. أن يحصل على أتعابه لقاء تقديم خدماته من صاحب العمل ، على ألا تؤخذ أي مبالغ مالية من طالب العمل جراء التوسط في توظيفه.

المادة الخامسة عشرة

يجوز للوزارة إلزام المرخص له بالربط الآلي مع الوزارة والجهات ذات العلاقة.

المادة السادسة عشرة

يجب على المرخص له الامتناع عما يلي :

1. التوسط في تشغيل غير السعوديين ، سواء من داخل المملكة ، أو من خارجها .
2. أن يفتح فرعاً له في نفس المدينة ، أو في مدينة أخرى دون موافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
3. القيام بأي من الممارسات التي تشكل اتجاراً بالأشخاص ، أو المساعدة في ذلك ؛ وفقاً لنظام مكافحة الاتجار في الأشخاص ، والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من المملكة.
4. القيام بأي من الممارسات التي تشكل تعدياً على العمالة ، أو المساعدة في ذلك.
5. الامتناع عن التوسط في توظيف الأطفال ، والأحداث بما يتعارض مع نظام العمل ، بما في ذلك الأحوال التي يعلم فيها المرخص له بأن عمر الطفل المذكور في المستندات المقدمة لإثبات أهليته للعمل ، مخالف لحقيقة عمره.
6. التعامل مع أي صاحب عمل يمارس أي من الأعمال التي تشكل ، أو تساهم ، أو تسهل الاتجار بالأشخاص ، أو تعدياً على العمالة ، أو تشغيل للأطفال.
7. القيام بأي أعمال تساعد على التوظيف الوهمي لدى أصحاب العمل.

المادة السابعة عشرة

يجوز للوزارة أن توقف الخدمات المقدمة للمرخص له من الوزارة ومن الجهات ذات العلاقة، أو تسحب من الضمان البنكي المقدم منه أي مبالغ مالية لسداد التزاماته ، أو كلاهما معاً ، وذلك بعد منحه مهلة خمسة عشرة يوماً من تاريخ إبلاغه بالوفاء بتلك الالتزامات، إذا ثبت أمامها صحة أي من الحالات التالية :

1. عجز المرخص له أو امتناعه عن دفع حقوق العاملين السعوديين أو غير السعوديين التابعين له أو دفع مصاريف عودتهم لبلادهم، وما يترتب على ذلك من غرامات أو جزاءات.
 2. عجز المرخص له أو امتناعه عن رد المبالغ التي حصل عليها من أصحاب العمل لقاء أداء نشاطه المرخص له به ولم يؤديه.
 3. تنفيذاً لقرار أو حكم قضائي نهائي صادر ضد المرخص له.
 4. العقوبات التي تفرضها الوزارة على المرخص له وفقاً لنظام العمل.
 5. أي مبلغ آخر ترى الوزارة استيفاءه من الضمان البنكي ناتج عن تطبيق أحكام هذه الضوابط.
- ويجب على المرخص له تكملة الضمان البنكي بالقدر الذي نقص منه خلال شهر من تاريخ إبلاغه بالسحب.

المادة الثامنة عشرة

يجوز للوزارة إلغاء الترخيص في الحالات التالية:

1. إذا ثبت أن المرخص له لم يباشر النشاط خلال مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ حصوله على الترخيص، ما لم يكن التوقف لسبب تقبله الوزارة.

2. إذا فقد المرخص له شرطًا ، أو أكثر من الشروط اللازم توافرها في طالب الترخيص.
3. إذا ثبت أن الوثائق المقدمة من المرخص له ، و التي على أساسها منح الترخيص ، كانت مزورة .
4. إذا ثبت أن البيانات التي قدمها المرخص له غير صحيحة.
5. إذا ثبت أن المرخص له يقوم بالتوسط في توظيف غير السعوديين ، أو يساعدهم في ذلك.
6. إذا لم يقم المرخص له بتكملة الضمان البنكي بقدر ما تم السحب منه بعد انقضاء المهلة المحددة لذلك.
7. إذا طلب المرخص له إلغاء الترخيص.

المادة التاسعة عشرة

في حالة صدور قرار بإيقاع عقوبة الإغلاق النهائي للمرخص له ، أو إلغاء الترخيص على الوجه المبين بالمادة السابقة ، فيجب عليه أن يصفى أعماله خلال شهرين من تاريخ إبلاغه بذلك ، و لا يجوز منحه ترخيص جديد قبل مضي ثلاث سنوات من تاريخ الإغلاق ، أو الإلغاء.

المادة العشرون

لا يجوز للمرخص له ، بطريقة مباشرة ، أو غير مباشرة تأجير الترخيص ، أو منح غيره حق الانتفاع به بأي وسيلة كانت ، حتى لو كان ذلك دون مقابل مادي .

والله ولي التوفيق

ملحق رقم (4)

قواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم
الخدمات العمالية.

الباب الأول: التعريفات والأحكام العامة

المادة الأولى

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية -أيما وردت في هذه القواعد- المعاني الموضحة أمامها، ما لم يقتض سياق النص خلاف ذلك:

الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

الوزير: وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

نائب الوزير: نائب وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للعمل

النظام: نظام العمل.

القواعد: قواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية.

العمالة المساندة: عمال الخدمة المساندة التي تعمل في منزل صاحب العمل ومن في حكمهم من الجنسين.

العمالة المهنية: هم عمالة الخدمة المهنية ومن في حكمهم من الجنسين.

العمالة المتخصصة: العمالة التي تعمل لدى صاحب العمل الفرد بمهن متخصصة محددة على أن تكون هذه العمالة حاصلة على مؤهل

علمي أو تدريب مهني في اختصاص محدد.

العميل: كل شخص طبيعي، أو اعتباري يتعاقد مع المرخص له؛ ليقدم له خدمات عمالية لمدة معينة

الوكالة المختصة: هي الوكالة المسؤولة عن الخدمات المقدمة للمرخص لهم بموجب الهيكل التنظيمي للوزارة أو ما يصدر من قرارات وزارية منظمة لذلك.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي، أو اعتباري يتعاقد مع شركة الاستقدام للتوسط في استقدام عامل مساند،

العامل: كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.

العمالة المحلية: هي العمالة الوافدة من الذكور والإناث داخل المملكة من الفئات التي صدر بشأنها تعليمات خاصة تنظم أوضاعهم لمصلحة أصحاب العمل.

الشركة/مرخص له: الشركة المرخص لها بممارسة الأنشطة التي تنظمها أحكام هذه القواعد.

المستثمر الأجنبي: منشأة مرخصة من وزارة الاستثمار في المملكة مملوكة لأشخاص غير سعوديين، ولديها خبرة سابقة في القوى العاملة وترخيصها ساري.

مقدم الطلب: الشخص الذي يتقدم للوزارة بطلب للحصول على موافقة مبدئية، أو ترخيص لتأسيس إحدى الكيانات المنصوص عليها في هذه القواعد.

النشاط: النشاط المسموح للمرخص له بممارسته. وفقاً لأحكام هذه القواعد.

الموافقة المبدئية: موافقة الوزارة لمقدم الطلب للبدء بتأسيس أحد الكيانات المنصوص عليها في هذه القواعد، ولا تخوله ممارسة النشاط.

الترخيص: وثيقة تمنحها الوزارة لمقدم الطلب بعد استيفائه الشروط والمتطلبات المنصوص عليها في هذه القواعد والأنظمة ذات العلاقة، تخوله ممارسة الأنشطة التي رخص له بها وفقاً لهذه القواعد.

الإدارة العليا: هي المناصب الإدارية المتمثلة برئيس وعضو مجلس الإدارة والعضو المنتدب والرئيس التنفيذي وأي مناصب أخرى تحددها الوكالة المختصة.

تكاليف الاستقدام أو التكاليف ذات الصلة: أي رسوم أو تكاليف تترتب على عملية الاستقدام حتى تتمكن العمالة المساندة والمهنية من الحصول على فرصة عمل أو يتمكن أصحاب العمل أو العملاء من الحصول على الخدمة أيأ كانت الطريقة، أو مكان تطبيق تلك التكاليف أو تحصيلها.

المكاتب المرسل: هي كل مكتب أو شركة أو وكالة توظيف خارج المملكة حاصلة على ترخيص في دولتها لتوظيف وإرسال العمالة المساندة والمهنية، ومعتمدة في المنصة الالكترونية لتقديم خدمات توفير وتوظيف العمالة المساندة والمهنية، وفق المواصفات المعتمدة من الوزارة.

المنصة المعتمدة: هي منصة الكترونية يتم من خلالها توثيق عمليات المرخص لهم مثل " مساند، وأجير استقدام وأي منصة تعتمد الوزارة النشاطات المساندة: هي الأعمال أو الخدمات داعمة للأنشطة الرئيسية الواردة في القواعد، تهدف إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة من المرخص لهم الواردة في هذه القواعد.

النشاطات الممكنة: هي الأعمال أو الخدمات ذات طبيعة غير مباشرة بالأنشطة الرئيسية الواردة في القواعد، ويمكن للمرخص له ممارستها وفق الضوابط الواردة في القواعد.

المادة الثانية

تهدف هذه القواعد إلى تنظيم ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية، والأنشطة الإشرافية والرقابية والصلاحيات التي تمارسها الوزارة على المرخص لهم. وتسري أحكام هذه القواعد على كل كيان مرخص له بممارسة نشاط أو أكثر من أنشطة الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية المنصوص عليها في هذه القواعد أو أي نشاط استقدام آخر معتمد من الوزارة.

الباب الثاني: أحكام الترخيص

المادة الثالثة

تصنف الشركات الخاضعة لهذه القواعد وفقاً للآتي:

م	الكيان	الأنشطة المسموح بممارستها	رأس مال الشركة المدفوع	الترخيص
1	شركة موارد بشرية كبيرة بمسمى (شركة موارد بشرية وعمالة متخصصة أو شركة موارد بشرية)	<ul style="list-style-type: none"> • نشاط التوسط في توظيف السعوديين • نشاط أسناد السعوديين. • نشاط التوسط في استقدام العمالية (المساندة والمهنية) • نشاط تقديم الخدمات العمالية (المساندة والمهنية) • نشاط تقديم الخدمات المؤقتة واليومية للعمالة (المساندة والمهنية) • نشاط تقديم خدمات العمالة المحلية. • نشاط التوسط في استقدام العمالة المساندة المتخصصة • نشاط تقديم العمالة المساندة المتخصصة 	100,000,000 مئة مليون ريال سعودي	يسمح بالترخيص
2	شركة استقدام متوسطة بمسمى (شركة استقدام متوسطة أو شركة استقدام متوسطة وعمالة متخصصة)	<ul style="list-style-type: none"> • نشاط التوسط في استقدام العمالة المساندة • نشاط تقديم خدمات العمالة المساندة. • نشاط تقديم خدمات العمالة المساندة اليومية والمؤقتة. • نشاط التوسط في استقدام العمالة المساندة المتخصصة. • نشاط تقديم العمالة المساندة المتخصصة. 	50,000,000 خمسون مليون ريال سعودي	يسمح بالترخيص
3	شركة استقدام	<ul style="list-style-type: none"> • نشاط التوسط في استقدام العمالة المساندة • نشاط تقديم خدمات العمالة المساندة اليومية. • نشاط تقديم خدمات العمالة المساندة المؤقتة. 	20,000,000 عشرون مليون ريال سعودي	يقتصر على المرخص لهم قبل صدور هذه القواعد
4	شركة استقدام صغيرة	<ul style="list-style-type: none"> • نشاط تقديم الخدمات العمالة المساندة • نشاط التوسط في استقدام العمالة المساندة 	5,000,000 خمسة مليون ريال سعودي	

يتعين على المرخص له الالتزام بالاشتراطات التي تضعها الوزارة للعمل في الأنشطة لكل نوع من أنواع التراخيص، وله في الأنشطة التي لم يصدر فيها إلزام من الوزارة اختيار ما يرغب في ممارسته.

المادة الرابعة

تحدد الوكالة المعايير والاشتراطات في الأنشطة للمرخص له ممارستها، ولها تقييد الترخيص بشروط خاصة تُحدد الأنشطة أو المنطقة الجغرافية للترخيص.

المادة الخامسة

لا يجوز لمقدم طلب سبق رفض طلبه، تقديم طلب ترخيص جديد، ما لم تمض سنة من تاريخ الرفض.

المادة السادسة

للكالة الحق في الاستفسار والتحقق (أمنياً وائتمانياً) من السجلات التاريخية للمساهمين الطبيعيين والاعتباريين لمقدمي الطلب لدى الجهات الحكومية أو الخاصة داخل أو خارج المملكة للتأكد من صحة البيانات والمستندات المقدمة.

المادة السابعة

1. تصدر الوزارة الترخيص لمقدم الطلب بعد استيفاء كافة الشروط والإجراءات المطلوبة وفقاً لهذه القواعد، ومنها على سبيل المثال لا الحصر:
أ- توفير الموارد البشرية والنظم.
ب- التجهيزات اللازمة لبدء النشاط.
2. للوكالة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من استيفاء مقدم الطلب للمتطلبات المشار إليها في هذه القواعد بكافة الوسائل، مثل القيام بزيارة لمقر الشركة ومقابلة مسؤوليها والاطلاع على أنظمتها وإجراءاتها وسجلاتها، ولها إلغاء الموافقة المبدئية في حال عدم استيفاء مقدم الطلب لهذه المتطلبات.

الفصل الأول: التراخيص

المادة الثامنة

للحصول على أي من التراخيص المسموح الاستثمار فيها وفق ما رُود في المادة الثالثة، يشترط توافر الشروط الآتية:

1. أن تكون شركة مساهمة مغلقة ويشترط أن يكون رأس مال الشركة مملوكة بالكامل لأشخاص سعوديين.
2. يستثنى من الفقرة رقم (1) المستثمر الأجنبي الذي تحققت فيه اشتراطات الاستثمار الأجنبي في هذه القواعد.
3. مع مراعاة أحكام نظام الشركات، يشترط للحصول على ترخيص الشركة استيفاء الحد الأدنى لرأس المال المدفوع وتقديم ضمان بنكي باسم الوزارة أو أي جهة تفوضها الوزارة. وفقاً للجدول الآتي:

م	الكيان	ضمان بنكي (*)	رأس مال الشركة المدفوع	مدة الترخيص
1	شركة الموارد البشرية كبيرة	10,000,000 عشرة ملايين ريال سعودي	100,000,000 مئة مليون ريال سعودي	عشر (10) سنوات
2	شركة استقدام متوسطة	5,000,000 خمسة ملايين ريال سعودي	50,000,000 خمسون مليون ريال سعودي	خمس (5) سنوات
3	شركة استقدام	2,000,000 اثنان مليون ريال سعودي	20,000,000 عشرون مليون ريال سعودي	خمس (5) سنوات
4	شركة استقدام صغيرة	2,000,000 اثنان مليون ريال سعودي	5,000,000 خمسة مليون ريال سعودي	خمس (5) سنوات

(*) أو تقديم تأمين مخاطر الإخفاقات بحقوق العملاء وفق العقود المبرمة والجوانب المالية المترتبة على شكاوى العملاء.

4. للوزارة أن تُلزم الشركات بتغطية تأمينية لمخاطر الإخفاقات بحقوق العملاء وفق العقود المبرمة والجوانب المالية المترتبة على شكاوى العملاء بما يتناسب مع طبيعة وحجم وتعدد أوجه أعمالها ولا يُسمح للشركة بممارسة نشاطها إذا كانت مدة التأمين المتبقية تقل عن 3 أشهر.
5. للوكالة طلب زيادة الضمان البنكي وفق النسب والضوابط التي يتم تحديدها عند ممارسة الشركة للنشاط المرخص لها في الحالات التالية:
- زيادة عقود التوسط في استقدام العمالة.
 - طلب المرخص له زيادة عدد التأشيرات التي يمكن له استخدامها.
 - التغيرات في أوضاع السوق.
 - بناءً على النموذج التشغيلي للشركة.
 - أداء المرخص له وفقاً لمؤشرات الأداء ومعايير الحد الأدنى.
 - زيادة الشكاوى والتأخر في الاستقدام أو العقود مع العملاء أو ضعف جودة الخدمات المقدمة.
 - أي حالات أخرى يصدر بها قرار من الوزير .

المادة التاسعة

- (أ) يجوز للمرخص له _ بعد موافقة الوكالة واستكمال اجراءات الترخيص من الجهات المشرفة إن وجدت _ أن يمارس أيًا من الأنشطة المساندة لنشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية ذات العلاقة بطبيعة النشاط وفق الآتي:
1. أنشطة إيواء العمالة.
 2. أنشطة تدريب وتأهيل العمالة
 3. أنشطة تقديم الخدمات المساندة على سبيل المثال (صيانة منزلية - أنشطة الرعاية الصحية - الأنشطة الاجتماعية).
 4. أي نشاط آخر يصدر به قرار من الوزير.
- (ب) يجوز للمرخص له _ بعد موافقة الوكالة واستكمال اجراءات الترخيص من الجهات المشرفة إن وجدت _ أن يمارس أيًا من الأنشطة الممكنة لنشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية وفق الآتي:
1. تقديم الخبرة والاستشارة في مجال الإدارة
 2. استثمار النقد المتاح في خزينتها من خلال الودائع لدى البنوك التجارية المحلية
 3. أي نشاط آخر يصدر به قرار من الوزير.
- (ت) يشترط ألا يتجاوز الاستثمار في الأنشطة الممكنة للمرخص له وليست ذات طبيعة مباشرة بالنشاط نسبة (30%) ثلاثون بالمئة من رأس المال المدفوع، أو مجموع حقوق الملكية في آخر قوائم مالية معتمدة.

المادة العاشرة

- اشتراطات طلب الموافقة المبدئية:**
- على طالبي الترخيص تقديم الوثائق التالية عند تقديم طلب الترخيص:
- تعبئة نموذج طلب الترخيص المعتمد من الوزارة (اضغط هنا) .
 - مشروع عقد التأسيس والنظام الأساسي للشركة وفقاً للنموذج (اضغط هنا).
 - الهيكل التنظيمي للشركة.
 - قائمة بأرقام الهوية (وطنية / مقيم) نسبة الملكية لجميع المتقدمين والمساهمين وتعهد بعدم تغيير هذه القائمة إلا بعد موافقة الوكالة.
 - نماذج التحقق من الملاءمة المعدة من الوزارة (اضغط هنا) لكل شريك مؤسس وعضو في مجلس الإدارة.
 - يجب التزام الشركة بمتطلبات " دليل متطلبات التعيين في مناصب الإدارة العليا " الصادر عن الوزارة.
 - يجب أن يستوفي كل عضو شريك بالشركة ما يأتي:
- المتطلبات الأهلية والنظامية المحددة في هذه القواعد.
 - التحقق من نماذج الملاءمة التي تقررها الوزارة، وعلى وجه الخصوص يشترط في العضو الشريك الآتي:
1. ألا يكون قد صدر بحقه حكم بجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو أي من المخالفات المتعلقة بالأحكام المنظمة لحماية الطفل أو الأحكام المتعلقة بالاتجار بالأشخاص، ما لم يرد له اعتباره.
 2. ألا يكون قد سبق له الحصول على ترخيص بصفة مستقلة أو كان شريكاً في شركة لممارسة أي من الأنشطة الواردة في هذه القواعد وألغى الترخيص بقرار أو حكم قضائي كجزاء استناداً لهذه القواعد أو أي نظام آخر، ما لم يمض على ذلك خمس سنوات على الأقل.

3. ألا يكون قد سبق رفض طلب الترخيص له بممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية أو تجديده خلال سنة على الأقل.

- المسح الأمني للأشخاص الطبيعيين والتحقق من السجلات التاريخية للمساهمين الاعتباريين.
- استكمال نموذج الخطة التفصيلية للعمل (اضغط هنا) على أن تشمل:
 - الاسم المقترح للشركة (يجب إرفاق ما يثبت حجز الاسم)
 - استراتيجية الشركة على أن تحتوي السياسات والإجراءات التي توفر خدمات ذات جودة.
 - السوق المستهدفة (وصف الشريحة المستهدفة من العملاء (المنشآت) بناءً على النشاط والتوزيع الجغرافي وأي تصنيف آخر تستخدمه الشركة)
 - الهيكل التنظيمي المقترح لعمل الشركة على أن يتضمن حوكمة واضحة.
 - خطة العمل.
 - الأنشطة والخدمات التي ستطرح مع السوق المستهدفة.
 - نموذج عمل الشركة واستراتيجيتها.
 - الخدمات والباقات المقدمة.
 - قائمة الدخل.
 - ملاءمة المساهمين وفق نموذج الملاءمة المعتمد.
- ضمان بنكي ابتدائي من أحد البنوك المحلية غير قابل للإلغاء بمبلغ يعادل (2%) من رأس المال الشركة.
- إذا كان طالب الترخيص مستثمرًا أجنبيًا فيجب تقديم المستندات الإضافية التالية:
 - صورة ترخيص وزارة الاستثمار في مجال الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية.
 - يسمح فقط بالشريك الاعتباري على شريطة أن يكون لديه شهادة خبرة ومعرفة فنية لا تقل مدتها عن ثلاث (3) سنوات في نشاط التوسط في تقديم الخدمات العمالية، نشاط تقديم القوى العاملة) ويتم إثبات المعرفة الفنية بإرفاق السجلات والمستندات

المادة الحادية عشرة

تسري جميع الالتزامات والحقوق المنصوص عليها في نظام الاستثمار الأجنبي ولائحته التنفيذية على الاستثمار الأجنبي في مجال الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية إضافة إلى الالتزام بأنظمة التأمين الصادرة من هيئة التأمين، على سبيل المثال لا الحصر نظام الشركات وجميع الأنظمة ذات العلاقة، لوائح وزارة البلديات والإسكان ونظام الاستثمار الأجنبي والأنظمة المتعلقة بالإعلانات التابعة لوزارة الاعلام.

المادة الثانية عشرة

1. يجب أن يستوفي طلب الترخيص جميع المتطلبات المنصوص عليها في هذه القواعد، وفي حالة عدم استيفاء الطلب لكامل المتطلبات يعتبر الطلب لاغياً.
2. تتولى الوزارة دراسة الطلب، ولها أن تتخذ أيًا من الإجراءات الآتية:
 - أ. طلب أي وثائق إضافية أو مستندات أخرى، أو أن تطلب حضور من يمثل مقدم الطلب إلى الوزارة للإجابة عن أي استفسار، أو لتوضيح أي مسألة تتعلق بطلب الموافقة على الترخيص، وإذا لم يتم تقديم الوثائق أو المستندات أو لم يحضر ممثل مقدم الطلب خلال ثلاثين (30) يومًا من تاريخ إبلاغه اعتبر الطلب لاغياً.
 - ب. تتم دراسة الطلب من قبل الوزارة وفي حال الموافقة ويمنح المتقدم الموافقة المبدئية للتأسيس بفترة لا تتجاوز (180) يوم، على أن يتقدم بالحصول على الترخيص النهائي بعد استكمال الاشتراطات.
 - ج. إشعار مقدم الطلب بالموافقة المبدئية عند اكتمال طلبه بعد استيفاء جميع المتطلبات المنصوص عليها في القواعد. ولا يجوز البدء في ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية إلا بعد الحصول على الترخيص.
 - د. رفض الطلب بشرط أن يكون مسببًا.

المادة الثالثة عشرة

- يجب على كل عضو في مجلس الإدارة، أو عضو مرشح لمنصب في الإدارة العليا أن يستوفي متطلبات الأهلية المهنية ومتطلبات الملاءمة التي تقرها الوزارة. كما يأتي:
1. ألا يكون قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو أي من المخالفات المتعلقة بالأحكام المنظمة لحماية الطفل أو الأحكام المتعلقة بالاتجار بالأشخاص، ما لم يرد له اعتباره.
 2. كما يشترط في المرشح لمنصب في الإدارة العليا الآتي:
 - أ. ألا يكون قد فصل أو عزل تأديبيًا من وظيفة سابقة.
 - ب. ألا يكون عزل تأديبيًا من وظيفة قيادية تنفيذية في أحد الشركات.

المادة الرابعة عشرة

اشتراطات استكمال التراخيص النهائي:

- إشعار الوكالة قبل ثلاثين يومًا من البدء في إجراءات الموافقة النهائية للشركة لطلب تحديد موعد الزيارة الترخيصية. بناءً على نتائج الزيارة الترخيصية (وفق النموذج المعد لمعايير هذه الزيارة) يتم إبلاغ الشركة بالموافقة على إصدار الترخيص، أو رفضه، أو طلب التعديلات ومنحه فرصة أخيرة على أن تكون محددة من تاريخ الزيارة الترخيصية، وفق الاشتراطات التالية:
 - أ- إيداع رأس مال كامل مدفوع وفق كيان الشركة المحدد في المادة الثامنة من هذه القواعد.
 - ب- تقديم ضمان بنكي نهائي وفق ماورد في المادة الثامنة في هذه القواعد من أحد البنوك المحلية غير قابل للإلغاء صادر لصالح الوزارة أو من تفوضه لإجراءات استقبال ومعالجة الشكاوى على أن يغطي مدة الترخيص بالإضافة الى سنتين إضافيتين.
 - ت- للوزارة إلزام المرخص لهم باستبدال الضمان البنكي المحدد في الفقرة (ب) من هذه المادة بتغطية تأمينية لمخاطر الإخفاقات بحقوق العملاء وفق العقود المبرمة والجوانب المالية المترتبة على شكاوى العملاء، وفق الضوابط التي تصدرها الوكالة بهذا الشأن.
 - ث- تأمين سكن للعمالة بنسبة تتوافق مع مستهدفات الشركة على أن يتم توفير السكن وفق المواصفات المحددة من الوزارة ومن وزارة البلديات والإسكان.
 - ج- توفير مقر رئيسي للشركة.
- تطوير نظام تخطيط موارد المنشأة (ERP) Enterprise resource planning .
- توفير مركز اتصال بعدد اللغات للدول المستهدفة لخدمة عمالة الشركة.
- تعيين موظفي إدارة الشركة.
- مطابقة خطة العمل التفصيلية المقدمة مع ما تم تنفيذه خلال (180) يوم
- إنشاء موقع إلكتروني تفاعلي أو تطوير تطبيق للأجهزة الذكية.
- الربط مع الوزارة والجهات ذات العلاقة من خلال النظم الإلكترونية، بما في ذلك البيانات المتعلقة بالسجلات الإلكترونية.
- التسجيل في الأنظمة الإلكترونية التي تحددها الوزارة.
- تخصيص أو إنشاء مركز اتصال ووسائل لتلقي الشكاوى من عملاء الشركة.
- دون الاخلال بما ورد في المادة (العاشرة) من هذه القواعد، إذا كان طالب الترخيص مستثمرًا أجنبيًا أو يعمل مع مستثمر أجنبي، فيجب تقديم المستندات الإضافية التالية:
 - صورة ترخيص وزارة الاستثمار في مجال الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية.
 - يسمح فقط بالشريك الاعتباري على شريطة أن يكون لديه شهادة خبرة ومعرفة فنية لا تقل مدتها عن ثلاث (3) سنوات في نشاط التوسط في تقديم الخدمات العمالية، نشاط تقديم القوى العاملة ويتم إثبات المعرفة الفنية بإرفاق السجلات والمستندات.

المادة الخامسة عشرة

تكون مدة الترخيص وفق ما هو موضح في المادة (الثامنة) من هذه القواعد، ويتم تجديد الترخيص بناءً على طلب الشركة عبر المنصة المعتمدة؛ وفقًا للإجراءات الآتية:

1. تُقدم الشركة طلب تجديد الترخيص عبر المنصة المعتمدة قبل انتهائه بمدة لا تقل عن مئة وثمانين (180) يومًا، مرفقًا به تجديد الضمان البنكي ليشمل مدة التجديد وسنتين إضافيتين، وأي مستندات أو طلبات تحددها الوكالة.
2. تغطية تأمينية كافية لمخاطر الإخفاقات المهنية بما يتناسب مع طبيعة وحجم وتعدد أوجه أعمالها وفق ما يصدر من الوكالة من تعليمات خاصة فيها.
3. للوكالة بعد دراسة الطلب، والاطلاع على تقييمات الشركة، والمخالفات وتحقيق معايير الحد الأدنى من الأداء العام التي تم رصدها عليها أن تتخذ أحد الإجراءات الآتية:
 - أ. الموافقة على طلب تجديد الترخيص.
 - ب. الموافقة على طلب تجديد الترخيص لمدة محددة.
 - ج. رفض طلب تجديد الترخيص على أن يكون القرار مسببًا ويجب على الشركة في هذه الحالة أن تتوقف عن ممارسة نشاطها بعد انتهاء الترخيص، وتصفي جميع التزاماتها تجاه موظفيها، وعمالها، وأصحاب العمل المتعاملين معها، وتبقى الشركة ومسؤوليها مسؤولين أمام الوزارة عما قد يظهر من مخالفات، أو تصرفات ترتب عليها حقوقًا للغير. على أن يتم تزويد الوزارة بما يتم نحو تصفية أعمالها مع احتفاظ الوزارة أو من تفوضه بالضمان البنكي لمدة سنتين من تاريخ انتهاء الترخيص.
 - د. تعليق طلب تجديد الترخيص إلى حين معالجة الملاحظات المحددة من الوكالة خلال المدة المحددة على ألا تتجاوز (30) يوم.

المادة السادسة عشرة

يجوز للشركة أن تطلب تعديل ترخيصها من النشاط الذي تمارسه إلى نشاط آخر وفقاً لما هو منصوص عليه من شروط في المادة (الثامنة) من هذه القواعد بما لا يتعارض مع أحكامها، وذلك في أي وقت أثناء سريان مدة الترخيص، على أن يكون ذلك وفق الإجراءات الآتية:

1. تقدم الشركة عبر المنصة المعتمدة طلب تعديل الترخيص، مرفقاً به ما يلي:
 - أ. اقتراح التعديلات التي ترغب الشركة بإجرائها، والغرض الذي دعاها إلى ذلك، وأثره على أعمالها.
 - ب. تقديم المستندات المحددة في هذه القواعد.
2. للوكالة بعد دراسة الطلب، والاطلاع على تقييمات الشركة والمخالفات التي تم رصدتها عليها، أن تتخذ أحد الإجراءات التالية:
 - أ. الموافقة المبدئية على طلب تعديل الترخيص، التي تخول الشركة استكمال الإجراءات، والمتطلبات المنصوص عليها في هذه القواعد، مع التعديل في رأس مال الشركة، والضمان البنكي حسب التعديل المطلوب للحصول على الترخيص بالنشاط الجديد.
 - ب. رفض الطلب على أن يكون قرار الرفض مسبباً.

الفصل الثاني: إلغاء الترخيص

المادة السابعة عشرة

يجوز للمرخص له أن يطلب إلغاء ترخيصه، على أن يكون ذلك وفق الإجراءات الآتية:

1. يُقدم المرخص له طلب الإلغاء من خلال المنصة المعتمدة، مرفقاً به خطة تنفيذية للإلغاء على أن يتم تنفيذ الاشتراطات الآتية خلال مئة وثمانين (180) يوم:
 - أ. تعهد بالوفاء بجميع الالتزامات الناشئة عن الترخيص المطلوب إلغاؤه، على أن يتضمن التعهد إقراراً بأنه في حال تأخر المرخص له عن وفاءه بالالتزامات، يحق خصم القيمة المقابلة لهذه الالتزامات من الضمان البنكي للوفاء بها دون اعتراض منه.
 - ب. آلية التعامل مع الالتزامات المالية والتعاقدية تجاه الموظفين والعملاء والعمالة، والحقوق المترتبة عليه في ظل الإلغاء.
 - ج. تحديد مدى تأثير الإلغاء على أصحاب المصلحة.
 - د. بيان بالمدة الزمنية اللازمة للإلغاء والتصفية.
 - هـ. خطة الإعلان الخاصة بالتصفية.
 - و. أي مستندات تطلبها الوزارة.
2. على المرخص له التوقف عن ممارسة النشاط اعتباراً من تاريخ تقديم طلب الإلغاء، وبعد موافقة الوزارة يقوم بعمل الإجراءات الآتية:
 - أ. البدء بتنفيذ خطة التصفية تتضمن ما تم تحديده في الفقرة رقم (1) من هذه المادة.
 - ب. تقرير نهائي يقدم للوكالة مدعماً بالمستندات اللازمة التي توضح تنفيذه للخطة.
 - ج. يحق للوكالة التحقق من وفاء المرخص له بالتزاماته، وتلزم المرخص له باتخاذ أي تدابير تراها ضرورية لحماية حقوق الغير، ويبقى الشركاء خاضعين لهذه القواعد، ومسؤولين أمام الوزارة عما قد يظهر من مخالفات، أو تصرفات رتبت حقوقاً عليه للغير، مع احتفاظ الوزارة أو من تفوضه بالضمان البنكي لمدة سنتين من تاريخ إلغاء الترخيص.
3. تقوم الوكالة المختصة بإلغاء الترخيص بناءً على طلب المرخص له بعد استيفاء كافة المتطلبات المنصوص عليها في هذه المادة وهذه القواعد وعلى المرخص له إبلاغ الجهات ذات العلاقة.

الباب الثالث: السياسات والتنظيمات الداخلية

الفصل الأول: اللوائح والسياسات

المادة الثامنة عشرة

- على الشركة وضع لوائح داخلية خاصة بها واعتمادها من مجلس الإدارة، ويجب أن تتضمن _بحد أدنى_ ما يأتي:
- أ. وصف الهيكل التنظيمي متضمناً الإدارات والوظائف جميعها ومهام ومسؤوليات كل منها.
 - ب. ضوابط الاستقلالية وفصل المهام.
 - ج. اختصاصات مجلس الإدارة ولجانه وتشكيلها ومسؤوليات كل منها.
 - د. سياسات التعويضات والمكافآت.
 - هـ. ضوابط العمل عند تضارب المصالح.
 - و. ضمانات النزاهة والشفافية.
 - ز. ضمانات الالتزام بالأنظمة واللوائح ذات العلاقة.
 - ح. سياسة الحفاظ على سرية المعلومات.
 - ط. ضوابط حماية أصول الشركة.

المادة التاسعة عشرة

على الشركة وضع سياسات تنظيمية، تتضمن أدلة العمل وإجراءات سيره، وتحديثها بصفة دورية، وتبليغها للموظفين المعنيين في وقت يمكنهم من الالتزام بها، ويجب أن تتضمن السياسات التنظيمية _بحد أدنى_ ما يأتي:

- أ. سياسة تقديم الخدمات العمالة "المساندة والمهنية".
- ب. سياسات الإدارة المالية والمحاسبة.
- ج. سياسات تقنية وأمن المعلومات.
- د. سياسة خدمة العملاء.
- هـ. سياسة إدارة استقبال ومعالجة شكاوى العاملين والعملاء.
- و. سياسة إدارة الاستقدام.
- ز. سياسة إدارة وإيواء العمالة.
- ح. سياسة إدارة المخاطر وتقييمها ومعالجتها ومراقبتها والإفصاح عنها.
- ط. نظام الرقابة الداخلية.
- ي. سياسة المراجعة الداخلية.
- ك. سياسة الالتزام بالأنظمة واللوائح والتعليمات ذات العلاقة.
- ل. الرواتب والمكافآت والحوافز، بما في ذلك رواتب أعضاء الإدارة العليا والموظفين وحوافزهم ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة.

المادة العشرون

يجب على المرخص له _على وجه الخصوص_ وضع سياسات وإجراءات داخلية لمكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص وتشغيل الأطفال والأحداث.

الفصل الثاني: الإدارة

المادة الحادية والعشرون

يتعين على الشركة استيفاء الاشتراطات التالية:

1. الحصول على موافقة الوكالة لتعيين مرشحين دائمين أو مرشحين مؤقتين للوظائف الآتية:
 - أ. الرئيس التنفيذي
 - ب. مدير الالتزام
2. كما يجب استيفاء متطلبات الأهلية المهنية ومتطلبات الملاءمة التي تقرها الوزارة، وللوكالة المختصة طلب أي مستندات تتعلق بتعيينهم في المناصب المشار إليها في الفقرة (1)، ولها وضع أي قيود أو اشتراطات متعلقة بتعيين أي منهم.
3. يجب على المرخص له عند تقديم أي عروض عمل للتعيين الدائم والمؤقت في المناصب المشار لها في الفقرة (1) من هذه المادة، إبلاغ المرشحين أنّ هذه الوظائف تتطلب الحصول على موافقة الوزارة.
4. يجب ألا يتولى المرشحون للمناصب العليا مسؤولياتهم، أو يقوموا بممارسة صلاحياتهم، أو الإعلان عن تعيينهم بشكل دائم أو مؤقت قبل الحصول على موافقة الوزارة.
5. يجب على المرخص له وضع سياسات ومعايير وإجراءات للترشيح لمناصب الإدارة العليا للتأكد من أن جميع المرشحين وشاغلي المناصب يلبون معايير الصلاحية التي حددتها الوزارة. ويجب أن تتضمن هذه السياسات والمعايير والإجراءات _بحد أدنى_ ما يأتي:
 - أ. إجراءات التقييم.
 - ب. الإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة عدم استيفاء شاغلي المناصب الإدارية العليا لجميع المعايير.
 - ج. متطلبات مراجعة السياسة وحديثها من وقت لآخر حسب الحاجة.
6. يجب أن يكون مجلس إدارة المرخص له مسؤولاً عن ضمان صلاحية وملاءمة الرئيس التنفيذي والعضو المنتدب ومدير الالتزام وقدرتهم على اتباع سياسات ومتطلبات وإجراءات المرخص له ذات الصلة.
7. يجوز للوكالة إلغاء عدم الممانعة الممنوحة للمرخص له عند تعيين أو تجديد مدة التعيين المؤقتة لشاغل مناصب الإدارة العليا الحالية إذا وجدت الوزارة أيّاً مما يأتي:
 - أ. عدم تعاون شاغل مناصب الإدارة العليا أو تجاهله لما يرد من الوزارة أو إغفاله لواجباته.
 - ب. إخفاء المعلومات أو تقديم معلومات غير دقيقة.
 - ج. ارتكاب أي مخالفة.
 - د. التحايل على أي من الاشتراطات أو التعليمات الصادرة عن الوزارة.

الفصل الثالث: الموارد البشرية

المادة الثانية والعشرون

1. يجب على المرخص له إنشاء وحدة إدارية مستقلة للموارد البشرية تتولى تنفيذ المهام ذات العلاقة، على أن يشمل عملها الآتي:
 - أ. تطوير وتنمية مهارات القوى العاملة.
 - ب. مراقبة وتعزيز تجربة العمالة في سوق العمل ومع المرخص له.
 - ج. تحليل أي سياسات وإجراءات وعمليات جديدة، والتوصية بالإجراءات اللازمة للتكيف مع اللوائح والسياسات الجديدة.
 - د. إعداد خطط تنمية الموارد البشرية للمرخص له، والمبادئ التوجيهية المكتوبة والمواد التدريبية للموظفين كلما دعت الحاجة.
 - هـ. إعداد تقارير نيابة عن المرخص له عن كمية ونوعية وتركيب القوى العاملة كلما دعت الحاجة.
2. يجب على المرخص له تعيين عدد كاف من الموظفين في هذه الوحدة الإدارية الفقرة (1) بما يتناسب مع نموذج عمل الشركة وحجمها، ويجب على كل من يعمل في هذه الوحدة أن يستوفي الشروط الآتية:
 - أ. أن يكون سعودي الجنسية.
 - ب. أن يكون حاصلاً على مؤهل لا يقل عن شهادة جامعية أو ما يكافئها، أو أن تكون لديه خبرة لا تقل عن ثلاث (3) سنوات في مجال الموارد البشرية للدور الإشرافي.
 - ج. الخبرة في إعداد وتنفيذ خطط تنمية الموارد البشرية.
 - د. ألا يكون قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو أي من المخالفات المتعلقة بالأحكام المنظمة لحماية الطفل أو الأحكام المتعلقة بالاتجار بالأشخاص، ما لم يرد له اعتباره، أو تمر مدة لا تقل عن خمسة (5) سنوات على تنفيذ العقوبة المحكوم عليه بها في هذه الجريمة.

الفصل الرابع: المراجعة الداخلية

المادة الثالثة والعشرون

1. على الشركة إنشاء إدارة للمراجعة الداخلية ترتبط مباشرة بلجنة المراجعة، وتكون مستقلة في أداء مهامها.
2. تتولى إدارة المراجعة الداخلية تقييم نظام الرقابة الداخلية، والتحقق من مدى التزام الشركة وموظفيها بالأنظمة واللوائح والتعليمات السارية وسياسات الشركة ويجب تمكين إدارة المراجعة الداخلية من الاطلاع على المعلومات.
3. تعمل إدارة المراجعة الداخلية وفق خطة شاملة للمراجعة معتمدة من لجنة المراجعة المنبثقة من مجلس الإدارة، وتحديث هذه الخطة دورياً.
4. يجوز للشركة إسناد مهام المراجعة الداخلية إلى مقدم خدمات خارجي بعد الحصول على موافقة الوزارة.

المادة الرابعة والعشرون

1. تعد إدارة المراجعة الداخلية تقريراً مكتوباً عن أعمالها وتقدمه إلى لجنة المراجعة بشكل نصف سنوي على الأقل، ويجب أن يتضمن هذا التقرير نطاق المراجعة وما انتهت إليه من نتائج وتوصيات، إضافة إلى تضمنه الإجراءات التي اتخذتها كل إدارة في شأنها وتوصيات المراجعة السابقة وأي ملاحظات في شأنها والملاحظات التي لم تتم معالجتها في الوقت المناسب ودواعي ذلك.
2. تعد إدارة المراجعة الداخلية تقريراً عاماً مكتوباً وتقدمه إلى لجنة المراجعة في شأن عمليات المراجعة التي أجريت خلال السنة المالية ومقارنتها مع الخطة المعتمدة مبيناً فيه أسباب أي إخلال أو انحراف عن الخطة إن وجد خلال الربع التالي لنهاية السنة المالية المعنية.

المادة الخامسة والعشرون

- على المرخص لهم حفظ تقارير المراجعة ومستندات العمل متضمنة بوضوح ما أنجز وما خلصت إليه من نتائج وتوصيات وما تم في شأن تلك التوصيات.

الفصل الخامس: إدارة الالتزام

المادة السادسة والعشرون

1. على الشركة إنشاء إدارة مستقلة تتولى مهام الالتزام بنظام العمل وقواعد ممارسة الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية ولانحة العمالة المساندة وأي ضوابط أو اشتراطات أو تعليمات صادرة من الوزارة فيما يخص الأنشطة المرخصة للشركة وترتبط تنظيميًا بمجلس إدارة الشركة.
2. تعيين مدير لإدارة الالتزام بقرار من مجلس إدارة الشركة.
3. يتمتع مدير الالتزام بالاستقلال في أداء المهام الموكلة إليه، ولا يجوز له ممارسة أي مهام إدارية أخرى.
4. على إدارة الالتزام رفع تقارير الالتزام إلى مجلس الإدارة بشكل ربع سنوي يتضمن بحد أدنى المخاطر الرئيسية المتعلقة بالالتزام والتي تواجه الشركة، مع تحليل العمليات والإجراءات القائمة ومدى فعاليتها واقتراح أي تعديلات أو تغييرات.

المادة السابعة والعشرون

- تختص إدارة الالتزام بالتحقق من الالتزام بالأنظمة واللوائح والتعليمات السارية، والقيام بالمهام اللازمة لذلك، ومن بينها الآتي:
- أ. التعرف على جميع مخاطر الالتزام والتعامل معها ومراقبة تطوراتها.
 - ب. تحليل ما يستجد من سياسات وإجراءات وعمليات والتوصية بإجراءات للتعامل مع مخاطر الالتزام ذات العلاقة.
 - ج. جمع الملاحظات المتعلقة بالالتزام، وإعداد إرشادات مكتوبة للموظفين كلما اقتضت الحاجة.
 - د. مراقبة الالتزام بالأنظمة والتشريعات الإشرافية والرقابية، والقرارات الوزارية والتعليمات المتعلقة بأنشطة الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية.
 - هـ. مراقبة الالتزام بالأنظمة والتعليمات التي تصدرها الجهات الحكومية ذات العلاقة.
 - و. رفع الوعي بقضايا الالتزام وتدريب الموظفين في شأن موضوعاته من خلال برامج دورية.
 - ز. إبلاغ مجلس الإدارة فوراً والوزارة في حال اكتشاف أي تجاوزات أو مخالفات جسيمة.

المادة الثامنة والعشرون

يُعين مدير الالتزام بعد موافقة الوكالة المختصة واستيفاء الشروط الآتية:

- أ. أن يكون سعودي الجنسية.
 - ب. أن يكون حاصلاً على مؤهل لا يقل عن شهادة الثانوية العامة وخبرة لا تقل عن ثلاث (3) سنوات في نشاط التوظيف أو الاستقدام، مع ما لا يقل عن سنة في الالتزام أو التدقيق الداخلي أو وظيفة قانونية في مجال الأعمال أو ما شابه ذلك أو مؤهل جامعي وخبرة لا تقل عن سنتين في الالتزام أو التدقيق الداخلي أو وظيفة قانونية في مجال الأعمال أو ما شابه ذلك، وفقاً لبيانات التأمينات الاجتماعية.
 - ج. ألا تكون له صلة قرابة أو صلة بأعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة العليا.
 - د. ألا يكون قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو أي من المخالفات المتعلقة بالأحكام المنظمة لحماية الطفل أو الأحكام المتعلقة بالاتجار بالأشخاص، ما لم يرد له اعتباره، أو تمر مدة لا تقل عن خمس (5) سنوات على تنفيذ العقوبة المحكوم عليه بها في هذه الجريمة.
 - هـ. تعبئة نموذج الملائمة.
- كما يحق للوكالة أن تطلب أي مستندات أو نماذج تتعلق بتعيين مدير الالتزام، كما يحق لها وضع أي قيود أو متطلبات تتعلق بتعيينه، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر تقييم أو اعتماد الكفاءة وفقاً لمعايير الوزارة.

المادة التاسعة والعشرون

يجب أن يكون عدد الموظفين في إدارة الالتزام كافياً ومتناسباً مع طبيعة عمل المرخص له وحجمه.

الفصل السادس: الحسابات

المادة الثلاثون

على الشركة اتباع معايير المحاسبة الدولية في إعداد حساباتها وقوائمها المالية، والالتزام بالأنظمة والتعليمات المقررة من الجهات ذات العلاقة بشأن القوائم المالية ومعايير المحاسبة.

المادة الحادية والثلاثون

تلتزم الشركة بتزويد الوزارة بالقوائم المالية المراجعة والمدققة وتقرير مراجع الحسابات وتقرير مجلس الإدارة وأي مستندات أخرى تتعلق بحسابات المرخص له وفقاً للتعليمات التي تحددها وكالة الوزارة المختصة. ويجوز للوكالة الآتي:

1. إلزام المرخص له بتغيير مراقب الحسابات، أو أن تتولى تعيين مراقب حسابات خارجي آخر على حساب المرخص له.
2. إلزام المرخص له بتوثيق الحساب البنكي لدى الوزارة أوفي أي من الأنظمة الإلكترونية.

المادة الثانية والثلاثون

- للكالة فحص سجلات المرخص له وحساباته بواسطة موظفيها أو بواسطة مراجعين تعينهم الوزارة، كما يتوجب عليه ما يلي:
1. تسهيل مهمة من تكلفه الوكالة بالفحص والتعاون معه، وعلى الأخص الآتي:
 - أ. إطلاع المكلف بالفحص على سجلات المرخص له وحساباته والوثائق التي يرى ضرورة الاطلاع عليها لأداء مهامه.
 - ب. تزويد المكلف بالفحص بالمعلومات والإيضاحات فور طلبها .
 - ج. التصريح للمكلف بالفحص بأي تجاوزات أو مخالفات في أعمال الشركة فور البدء في مهمته.
 - د. التقيد بتطبيق التوصيات والتعليمات الموجهة من الوزارة للشركة لمعالجة الملاحظات التي تكتشف خلال جولات الفحص.
 2. تقديم جميع المعلومات والمستندات الخاصة بالشركة وأنشطتها ومساهميها وموظفيها للوكالة المختصة فور طلبها .
- لا يجوز للمرخص له أو أحد الموظفين التابعين له إخفاء أو محاولة إخفاء أي معلومات أو تجاوزات أو الامتناع عن الإجابة عن أي استفسارات يطلبها المكلف بالفحص أو التهاون في تزويده بما يطلبه من معلومات ومستندات في الوقت المطلوب.

المادة الثالثة والثلاثون

يتحمل المرخص له تكاليف أي طرف ثالث تعينه الوزارة لمباشرة أي من الإجراءات الرقابية المذكورة وفق أحكام هذه القواعد.

الباب الرابع: تقديم الخدمة

الفصل الأول: التوثيق

المادة الرابعة والثلاثون

1. يجب على المرخص له الالتزام بتوثيق البيانات والمعلومات التي تطلبها الوزارة في أنظمتها أو المنصة المعتمدة ومنها على سبيل المثال لا الحصر الآتي:
 - أ. بيانات جميع العاملين لديه.
 - ب. توثيق جميع العقود والتعاملات مع العملاء.
 - ج. بيانات المرخص له بما في ذلك المقر الذي يمارس فيه النشاط، مع تحديث البيانات عند الحاجة للتعديل.
 - د. نشر جميع أسعار الأنشطة المرخص له بممارستها في الموقع المعتمد من الوزارة والمنصة المعتمدة.
 - هـ. بيانات الموظفين المعتمدين للتعامل مع سفارات المملكة في الخارج في الموقع المعتمد من الوزارة.
 - و. الحساب البنكي المعتمد لإرادات المرخص له، وفق التعليمات التي تحددها الوزارة.
 - ز. عقود الارتباط مع مكاتب الإرسال، وتوثيق تكاليف الاستقدام حسب نوع وجنس العمالة المستقدمة.
 - ح. بيانات إسكان الإيواء.
2. في حال قام المرخص له بتحديث بياناته او معلوماته، فيلتزم بتوثيق هذا التحديث خلال (30) يوما من تاريخ حدوثه.

الفصل الثاني: إجراءات تقديم الخدمات العمالية

المادة الخامسة والثلاثون

- يقوم المرخص له بتقديم الخدمة؛ وفقاً للإجراءات الآتية:
- أ. التقدم في المنصة المعتمدة بطلب الحصول على تأشيرات الاستقدام وفقاً للضوابط التي تضعها الوكالة.
 - ب. اختيار العمال -من الذكور والإناث- مراعيًا في ذلك توفر التخصصات المهنية، أو العلمية، أو الخبرة العملية المتوافقة مع المهن التي استقدموا أو استقطبوا لمزاولة.

ج. إبرام عقد عمل مع العامل وتوثيقه من خلال المنصة المعتمدة، على أن يكون العامل على معرفة كاملة بطبيعة عمله، وعلى أن يتضمن العقد حقوق والتزامات الطرفين، وتنشأ بموجب هذا العقد علاقة تعاقدية مباشرة بين المرخص له والعامل، بحيث يكون المرخص له مسؤولاً عن تسديد كافة حقوق العامل المترتبة عن تلك العلاقة، وفق التعليمات التي أصدرتها الوزارة، والالتزام بأحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية بهذا الشأن.

المادة السادسة والثلاثون

لا يجوز للمرخص له - بأي حال من الأحوال - تشغيل عمالة تقديم الخدمات العمالية من فئة معينة، أو مهنة معينة لعمل فئة أخرى، أو مهنة أخرى إلا بموافقة الوزارة.

المادة السابعة والثلاثون

تدخل العمالة التي تقدم خدماتها لدى عميل المرخص له من المنشآت ضمن العمالة التي تحسب على أساسها نسب التوظيف لديه، ما لم تضع الوزارة اشتراطات معينة لاحتساب تلك العمالة في نسب التوظيف وعلى المرخص له الالتزام بالضوابط التي تضعها الوزارة في المنصة المعتمدة لإنهاء العلاقة التعاقدية في حال تحول نطاق المنشآت المستفيدة إلى النطاق الغير مسموح له بالاستفادة من خدمات العمالة.

المادة الثامنة والثلاثون

يجب على المرخص لهم عند تقديم الخدمات الالتزام باشتراطات التوظيف لدى عملائها التي تصدرها الوزارة من حين لآخر وذلك وفق سجلات الأنظمة الإلكترونية المعتمدة لدى الوزارة، وعليه الامتناع عن تقديم خدماته بتوفير العمالة للعميل متى كانت العمالة المراد توفيرها للعميل تخل بنسبة التوظيف الواجب توفيرها لديه، وعدم تقديم خدمات عمالية للمنشآت المتخصصة في الأنشطة المحظورة من قبل الوزارة.

المادة التاسعة والثلاثون

يجب على المرخص له أن يوفر موظفين يتقنون لغة التواصل مع العمالة التابعة له، وله أن يستعين بجهات خارجية لهذا الشأن.

الفصل الثالث: التزامات تقديم الخدمات

المادة الأربعون

يجب على المرخص له الالتزام بالأنظمة واللوائح والتعليمات السارية ذات العلاقة بالاستخدام ومنها هذه القواعد وعليه اتخاذ الإجراءات والضوابط اللازمة لمنع مخالفة أحكامها.

المادة الحادية والأربعون

على المرخص له قبل البدء بالاستخدام، التعاقد مع المكاتب المرسله المعتمدة من الجهة المختصة، وفقاً لعقود الارتباط المعتمدة، مع مراعاة عدد المكاتب المحددة في المنصة، والتعامل معها من خلال الأنظمة الإلكترونية التي تربط الطرفين. وعلى المرخص له:

1. التحقق من التزام المكاتب المرسله للعمالة بالأنظمة واللوائح والتعليمات والضوابط التي تضعها الوزارة.
2. عدم المزايدة في رفع تكاليف الاستخدام بطرق مباشرة أو غير مباشرة والالتزام بالتكاليف المحددة في الاتفاقيات الدولية الثنائية.

ولا يعفى المرخص له من المسؤولية في حال عدم التزام المكاتب المرسله بالأنظمة والتعليمات السارية في نشاط الاستخدام.

المادة الثانية والأربعون

- يجب على المرخص له الالتزام بالاستخدام من خلال مكاتب المرسله المعتمدة ولا يجوز للمرخص له الحصول على مبالغ من العامل لقاء استخدامهم
- يجب على المرخص له عدم استغلال أي معلومات شخصية للعامل ومعاملته بعدالة وانصاف دون تمييز.

المادة الثالثة والأربعون

على المرخص له أن يراعي قيمة المبالغ التي يتلقاها مقابل التوسط في الاستخدام، أو تقديم الخدمات العمالية، أو نقل الخدمات وفق الأنشطة المرخص له بها، وللو كالة - عند الاقتضاء - الحق في تحديد قيمة تلك المبالغ.

المادة الرابعة والأربعون

لا يجوز للمرخص له بطريقة مباشرة أو غير مباشرة تأجير الترخيص للغير لمباشرة النشاط، أو منح الغير حق الانتفاع بالترخيص بأي وسيلة كانت، حتى ولو كان ذلك دون مقابل مادي، ومنها على سبيل المثال لا الحصر، إجراء التفويض دون وجود عقود ارتباط مع المكتب المرسل أو العميل.

المادة الخامسة والأربعون

لا يجوز للمرخص له تقديم الخدمات أو الأنشطة المرخص له بها خارج المنصة المعتمدة لتقديم الخدمة.

المادة السادسة والأربعون

- يجب على المرخص له في حال السحب من الضمان البنكي، تكملته بالقدر الذي نقص منه خلال ثلاثين (30) يوم من تاريخ سحب الضمان.
- إذا لم يستوفي المرخص له مبلغ الضمان كما كان خلال 30 يوم يتم سحب الترخيص.

المادة السابعة والأربعون

يجب على المرخص له، الالتزام بالآتي:

1. أن يمارس نشاطه من خلال إبرام عقد مع العميل وفق النماذج المعتمدة في المنصة والضوابط والشروط التي تحددها الوكالة والتي تتضمن التزامات وحقوق ومسؤوليات الطرفين.
2. أن تكون التجهيزات التقنية في الشركة والنظم المرتبطة بها كافية للاحتياجات التشغيلية للشركة وطبيعة نشاطها وحالة مخاطرها وفقاً للمعايير الفنية المتعارف عليها.
3. تصميم نظم تقنية المعلومات والإجراءات المتعلقة بها على نحو يضمن توافر المعلومات، وتكاملها، وسلامتها، وسريتها. وتتولى الشركة تقييم ذلك دورياً وفقاً للمعايير الفنية المتعارف عليها، كما يجب اختبارها قبل استعمالها لأول مرة وبعد إجراء أي تغييرات عليها.
4. وضع خطة تضمن استمرار العمل في الحالات الطارئة تتضمن حلولاً بديلة لإعادة نشاطها.
5. التسجيل في الأنظمة الإلكترونية المعتمدة في الوزارة والجهات ذات العلاقة، والمحافظة على سرية المعلومات والبيانات.
6. نسب التوطين المحددة من الوزارة.
7. ممارسة النشاط بمكان مستقل.
8. عدم التوقف عن ممارسة أي من أنشطته لمدة تزيد على مئة وثمانين (180) يوماً متصلة، إلا بموافقة الوزارة، على ألا يخل ذلك بأي من التزاماته تجاه عملائه.

المادة الثامنة والأربعون

يلتزم المرخص له بالضوابط والشروط اللازمة عند إسناد جزء من واجباته إلى مقدم خدمة خارجي إذا كانت مهام الاستعانة بمصادر خارجية تشمل معالجة بيانات ومعلومات المستفيدين أو صيانتها أو الوصول إليها.

المادة التاسعة والأربعون

1. يعد المرخص له مسؤولاً عن العامل الذي توسط في استقدامه للعميل وفق بنود نموذج العقد المعتمد من الوزارة، تبدأ من تاريخ تسليمه لصاحب العمل، وذلك في الحالات التي يحددها عقد التوسط والسياسات المعتمدة في المنصة.
2. يعد المرخص له مسؤولاً عن العامل الذي توسط في استقدامه أمام الوزارة وفق الضوابط التي تحددها الوزارة.

المادة الخمسون

يجب على المرخص له الامتناع عن الآتي:

- أ. التصرف أو المساهمة أو التعاون مع وكالات غير مرخصة أو مرخصة لم يتم توثيق عقود الارتباط معها على المنصة المعتمدة.
- ب. القيام بأي من الممارسات التي تشكل تعدياً على حقوق العمالة، أو مساعدة الغير في ذلك.
- ج. التوسط في استقدام الأطفال أو التعاقد المحلي للأطفال والأحداث للعمل بما في ذلك الأحوال التي يعلم فيها المرخص له بأن عمر الطفل المذكور في المستندات المقدمة إليه لإثبات أهليته للعمل مخالف لحقيقة عمره.
- د. التعامل في التوسط لاستقدام العمالة مع جهات غير مرخص لها بممارسة أي من الأنشطة المنصوص عليها في هذه القواعد، أو التعامل مع جهات موقوفة، أو محظور التعامل معها، سواء كان ذلك داخل المملكة أو خارجها.
- هـ. تشغيل العمالة دون استكمال إجراءات نقل خدماتهم.
- و. إشراك - بشكل مباشر أو غير مباشر - موظفين أو كيانات أو مساهمين يمكن أن يتسببوا في تضارب مصالح مع أعمال المرخص له.

- ز. التعامل مع صاحب عمل يمارس أيًا من الأعمال التي تشكل، أو تساهم، أو تسهل الاتجار بالأشخاص، أو تعديًا على العمالة، أو تشغيلًا للأطفال.
- ح. التفويض لأي جهات أو مؤسسات أو أفراد بغرض استقدام العمالة.
- ط. استقدام العمالة دون إبرام عقود مع صاحب العمل.
- ي. تقديم الخدمة بتكلفة تختلف عن التكلفة المعلنة في الموقع الإلكتروني المحددة في المنصة.
- ك. استلام مبالغ خارج المنصة المعتمدة.
- ل. نقل أو إحلال العمال المكلفين بتقديم خدمة معينة لخدمة أخرى دون موافقة الوزارة.

الفصل الرابع: استقبال وإيواء العمالة

المادة الحادية والخمسون

مع مراعاة الشروط والضوابط المنصوص عليها عند استصدار طلب الترخيص على المرخص له تأمين الإيواء للعمالة ونقلهم داخل المملكة، مع مراعاة تناسب الطاقة الاستيعابية للإيواء مع عدد العاملين من كل جنس، وفقاً للقواعد والشروط المنظمة لذلك.

المادة الثانية والخمسون

يلتزم المرخص له باستقبال وإيواء العمالة التي يتم التوسط في استقدامها لحين تسليمها لأصحاب العمل، وفقاً لأدلة التنظيم التي تنشرها الوزارة على موقعها أو تعميمها عبر المنصة.

المادة الثالثة والخمسون

يلتزم المرخص له بإيواء العمالة التي يتوسط في استقدامها، في حالة غياب العمالة أو رفضها للعمل لدى صاحب العمل، لمدة (سنتين) تبدأ من تاريخ وصول العمالة المذكورة إلى المملكة، وعلى المرخص له متابعة إنهاء إجراءاته وفق الإجراءات التي تضعها الوزارة. وأن يلتزم بإيواء العمالة في حال تجديد العقد.

الباب الخامس حقوق العملاء

المادة الرابعة والخمسون

1. يجب على المرخص له في حال الإعلان عن أي خدمة أن يتضمن الإعلان ما يأتي:
 - أ. اسمه وشعاره وأي بيان مميز له وبيانات الاتصال به.
 - ب. تصريحاً باسم الخدمة المعلن عنها، وبيان التكلفة بشكل واضح للعملاء.
 - ج. استخدام بيانات الترخيص على مطبوعات المؤسسة والاختتام.
2. يحظر على المرخص له الآتي:
 - أ. تقديم إعلان يخالف ضوابط التسويق والإعلانات عن خدمات العمالة المساندة الوارد ذكرها في المادة السابعة والخمسون.
 - ب. تقديم إعلان يتضمن عرضاً أو بياناً أو ادعاءً كاذباً أو أن يكون مصوغاً بعبارات من شأنها أن تؤدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى خداع أو تضليل العميل.
 - ج. تقديم إعلان لا يراعي الأنظمة المتعلقة بحقوق الإنسان وأنظمة الاتجار بالأشخاص.
 - د. تقديم منتج أو إعلان يخترق الخصوصية الاجتماعية والدينية أو الآداب العامة.
 - هـ. عدم الالتزام بأي معايير تضعها الوزارة متعلقة بالإعلانات.
3. للوكالة إلزام المرخص له، الذي لم يتقيد بالشروط الواردة في هذه المادة سحب الإعلان خلال يوم عمل واحد من إخطار المرخص له بذلك بالإضافة إلى أي عقوبات أو إجراءات تضعها الوزارة.

المادة الخامسة والخمسون

يجب على المرخص له الالتزام بالآتي:

1. إنشاء قناة لتلقي وتوثيق ومعالجة الشكاوى من العمال أو أصحاب العمل أو العملاء.
2. الالتزام بدليل الإجراءات على المنصة للتعامل مع الشكاوى وحل الشكاوى وفق المدة المحددة.
3. نشر المعلومات حول كيفية ومكان تقديم الشكاوى للعملاء والأطراف المهتمة الأخرى.
4. توفير دليل تفصيلي لتوضيح المعلومات والبيانات اللازمة للتعامل لشرح آلية تقديم الشكاوى ومتابعتها في مبنى المرخص له وفروعه، وإدراجها على (المنصة المعتمدة / الموقع الإلكتروني / التطبيق) أو أي من حسابات وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالشركة، وتقديم نسخة للعملاء إذا رغبوا في الحصول عليها كتابة.
5. توفير قنوات الشكاوى وأدلتها باللغتين العربية والإنجليزية.
6. إشعار المشتكي باستلام الشكاوى على الفور وحل الشكاوى خلال المدة المحددة في الفقرة الثانية من هذه المادة.
7. الالتزام بالحقوق التالية لمقدم الشكاوى:
 - أ. معاملة مقدم الشكاوى باحترام وكرامة، ومعالجة مخاوفه على أنها حقيقية ويتم التحقيق فيها بشكل صحيح، والمشاركة في القرارات المتعلقة بإدارة شكاوهم.
 - ب. معالجة كل مقدم شكاوى بطريقة منصفة وموضوعية وغير منحازة، والتعامل مع المشتكي بطريقة تضمن التحقيق معه دون الإخلال بتطبيق العدالة الطبيعية.
 - ج. التحقيق في الشكاوى وحلها بشكل عادل وسري، إلا في حال طلب من المحكمة المختصة أو الوزارة.
8. ضمان الإبلاغ عن الإجراءات والقرارات التي يتخذها المرخص له فيما يتعلق بمعالجة الشكاوى.
9. تسجيل الشكاوى في سجلات خاصة على أن تتضمن هذه السجلات جميع المعلومات والمستندات المتعلقة بموضوع الشكاوى والإجراءات المتخذة في هذا الصدد وقد تطلب الوزارة هذه السجلات من وقت لآخر.
10. تحديد هدف لتحسين المستمر لعملية معالجة الشكاوى.

المادة السادسة والخمسون

- 1- يصدر بقرار من الوزير أو من يفوضه جدول تحدد فيه المخالفات والعقوبات المالية
- 2- يصدر من الوكالة المختصة العقوبات الإدارية وتصنيفها وفق فئات يترتب عليها الإنذار، إيقاف خدمة أو أكثر من الخدمات التي تقدمها الوزارة، تعليق الترخيص، سحب الترخيص.
- 3- لا يتعارض تطبيق العقوبات المشار إليها في الفقرة (1) مع تطبيق العقوبات الإدارية الواردة في الفقرة (2) من هذه المادة.
- 4- إذا ألغت الوكالة المختصة أو علقت أو سحبت الترخيص بموجب الفقرة (2) من هذه المادة، يتم إبلاغ المرخص له المعني بالقرار عن طريق المنصة المعتمدة.
- 5- للوكالة المختصة تعليق سحب أو إلغاء الترخيص إذا تقدم المرخص له بمبررات تقبلها الوكالة.

المادة السابعة والخمسون

1. للوكالة أن تصدر قواعد وتعليمات لحماية حقوق العملاء على أن تشمل الآتي:
 - آلية وإجراءات ومدد معالجة الشكاوى على المرخص له.
 - شروط تقديم الخدمة وأثر مخالفة عقد تقديم الخدمة على حقوق العملاء.
 - ضوابط التسويق والإعلانات عن خدمات العمالة المساندة
 - ضوابط التسويق والإعلانات عن خدمات المرخص له.
 - الضوابط الخاصة في تنظيم العلاقة التعاقدية.
2. للوكالة وفقاً للقواعد التي تحددها أن توضح لأطراف النزاع إمكانية اللجوء الجهة القضائية المختصة.

الباب السادس الرقابة والضبط

المادة الثامنة والخمسون

- 1- تقوم الوكالة المختصة في الوزارة بالإشراف والرقابة على تنفيذ أحكام هذه القواعد ولها إجراء كافة التنظيمات والتعليمات اللازمة لتنفيذ ذلك.
- 2- يختص مفتشو العمل بضبط مخالفات هذه القواعد وفقاً للأحكام الخاصة بإجراءات تفتيش العمل الواردة في النظام.
- 3- للوكالة المختصة وضع آلية الضبط والعقوبات الإدارية الخاصة بالمؤشرات التشغيلية والاستراتيجية التي تحددها الوكالة وضبط مخالفات هذه القواعد مكتبياً وميدانياً وإلكترونياً.

المادة التاسعة والخمسون

يجوز للوكالة المختصة تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في هذه القواعد وذلك بعد منح المرخص له المهلة المحددة على المنصة وعليه الوفاء بالالتزامات المترتبة عليه، أو إذا ثبت للوكالة أي من الحالات الآتية:

1. امتناع، أو عجز المرخص له عن دفع حقوق العاملين التابعين له، أو دفع مصاريف عودتهم لبلادهم، وما يترتب على ذلك من غرامات، أو جزاءات.
2. امتناع أو عجز المرخص له عن الوفاء بالتزاماته العقدية مع أصحاب العمل أو عملائه، ورفضه رد المبالغ التي حصل عليها منهم، أو دفع التعويض المنصوص عليه في العقد.
3. تنفيذاً لقرار أو حكم قضائي نهائي صادر ضد المرخص له.
4. ارتكاب المخالفات التي تستوجب تطبيق هذه الإجراءات.
5. أي مبلغ آخر ترى الوزارة استيفاءه من الضمان البنكي ناتج عن تطبيق أحكام هذه القواعد.

المادة الستون

تضع الوكالة المختصة الإجراءات الخاصة بحل الشكوى على المنصة المعتمدة ويحدد فيها مدة اقفال الشكوى والعقوبات الخاصة بتأخير أو عدم معالجة المرخص له هذا الشكوى وعدم التزامه في إجراءات المنصة على أن تتضمن هذه الإجراءات العقوبات الإدارية الواردة في الفقرة (2) من المادة السادسة والخمسون.

المادة الحادية والستون

إذا أخل في مؤشر التغيب ورفض العمل دون سبب عائد لصاحب العمل؛ من قبل العمالة التي توسط المرخص له باستقدامها، عن المؤشر المحدد في المنصة وتأخر في إنهاء إجراءات العمالة المتغيبية ورفضه العمل وللوكالة المختصة تضمين العقوبات الإدارية الواردة في الفقرة (2) من المادة السادسة والخمسون.

المادة الثانية والستون

تشكل الوزارة لجنة من ثلاثة أشخاص على الأقل بينهم مستشار شرعي أو قانوني للنظر في طلبات التظلم تجاه القرارات الصادرة من الوكالة المختصة ولها دعوة من ترى من أصحاب الاختصاص وتتخذ بعد دراسة طلبات التظلم والتحقق من صحته إما طلب إعادة النظر في القرار أو رد التظلم مع التسبب. وتعتمد قراراتها من نائب الوزير أو من يفوضه في ذلك.

الباب السابع: أحكام ختامية

المادة الثالثة والستون

يجب على المرخص له الامتناع عن الاتي:

- أ. ممارسة أي نشاط غير مرخص له بممارسته أو غير مسموح له بممارسته.
- ب. التصرف في رأس المال لغير الأنشطة التي تم الترخيص له بها أو الأنشطة المساندة التي وافقت الوزارة له بممارستها.
- ج. عدم ممارسة الأنشطة التي مُنح الترخيص له بها خلال المدة التي تحددها الوزارة.
- د. عدم تحقيق الحد الأدنى من متطلبات ومؤشرات الأداء.
- هـ. زيادة الشكاوى الصحيحة من العملاء.
- و. عدم مباشرة النشاط خلال التاريخ المحدد لذلك وفق أحكام هذه القواعد.
- ز. التصرفات التي من شأنها الإضرار بالمصلحة العامة.
- ح. الاستعانة بمصادر خارجية غير مرخصة.
- ط. التأخر في دفع الأجور للعاملين وعدم تحقيق الحد الأدنى من حماية الأجور المعتمد من الوزارة.
- ي. رفض طلب الوزارة زيادة قيمة الضمان البنكي أو إكمال ما نقص من قيمته، أو ماطل في ذلك خلال مدة أقصاها ثلاثين (30) يوم.
- ك. القيام بأي من الممارسات التي تشكل اتجاراً بالأشخاص أو تعدياً على العمالة.
- ل. القيام بتقديم الخدمات العمالية المساندة للمنشآت.
- م. تقديم الخدمات العمالية للمنشآت في النطاق الذي لا يسمح للشركة في تقديمه.
- ن. ثبوت تقديم خدمات عمالية دون توثيقها عبر منصة أجير استقدام.
- س. ثبوت تقديم خدمات عمالية مساندة دون توثيقها وفق الإجراءات المعتمدة في المنصة.
- ع. إبرام عقد التوسط في استقدام العمالة المساندة أو المهنية خارج المنصة المعتمدة من قبل الوزارة لتقديم هذه الخدمة.
- ف. إبرام عقد التوسط في استقدام العمالة المساندة أو المهنية بدون وجود عقد ارتباط ينظم العلاقة بين المرخص له ومكتب الإرسال.

- ص. إذا تبين أن المرخص له تعمد تزويد الوزارة ببيانات أو معلومات أو وثائق غير صحيحة عند تقديم طلب الترخيص أو عند التقدم بطلب أي خدمة.
- ق. في حال فتح فرع في نفس المدينة أو في مدينة أخرى دون موافقة الوزارة.
- ر. الإخلال بالأحكام الواردة في المادة الرابعة والستون من هذه القواعد.
- ش. تشغيل العمالة في غير المهن المعتمدة.

المادة الرابعة والستون

- للكالة إلزام المرخص لهم بالاستعانة بمدقق حسابات خارجي لتقييم مدى التزام المرخص لهم بتنفيذ أحكام هذه القواعد وأحكام نظام العمل. ولائحته التنفيذية ونظام التأمين الصحي التعاوني والأنظمة واللوائح الأخرى ذات الصلة.
- بالإضافة إلى الالتزام العام بهذه القواعد، قد يتم تكليف مدقق خارجي واحد أو أكثر من قبل الوزارة للقيام على وجه التحديد بالآتي:
1. شرح تقرير المدقق للمرخص له أو الكشف عن الحقائق الأخرى التي قد يكون قد وصل إليها أثناء المراجعة والتي تشير إلى انتهاك القواعد، أو القوانين، أو التعليمات، أو اللوائح.
 2. التحقق من إيرادات المرخص له، وأن هذه الإيرادات خالية من أي أشكال، أو مؤشرات للتجار بالبشر، أو بيع التأشيرات، أو دفع تكاليف الاستقدام عن طريق العمالة قبل الاستقدام.

المادة الخامسة والستون

- تتولى الوكالة المختصة بتنظيم قطاع الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الإشراف على أعمال المرخص لهم وفقاً لأحكام هذه القواعد، ومن ذلك الآتي:
1. اتخاذ الإجراءات اللازمة للمحافظة على سلامة القطاع واستقراره وعدالة التعاملات فيه.
 2. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتشجيع المنافسة المشروعة والعدالة بين الجهات المرخصة وتحقيق الالتزام.
 3. اتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع حد أدنى لعدد العاملين السعوديين لدى المرخص لهم.
 4. إصدار القواعد والتعليمات اللازمة لتنظيم عمل القطاع وأداء المرخص لهم.
 5. اتخاذ الوسائل المناسبة لتطوير القطاع، والعمل على توظيف وظائفه، ورفع كفاءة العاملين فيه.
 6. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحديد معايير الحد الأدنى للأداء.

المادة السادسة والستون

- 1- للوزارة إصدار ضوابط آلية استلام وتسييل الضمانات البنكية وتفويض الشركة المشغلة للمنصة المعتمدة باستلام وتحصيل الضمانات البنكية وتقوم المنصة المعتمدة بإعداد الإجراءات اللازمة لتحصيل وإيداع المبالغ لصالح العملاء بالتنسيق مع البنوك المصدرة لهذه الضمانات.
- 2- تفويض خدمة أو أكثر للخدمات التي يتم تقديمها من الوزارة عبر المشغل التقني (المنصة المعتمدة) أو من تراه من الجهات التشغيلية.
- 3- يجوز للوكالة المختصة استخدام معلومات مقدم الطلب قبل وبعد صدور الترخيص في تقاريرها وإصداراتها المختلفة ولها أن تشارك طرفاً ثالثاً في المعلومات والبيانات الخاصة بنشاط المرخص له.
- 4- يكون المرخص له مسؤولاً عن كافة التعليمات والقرارات التي تصدر من الوزارة سواء على موقع الوزارة أو المنصة ويتحمل الأعباء المالية والقانونية المرتبة على عدم التزامه بالاطلاع المستمر.

المادة السابعة والستون

لا يجوز للشركات الاندماج أو منح الامتياز إلا بعد موافقة الوزارة وفقاً للاشتراطات والضوابط التي تحددها الوكالة المختصة مع مراعاة الأنظمة ذات العلاقة.

المادة الثامنة والستون

- تتولى الوكالة المختصة بتنظيم الخدمات المقدمة والإشراف على أعمال المرخص لهم وفقاً لأحكام هذه القواعد، ومن ذلك الآتي:
1. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحديد عدد التأشيرات، العمالة وعدد عقود التوسط.
 2. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحديد عدد فروع الشركات وفقاً لنوعها وربطها بالضمان البنكي.

المادة التاسعة والستون

يجوز للوكالة تحديد عدد العمالة التي يتم استقدامها من قبل للمرخص لهم بغرض تقديم الخدمات العمالية المتخصصة للقطاعين العام والخاص وتقديم الخدمات العمالية المساندة. كما تحدد الوكالة الضوابط التي يتم من خلالها زيادة العدد المحدد للمرخص لهم.

المادة السبعون

1. وتحظر ممارسة أي من نشاطات الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية المحددة في هذه القواعد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك وفق أحكام هذه القواعد، والأنظمة ذات العلاقة.
2. يحضر على أي شخص طبيعي أو اعتباري غير مرخص له أن يستعمل -بأي وسيلة- ما يدل على ممارسة نشاطات الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية المحددة في هذه القواعد أو ما يوحي بمعناها، أو أن يستعمل في وثائقه، أو أوراقه، أو إعلاناته، أي لفظ أو عبارة ترادفها.
3. يحظر على أي شخص طبيعي أو اعتباري التعامل مع الشركات الغير مرخص له في ممارسة نشاطات الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية المحددة في هذه القواعد.

المادة الحادية والسبعون

لوزير إعفاء المرخص له من بعض الأحكام الواردة في هذه القواعد بما لا يخل بأحكام الأنظمة ذات العلاقة، وبما يتناسب مع حالة القطاع.

المادة الثانية والسبعون

تقوم الوكالة المختصة بمراجعة وتقييم تطبيق أحكام هذه القواعد بصفة دورية من تاريخ نشرها، والرفع إلى الوزير بما تراه من مقترحات حيالها.

ملحق رقم (5)

النماذج الموحدة لعقد العمل بأنواعه

نموذج عقد العمل الدائم

Contract Information		1 بيانات العقد	
Contract No.			رقم العقد
Contract Type	Fixed-term Contract / Open-ended Contract (the contract type is to be selected from a dropdown menu).	عقد محدد المدة / غير محدد المدة (يتم اختيار نوع العقد من قائمة منسدلة)	نوع العقد من حيث مدته
Contract Execution Date			تاريخ إبرام العقد
Starting Date			تاريخ مباشرة العمل
Contract End Date	(Fixed-term Contract)	(للعقد محدد المدة)	تاريخ نهاية العقد
Contract Execution Location			مكان إبرام العقد
First Party's Information (Legal Person)		2 بيانات الطرف الأول (شخص اعتباري)	
Establishment Name (Employer)			اسم المنشأة (صاحب العمل)
Establishment Type			نوع المنشأة
Establishment HRSD ID			رقم المنشأة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
Unified National No.			الرقم الوطني الموحد

National Address		العنوان الوطني المختصر
Establishment Phone Number		رقم هاتف المنشأة
Mobile Number		رقم الجوال
Official Email of the Establishment		البريد الإلكتروني الرسمي للمنشأة
Signatory Representative		يمثله في توقيع هذا العقد
ID No.		رقم الهوية للممثل:
Capacity		صفته:
		مستند الصفة:
Hereinafter referred to as the ("First Party")		يشار إليه في هذا العقد بـ (بالطرف الأول).

Second Party's Information		3 بيانات الطرف الثاني
Employee name		اسم العامل
Nationality		الجنسية
ID Type (National/Resident)		نوع الهوية (وطنية/مقيم)
ID No.		رقم الهوية
Passport number	If the Employee is non-Saudi	في حال كان العامل غير سعودي
Gender		الجنس
Marital Status		الحالة الاجتماعية
Birth Date		تاريخ الميلاد

National Address		العنوان الوطني المختصر
Mobile Number		رقم الجوال
E-mail		البريد الالكتروني
Hereinafter referred to as the ("Second Party")		ويشار إليه في هذا العقد (بالطرف الثاني).

ويشار لهما معاً بـ (الأطراف أو الطرفان) أو (طرف أو الطرف) حسب السياق.

Both Parties are, collectively, referred to as the "Parties" and, separately, as the "Party" as per the context.

The data mentioned in the above clauses (1 to 3) and the appendix below are considered an integral part of this contract, interpreted and complementary to it.	تعتبر البيانات المذكورة في البنود أعلاه (من 1 إلى 3) والملحق أدناه جزءاً لا يتجزأ من هذا العقد، ومفسراً ومكملاً له.
--	---

4. Profession & Work's Location		4 المهنة ومعلومات العمل	
Job Title			المسمى الوظيفي
Work Domain	Inside KSA	داخل المملكة	نطاق العمل
Work Location	city	المدينة	مقر العمل
Work Type	To be determined (Original Contract)	يحدد (عمل أصلي)	نوع عقد العمل

Contract Period	5 مدة العقد
5.1 This contract is valid for an indefinite period starting from the commencement date mentioned in Clause No. (1). (This clause appears if an open-ended contract is selected)	1.5 يسري هذا العقد لمدة غير محددة تبدأ من تاريخ مباشرة العمل الوارد في البند رقم (1). (يظهر هذا البند في حال اختياره للعقد غير محدد المدة) (لا يظهر هذا الخيار للعامل غير السعودي)

(This option does not appear for non-Saudi employee)	
<p>5.1 This contract is valid for a period of (contract duration to be specified), starting from the commencement date mentioned in Clause No. (1) and ending on (contract end date).</p> <p>(This clause appears if a fixed-term contract is selected)</p>	<p>1.5 يسري هذا العقد لمدة (تحدد مدة العقد) تبدأ من تاريخ مباشرة العمل الوارد في البند رقم (1) وتنتهي بنهاية مدته بتاريخ (تاريخ نهاية العقد).</p> <p>(يظهر هذا البند في حال اختياره للعقد محدد المدة)</p>
<p>5.1 This contract is valid for a period of (contract duration to be specified), starting from the commencement date mentioned in Clause No. (1), and it will be automatically renewed (for an equivalent period / for equivalent periods / for another specified period), unless one party notifies the other of their desire not to renew through the Portal, at least (...) days before the contract end date.</p> <p>(The two parties agree to choose one of the above clauses for the fixed-term contract)</p>	<p>1.5 يسري هذا العقد لمدة (تحدد مدة العقد) تبدأ من تاريخ مباشرة العمل الوارد في البند رقم (1)، ويتجدد تلقائياً (لمدة مماثلة أو / لمدد مماثلة أو / تحدد مدة أخرى)، ما لم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر بعدم رغبته بالتجديد من خلال المنصة وذلك قبل (...) يوماً من تاريخ نهاية العقد.</p> <p>(يتفق الطرفان على اختيار إحدى الفقرتين أعلاه للعقد محدد المدة)</p>

<p>6. Probationary Period</p> <p>(This paragraph appears when choosing it)</p>	<p>6 مدة التجربة</p> <p>(تظهر هذه الفقرة في حال اختيارها)</p>
<p>6.1 The Second Party is subject to a specified probationary period of (Number of working days in letters and figures) days, starting from the commencement date of work. The following days do not</p>	<p>6.1 يخضع الطرف الثاني لمدة تجربة محددة بـ (عدد أيام مدة التجربة / رقم) يوماً تبدأ من تاريخ مباشرة العمل، ولا يدخل في حسابها إجازة عيدي الفطر والأضحى وإجازة اليوم الوطني، وإجازة يوم التأسيس، والإجازة المرضية.</p>

count towards this period: Eid al-Fitr, Eid al-Adha, National Day, Foundation Day, and sick leave.	2.6 يجوز لأي من الطرفين إنهاء هذا العقد خلال مدة التجربة عبر المنصة.
6.2 Either party may terminate this contract during the probationary period via the Portal.	

7. Work Hours & Weekly Rest	7 ساعات العمل والراحة الأسبوعية
Normal working days shall be (Number of working days in letters and figures) days per week and working hours shall be (WEEKLY/DAILY) (Number of working hours in letters and figures). In addition, the Second Party shall be entitled to (Number of resting days in letters and figures) rest days per week. (The fields are to be filled out according to the standards set by the First Party).	تحدد أيام العمل العادية بـ (عدد أيام العمل/رقم) أيام في الأسبوع وتحدد ساعات العمل (اليومية/ الأسبوعية) بـ (عدد ساعات العمل/رقم) ساعة ويحق للطرف الثاني (عدد أيام الراحة/رقم) يوم راحة أسبوعية. (تعبأ الخانات بحسب المعيار المقرر لدى الطرف الأول)
8. Annual Leaves	8 الإجازات السنوية
8.1 The Second Party shall be entitled to a pre-paid vacation of (Number of leave days in letters and figures) calendar days, each year.	1.8 يستحق الطرف الثاني عن كل عام إجازة سنوية مدفوعة الأجر مقدماً، ومدتها (عدد أيام الإجازة/رقم) يوم.
8.2 The Second Party's right to receive payment for accrued vacation days that were not taken during their service shall not be forfeited. The Second Party is entitled to financial compensation for these vacation days upon the termination of their service with the First Party.	2.8 لا يسقط حق الطرف الثاني في الحصول على أجرة عن أيام الإجازات المستحقة التي لم يتمتع بها أثناء خدمته، ويستحق الطرف الثاني عوضاً مالياً مقابل أيام هذه الإجازات عند انتهاء خدمته لدى الطرف الأول.

8.3 The First Party has the right to determine the dates of the annual leave, and the First Party has the right to postpone the annual leave after the end of its entitlement year if the work conditions require that for a period not exceeding (90) days. If work conditions necessitate further postponement, written consent from the employee shall be obtained, provided that the postponement does not extend beyond the end of the following year of the leave entitlement.	3.8 للطرف الأول تحديد مواعيد الإجازة السنوية، كما للطرف الأول تأجيل الإجازة السنوية بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على (90) يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.
--	---

9. Wage & Benefits		9 الأجر والمزايا
9.1 The First Party shall pay the Second Party the wages, benefits, and allowances on the due date as clarified below:		1.9 يدفع الطرف الأول للطرف الثاني الأجر والمزايا والبدلات في تاريخ الاستحقاق كما هو موضح أدناه:
9.1.1 Wage:		1.1.9 الأجر:
9.1.1.1 Basic Wage	(شهري / يحدد تاريخ) (Monthly/ Date to be specified)	1.1.9 الأجر الأساسي
9.1.1.2 Housing Allowance	(شهري / يحدد تاريخ) (Monthly/ Date to be specified)	2.1.1.9 بدل السكن
9.1.1.3 Transportation Allowance	(شهري / يحدد تاريخ) (Monthly/ Date to be specified)	3.1.1.9 بدل النقل
9.1.1.4 Total Other Cash Allowances:	(شهري / يحدد تاريخ)	4.1.1.9 إجمالي بدلات نقدية أخرى:

	(Monthly/ Date to be specified)	
9.1.1.5 Total Wage	(شهري/يحدد تاريخ) (رقماً وكتابةً وتحدد العملة ريال سعودي) (Monthly/ Date to be specified) (In figures and letters and specified in SAR)	5.1.1.9 إجمالي الأجر:
9.1.1.6 Deduction for Public Authority for Social Insurance Subscription	يحسم بنسبة (...%) (شهري/يحدد تاريخ) Deducted at a rate of (...%) (Monthly/ Date to be specified)	6.1.1.9 استقطاع اشتراك المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
9.1.1.7 Net Wage	(رقماً وكتابةً وتحدد ريال سعودي) (In figures and letters and specified in SAR)	7.1.1.9 صافي الأجر
9.1.2 The First Party is obligated to pay the net wage due through the payment method approved by the Ministry of Human Resources and Social Development (HRSD).		2,1,9 يلتزم الطرف الأول بسداد صافي الأجر المستحق من خلال وسيلة السداد المعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
Due Date	(يحدد تاريخ من كل شهر) (يحدد تاريخ من كل أسبوع حسب نوع العقد)	تاريخ الاستحقاق

	(Date to be specified each month)	
	(Date to be specified each week, according to the contract type)	

9.1.3 Commission (This paragraph appears when choosing it)	3.1.9 العمولات (تظهر هذه الفقرة في حال اختيارها)
الاستحقاق Entitlement	نسبة العمولة Commission Percentage
شهري ربع سنوي (Monthly, Quarterly, ...)	(نص حر النسبة وتحديد سبب العمولة والنسبة) % (Percentage and reason for the commission and the percentage)

9.1.4 In-kind Benefits (This paragraph appears when choosing it)	4.1.9 المزايا العينية (تظهر هذه الفقرة في حال اختيارها)	
تاريخ الاستحقاق Due Date	الوصف Description	#
Gregorian and (التاريخ الميلادي والهجري) Hijri Dates Monthly/ Annually (شهري/ سنوي)	(وصف المزايا العينية) (Description of in-kind benefits)	#
Gregorian and (التاريخ الميلادي والهجري) Hijri Dates Monthly/ Annually (شهري/ سنوي)	(وصف المزايا العينية) (Description of in-kind benefits)	#
(ملاحظة: البدلات والمزايا يتم تحديدها (اختياريا) حسب اتفاق الأطراف) (Note: Allowances and benefits are to be determined (optionally) as per the Parties' agreement)		

10. Second Party's Bank Account Information		10 معلومات الحساب البنكي للطرف الثاني
Bank name		اسم البنك
IBAN		رقم الايبان

First Party's Obligations	11 التزامات الطرف الأول
11.1 The First Party shall pay the Second Party's wage mentioned in Clause No. (9) and document the payment via the wage Portal approved by the HRSD.	1.11 يلتزم الطرف الأول بدفع أجر الطرف الثاني حسب المذكور في البند (9)، وتوثيق الدفع عبر منصة الأجور المعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
11.2 The First Party shall pay the commissions mentioned in Paragraph No. (9.1.4) of Clause No. (9) to the Second Party on the due date. (Paragraph 11.2 applies when choosing commissions)	2.11 يلتزم الطرف الأول بدفع العمولات الواردة في الفقرة (3.1.9) من البند رقم (9) للطرف الثاني في تاريخ الاستحقاق. (تظهر الفقرة 2.11 في حال اختيار العمولات)
11.2 The First Party shall provide the Second Party with the in-kind benefits mentioned in Paragraph No. (9.1.4) of Clause No. (9) on the Due Date. (Paragraph 11.3 applies when choosing in-kind benefits)	3.11 يلتزم الطرف الأول بتسليم المزايا العينية الواردة في الفقرة (4.1.9) من البند رقم (9) لصالح الطرف الثاني في تاريخ الاستحقاق. (تظهر الفقرة 3.11 في حال اختيار مزايا عينية)

First Party's Obligations	11 التزامات الطرف الأول
<p>11.4 When assigning the Second Party to additional working hours, the First Party is obligated to assign them to the Second Party in writing (or electronically), and the First Party pays an additional wage for the additional working hours equal to the total hourly wage plus (50%) of the basic hourly wage, to be paid through the payment method mentioned in Clause No. (9).</p> <p>11.4.1 The First Party, with the written (or electronic) consent of the Second Party, may count paid compensatory leave days for the Second Party instead of the wages due for the additional working hours in accordance with the provisions of the Executive Regulations of the Labor Law.</p> <p>11.4.2 The First Party is obligated not to exceed the maximum limit of additional working hours specified in the Labor Law and its Executive Regulations when assigning the Second Party, and with the written (or electronic) consent of the Second Party, the number of additional hours may be increased beyond the maximum limit.</p>	<p>4.11 عند تكليف الطرف الثاني بساعات عمل إضافية، يلتزم الطرف الأول بتكليف الطرف الثاني بها كتابياً (أو إلكترونياً)، ويدفع الطرف الأول أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة الإجمالي مضافاً إليه (50%) من أجر الساعة الأساسي، ويتم دفعه من خلال وسيلة الدفع المذكورة في البند رقم (9).</p> <p>1.4.11 يجوز للطرف الأول بموافقة الطرف الثاني كتابياً (أو إلكترونياً) أن يحتسب للطرف الثاني أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للطرف الثاني لساعات العمل الإضافية وفقاً لأحكام اللائحة التنفيذية لنظام العمل.</p> <p>2.4.11 يلتزم الطرف الأول بعدم تجاوز الحد الأعلى لساعات العمل الإضافية المحددة في نظام العمل ولائحته التنفيذية عند تكليف الطرف الثاني، ويجوز بموافقة الطرف الثاني كتابياً (أو إلكترونياً) زيادة عدد الساعات الإضافية عن الحد الأعلى.</p>
<p>11.5 The First Party shall provide the Second Party with preventive and curative health care in accordance with the regulations of the Cooperative Health Insurance Law.</p>	<p>5.11 يلتزم الطرف الأول بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية للطرف الثاني مع مراعاة ما يوفره نظام الضمان الصحي التعاوني</p>
<p>11.6 The First Party shall register the Second Party in the General Organization for Social Insurance ("GOSI") and fulfill the</p>	<p>6.11 يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وسداد الاشتراكات حسب أنظمتها.</p>

First Party's Obligations	11 التزامات الطرف الأول
<p>payments of contributions according to their systems.</p> <p>11.6.1 The First Party is obligated to pay the Second Party's recruitment fees, residency and work permit fees, and their renewal, as well as any fines resulting from delays caused by the First Party, fees for changing professions, exit and re-entry fees, and the return ticket for the Second Party to their home country after the termination of the relationship between the parties. This excludes the costs of the Second Party's return to their country due to unsuitability for work or their desire to return to their country without a valid reason. (Applicable only to non-Saudi employee).</p>	<p>11.6.1 يلتزم الطرف الأول بدفع رسوم استقدام الطرف الثاني، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات يتسبب بها الطرف الأول، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة وتذكرة عودة الطرف الثاني إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين، ويستثنى من ذلك تكاليف عودة الطرف الثاني إلى بلده لعدم صلاحيته للعمل أو رغبته في العودة إلى بلده دون سبب مشروع. (مرتبط بالعامل غير السعودي فقط).</p>
<p>11.7 The First Party shall grant the Second Party annual leave stipulated in Paragraph (8.1), and official holidays, sick leaves, and other leaves stipulated in the Labor Law and the work policy approved by the Ministry of Human Resources and Social Development.</p>	<p>11.7 يلتزم الطرف الأول بمنح الطرف الثاني الإجازة السنوية المنصوص عليها في الفقرة (8.1)، والعطل الرسمية والإجازات المرضية والإجازات الأخرى المنصوص عليها في نظام العمل ولائحة تنظيم العمل المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.</p>
<p>11.8 The First Party shall return to the Second Party all certificates or documents that have been submitted during the period stipulated in Paragraph (11.9) hereof.</p>	<p>11.8 يلتزم الطرف الأول برد جميع ما أودعه لديه الطرف الثاني من شهادات أو وثائق خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة (11.9).</p>
<p>11.9 The First Party shall pay the Second Party's wage and settle its entitlements within a maximum period of one week from the contract end date. If the Second</p>	<p>11.9 يلتزم الطرف الأول بدفع أجر الطرف الثاني وتصفية حقوقه خلال أسبوع -كحد أقصى- من تاريخ انتهاء العقد، وفي حال الإنهاء من الطرف الثاني فيلتزم الطرف الأول بدفع أجر الطرف الثاني وتصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين من تاريخ انتهاء العقد.</p>

First Party's Obligations	11 التزامات الطرف الأول
Party ends the contract, the First Party shall settle all the Second Party's entitlements within a period not exceeding two weeks as of the Contract Termination Date.	
11.10 The First Party shall pay the Second Party an end-of-service remuneration upon the end of the contract within the period stipulated in paragraph (11.9), except for the termination of the contract during the probationary period, resignation by the Second Party with less than two consecutive years of service, or termination of the contract in accordance with any of the cases stated in Article (80) of the Labor Law.	10.11 يلتزم الطرف الأول بدفع مكافأة نهاية الخدمة للطرف الثاني عند انتهاء العقد خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة (9.11)، ويستثنى من ذلك إنهاء العقد خلال مدة التجربة أو استقالة الطرف الثاني وخدمته تقل عن سنتين متتاليتين أو كان إنهاء العقد بحسب إحدى الحالات الواردة بالمادة (٨٠) من نظام العمل.
11.10 The First Party shall pay all the costs and expenses incurred by the Second Party to complete the tasks assigned by the First Party.	11.11 يلتزم الطرف الأول بدفع جميع التكاليف والنفقات التي يتحملها الطرف الثاني في سبيل إنهاء المهمات المكلف بها من قبل الطرف الأول.

12. Second Party's Obligations	12 التزامات الطرف الثاني
12.1 The Second Party is obliged to finish the assigned work in accordance with the principles of the profession and the instructions of the First Party, if these instructions do not violate the contract, Law, or public morals, or have a potential danger.	1.12 يلتزم الطرف الثاني بإنجاز العمل الموكل إليه؛ وفقا لأصول المهنة، ووفقا لتعليمات الطرف الأول، ما لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد، أو النظام، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.
12.2 The Second Party is obliged to take adequate care of the tools and tasks	2.12 يلتزم الطرف الثاني بأن يعتني عناية كافية بالأدوات، والمهمات المسندة إليه والخامات المملوكة للطرف الأول الموضوعة تحت

12. Second Party's Obligations	12 التزامات الطرف الثاني
assigned and the First Party's ores that are at the Second Party's disposal or are in his/her custody, and restore to the First Party the materials that were not used.	تصرف الطرف الثاني، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى الطرف الأول المواد غير المستهلكة.
12.3 The Second Party is obliged to commit to good behavior and ethics at work, adhere to laws, customs, rules, and etiquette in the Kingdom of Saudi Arabia, along with the rules, regulations, and directives enforced by the First Party, and bear all fines resulting from breaching these laws.	3.12 يلتزم الطرف الثاني بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل، والالتزام بالأنظمة، والأعراف، والعادات، والآداب المرعية في المملكة العربية السعودية والقواعد واللوائح والتعليمات المعمول بها لدى الطرف الأول، ويتحمل الطرف الثاني كامل الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة.
12.4 The Second Party is obliged to provide all assistance and support without requiring additional wages in the event of disasters and threats to the safety of the place of work or the people working in it.	4.12 يلتزم الطرف الثاني بأن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً، وذلك في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
12.5 The Second Party is obliged to undergo medical examination, according to the First Party's request, prior to or during work to ascertain whether it does not suffer from occupational or communicable diseases.	5.12 يلتزم الطرف الثاني -عند طلب الطرف الأول- بأداء الفحوصات الطبية التي يرغب الطرف الأول إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه لغرض التحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.

13. Applicable Law and Settlement of Disputes	13 النظام واجب التطبيق وتسوية النزاعات
<p>13.1 The Labor Law, its Executive Regulations, ministerial regulations and decisions, and the work policy approved by the Ministry of Human Resources and Social Development shall apply to this contract and to everything not stated in this contract. This contract supersedes all previous agreements and contracts, whether verbal or written, between the parties, if any.</p>	<p>1.13 يطبق نظام العمل ولائحته التنفيذية واللوائح والقرارات الوزارية ولائحة تنظيم العمل بالمنشأة المعتمدة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على هذا العقد وعلى كل ما لم يرد فيه نص في هذا العقد. ويحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات والعقود السابقة الشفهية منها أو الكتابية بين الطرفين إن وجدت.</p>
<p>13.2 This contract is governed by and construed in accordance with the laws and regulations in force in the Kingdom of Saudi Arabia.</p> <p>13.3 This contract is considered an executive document, and the jurisdiction shall be vested in the Enforcement Court for the following matters:</p> <p>13.3.1 The obligation of the First Party to pay the net wage due as stated in Clause (9.1.1.7) of Clause No. (9) hereof.</p>	<p>2.13 يخضع هذا العقد ويُفسر وفقاً للأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية.</p> <p>3.13 يعد هذا العقد سنداً تنفيذياً، وينعقد الاختصاص لمحكمة التنفيذ فيما يلي:</p> <p>1.3.13 التزام الطرف الأول بدفع صافي الأجر المستحق الوارد في الفقرة (7.1.1.9) من البند رقم (9) من هذا العقد.</p>
<p>13.4 Except for the applicable rights and obligations stated in Paragraph (3.13) of this clause, which are under the jurisdiction of the Enforcement Court in accordance with the Enforcement Law, any dispute or disagreement arising from or related to this contract in any form, including any terms and conditions agreed upon by the parties in the Additional</p>	<p>4.13 فيما عدا الحقوق والالتزامات القابلة للتنفيذ الواردة في الفقرة (3.13) من هذا البند، والتي ينعقد الاختصاص فيها لمحكمة التنفيذ وفقاً لنظام التنفيذ، فإن كل نزاع أو خلاف ينشأ عن هذا العقد أو يتعلق به بأي صورة من الصور، بما في ذلك أي شروط وأحكام يتفق عليها الأطراف في بند الشروط الإضافية إن وُجد، يتم حله ابتداءً من خلال التسوية الودية. وفي حال تعذر الوصول إلى تسوية، فينعقد الاختصاص بنظر النزاع للمحاكم العمالية في المملكة العربية السعودية.</p>

<p>Conditions clause if any, shall initially be resolved through amicable settlement. If a settlement cannot be reached, the jurisdiction to consider the dispute shall lie with the labor courts in the Kingdom of Saudi Arabia.</p>	
14. General Provisions	14 أحكام عامة
<p>14.1 The Parties agree that no notices or correspondence issued for any reason, as per the request of the Party(ies), in relation hereto, will be legally effective unless carried out via the services, methods, or forms approved by the Portal for this purpose and in accordance with its terms and requirements, provided that the same shall be documented on the Portal. This shall apply to all notifications, notices, correspondences, letters, and communications directed by one party to the other or to the government or judicial authorities. The same will not be legally effective unless carried out accordingly.</p> <p>14.2 Except as mentioned in Paragraph (11.1) of Clause No. (11) and notwithstanding Paragraph (14.1) of this clause, the Parties shall have the right to, in case there are no services available to document their actions on the Portal, send notifications, alerts, and other communications via the National Address, registered or express mail, phone, email, or by hand delivery with a</p>	<p>1.14 اتفق الطرفان على أن الإشعارات والإخطارات وأي تصرفات تصدر لأي غرض بناءً على إرادة الطرفين أو أحدهما وذات علاقة بهذا العقد لن تكون منتجة لآثارها القانونية إلا إذا تمت بواسطة الخدمات أو الوسائل أو النماذج التي تعتمدها المنصة لهذا الغرض ووفقاً لاشتراطاتها ومتطلباتها على أن توثق عبر المنصة، ويسري ذلك على جميع الإشعارات والإخطارات والمراسلات والمكاتبات والتبليغات التي يوجّهها أحد الطرفين للآخر أو للجهات الحكومية أو القضائية، ولن تكون منتجة لآثارها إلا إذا تمت وفقاً لذلك.</p> <p>2.14 باستثناء ما ورد في الفقرة (1.11) من البند (11)، وبما لا يتعارض مع الفقرة (1.14) من هذا البند، يحق للطرفين - في حال عدم توفر الخدمات اللازمة لتوثيق تصرفاتهم عبر المنصة - توجيه الإشعارات والإخطارات وغيرها بواسطة العنوان الوطني أو بالبريد المسجل أو الممتاز أو عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني، أو عن طريق التسليم باليد مقابل إيصال استلام على العنوان الموضح في بيانات الأطراف في هذا العقد، أو بأي وسيلة نظامية معتبرة.</p>

14. General Provisions	14 أحكام عامة
<p>receipt acknowledgment to the address specified in the parties' information in this contract, or by any legally recognized means.</p>	
<p>14.3 The Parties acknowledge that they have known and understood all the terms and conditions of this contract.</p>	<p>3.14 يقر الطرفان بعلمهما وقبولهما لكل الشروط والأحكام الواردة في هذا العقد.</p>
<p>14.4 The Second Party approves that the First Party will deduct a certain percentage from its monthly wage as a contribution to the GOSI.</p>	<p>4.14 يوافق الطرف الثاني على استقطاع الطرف الأول للنسبة المقررة عليه من الأجر للاشتراك في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.</p>
<p>14.5 The Parties may add additional terms and conditions in Additional Terms Clause, provided that they shall not contradict the terms and conditions hereof, the Labor Law and its Executive Regulations, the internal work policy approved by the HRSD, otherwise the Additional Terms will be deemed null and void.</p>	<p>5.14 يجوز للطرفين الاتفاق على إضافة شروط وأحكام إضافية في بند الشروط الإضافية عند إبرام العقد، بشرط عدم تعارضها مع الشروط والأحكام الواردة في هذا العقد، أو نظام العمل ولائحته التنفيذية أو لائحة تنظيم العمل الداخلية المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وفي حال تعارضها، تعد الشروط الإضافية ملغية.</p>
<p>14.6 The (Gregorian) calendar shall apply with regard to all matters related to the implementation of this Contract.</p>	<p>6.14 يُعمل بالتقويم (الميلادي) في كل ما يتعلق بتنفيذ هذا العقد.</p>
<p>14.7 Arabic shall be the official language for the execution and interpretation of this contract. The Parties may use another language alongside Arabic, but in the event of any discrepancy, the Arabic text shall prevail.</p>	<p>7.14 تعتبر اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في تنفيذ وتفسير هذا العقد، ويجوز للطرفين استخدام لغة أخرى إلى جانب اللغة العربية، وفي حال وجود اختلاف، فيعتد بالنص الوارد باللغة العربية.</p>

14. General Provisions	14 أحكام عامة
<p>14.8 The data mentioned in the clauses below may be amended with the consent of both parties in accordance with the terms and procedures approved through the Portal, provided that such amendments do not conflict with the Labor Law, its Executive Regulations, the internal work policy, and related ministerial decisions:</p> <p>14.8.1 Contract type information as stated in Clause No. (1).</p> <p>14.8.2 The information stated in Clause No. (4) regarding the profession and employment details.</p> <p>14.8.3 The annual leave as stated in Clause No. (8).</p> <p>14.8.4 The wage and benefits information as stated in Paragraphs No. (1.1.9 - 3.1.9 - 4.1.9) of Clause No. (9). (Paragraphs 3.1.9 and 4.1.9 are contingent upon the selection of these items)</p> <p>14.8.5 The bank account information as stated in Clause No. (10).</p>	<p>8.14 يجوز التعديل على البيانات الواردة في البنود المذكورة أدناه بموافقة الطرفين وفقاً للشروط والإجراءات المعتمدة عبر المنصة، وذلك بما لا يتعارض مع نظام العمل ولائحته التنفيذية ولائحة تنظيم العمل الداخلي والقرارات الوزارية ذات العلاقة:</p> <p>1.8.14 بيانات نوع العقد الواردة في البند رقم (1).</p> <p>2.8.14 البيانات الواردة في البند رقم (4) فيما يخص المهنة ومعلومات العمل.</p> <p>3.8.14 الإجازة السنوية الواردة في البند رقم (8).</p> <p>4.8.14 بيانات الأجر والمزايا الواردة في الفقرات رقم (4.1.9 - 3.1.9 - 1.1.9) من البند رقم (9). (4.1.9 - 3.1.9 مرتبطة باختيار هذه البنود)</p> <p>5.8.14 معلومات الحساب البنكي الواردة في البند رقم (10).</p>
<p>14.9 The First Party shall document any amendment as per Paragraph (14.8) through the Portal.</p>	<p>9.14 يلتزم الطرف الأول بتوثيق أي تعديل حسب الفقرة (8.14) من خلال المنصة.</p>
<p>14.10 This Contract is made and concluded as an identical electronic counterpart for the Employer and the Employee, who signed it electronically. Each Party has received one copy for</p>	<p>10.14 حرر هذا العقد كنسخة إلكترونية متطابقة لكل من صاحب العمل والعاقل وموقعة إلكترونياً من طرفي العقد، وقد تسلم كل طرف نسخته للعمل بموجبها. كما اتفق الطرفان على أن للمنصة الحق في تبادل بيانات هذا العقد وسجل المعاملات المالية وغيرها الناتجة عن تنفيذه.</p>

14. General Provisions	14 أحكام عامة
necessary action. The Parties agree that the Portal has the right to share the data on this Contract, the financial transaction history, and other matters resulting from the implementation thereof.	

15. Additional Terms (Optional)	15 الشروط الإضافية (اختياري)
The Parties may add additional terms and conditions, provided that the same shall not contradict the Terms and Conditions hereof; otherwise, the additional terms and conditions will be deemed null and void.	يجوز للطرفين الاتفاق على إضافة أحكام وشروط إضافية بشرط عدم تعارضها مع الشروط والأحكام الواردة هذا العقد الموحد وفي حال تعارضها، تعد الشروط الإضافية ملغية.
<p>The optional clauses agreed upon between the Parties shall be added here, <u>for instance</u>:</p> <p>Clause on the provisions for contract termination in accordance with the Law and the type of contract, including but not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Termination of the contract by mutual agreement of the Parties, provided that the written/electronic consent of the Second Party (the Employee) is obtained; - Termination of the contract based on the will of either party in an indefinite-term contract; 	<p>هنا يتم إضافة البنود الاختيارية التي يتفق عليها الأطراف، <u>على سبيل المثال</u>:</p> <p>بند أحكام انتهاء العقد حسب النظام ونوع العقد، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:</p> <ul style="list-style-type: none"> - إنهاء العقد باتفاق الطرفين، بشرط موافقة الطرف الثاني (العامل) الكتابية/الإلكترونية. - انتهاء العقد بناء على إرادة أحد الطرفين في العقد غير محدد المدة. - فسخ العقد وفقاً لأحكام المادة 80 من النظام. <p>بند أحكام الملكية الفكرية.</p> <p>بند السرية وعدم المنافسة.</p>

<p>15. Additional Terms (Optional)</p> <p>The Parties may add additional terms and conditions, provided that the same shall not contradict the Terms and Conditions hereof; otherwise, the additional terms and conditions will be deemed null and void.</p>	<p>15 الشروط الإضافية (اختياري)</p> <p>يجوز للطرفين الاتفاق على إضافة أحكام وشروط إضافية بشرط عدم تعارضها مع الشروط والأحكام الواردة هذا العقد الموحد وفي حال تعارضها، تعد الشروط الإضافية ملغية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Termination of the contract in accordance with the provisions of Article 80 of the Law <p>Clause of the intellectual property provisions. Clause of confidentiality and non-competition.</p>	
<p>16. Appendix</p>	<p>الملحق 16</p>

يوضح الجدول التالي المقصود من بعض المصطلحات الواردة في هذا العقد:

The following table illustrates the meaning of some of the terms mentioned in this Contract:

المصطلح	Term	التوضيح	Description
المنصة	Portal	المنصة الرقمية المعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التي توفر جميع خدمات منظومة العمل في المملكة العربية السعودية، وتمكّن مختلف أطرافها (موظفين، ومنشآت حكومية وخاصة) من تنظيم جميع تعاملاتهم ومتابعتها بطريقة مؤتمتة وفورية.	The digital platform approved by the HRSD, which provides all services of the labor system in the Kingdom of Saudi Arabia, enabling various stakeholders (employees, governmental and private entities) to organize and monitor all their transactions in an automated and immediate manner.
تاريخ إبرام العقد	Date of Contract Conclusion	تاريخ إبرام الطرفين لهذا العقد عبر المنصة، الموضح في البند رقم 1.	The date of the parties' conclusion of this contract through the platform, as specified in Clause No. 1.
مكان إبرام العقد	Place of Contract Conclusion	المدينة التي أبرم فيها العقد.	The city where the contract was concluded.
تاريخ مباشرة العمل	Date of Commencement of Work	اليوم والتاريخ المحدد الذي يباشر فيه الطرف الثاني للعمل.	The specific day and date on which the Second Party commences work.
إشعار	Notice	أي مراسلة من خلال المنصة تصدر لأي غرض بناءً على إرادة الطرف المرسل وذات علاقة بهذا العقد.	Any correspondence issued through the Portal for any purpose based on the will of the sending party and related to this contract.
صافي الأجر	Net Wage	هو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر البدلات المشار إليها في الفقرة (1.1.9) من البند (9) من هذا العقد محسوماً منه استقطاع الاشتراك في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية -إن وجد- والذي يلتزم الطرف الأول بدفعه وفقاً لتاريخ الاستحقاق خلال فترة سريان العقد، والمذكور في الفقرة (7.1.1.9) من البند (9) من هذا العقد، ولا يشمل صافي الأجر العينية والعمولات.	It is the basic wage plus all allowances mentioned in paragraph (9.1.1) of Clause (9) of this contract, deducting the contribution to the General Organization for Social Insurance, if any, which the First Party is obligated to pay according to the due date during the contract period, as stated in paragraph (9.1.1.7) of Clause (9) of this contract. The net salary does not include in-kind wages or commissions.
مقر العمل	Place of work	المكان الذي يمارس فيه العامل عمله المتفق عليه.	The place where the Employee performs the agreed-upon work.
يوم	Day	يقصد بكلمة يوم الواردة في هذا العقد يوم تقويمي باستثناء بند الإجازات السنوية فقرة (1.8) فيقصد بها يوم عمل . (تظهر العبارة المحددة باللون الأحمر كخيار عند إنشاء العقد)	The term "day" mentioned in this contract refers to a calendar day.

نموذج عقد عمل لبعض الوقت

عقد عمل لبعض الوقت

إنه في يوم .../.../14هـ الموافق .../.../20م تم الاتفاق بين كل من:

أولاً: - شركة/مؤسسة سجل تجاري رقم وعنوانها ص.ب - الرمز البريدي - هاتف - فاكس
 البريد الإلكتروني:@..... - ويمثلها في التوقيع على هذا العقد بصفته ويشار إليها فيما بعد
 بالطرف الأول

ثانياً: - الاسم: - الجنسية: - بطاقة الهوية/ الإقامة رقم جواز السفر: صادر من: بتاريخ
 .../.../..... عنوانه هاتف ص.ب الرمز البريدي البريد الإلكتروني:@..... - رقم الهاتف المحمول
 ويشار إليه فيما بعد بالطرف الثاني

بعد أن أقر الطرفان بأهليتهما المعتبرة شرعاً . ونظاماً لإبرام مثل هذا العقد . فقد اتفقا على ما يلي:

م	تصنيف البند	نص البند
أولاً: موضوع العقد		
1	إلزامي	اتفق الطرفان على أن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول تحت إدارته، أو إشرافه بوظيفة (.....)، ومباشرة الأعمال التي يكلف بها بما يتناسب مع قدراته العلمية، والعملية، والفنية؛ وفقاً لاحتياجات العمل، ووفقاً لقواعد وضوابط تنظيم العمل لبعض الوقت الواردة في المادة (27) من اللائحة التنفيذية لنظام وتعديلاتها، وبما لا يتعارض مع الأحكام المنصوص عليها في المواد (الثامنة والخمسون، التاسعة والخمسون، الستون) من نظام العمل.
2	إلزامي	مدة هذا العقد (.....)، تبدأ من تاريخ مباشرة الطرف الثاني للعمل في تاريخ .../.../..... وتنتهي في تاريخ .../.../..... .
3	اختياري	ويتجدد هذا العقد لمدة مماثلة، أو لمدة (.....)، ما لم يشعر أحد الطرفين الآخر خطأ بعدم رغبته في التجديد قبل يوماً من تاريخ انتهاء العقد.
ثانياً: أيام، وساعات العمل		
1	إلزامي بحيث تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى للمنشأة، سواء أكان العمل يؤدي يومياً، أو بعض أيام الأسبوع	تحدد أيام العمل العادية بـ أيام في الأسبوع، وتحدد ساعات العمل بـ (.....) يومياً، أو بـ (.....) ساعة عمل أسبوعياً، ويلتزم الطرف الأول بأن يدفع للطرف الثاني أجرًا إضافيًا عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة، مضافاً إليه (50%) من أجره الأساسي، ويجوز للطرف الأول (بموافقة الطرف الثاني) أن يحتسب للطرف الثاني أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للطرف الثاني لساعات العمل الإضافية وذلك وفق أحكام المادة 22 مكرر من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.
ثالثاً: التزامات الطرف الأول		
1	إلزامي إذا كان الأجر شهرياً أو أسبوعياً	يدفع الطرف الأول للطرف الثاني أجرًا أساسيًا قدره (.....) فقط ريال سعودي فقط لا غير، يستحق في نهاية كل (.....).

2	اختياري في حال الاتفاق على البدلات، أو امتيازات	كما يلتزم الطرف الأول للطرف الثاني بالآتي: (1) (2) (3)
3	إلزامي بحيث لا تقل عن (21) يوماً، إذا كانت خدمة العامل أقل من خمس سنوات ولا تقل عن (30) يوماً إذا زادت خدمة العامل عن خمس سنوات في العقد الأصلي	يستحق الطرف الثاني عن كل عام، إجازة سنوية مدتها (.....) يوماً مدفوعة الأجر وفقاً لأحكام المادة التاسعة بعد المائة، ويحدد الطرف الأول تاريخها خلال سنة الاستحقاق؛ وفقاً لظروف العمل، على أن يتم دفع أجر الإجازة مقدماً عند استحقاقها، وللطرف الأول حسب مقتضيات ظروف العمل تأجيل الإجازة بعد نهاية سنة استحقاقها لمدة لا تزيد على (90) يوماً، كما له حسب مقتضيات ظروف العمل الاستمرار بتأجيلها بعد الحصول على موافقة الطرف الثاني كتابية، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.
4	إلزامي	يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني كعامل لبعض الوقت لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وسداد الاشتراكات حسب أنظمتها.
5	إلزامي (خاص بالمرأة)	1- تستحق المرأة العاملة إجازة وضع بأجر كامل لمدة (اثني عشر) أسبوعاً، منها وجوباً الأسابيع الستة التالية للوضع، ولها أن توزع الأسابيع الستة المتبقية وفق ما تراه، ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع. ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. وفي حال قل المتبقي من مدة الإجازة عن (ستة) أسابيع نتيجة تأخر الوضع عن تاريخه المرجح، فتحسب المدة المكتملة لها إجازة دون أجر، وفي جميع الأحوال يحق للمرأة العاملة تمديد هذه الإجازة (شهر)اً دون أجر. 2- كما تستحق المرأة العاملة -في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له- إجازة مدتها (شهر) بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.
6	إلزامي (خاص بالمرأة)	يحق للعاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع، أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة، أو فترات للاستراحة على ألا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وتحسب هذه الفترة، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية.
7	إلزامي للعاملة المسلمة	يحق للعاملة في حالة وفاة زوجها، إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً -خلال هذه الفترة- حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع حملها.
8	إلزامي للعاملة غير المسلمة	يحق للعاملة في حالة وفاة زوجها، إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً.
رابعاً: التزامات الطرف الثاني		
1	إلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	يتحمل الطرف الثاني تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع .

2	إلزامي	أن ينجز العمل الموكل إليه؛ وفقاً لأصول المهنة، ووفق تعليمات الطرف الأول، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد، أو النظام، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.
3	إلزامي	أن يخضع - وفقاً لطلب الطرف الأول - للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية، أو السارية.
4	إلزامي	أن يقدم كل عون، ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث و الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
5	إلزامي	أن يلتزم الطرف الثاني بحسن السلوك، والأخلاق أثناء العمل، وفي جميع الأوقات يلتزم بالأنظمة، والأعراف، والعادات، والآداب المرعية في المملكة العربية السعودية، وكذلك بالقواعد، واللوائح، والتعليمات المعمول بها لدى الطرف الأول، ويتحمل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة.
6	إلزامي	أن يعتني عناية كافية بالآلات، والأدوات، والمهمات المسندة إليه، والخامات المملوكة للطرف الأول؛ الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.
خامساً: انتهاء العقد أو إنهائه		
1	إلزامي	ينتهي هذا العقد بانتهاء مدته، أو بالاستقالة أو باتفاق الطرفين على إنهائه بشرط موافقة الطرف الثاني كتابة.
2	إلزامي	يحق للطرف الأول فسخ العقد دون إشعار الطرف الثاني أو تعويضه، شريطة إتاحة الفرصة للطرف الثاني في إبداء أسباب معارضته للفسخ، وذلك طبقاً للحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل.
3	إلزامي	يحق للطرف الثاني ترك العمل، وإنهاء العقد دون إشعار الطرف الأول مع احتفاظه بحقوقه النظامية، وذلك طبقاً للحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل.
4	إلزامي	في حال إنهاء العقد من قبل أحد الطرفين قبل انقضاء مدته دون سبب مشروع، للطرف المتضرر من الفسخ المطالبة بأجور بقية مدة العقد.
5	اختياري	في حال إنهاء العقد من قبل أحد الطرفين قبل انقضاء مدته دون سبب مشروع، يحق للطرف المتضرر من هذا الإنهاء تعويضاً قدره (....) ريال سعودي فقط.
سادساً: النظام الواجب التطبيق والاختصاص القضائي		
1	إلزامي	يخضع هذا العقد لنظام العمل السعودي، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذا له؛ فيما لم يرد به نص مما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل والإجازات والراحة الأسبوعية والعطل الرسمية والعمل الإضافي وما يقرره الوزير، ويحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات، والعقود السابقة الشفهية منها، أو الكتابية إن وجدت.
2	إلزامي	في حالة نشوء خلاف بين الطرفين حول هذا العقد، فإن الاختصاص القضائي ينعقد للجهة المختصة بنظر القضايا العمالية في المملكة العربية السعودية.
سابعاً: الإخطارات والإشعارات ونسخ العقد		

1	إلزامي	تتم الإخطارات، والإشعارات بين الطرفين كتابة على العنوان الموضح بصدر هذا العقد عن طريق البريد المسجل، أو البريد الممتاز، أو البريد الإلكتروني لكي من الطرفين، ويلتزم كل طرف بإشعار الطرف الآخر خطيًا في حال تغييره للعنوان الخاص به، أو تغيير البريد الإلكتروني، وإلا أعتبر العنوان، أو البريد الإلكتروني المدونان أعلاه، هما المعمول بهما نظامًا.
2	إلزامي	حُرر هذا العقد من نسختين أصليتين، وقد تسلم كل طرف نسخة منه للعمل بموجبها.

الطرف الثاني

الإسم:

التوقيع:

الطرف الأول

الإسم:

التوقيع:

الختم:

نموذج عقد عمل عرضي / مؤقت

عقد عمل عرضي/ مؤقت

إنه في يوم .../.../14هـ الموافق .../.../20م تم الاتفاق بين كل من:

أولاً: شركة/مؤسسة سجل تجاري رقم وعنوانها ص.ب - الرمز البريدي هاتف فاكس البريد الإلكتروني@ ويمثلها في التوقيع على هذا العقد بصفته ويشار إليها فيما بعد

بالطرف الأول

ثانياً: الاسم: الجنسية بطاقة الهوية / الإقامة - رقم جواز السفر: صادر من بتاريخ/.../... عنوانه هاتف ص.ب الرمز البريدي البريد الإلكتروني@ - رقم الهاتف المحمول

..... ويشار إليه فيما بعد بالطرف الثاني

بعد أن أقر الطرفان بأهليتهما المعتبرة شرعاً . ونظاماً لإبرام مثل هذا العقد . فقد اتفقا على ما يلي:

م	تصنيف البند	نص البند
أولاً: موضوع العقد		
1	إلزامي	اتفق الطرفان على أن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول تحت إدارته، أو إشرافه بوظيفة (.....) ، ومباشرة الأعمال التي يكلف بها بما يتناسب مع قدراته العلمية، والعملية، والفنية؛ وفقاً لاحتياجات العمل، ووفقاً لقواعد وضوابط تنظيم العمل العرضي والمؤقت الواردة في المادة السادسة من نظام العمل، والمادة الأولى من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، وبما لا يتعارض مع الأحكام المنصوص عليها في المواد (الثامنة والخمسون، التاسعة والخمسون، الستون) من نظام العمل.
2	إلزامي على ألا تزيد المدة عن 90 يوماً	مدة هذا العقد (.....)، تبدأ من تاريخ مباشرة الطرف الثاني للعمل في تاريخ .../.../..... وتنتهي في تاريخ .../.../..... ، وفي حال استمرار الطرفين في العمل لمدة تجاوزت تسعين يوماً، تحول هذا العقد إلى عقد عمل يخضع لجميع أحكام نظام العمل دون النظر لمسمى تأشيرة العمل التي قدم بها العامل - إذا كان وافداً - ومدة الإقامة الممنوحة له بموجبها.
ثانياً: أيام، وساعات العمل ، وفترات الراحة		
1	إلزامي بحيث لا يزيد عدد أيام العمل عن (6) أيام في الأسبوع، ولا تزيد ساعات العمل عن (48) ساعة في الأسبوع	تحدد أيام العمل العادية بـ أيام في الأسبوع، وتحدد ساعات العمل بـ (.....) يومياً، أو بـ (.....) ساعة عمل أسبوعياً، ويلتزم الطرف الأول بأن يدفع للطرف الثاني أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة، مضافاً إليه (50 %) من أجره الأساسي، ويجوز للطرف الأول (بموافقة الطرف الثاني) أن يحتسب للطرف الثاني أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للطرف الثاني لساعات العمل الإضافية وذلك وفق أحكام المادة 22 مكرر من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

2	إلزامي	يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني فترات للراحة وفقاً لأحكام نظام العمل.
ثالثاً: التزامات الطرف الأول		
1	إلزامي إذا كان الأجر شهرياً أو أسبوعياً	يدفع الطرف الأول للطرف الثاني أجراً أساسياً قدره (.....) ريال سعودي فقط لا غير، يستحق في نهاية كل (.....).
2	إلزامي إذا كان الأجر بالقطعة	اتفق الطرفان على أن يدفع الطرف الأول للطرف الثاني حسب الإنتاج، بحيث يستحق مبلغ (....) ريال سعودي فقط لا غير، عن كل قطعة يتم انتاجها، ويستحق الأجر عن مجموع القطع المنتجة في نهاية كل أسبوع.
3	اختياري في حال الاتفاق على البدلات، أو امتيازات	كما يلتزم الطرف الأول للطرف الثاني بالآتي: (1) (2) (3)
4	إلزامي	يلتزم الطرف الأول بتوفير الرعاية الطبية للطرف الثاني بتأمين الصحي، وفقاً لأحكام نظام الضمان الصحي التعاوني.
5	إلزامي	يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وسداد الاشتراكات حسب أنظمتها.
6	إلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	يتحمل الطرف الأول رسوم (استقدام الطرف الثاني)/(نقل خدماته إليه)، ورسوم الإقامة ورخصة العمل، وتجديدهما، وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات يتسبب بها صاحب العمل، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكيرة عودة الطرف الثاني إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.
7	إلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	يلتزم الطرف الأول بنفقات تجهيز جثمان الطرف الثاني، ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد، أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة، أو تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.
رابعاً: التزامات الطرف الثاني		
1	إلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	يتحمل الطرف الثاني تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع .
2	إلزامي	أن ينجز العمل الموكل إليه؛ وفقاً لأصول المهنة، ووفق تعليمات الطرف الأول، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد، أو النظام، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر .
3	إلزامي	أن يخضع - وفقاً لطلب الطرف الأول - للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية، أو السارية .
4	إلزامي	أن يقدم كل عون، ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث و الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
5	إلزامي	أن يلتزم الطرف الثاني بحسن السلوك، والأخلاق أثناء العمل، وفي جميع الأوقات يلتزم بالأنظمة، والأعراف، والعادات، والآداب المرعية في المملكة العربية السعودية، وكذلك بالقواعد، واللوائح، والتعليمات المعمول بها لدى الطرف الأول، ويتحمل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة.

6	إلزامي	أن يعتني عناية كافية بالآلات، والأدوات، والمهمات المسندة إليه، والخامات المملوكة للطرف الأول؛ الموضوعه تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.
خامسًا: انتهاء العقد أو إنهائه		
1	إلزامي	ينتهي هذا العقد بانتهاء مدته، أو باستقالة الطرف الثاني أو باتفاق الطرفين على إنهائه بشرط موافقة الطرف الثاني كتابة.
سادسًا: النظام الواجب التطبيق والاختصاص القضائي		
2	إلزامي	يخضع هذا العقد لنظام العمل السعودي، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذا له؛ في كل ما لم يرد به نص مما يتعلق بالأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتشغيل الإضافي، والعطلات الرسمية، وقواعد السلامة، والصحة المهنية، وإصابات العمل والتعويض عنها، ويحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات، والعقود السابقة الشفهية منها، أو الكتابية إن وجدت.
3	إلزامي	في حالة نشوء خلاف بين الطرفين حول هذا العقد، فإن الاختصاص القضائي ينعقد للجهة المختصة بنظر القضايا العمالية في المملكة العربية السعودية.
سابعًا: الإخطارات والإشعارات ونسخ العقد		
4	إلزامي	تتم الإخطارات، والإشعارات بين الطرفين كتابة على العنوان الموضح بصدر هذا العقد عن طريق البريد المسجل، أو البريد الممتاز، أو البريد الإلكتروني لكل من الطرفين، ويلتزم كل طرف بإشعار الطرف الآخر خطيًا في حال تغييره للعنوان الخاص به، أو تغيير البريد الإلكتروني، وإلا اعتبر العنوان، أو البريد الإلكتروني المدونان أعلاه، هما المعمول بهما نظامًا.
5	إلزامي	حُرر هذا العقد من نسختين أصليتين، وقد تسلم كل طرف نسخة منه للعمل بموجبها.

والله الموفق

الطرف الثاني
الإسم:
التوقيع:

الطرف الأول
الإسم:
التوقيع:
الختم:

نموذج عقد عمل موسمي

عقد عمل موسمي

إنه في يوم .../.../14هـ الموافق .../.../20م تم الاتفاق بين كلٍّ من:

أولاً: شركة/مؤسسة سجل تجاري رقم وعنوانها ص.ب - الرمز البريدي هاتف - فاكس
البريد الإلكتروني:@ ويمثلها في التوقيع على هذا العقد بصفته ويشار إليها فيما بعد

بالطرف الأول

ثانياً: الاسم: الجنسية بطاقة الهوية/الإقامة رقم جواز السفر: صادر من بتاريخ
...../...../..... العنوان: هاتف ص.ب الرمز البريدي البريد الإلكتروني:@ - رقم الهاتف المحمول

..... ويشار إليه فيما بعد بالطرف الثاني

بعد أن أقر الطرفان بأهليتهما المعتبرة شرعاً . ونظاماً لإبرام مثل هذا العقد . فقد اتفقا على ما يلي:

م	تصنيف البند	نص البند
أولاً: موضوع العقد		
1	إلزامي	اتفق الطرفان على أن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول تحت إدارته، أو إشرافه بوظيفة (.....)، ومباشرة الأعمال التي يكلف بها بما يتناسب مع قدراته العلمية، والعملية، والفنية؛ وفقاً لاحتياجات العمل، ووفقاً لقواعد وضوابط تنظيم العمل الموسمي الواردة في المادة السادسة من نظام العمل، وبما لا يتعارض مع الأحكام المنصوص عليها في المواد (الثامنة والخمسون، التاسعة والخمسون، الستون) من نظام العمل.
2	إلزامي	مدة هذا العقد أثناء موسم (.....)، تبدأ من تاريخ مباشرة الطرف الثاني للعمل في تاريخ .../.../..... وذلك لمدة فقط.
ثانياً: أيام، وساعات العمل، وفترات الراحة		
1	إلزامي بحيث لا يزيد عدد أيام العمل عن (6) أيام في الأسبوع، ولا تزيد ساعات العمل عن (48) ساعة في الأسبوع	تحدد أيام العمل العادية ب..... أيام في الأسبوع، وتحدد ساعات العمل ب..... (يومياً، أو ب.....) ساعة عمل أسبوعياً، ويلتزم الطرف الأول بأن يدفع للطرف الثاني أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة، مضافاً إليه (50 %) من أجره الأساسي، ويجوز للطرف الأول (بموافقة الطرف الثاني) أن يحتسب للطرف الثاني أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للطرف الثاني لساعات العمل الإضافية وذلك وفق أحكام المادة 22 مكرر من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.
2	إلزامي	يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني فترات للراحة وفقاً لأحكام نظام العمل.
ثالثاً: التزامات الطرف الأول		
1	إلزامي إذا كان الأجر شهرياً أو أسبوعياً	يدفع الطرف الأول للطرف الثاني أجراً أساسياً قدره (.....) ريال سعودي فقط لا غير، يستحق في نهاية كل (.....).

2	إلزامي إذا كان الأجر بالقطعة	اتفق الطرفان على أن يدفع الطرف الأول للطرف الثاني حسب الإنتاج، بحيث يستحق مبلغ (....) ريال سعودي فقط لا غير، عن كل قطعة يتم انتاجها، ويستحق الأجر عن مجموع القطع المنتجة في نهاية كل أسبوع.
3	اختياري في حال الاتفاق على البدلات، أو امتيازات	كما يلتزم الطرف الأول للطرف الثاني بالآتي: (1) (2) (3)
4	إلزامي	يلتزم الطرف الأول بتوفير الرعاية الطبية للطرف الثاني بتأمين الصحي، وفقاً لأحكام نظام الضمان الصحي التعاوني.
5	إلزامي	يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وسداد الاشتراكات حسب أنظمتها.
6	إلزامي في موسم الحج	يلتزم الطرف الأول من خلال مقاول المشروع أو الشركة أو المؤسسة المعتمدة، بتوفير التأمين الطبي على جميع العمالة الموسمية خلال فترة وجودهم، وتأمين سكنهم واستقبالهم وتنقلاتهم، وإعاشتهم، وصرف جميع حقوقهم المالية ومتابعة عملهم لحين مغادرتهم.
7	إلزامي (خاص بالعمال غير السعوديين)	يتحمل الطرف الأول رسوم (استقدام الطرف الثاني)/(نقل خدماته إليه)، ورسوم الإقامة ورخصة العمل، وتجديدهما، وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات يتسبب بها صاحب العمل، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكيرة عودة الطرف الثاني إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.
8	إلزامي (خاص بالعمال غير السعوديين)	يلتزم الطرف الأول بنفقات تجهيز جثمان الطرف الثاني، ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد، أو استقدم العامل منها، ما لم يدفع بموافقة ذويه داخل المملكة، أو تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.
رابعاً: التزامات الطرف الثاني		
1	إلزامي (خاص بالعمال غير السعوديين)	يتحمل الطرف الثاني تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.
2	إلزامي	أن ينجز العمل الموكل إليه؛ وفقاً لأصول المهنة، ووفق تعليمات الطرف الأول، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد، أو النظام، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.
3	إلزامي	أن يخضع - وفقاً لطلب الطرف الأول - للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية، أو السارية.
4	إلزامي	أن يقدم كل عون، ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث و الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
5	إلزامي	أن يلتزم الطرف الثاني بحسن السلوك، والأخلاق أثناء العمل، وفي جميع الأوقات يلتزم بالأنظمة، والأعراف، والعادات، والآداب المرعية في المملكة العربية السعودية، وكذلك بالقواعد، واللوائح، والتعليمات المعمول بها لدى الطرف الأول، ويتحمل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة.

6	اختياري	أن يعتني عناية كافية بالآلات، والأدوات، والمهمات المسندة إليه، والخامات المملوكة للطرف الأول؛ الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.
خامتها: انتهاء العقد أو إنهائه		
1	إلزامي	ينتهي هذا العقد بانتهاء مدته، أو بإستقالة الطرف الثاني أو باتفاق الطرفين على إنهائه بشرط موافقة الطرف الثاني كتابة.
2	إلزامي	يحق للطرف الأول فسخ العقد دون مكافأة، أو إشعار للطرف الثاني، أو تعويضه، شريطة إتاحة الفرصة للطرف الثاني في إبداء أسباب معارضته للفسخ، وذلك طبقاً للحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل.
3	إلزامي	يحق للطرف الثاني ترك العمل، وإنهاء العقد دون إشعار الطرف الأول مع احتفاظه بحقه بالحصول على كافة مستحقاته، طبقاً للحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل.
4	اختياري	في حال إنهاء العقد من قبل أحد الطرفين قبل انقضاء مدته دون سبب مشروع، يحق للطرف الآخر مقابل هذا الإنهاء تعويضاً قدره (.....) ريال سعودي.
سادساً: النظام الواجب التطبيق والاختصاص القضائي		
1	إلزامي	يخضع هذا العقد لنظام العمل السعودي، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له؛ في كل ما لم يرد به نص مما يتعلق بالأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتشغيل الإضافي، والعطلات الرسمية، وقواعد السلامة، والصحة المهنية، وإصابات العمل والتعويض عنها، ويحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات، والعقود السابقة الشفهية منها، أو الكتابية إن وجدت.
2	إلزامي	في حالة نشوء خلاف بين الطرفين حول هذا العقد، فإن الاختصاص القضائي ينعقد للجهة المختصة بنظر القضايا العمالية في المملكة العربية السعودية.
سابعاً: الإخطارات والإشعارات ونسخ العقد		
1	إلزامي	تتم الإخطارات، والإشعارات بين الطرفين كتابة على العنوان الموضح بصدر هذا العقد عن طريق البريد المسجل، أو البريد الممتاز، أو البريد الإلكتروني لكلٍ من الطرفين، ويلتزم كل طرف بإشعار الطرف الآخر خطياً في حال تغييره للعنوان الخاص به، أو تغيير البريد الإلكتروني، وإلا اعتبر العنوان، أو البريد الإلكتروني المدونان أعلاه، هما المعمول بهما نظاماً.
2	إلزامي	حرر هذا العقد من نسختين أصليتين، وقد تسلم كل طرف نسخة منه للعمل بموجبها.

والله الموفق

الطرف الثاني
الإسم:
التوقيع:

الطرف الأول
الإسم:
التوقيع:
الختم

