

اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها

اللائحة التنفيذية

اللائحة التنفيذية

المادة السادسة:

تسرى على العامل العرضي والموسمى والممؤقت الأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتشغيل الإضافي، والعطلات الرسمية، وقواعد السلامة، والصحة المهنية، وإصابات العمل والتغويض 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 يوما، تحول عقد العمل المؤقت أو عقد العمل العرضي إلى عقد عمل يخضع لجميع أحكام نظام العمل دون النظر لمسمي 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، والموسمى، والممؤقت.

المادة (2)

(ملغاة)

المادة الثانية عشرة:

1. تضع الوزارة نموذجاً موحداً-أو أكثر- للائحة تنظيم العمل، على أن يكون شاملًا 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 المعده 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 تنفيذًا 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 الفاضعين لها بأحكامها.

المادة (3)

في تنفيذ أحكام الفقرة (1) من (المادة الثانية عشرة) من النظام يعتمد النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل، بالصيغة المرفقة 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 ولايتها التنفيذية وملحقاتها والقرارات الصادرة تنفيذًا لها، 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 الإلكتروني 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 والنماذج الموحد للائحة تنظيم العمل والقرارات الصادرة بموجبها. أما إذا تضمنت مواد تتعارض مع ذلك، فتعتبر تلك المواد ملغاة ولا يعتمد بها وعلى المنشآة تعديل تلك المواد بحيث تتفق مع نظام العمل وهذه اللائحة والنماذج الموحد للائحة تنظيم العمل والقرارات الصادرة بموجبها وفق الإجراءين 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 بمزاولته مع ذكر رقم السجل التجاري أو الترخيص وتاريخه، وجهة إصداره، وإرفاق صورة منه.
- 3- عدد العمال المراد تشغيلهم في المنشأة.

4- اسم مدير المنشأة المسئول.

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 والكشف والملفات التي تحدد ماهيتها، والبيانات التي يجب أن تتضمنها اللائحة.

وعليه أن يضع في مكان ظاهر بموقع العمل جدولًا 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 الكشف والسجلات والملفات التي يحتفظ بها في مكان العمل - سواءً 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 وتاريخها.
2. كشف أجور العمال: يحتوي على بيانات بأجور العمال، وتاريخ استلامهم لها، وما يتم حسمه من الأجر، وبسبب الحسم.
3. سجل قيد الغرامات: يحتوي على بيان باسم العامل، ومقدار أجره، ومقدار الغرامة الموقعة عليه، وبسبب و تاريخ 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 تدريبيهم عليه، ونسبة them من عدد العاملين لديه.
6. سجل الفحص الطبي للعمال في المنشآت المحتمل إصابة عمالها بالأمراض المهنية: يحتوي على بيان بأسماء العمال الذين تم فحصهم و تاريخ الفحص، ونتائجها.
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 يتنافي 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:

3/1- تسجيل طالبي العمل.

3/2- الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال.

3/3 موائمة طلبات طالبي العمل مع الأعمال الشاغرة وفق مؤهلاتهم.

4/3 تقديم النصيحة والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني، أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة.

3/5 غير ذلك من الأمور التي تقررها 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 ورغياته 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. بيان بالأعمال الشاغرة والمستحدثة، وأنواعها، ومكانتها، والأجر المخصص لها، والشروط اللازم توافرها لشغلها، وذلك في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ شغورها أو استحداثها.

2. إشعاراً بما اتخذه بشأن توظيف المواطن الذي رشحه قنوات التوظيف خلال سبعة أيام من تاريخ تسلمه خطاب الترشيح.
بياناً باسمه عماله، ووظائفهم، ومهنهم، وأجورهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتاريخها وغير ذلك من البيانات التي تحددها اللائحة.

3. تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته، والنقص والزيادة في الأعمال المتوقعة خلال السنة التالية لتاريخ التقرير.

4. ترسل البيانات المشار إليها في الفقرتين 3:4 من هذه المادة خلال شهر محرم من كل عام.

5.

المادة (7)

في تنفيذ أحكام المواد (الثانية والعشرون، والثالثة والعشرون، والرابعة والعشرون، والخامسة والعشرون) من النظام يتم التنسيق الممترض بين الوزارة وصندوق تنمية الموارد البشرية من أجل تفعيل ودعم قنوات التوظيف التابعة لاصندوق 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 أنواعها، العمليات 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 لا نقل 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 مهنياً أن يشغل 4% على الأقل من مجموع عدد عماله من ذوي الإعاقة المؤهلين مهنياً، سواءً كان ذلك عن طريق ترشيم قنوات التوظيف أو غيرها. وعليه أن يرسل إلى الوزارة بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها ذوي الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنياً، 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 إعاقات 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.

- يقصد بالترتيبات والخدمات التيسيرية: التعديلات الهندسية ومواصفة ظروف وبيئة العمل وفقاً للمعايير المنصوص عليها في الباب الثاني من مجلد الاستشارات المعمارية في كود البناء السعودي، وأي من الترتيبات المبنية في الجدول الاسترشادي المرفق بهذه اللائحة (الملحق رقم 2) متى كانت ضرورية ولازمة لتمكين الشخص ذي الإعاقة من القيام بمهام عمله.
- يقصد بالقدرة على العمل: استيفاء الشخص ذي الإعاقة لشروط شغل الوظيفة، أو العمل المتقدم له بما في ذلك المتطلبات العلمية وأو المهنية وأو المهارية أو متطلبات أخرى ليتمكن من القيام بمهام عمله.
- 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 إعاقته.
 - ب. أن تتوافق مهام وطبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل ذو الإعاقة مع نوع ودرجة إعاقته.
- 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 (١) من هذه المادة إصابته بمرض أو إعاقة ليس من شأنها إيقاعه عن العمل لفترة تتجاوز مائة وعشرين يوماً من تاريخ الإصابة.
- يتمتع العاملون ذوو الإعاقة بجميع حقوق ومزايا العاملين الآخرين المنصوص عليها في نظام العمل، أو هذه اللائحة، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة.
- 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 للتعریف الوارد في البند (٣) من هذه المادة.
- لا يجوز التمييز في الأجور بين العاملين على أساس الإعاقة وهذا تصرف غير محمود.
- تحفظ 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.
- تكون طلبات التوظيف المقدمة من الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنماذج والضوابط المعتمدة بها في صندوق تنمية الموارد البشرية.
- تلزم المنشأة التي توظف ذوي الإعاقة بالاشتراطات المكانية والخدمات التيسيرية المنصوص عليها في الجدول الاسترشادي المرفق بهذه اللائحة (الملحق رقم 2).
- على مفتشي العمل عند القيام بالزيارات التفتيشية للمنشآت، التتحقق من عدد العاملين ذوي الإعاقة، وطبيعة عملهم، ونوع الترتيبات، والخدمات التيسيرية المقدمة لهم.

المادة الثلاثون:

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

٢- تقتصر الوزارة قيمة رسوم ممارسة الأنشطة المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة، وأوجه صرفها، تمهد لاستكمال الإجراءات النظامية في هذا الشأن.

المادة (١٠)

في تنفيذ أحكام (المادة الثلاثون) من النظام، ثمars أنشطة: (توظيف السعوديين، واستقدام العمال، والإسناد) وثمنه تراخيصها وتجدد وتلغى، وتحدد 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 (١١)

في تنفيذ أحكام (المادة السادسة والثلاثون) من النظام:

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

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| ١. حارس أمن خاص | ٨. كاتب شؤون موظفين |
| ١٥. معقب | ٩. كاتب دوام |
| ١٦. ناسخ أو مصلح مفاتيح | ١٠. كاتب استقبال عام |
| ١٧. مخلص جمركي | ١١. كاتب استقبال فندقي |
| | ١٢. كاتب استقبال مرضى |
| | ١٣. كاتب شكاوى |
| | ١٤. أمين صندوق |
| | ١٥. كاتب توظيف |

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 سعودي مكتوباً ومحدد المدة، وإذا خلا العقد من بيان مدته (سنة) من تاريخ مباشرة العامل الفعلية، وإذا استمر العمل بعد انتهاء هذه المدة، عُد متعدد المدة مماثلة.

المادة (12)

في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والثلاثون) من النظام يعتبر عقد عمل غير سعودي محدد المدة مهما طالت 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 بموجبها، ومن ثم إحالة ما يدخل في اختصاص وزارة الداخلية إليها لاتخاذ ما تراه وفق الأحكام المقررة نظاماً. كما تحليل وزارة الداخلية -في حال ضبطها مخالفات تتصل بالأحكام المقررة لديها نظاماً- ببيانات 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 يعد العامل غير سعودي الذي ثُقِرَ الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجير مخالف الحكم 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 تمكنتها من الاستقدام المحددة في برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات).
 4. لا يجوز إصدار تأشيرات استقدام عند إضافتها إلى العمالة من غير السعوديين الموجودة في المنشأة طالبة الاستقدام إلى تدني نسبة التوطين عن النسبة التي تحددها الوزارة.
 5. يتم تقديم عدد القوى العاملة المسموح باستقدامها للمنشأة وفق ما نص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات).
 6. يجب التقيد بالرموز والسميات المهنية وفق دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي عند طلب تأشيرات الاستقدام.
 7. يقتصر الاستقدام وتوظيف العمالة غير السعوديين على الأنشطة المبينة في برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات).
 8. لا يجوز استقدام عماله في مهن مقصورة على السعوديين.
 9. لا يجوز استقدام من يقل عمره عن ثمانية عشر عاماً أو تجاوز السنتين 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 لتوظيف 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 لتوظيف الوظائف (نطاقات) أو ما تقرره الوزارة في هذا الشأن.
 12. للوزارة رفض طلب الاستقدام في الحالات التالية:
 - أ. إذا تبين وجود تأثر جماعي في دفع الأجر، أو ثبوت ترك صاحب العمل عماله أو بعضهم يعملون لدى الغير بطريقة غير نظامية، أو يعملون لحسابهم الخاص.
 - ب. إذا كانت المنشأة لم تتحقق 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. وتحذى بحقها الإجراءات النظامية لتطبيق ما يقتضي

- 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.
٥. إذا لم تجدد المنشأة رخص العمل أو الإقامة للعمالة الموجودة لديها.
٦. أي حالات أخرى ينص عليها برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
٧. يجوز لمن صدر له تأشيرة أو أكثر طلب إلغاؤها؛ 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).
٨. يجوز من 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 لا تقل المدة المتبقية في العقد الحكومي عن ستة أشهر.
٩. في حالة إلغاء التأشيرة أو انتهاء مدتتها يسترد طالب الاستقدام ما دفعه من رسوم مقابلها.
١٠. 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:

١. 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.

٢. 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 من على دخوله للمملكة ثلاثة أشهر دون إصدار رخصة عمل وإقامة له. ويستثنى من ذلك العامل غير السعودي الذي مضى على التبليغ عن تغييه 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.

٣. لا يجوز نقل خدمات العاملين من الجنسيات الممنوع نقل خدماتها وفق الأنظمة.
٤. لا يجوز نقل الخدمات إلى صاحب عمل تبين أن لديه تأخر في دفع أجور جماعي، أو ثبوت التستر التجاري، أو ترك عماله أو بعضهم يعملون لدى الغير بطريقة غير نظامية، أو يعملون لحسابهم الخاص.
٥. يجوز نقل خدمات العامل غير السعودي الجديد والذي لم تصدر له رخصة عمل دون موافقة صاحب العمل وفق الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
٦. يجوز نقل خدمات العامل غير السعودي الذي انتهت رخصة عمله أو إقامته دون موافقة صاحب العمل الحالي وفق الضوابط الواردة في برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات).
٧. مع مراعاة ما ورد في الفقرة ٢١ من هذه المادة، للعامل غير السعودي الانتقال لصاحب عمل آخر عند انتهاء عقد العمل الموثق دون موافقة صاحب العمل الحالي.
٨. 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 جلستين في درجة قضائية واحدة دون عذر شرعي قبله الجهة القضائية.
 - إذا ثبتت 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 الأجر 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 سجينه، أو وفاته، أو لأي سبب آخر، وتترتب على ذلك عدم قدرة المنشأة على الوفاء بالتزاماتها تجاه العاملين فيها لمدة ثلاثة أشهر دون أن يعين من يرعى شؤون مسانته والعاملين فيها.
٥. بعض فئات أو جنسيات العمال ممن لهم تعليمات خاصة تنظم أوضاعهم؛ وذلك في حال انتهاء عقد العمل أو إنهائه من قبل صاحب العمل.
٦. الوافد المرافق الذي تم نقل خدماته للعمل لدى إحدى المنشآت وذلك بعد انتهاء العلاقة العمالية وفقاً للضوابط والترتيبات التي تضعها الوزارة.
٧. 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.

٨. قيام العامل بالإبلاغ عن حالة تستر تجاري ضد صاحب العمل مع تقديم أدلة ثبيتها، 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 توفر شروط نقل الخدمات الواردة في هذه المادة.
 - ج. أن توفر 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 لتوظيف الوظائف (نطاقات).
- . 11. تقدم طلبات نقل الخدمات لغرض العمل الكترونياً 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. 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.
- . 14. 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 موجهاً لطالب نقل الخدمات، ولا يجوز تقييده بأي شرط. ويستثنى من هذه الموافقة الإلكترونيّة أو التنازل الورقي ما يلي:
- أ. حالات نقل الخدمات دون موافقة صاحب العمل المنصوص عليها في هذه اللائحة وبرنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات).
 - ب. حالات نقل خدمات العاملين للمقاولين الجدد في عقود مقاولات التشغيل والصيانة والنطاقية المستمرة لدى الجهات الحكومية؛ إذا كان قد تم استقدامهم، أو نقل خدماتهم من أجل تنفيذ العقد المبرم مع الجهة الحكومية.
- . 15. إذا لم تتم الموافقة على نقل خدمات العامل بعد إصدار الموافقة الإلكترونية أو خطاب التنازل الورقي المصادق عليه من صاحب العمل السابق بنقل الخدمات لأي سبب من الأسباب يبقى العامل لدى صاحب العمل الأصلي.
- . 16. يجب ألا يكون قد صدر قبل إتمام إجراءات النقل قرار، أو حكم قضائي نهائي يتعارض مع نقل الخدمة.
- . 17. 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 لدى صاحب عمل آخر، وتحدد الوزارة ضوابط الترخيص ومدته.
- . 18. 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 للوريث الذي سيستمر النشاط باسمه، أو تحويل المنشأة إلى شركة بين الورثة أو بعضهم، وتصدور موافقة وزارة التجارة على ذلك.
 - ب. تغيير اسم المنشأة، أو أغراضها، أو تغير الشركاء كلهم، أو بعضهم، أو نوع الشركة معبقاء سجلها التجاري، وتصدور 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، وتصدور 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، وتصدور موافقة وزارة التجارة على ذلك.
 - ـ 5. تحول المنشأة الفردية إلى شركة بدخول شريك، أو أكثر فيها.
 - ـ 9. نقل ملكية المنشأة مع إستمرار جميع العاملين بالعمل فيها، وتحولهم للملك الجديد معبقاء سجلها التجاري وتصدور 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 لتوظيف الوظائف (نطاقات).
 - ب. نقل تسجيل القوى العاملة من غير السعوديين بين كيانات ذات المنشأة، وفق ما ينص عليه برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات).
- . 21. مع مراعاة أحكام المادة (السابعة والسبعين) 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 بـتغيير المهنة، الترخيص للعامل غير السعودي بمزاولة العمل بمهنة غير المهنة المرخص له بمزاولتها.
 2. يشترط لتغيير المهنة الآتي:
 - 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.

- بـ. أن يكون اسم المهنة المطلوب التغيير لها محدداً حسب دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي.
- جـ. أن توفر لدى العامل المؤهلات العلمية والعملية المؤيدة لإجادته للمهنة، ويجب أن تكون المؤهلات مصدقة من الجهات المختصة في بلد العامل ومن السفارة السعودية إذا كان مصدرها خارج المملكة. ويسئل من ذلك الحالتين الآتيين:
- حالة تغيير المهنة إلى مهنة بلغها العامل بالدرج في مجال عمل المهنة التي يزاولها.
 - حالة تغيير المهنة إلى مهنة لا يتطلب لمواولتها توفر مؤهل علمي، أو تدريبي، أو عملي.
- دـ. 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 طريق المنصة المعتمدة لدى الوزارة.
6. إذا كانت المهنة المطلوب التغيير إليها من المهن التي يتطلب الحصول على ترخيص مسبق لمواولتها، أو موافقة، أو شهادة بجازة 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 المتعلقة 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 (أ) من هذه المادة بالإضافة للبرامج التدريبية المقررة في المجالس القطاعية للمهارات.
3. السعي إلى معرفة ما هو جديد مما يدخل في تأدية المهام وواجبات الوظيفية والعمل على تمكين العاملين لديه من التدريب والتأهيل وفقاً لذلك.
4. إعداد قوائم لبرامج التدريب متعددة لكل مهنة من المهن التي تحتاجها المنشأة في عملها بحيث تستهدف تلك البرامج رفع كفاءة ومهارة العامل المتدرب المهنية التي يحتاجها صاحب العمل ومحققة 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 يخضع له العامل، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة.
7. عدم تحميم المتدرب أي نفقات متعلقة بالتدريب.
8. يجوز لصاحب العمل أن يجري التدريب في مقر العمل في حال توفر مدربي 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 اتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل ورفع المهارات؛ على كل صاحب عمل أن يؤهل أو يدرس على أعماله من عماله السعوديين النسبة التي تحدد بقرار من الوزير، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديون الذين يكملون دراستهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وتحدد اللائحة المعايير والأحكام العامة المتعلقة 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 الالكترونية 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 ان تحسن من أيام الإجازة السنوية، أو قيام صاحب العمل بدفع تكاليف التعليم للعامل فإن العامل يحتسب ضمن النسبة المقررة للتدريب والتأهيل من عماله المنشأة السعوديين.

المادة الرابعة والأربعون:

يجب أن يشتمل برنامج التدريب على المهارة التي يتدرّب العامل عليها والقواعد والشروط التي تتبع في التدريب، وعلى مدة 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 من شأنه ملزمه بالتدريب اتباع الآتي:

1. عند وجود معايير مهنية، أو اختبارات للمهارات في أي قطاع كان، مقررة وملزمة من قبل الجهات الحكومية المختصة، فيجب لا تقل معايير التدريب التي يقررها صاحب العمل في المنشأة عن تلك المعايير.

2. يمكن أن تتضمن البرامج التدريبية مستويات متعددة؛ وتدريبات نظرية وعملية بحيث تزيد من مهارة العامل وكفاءته المهنية.

3. تمكين المتدرّب 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 وأالية وأسلوب تقديم التدريب وذلك خلال مدة لا تزيد عن 30 يوماً من تاريخ التدريب عبر المنصة الالكترونية 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 المتدرّب إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعود 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 والكلية ومعاهد والمراكز وخرجيها؛ بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية، وفق الشروط والأوضاع والمدد التي تحددها اللائحة، على أن يبرم عقد تدريب بين المتدرّب وصاحب العمل تطبق في شأنه الأحكام الواردة في هذا الفصل. وللمنشآة 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 والجامعات والكليات والمعاهد والمراكز التدريبية المعتمدة، سواء كانواباحثين عن عمل أم لا.

ثانياً: يجب على كل صاحب عمل القيام بالآتي:

1. إعداد خطة وبرنامج لتدريب الطلاب والخريجين تتناسب مع تأهيلهم العلمي أو المهارات المطلوبة للمهنة التي يتدرّبون عليها، على أن يتم اعداد الخطة وبرنامج 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 إليها.

3. إبرام عقد تدريب بين المتدرّب والمنشآة موضح فيه مدة التدريب وتاريخ بدء وانتهاء التدريب والمهنة أو المهارة المراد التدريب عليها، والأدوار والمسؤوليات والالتزامات المنوطة بكل الطرفين، وللمنشآة أن تقدم مكافأة للمتدرب.

4. تكليف عامل مسؤول عن أنشطة التدريب.

5. عدم تحمل المتدرّب نفقات التدريب.

6. منح المتدرّب شهادة تدريب توّضح اسم المنشآة ومقرها ومدة التدريب والمهنة والمهارات ذات الصلة بالتدريب وسنة التدريب ودرجة التقييم الإجمالية للمتدرب.

7. عدم إلزام المتدرّب بالعمل في المنشآة بعد إتمام التدريب، مالم ينص عقد التدريب على غير ذلك.

ثالثاً: يجب على المتدرّب القيام بالآتي:

1. الالتزام بمدة التدريب، والمسارات والبرامج التدريبية المنصوص عليها في عقد التدريب.

2. الحفاظ على أسرار المنشآة 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 برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة، وفقاً للتقارير تقويم دورية تضعها المنشأة التي تقدم التدريب أو التأهيل، وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل الحق في إنهاء العقد، وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد بإبلاغ الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل (أسبوع) على الأقل من التاريخ المحدد لإنها، 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 امتناع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المماثلة أو بعضها، يجب 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 يتلزم صاحب العمل أثناء فترة التدريب بحقوق المتدرب المذكورة في عقد التدريب، أو لم يمكن المتدرب من الحصول على التدريب اللازم أو تم التعدي سلوكياً باي صورة كانت على المتدرب من صاحب العمل أو العاملين بالمنشأة دون اتخاذ ما يلزم من صاحب العمل أو من يمثله، فلللمتدرب انهاء عقد التدريب دون أن ينطبق عليه ماورد في الفقرة الثانية من المادة الثامنة والأربعون من نظام العمل، على أن يقوم بتبيين المسؤول عن التدريب دون مسوغ إنهائه للعقد.

ثالثاً: لصاحب العمل أن يلزم المتدرب - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل - بنفقات التدريب أو تأهيله التي صرفت عليه أو بنسبة المدة الباقية منها، مالم ينص عقد التدريب على غير ذلك، في الحالات التالية:

1. إذا قرر المتدرب إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعود المحدد لذلك دون عذر مشروع.
2. إن رفض أو امتناع 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 وال العطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، وإصابات العمل وشروطها، وما يقرره الوزير.

المادة (17)

في تنفيذ أحكام (المادة التاسعة والأربعون) من النظام تختص المحاكم العماليّة 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، وبعد 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 قرار أو أمر التعين 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، ولطرف العقد أن يضيفا إليه بنوداً أخرى، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولا تنتهيه والقرارات الصادرة تنفيذه.

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

المادة (19)

في تنفيذ حكم (المادة الثالثة والخمسون) من النظام:

أ- يجب النص صراحة في عقد العمل على تحديد مدة التجربة المتفق عليها على لا تتجاوز مدة التجربة 180 يوماً ويجوز تقسيم مدة التجربة إلى مُدَد متعددة، شريطة أن تكون هذه المُدد متصلة، وأن يتم النص على ذلك بوضوح عند إبرام عقد العمل.

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

المادة الثامنة والخمسون:

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

2- لصاحب العمل - في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام في السنة - تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون آشتراط موافقته، على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.

المادة (20)

في تنفيذ أحكام (المادة الثامنة والخمسون) من النظام إذا ضمن عقد العمل شرطاً يحدد مكان العامل في أي مكان بالمملكة، أو يجيز لصاحب العمل نقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يتقتضي تغيير محل إقامته حسب مقتضيات العمل؛ يعد ذلك موافقة كتابية من العامل على نقل مكان عمله إلى مكان آخر يتقتضي 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 يتحجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهem.

2. أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليهم 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 يستعيض عن ذلك ببدل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.

6. أن يوفر وسيلة مواصلات مناسبة لعماله من مقر سكنهم إلى مقر العمل. وله أن يستعيض عن ذلك ببدل 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 أدتها بموجب اختياره؛ ويستثنى من ذلك أي عمل، أو خدمة تفرضها حالات الطوارئ، أو القوة القاهرة؛ مثل حالات الحرب، 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 والفرقة (١) من المادة الرابعة بعد المائة من هذا النظام في الحالات الآتية:

١. أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، ووقف الدسabات، والاستعداد للبيع بأئمان مخضبة، والاستعداد للمواسم، بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثة يوماً في السنة.

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

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

٤. 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، وبجواز بمعرفة العامل زيادة عدد الساعات الإضافية عن ذلك.

المادة السابعة بعد المائة:

١. يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية بوازي أجراً الساعة مضافاً إليه (٥٥%) من أجراه الأساسي، ويجوز لصاحب العمل بموافقة العامل أن يحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية، وتبيّن اللائحة الأحكام المتعلقة بذلك.

٢. إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعدد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.

٣. تعدد 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:

١. تكون الإجازة التعويضية عن ساعات العمل الإضافية وفق ما يتفق عليه الطرفان، على أن يحدد فيه مدة التكليف ومقدار الإجازة التعويضية عنها بشرط لا يقل مقدارها عن ساعة ونصف إجازة عن كل ساعة عمل.

٢. يجوز لصاحب العمل تحديد وقت تمتع العامل بالإجازة التعويضية خلال مدة لا تتجاوز (٦٠) يوم من تاريخ مباشرة ساعات العمل الإضافية، مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

٣. لا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد الإجازة التعويضية خلال السنة على ٣٠ يوم.

٤. للعامل حق الحصول على أجراً الإجازات التعويضية المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها.

المادة الثامنة بعد المائة:

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

١. الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.

٢. الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل انتهاء العمل أو بعده.

٣. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.

٤. العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.

وتحدد اللائحة الأحكام المبينة في الفقرات ٢, ٣, ٤ 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 خزانها، أو استلامها من 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 خزانها، أو إلى من يعهد إليه بحفظها، وتخزينها، وتسييرها، وتنظيفها، وتشحيمها، 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، والذى يتضمن فترات لا يبذل فيها العمال أي نشاط، أو انتباه متواصل في العمل، أو لا يمكنهم إلا للتلبية 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 يوكّل إليهم حراسة أماكن، أو أشياء، أو معدات، أو أدوات، أو ممتلكات صاحب العمل؛ سواء أكان ذلك ليلاً، أو نهاراً؛ دون أن يكلّفوا 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 يوكّل إليهم تأمين نظافة أماكن العمل، أو منشآته، أثناء العمل، أو خلال توقفه؛ على الأقل يقتضي عملهم الاستمرار أكثر من ست ساعات عمل فعلية متولدة.
6. يجب ألا يتجاوز مجموع الوقت الذي يكلف به العامل للقيام بالأعمال التجهيزية، والتكميلية؛ ثلاثة فيقيقة 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 بعشرين ساعات في اليوم؛ تفضى إلى ثمان ساعات خلال شهر رمضان المبارك؛ بحيث لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية على ثمان وأربعين ساعة، وعلى ست وثلاثين ساعة خلال شهر رمضان لل المسلمين؛ 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 يُمكّن العمال من أداء الصلوات في أوقاتها.
8. تحدد ساعات العمل الفعلية للعمال المخصصين للحراسة والنظافة بانتي عشرة ساعة في اليوم تفضى إلى عشر ساعات خلال شهر رمضان المبارك؛ بحيث لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية على ثمان وأربعين ساعة، وعلى ست وثلاثين ساعة خلال شهر رمضان لل المسلمين؛ وما زاد على ذلك يحسب عملاً إضافياً؛ وعلى صاحب العمل أن يُمكّن العمال من أداء الصلوة 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 برم الميزان حسب تقويم أم القرى.
 4. إجازة يوم التأسيس لمدة يوم واحد، في يوم الثاني والعشرين 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 العيددين لا يعوض العامل عن هذا اليوم.

المادة السادسة عشرة بعد المائة:

يجوز للعامل بمعرفة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل موقفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، مالم 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؛ مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.
2. إذا كان عقد العمل محدد المدة، فيتمدد بمقدار مدة توقف العقد؛ مالم 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 السنتين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواءً كانت 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 اللازم لتنظيم العمل لبعض الوقت، يحدد فيه الالتزامات المترتبة على كل من العامل لبعض الوقت، وصاحب العمل. ولا تسرى أحكام هذا النظام إلا في الحدود التي يقررها الوزير، باستثناء الحماية الممنوعة للعاملين طوال الوقت المماثلين، من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل.

المادة (27)

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

أولاً: تحديد قواعد وضوابط تنظيم العمل لبعض الوقت وفقاً لما يلى:

1. يجب أن يكون عقد العمل لبعض الوقت مكتوباً، ومحدد المدة، وينص فيه على ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشآة، سواءً أكان العمل يؤدي يومياً، أو بعض أيام الأسبوع.
2. يجوز تجديد عقد العمل لبعض الوقت لمدة مماثلة، أو لمدة يتافق عليها الطرفان.
3. إذا فسخ عقد العمل لبعض الوقت من أحد طرفيه دون سبب مشروع؛ كان للطرف المتضرر من الفسخ أن يطالب بأجر بقيمة مدة العقد على سبيل التعويض؛ ما لم يتافق 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 التوطين وفق النسبة المعتمدة في قواعد برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) على أن يتم تسجيله لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية كعامل لبعض الوقت.

ثانياً: تحديد قواعد وضوابط تنظيم العمل المرن وفقاً لما يلى:

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 لدى صاحب العمل الواحد عن نصف ساعات العمل لدى المنشآة.
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 البوابات 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 تخضع العامل بعقد بنظام (العمل المرن) لفترة تجربة.
7. تخضع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية وفق القواعد والضوابط التي تحددها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
8. يخضع احتساب نسب التوطين لبرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) وفق القرارات الصادرة عن البرنامج، والضوابط الآتية:
 - أ- يتم احتساب نقطة كاملة للمنشآة عند إكمال ما مجموعه (160) ساعة عمل مرن منجزة للعامل أو لمجموعة العاملين.
 - ب- يكون احتساب نسب التوطين وفق ما تحدده الوزارة لإجمالي عدد العاملين بالمنشآة.
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 الأساسية المتفق عليه في عقد العمل، على لا 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. تسرى 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 بالعقودات الواردة في القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 27/9/2014هـ 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 لرفع 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 بالتقدير الطبي؛ يقوم مكتب العمل باحالة 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 تحتوي هذه الخزانة من وسائل الإسعافات الأولية وعدها، 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 خزانة للإسعافات الطبية وفق الآتي:

1. يجب أن تحتوي خزانة الإسعافات على المستلزمات التالية:

الكمية	النوع
قطعة (50)	شاشة حروق
قطع (10)	ضمادات إسفنجية
قطعة (50)	قطع شاش للتنظيف
قطعة (50)	قطع شاش معقم 10×10
قطعة (50)	قطع شاش 5×5
أربطة (10)	أربطة شاش 5×5
(1)	تورنيكت
أربطة (10)	أربطة ضاغطة مقاسات مختلفة
قطعة (100)	مسحات طبية
لفات (5)	لفات بلاستر
قطعة (20)	قطع بلاستر معقمة
قفاز (20)	قفازات معقمة
كمامات (10)	كمامات للفم

(1) عبوة	محلول لغسيل العين
(1)	نقالة مريض قابلة للطي
(1) عبوة	محلول مطهر للجرح
(1)	طقم ممرات هوائية
(1)	طقم جبائر للفخذ والساقد والساعد
(1)	لوح صلب لإصابات العمود الفقرى
(1)	طقم جبائر عنقية لإصابات الرقبة
(2)	مقص بالحجم المناسب
(1)	بطانية حجم كبير
(2)	ملقط بالحجم المناسب

- تكون تلك الأنواع والكميات صالحة للاستعمال بصفة مستمرة.
- إكمال النقص في خزانة الإسعافات إذا نقصت كمية أي مستلزم عن الحد الأدنى المشار إليه بالجدول.
- يكون حجم خزانة الإسعافات مناسبًا لما تحتويه من مستلزمات، وحفظها في مكان تتوافق 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، وأسم المسؤول عنها.
- 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 عملًا في الأماكن البعيدة عن العمران بكل ما يأتي أو بعضه وفقاً لما يحدده الوزير:

- .1 توفير حاويات لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوافق فيها عادة تلك الموانيت.
 - .2 توفير وسائل ترفيه وتثقيف مناسبة وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل.
 - .3 إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج أسرهم علاجاً شاملًا. (ويقصد بالأسرة: الزوج والأولاد والأم والأب المقيمون معه).
 - .4 توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتواجد في المنطقة مدارس كافية.
 - .5 إعداد مساجد أو مصليلات 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 موقع العمل التي تبتعد عن النطاق العمراني الذي تحدده الأمانات، والبلديات المختلفة بمسافة تزيد على خمسين كيلومترًا، إذا كانت الطريق معبدة، ومسافة خمسة وعشرين كيلومترًا، 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 المنشآة من عدمها، وفق التالي:
 - .أ. إذا لم تتوفر حضانة داخل المنشآة: يحق للمرأة العاملة اختيار فترة ساعة الرضاعة؛ إما أن تكون بداية الدوام، أو نهايةه؛ بما يتناسب مع مصلحة العمل.
 - .ب. إذا توفّرت حضانة داخل المنشآة: يحق للمرأة العاملة اختيار فترة أو فترات استراحة يكون إجمالي مدتّها ساعة واحدة للرضاعة؛ بما يتناسب مع مصلحة العمل.

يجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابةً بالوقت الذي تعددت 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 تعرّض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقيهم 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 تعرّض 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 تعرّض 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:

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 قنوات الأحداث بقرار منه.

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، براعي فيها الآتي:

1/ لا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم.

2/ تعطل مواظيبهم 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 اثنين عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه.

المادة (34)

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

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

المادة السابعة والستون بعد المائة:

لا تسرى 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 تسرى 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.

(35) المادة

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 المتدربي.
3. ألا يعوق التعليم، والتدريب، التحصيل الدراسي للمتعلم، أو المتدربي.
4. ألا تكون من الأعمال الخطرة المنصوص عليها في المادة الحادية والستون بعد المائة من نظام العمل.
5. أن تحصل الجهة التي تزيد تنظيم برامج تعليمية، أو تدريبية على موافقة الوزارة على ذلك، وكذلك موافقة الجهة المرخصة للنشاط.

(36) المادة

(ملغاة)

(37) المادة

(ملغاة)

المادة الثلاثون بعد المائتين:

1. للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينوبه - إيقاع العقوبتين أو إداههما المنصوص عليهما في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (أ) من المادة (الحادية والستون بعد المائتين) من هذا النظام، بما لا يتجاوز نصف الحد الأعلى المقرر لأيٍّ 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 للعقوبات الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (أ) من المادة (الحادية والستون بعد المائتين) من هذا النظام، ويراعى في ذلك التدرج في تحديد مقدارها وتناسيبها مع جسامتها المخالفة.

3. يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبات الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (أ) من المادة (الحادية والستون بعد المائتين) من هذا النظام، وتحدد فيه كذلك المخالفات التي تكون عقوبتها العقوبة الواردة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (أ) 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 (أ) من هذه المادة، فترفع الوزارة دعوى أمام المحكمة المختصة للنظر فيها وإيقاع العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (الحادية والستون بعد المائتين) من هذا النظام.

5. يجوز الاتفاق بين الوزارة والمخالف على تسوية المخالفة، وذلك بدفع مبلغ الغرامة الذي تقدرها الوزارة، على أن يصدر بهذه التسوية قرار من الوزير أو من ينوبه.

(38) المادة

في تنفيذ أحكام الفقرات أرقام (أ), (ج), (ب) من (المادة الثلاثون بعد المائتين) من النظام:

أولاً: يتم إيقاع العقوبات الواردة في الجدول المبين بالبند (أولاً) بالفقرة (أ) 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 ضبط مخالفة العمل من مفتشي العمل، ودراسة مدة نظامية ضبطها، وتصنيفها، والتحقق من ثبوتها، وإصدار القرارات بالعقوبات المقترن بإيقاعها أو حفظ المحضر واتخاذ أي من الإجراءات التالية:

- إصدار قرار إداري بإيقاع العقوبات على المخالف؛ إذا كانت العقوبات الواجب إيقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة بالبند (أولاً) بالفقرة (١) من القرار آنف الذكر.
- توجيه المختصين برفع دعوى على المخالفين أمام المحكمة المختصة (المحاكم العماليّة)؛ إذا كانت العقوبات الواجب إيقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة بالبند (أولاً) بالفقرة (٢) من القرار آنف الذكر.
- توجيهه بحفظ المحضر في حالة عدم ثبوت المخالفة.

ثالثاً: على مفتش العمل عند تحرير نصيحة ضد أي مخالف لنظام العمل، أو لهذه اللائحة، أو للقرارات الصادرة تنفيذًا له، تستوجب إيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها، أن يقوم برفعه إلى الإدارة المختصة أو الموظفين المختصين بإيقاع العقوبات كما ورد في البند ثانياً من هذه المادة.

- رابعاً: ينشئ نائب الوزير للعمل مركز يختص بتلقي الآتي:
 - النظر في الاعتراضات على القرارات الإدارية القضائية بإيقاع عقوبات على مخالفات العمل المقدمة من المخالفين.
 - النظر في طلبات تسوية المخالفات المقدمة من المخالفين وذلك على النحو التالي:
 - فيما يخص الاعتراضات على القرارات الإدارية بإيقاع 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.
 - النظر في حالات سداد المخالفات من المنشآت بالخطأ وإصدار قرار إداري بذلك.
 - يكون الارتباط التنظيمي والإداري للمركز لنائب الوزير للعمل.

خامساً: يتم الاعتراض على القرار الإداري بإيقاع عقوبات مخالفات العمل خلال (ستين) يوماً من تاريخ تبليغ المخالف بالقرار الإداري، ولا يوقف هذا الاعتراض تنفيذ عقوبة الغرامة.

سادساً: في حالة قبول الاعتراض على القرار الإداري بإيقاع عقوبة الغرامة، وإصدار قرار جديد بحالاته بعد التنفيذ، تعاد المبالغ المحصلة إلى المعترض وفق الإجراءات المتبعة لدى صندوق تنمية الموارد البشرية.

- سابعاً: يشترط لتقديم طلبات تسوية مخالفات العمل، ما يلي:
 - أن يكون قد صدر قرار إداري بإيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها بالبند (أولاً) بالفقرة (١) من القرار آنف الذكر.
 - ألا تكون التسوية لمخالفة تم تكرارها للمرة الثالثة خلال سنتين من تاريخ إيقاع العقوبة أو تمت التسوية في المرة التي تسبقها.

- ثامناً: تتبع في تسوية مخالفات العمل، الإجراءات التالية:
 - أن يقدم المخالف طلب التسوية خلال (تسعين) يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري بإيقاع العقوبة عليه أو الحكم النهائي الصادر ضده على أن تبت فيه الإدارة المختصة خلال (تسعين) يوماً من تاريخ تقديم الطلب، ويجوز لها في هذه الحالة أن توصي بتعليق تنفيذ العقوبة لحين البت بالطلب.
 - يجب على المخالف العمل على إزالة المخالفات موضوع التسوية، وتقديم ما يفيد ذلك.
 - يجوز للإدارة المختصة استدعاء المخالف، ومناقشه حول موضوع التسوية، وبنودها، ويراعى عند نظر طلب التسوية الظروف المحيطة بارتكاب المخالفة.
 - ترفع الإدارة المختصة اتفاق التسوية مرفقاً به التوصية ليصدر قرار من الوزير أو من ينوبه بالتسوية، في حال موافقته.
 - على المخالف تنفيذ قرار تسوية المخالفة خلال (ستين) يوماً من تاريخ تبليغه به، والا اعتبرت التسوية ملغاة.
 - 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.

(٣٩) المادة

في تنفيذ أحكام (المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين) من النظام يجب على المخالف إزالة المخالفة خلال عشرة أيام عمل من تاريخ إيقاع 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 يوقف التظلم أمام المحكمة الإدارية المختصة من أي قرار إداري بایقاع عقوبة غرامة منصوص عليها في الجدول المبين بالبند (أولاً) بالفقرة (١) 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 (١)

النموذج الموحد لائحة تنظيم العمل

لائحة تنظيم العمل

مقدمة:

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

بيانات المنشأة
اسم المنشأة:
المركز الرئيسي:
النشاط:
العنوان:
صندوق البريد: (.....) الرمز البريدي: (.....)
رقم بريد واتس:
الهاتف:
الفاكس:
البريد الكتروني:
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 يقتضي السياق خلاف ذلك:
الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
النظام: نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ وتعديلاته.
المنشأة:

- العامل: كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة المنشأة تحت 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 تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تترتب 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 اللائحة مستقلة خاصة بها.

2. لا تخال أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكملاً لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.

3. ظلّطع المنشأة العامل على هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

المادة (4)

1. يجوز للمنشأة إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى 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 هـذه اللائحة يتعارض مع أحكام النظام، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له؛ يعتبر باطلـاً ولا يُعتـد به.

التوظيف

المادة (5)

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات، ومواصفات معينة؛ ويراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي:

1. أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.

2. أن يكون حائزـاً على المؤهلـات العلمـية، وـالخبرـات المـطلـوبة للـوظـيفـة من قبلـ المـنشـأـة.

3. أن يجتاز بنجاحـاً ما قد تقرـرـه المـنشـأـة من اختـبارـات، أو مقـابـلات شخصـية تـنـطـلـبـها الوظـيفـة.

4. أن يكون لائقـاً طـبيـاً بمـوجـبـ شـهـادـة طـبـيـة من الجـهةـ التي تـحدـدـهاـ المـنشـأـةـ.

5. يجوز استثنـاءً تـوـظـيفـ غيرـ السـعـودـيـ وـفقـاً لـالـشـرـوطـ، وـالـاحـكـامـ الـوارـدةـ فـيـ المـوـادـ: (الـسـادـسـةـ وـالـعـشـرـونـ، الـثـانـيـةـ وـالـثـلـاثـونـ، الـثـالـثـةـ وـالـثـلـاثـونـ) منـ النـظـامـ.

عقد العمل

المادة (6)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة ، ويوثق وفق ما حدده النظام ولائحته التنفيذية ، وتسليم 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 والالتزاماته 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.

فترـةـ التجـربـةـ

المادة (8)

إذا كان العامل خاضعاً للتجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديد مدتها بوضوح، على ألازيد 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، والإجازة المرضية، ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة.

النقل

المادة (9)

1. لا يجوز للمنشأة نقل العامل بغير موافقته- كتابة- من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.

2. للمنشأة - في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلثين 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 تضمنه المادة (الثانية 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 ثلثين يوماً في السنة، وبما لا يخالف الأنظمة والتعليمات والاشتراطات الالزمة 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 لاحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) 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 ارتکابه 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 يقيمهون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات إركاب مع نفقات نقل أمتهنهم؛ ما لم يكن النقل بناء على رغبة العامل.

التدريب والتأهيل

المادة (13)

تحمل 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 الموعود المحدد لذلك دون عذر مشروع.
2. إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثلاثون) من النظام عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
3. إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من 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 الأجر يوم الراحة الأسبوعية، أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق.

تقارير الأداء

المادة (18)

تُعد 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 إنقاذه (الكفاءة).
2. سلوك العامل، ومدى تعاونه مع رؤسائه، وزملائه، وعملاء المنشأة.
3. المواظبة.

المادة (19)

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

المادة (20)

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

العلاوات

المادة (21)

- يجوز للمنشأة من العاملين علاوات سنوية، يتم تعميد نسبتها بناءً على المركز المالي للمنشأة .
2. يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متواضع 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 من 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 أجراً فيها .
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 من العامل ترقية استثنائية؛ وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن .

المادة (23)

- إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل؛ فإن المعايير للترقية تكون كالتالي :
1. ترشيح صاحب الصلاحية .
2. الحصول على تقدير أعلى .
3. الحصول 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 الازمة، ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقتها .
2. يصرف للعامل مقابل للتکاليف التي يتکبدها للسكن، والطعام، وما إلى ذلك؛ ما لم تؤمنها له المنشأة .
3. قيمة البدل اليومي للانتداب حسب درجة العامل .

ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب؛ وفقاً للفئات، 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 والبدلات

المادة (25)

توفر المنشأة السكن الائق لعمالها. ولها أن تستعيض عن ذلك ببدل نقدي مناسب يدفع لهم مع الأجر. كما توفر وسيلة مواصلات مناسبة لعمالها من مقر سكennهم إلى مقر العمل. ولها أن تستعيض عن ذلك ببدل 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 البعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع، وعليها أن تتمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي .
2. تكون ساعات العمل (ثماني) ساعات عمل يومياً تخفض إلى (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 والصلة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا ينفك العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد .

المادة (28)

لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية .

العمل الإضافي

المادة (29)

- في حال تكليف العامل بالعمل الإضافي؛ يتم ذلك بموجب تكليف كتابي، أو الكتروني موجه له تصدره الجهة المسؤولة في المنشأة بين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل، وعد الأ أيام اللازمة لذلك؛ وفق ما نصت عليه المادة (السادسة بعد المائة) من النظام .

تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرًا إضافيًا يوازي أجر الساعة مضاعفًا إليه (50%) من أجره الأساسي. ويجوز للمنشأة بموافقة العامل أن تتحسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية، وذلك وفق ما يأتي:

- تكون الإجازة التعويضية عن ساعات العمل الإضافية وفق ما يتفق عليه الطرفان، على أن يحدد فيه مدة التكليف ومقدار الإجازة التعويضية عنها بشرط لا يقل مقدارها عن ساعة ونصف إجازة عن كل ساعة عمل.
- يجوز للمنشأة تحديد وقت تمنع العامل بالإجازة التعويضية خلال مدة لا تتجاوز (60) يوم من تاريخ مباشرة ساعات العمل الإضافية، مالم يتافق الطرفان على خلاف ذلك.
- لا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد الإجازة التعويضية خلال السنة عن 30 يوم.
- للعامل حق الحصول على أجر الإجازات التعويضية المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها.

المادة (30)

لا تسرى 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 المنصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمل.
2. الأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل انتهاء العمل أو بعده.
3. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.
4. العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.

وتوضح اللائحة التنفيذية للنظام الأعمالي المبينة في الفقرات 2, 3, 4 من هذه المادة والحد الأقصى لساعات العمل فيها.

التفتيش الإداري **المادة (31)**

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

المادة (32)

يجوز للمنشأة أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره، وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة 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 ثلاثةين يوماً، إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، وللعامل بعد موافقة المنشأة الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضتها من السنة في العمل؛ ويجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

المادة (34)

تتحدد المنشأة مواعيد تمنع العمال بإجازاتهم السنوية وفق مقتضيات العمل، أو منتها 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 كاف لا يقل عن ثلاثةين يوماً.

المادة (35)

يجب أن يتمتع العامل بإجازاته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتناقض بدلًا نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، وللعامل موافقة المنشأة أن يؤجلها أو أيام 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 كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.

المادة (37)

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

المادة (38)

يجوز للعامل بمعرفة المنشأة الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، وبعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، مالم يتافق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة (39)

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

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 برجم 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 العيددين 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 فروعه 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 تمديدها 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؛ سواءً كانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة، وذلك على النحو التالي:

1. الثلاثون يوماً الأولى، بأجر كامل.
 2. الستون يوماً التالية، بثلاثة أرباع الأجر.
 3. الثلاثون يوماً التي تلي ذلك، بدون أجر.
- للعامل الحق في وصل إجازاته 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 يجري 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 معادلة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية. أما إذا كان الامتحان عن سنة معادلة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية. ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤدّ الامتحان، مع عدم الإخلال بحق المنشأة في مساءلته تأدبياً.
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 إجازاته السنوية في حال توافقها، وعند تعذر ذلك فللعامل 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 أدأها 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 تمنع عن تشغيل العامل سفرة، وألا تحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزء منه، وأن تعامل العامل بالإحترام اللائق، وأن تمنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.
 2. أن تعطي العامل الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، ولها أن تنظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسيير 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

(48)

- بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في النظام واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، يجب على العامل :
- أن ينجز العمل وفقاً للأصول المهنية ووفق تعليمات المنشأة، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.
 - أن يعني عناء كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخدمات المملوكة للمنشأة الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى المنشأة المواد غير المستهلكة.
 - أن يلتزم حسن السلوك والأخلاقيات أثناء العمل.
 - أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يتشرط لذلك أجر إضافي في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.
 - أن يخضع -وفقاً لطلب المنشأة- للفحوص الطبية التي ترغب فيإجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.
 - 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

(49)

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

أحكام خاصة بالمرأة

(50)

- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة (اثني عشر) أسبوعاً، منها وجوبياً الأسابيع الستة التالية للوضع، ولها أن توزع الأسابيع الستة المتبقية وفق ماتراه، ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طيبة مصدقة من جهة صحية. وفي حال قل المتبقي من مدة الإجازة عن (ستة) أسابيع نتيجة تأخر الوضع عن تاريخه المرجح، فتحتسب المدة المكملة لها إجازة دون أجر.
- للمرأة العاملة-في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة- وتتطلب حالة الصحية مراجعاً مستمراً له- الحق في إجازة مدتها (شهر) بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

(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 الممنوعة 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 كتابة 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

(52)

تلتزم المنشأة ب تقديم الخدمات الاجتماعية التالية :

- إعداد مكان لأداء الصلاة.
- إعداد مكان لتناول الطعام.
- توفر المنشأة المتطلبات، والخدمات، والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الإعاقة التي تمكنتهم من أدائهم بحسب الاحتياجات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية للنظام .

ضوابط سلوكيات العمل

(53)

- يجب على المنشأة وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساءً ورجالاً وفق الضوابط التالية :
- ألا يتعارض مع الأحكام الشرعية.
 - أن يكون بمظهر مهني لائق بتناسب مع مهام العامل في مكان العمل.
 - أن يكون محتشماً وغير شفاف.
 - وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات.
 - إعلان تلك الاشتراطات على حده في مكان ظاهر بالمنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها، وإقرارهم بالعلم بها.

6. على جميع العاملين بالمنشأة الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
7. يمتنع على جميع العاملين الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى المنشأة أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل المنشأة.
8. على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيهانية، أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء، أو ينال من الكرامة، أو السمعة، أو الحرية، أو يقصد منه استدراجه، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة؛ حتى لو كان ذلك على سبيل المزاج، وذلك عند التواصل المباشر، أو بأي وسيلة تواصل أخرى ، وللمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات ، والإجراءات الضرورية ، واللازمة لتبلغ 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 تلقّيها الشكوى، أو البلاغ.

المادة (56)

1. مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف ، والشهود ، وتدون كل ما يجري في محاضر؛ توقع من الأطراف ، والشهاد 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 الشاكى ، 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 المعتمدي .
5. إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية ، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام ، لتبلغ الجهات الحكومية المختصة بذلك .
6. في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء ، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ ؟ إذا ثبتت لها أن الشكوى ، أو البلاغ كيدي .
7. لا يمنع الجزاء التأديبي الموقعة من قبل المنشأة على المعتمدي ، من حق المعتمدي عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة .
8. لا يمنع توقيع عقوبة شرعية ، أو نظامية أخرى على المعتمدي ، 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 (الناسعة والسبعين مكرر) من النظام .
 5. بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقتضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية مالم يتافق الطرفان على الاستمرار في العمل .
 6. القوة القاهرة .
 7. إغلاق المنشأة نهائياً .
 8. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل ، مالم يتافق على غير ذلك .
 9. صدور قرار ، أو حكم نهائي من المحكمة المختصة؛ بإنهاء عقد العامل في أي من إجراءات الإفلاس المفتوحة وفق نظام الإفلاس .
 10. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر .

المخالفات والجزاءات

المادة (58)

- المخالففة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل ، و تستوجب أيّاً من الجزاءات التالية :
1. الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحاً به نوع المخالففة التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرّضه إلى جزاء أشد ، في حالة استمرار المخالففة ، 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 مزاولة عمله خلال فترة معينة ، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة ، على أن لا تتجاوز فتره 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 جسامته 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 يقطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه .

المادة (64)

لا توقع المنشأة أيًا من الجزاءات التي تجاوز 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 المسئول، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من النظام .

المادة (66)

لا يجوز مساءلة العامل تأديبًا عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثة أيام 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 ثلاثة أيام .

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 غائبًا؛ يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعدم 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 ارتكبها، وتاريخ وقوعها، والجزاء الموقعة عليه؛ وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل .

المادة (70)

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص؛ وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعين) 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 ثلاثة أيام- 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 تقديم التظلم .

2 .إذا رفض تظلم العامل أو لم يبت فيه كتابة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التظلم كان له حق الاعتراض أمام المحاكم العمالية خلال ثلاثة أيام- 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.

جدوال المخالفات والجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

الجزاء (النسبة المحسومة، هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة	م
رابع مرّة	ثالث مرّة	ثاني مرّة	أول مرّة		
%20	%10	%5	إنذار كتابي	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (15) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	1
%50	%25	%15	إنذار كتابي	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (15) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	2
%50	%25	%15	%10	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (15) دقيقة لغاية (30) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	3
يوم	%75	%50	%25	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (15) دقيقة لغاية (30) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	4
يوم	%75	%50	%25	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (30) دقيقة لغاية (60) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	5
يومان	يوم	%50	%30	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (30) دقيقة لغاية (60) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	6
بالإضافة إلى حسم أجر دقائق التأخير					
ثلاثة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	التأخير عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن، أو عذر مقبول؛ سواء ترتب، أو لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	7
بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخير					
يوم	%25	%10	إنذار كتابي	ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما لا يتجاوز (15) دقيقة.	8
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
يوم	%50	%25	%10	ترك العمل، أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن، أو عذر مقبول بما يتجاوز (15) دقيقة.	9
بالإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
يوم	%25	%10	إنذار كتابي	البقاء في أماكن العمل، أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق.	10

الغيباب دون إذن كتابي، أو عذر مقبول لمدة يوم، خلال السنة العقدية الواحدة.	11
الغيباب المتصل دون إذن كتابي، أو عذر مقبول من يومين إلى ستة أيام، خلال السنة العقدية الواحدة .	12
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب	
الفصل من العمل مع المكافأة؛ إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (30) يوم	13
الفصل من العمل طبقاً للمادة (الثمانون) من نظام العمل	14
بالإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب	
الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرة أيام، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من النظام.	15
الفصل دون مكافأة، أو تعويض، على أن يسبقه إنذار كتابي بعد الغياب مدة عشرين يوماً، في نطاق حكم المادة (الثمانون) من النظام.	16

ثانياً: مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

م	الجزاء(النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				نوع المخالفة
	رابع مرة	ثالث مرة	ثانية مرة	أول مرة	
1	يوم	%50	%25	%10	التوارد دون مبرر في غير مكان العمل المخصص للعامل أثناء وقت الدوام.
2	%25	%15	%10	إنذار كتابي	استقبال زائرين في غير أمور عمل المنشأة في أماكن العمل، دون إذن من الإدارة.
3	%50	%25	%10	إنذار كتابي	استعمال آلات، ومعدات، وأدوات المنشأة؛ لأغراض خاصة، دون إذن.
4	ثلاثة أيام	يومان	يوم	%50	تدخل العامل، دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه، أو لم يعهد به إليه.
5	%25	%15	%10	إنذار كتابي	الخروج، أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك.
6	ثلاثة أيام	يومان	يوم	%50	الإهمال في تنظيف الآلات، وصيانتها، أو عدم العناية بها، أو عدم التبليغ عن ما بها من خلل.
7	يوم	%50	%25	إنذار كتابي	عدم وضع أدوات الإصلاح، و الصيانة، وللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها، بعد الانتهاء من العمل.
8	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	تمزيق، أو إتلاف إعلانات، أو بلاغات إدارة المنشأة.
9	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال في العهد التي يحوزته، مثل: (سيارات، آلات، أجهزة، معدات، أدوات،الخ) .

%25	%15	%10	إنذار كتابي	الأكل في مكان العمل، أو غير المكان المعد له، أو في غير أوقات الراحة.	10
%50	%25	%10	إنذار كتابي	النوم أثناء العمل.	11
ثلاثة أيام	يومان	يوم	%50	النوم في الحالات التي تستدعي يقظة مستمرة.	12
يوم	%50	%25	%10	التسخع، أو وجود العامل في غير مكان عمله، أثناء ساعات العمل.	13
فصل مع المكافأة	تأجيل الترقية، أو الحرمان من العلاوة لمرة واحدة	يومان	يوم	التللاع في إثبات الحضور، والانصراف.	14
يومان	يوم	%50	%25	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل، أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل، والمعلقة في مكان ظاهر.	15
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التحريض على مخالفة الأوامر، والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل.	16
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	التدخين في الأماكن المحظورة، والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال، والمنشأة.	17
فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	الإهمال، أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال، أو سلامتهم، أو في المواد، أو الأدوات، والأجهزة.	18

ثالثاً: مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

نوع المخالفة	الجزء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)				م
	رابع مرة	ثالث مرة	ثانية	أول مرة	
التشاجر مع الزملاء، أو مع الغير، أو إحداث مشاغبات في مكان العمل.	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	1
التمارض، أو ادعاء العامل كذبا أنه أصيب أثناء العمل، أو بسيبه.	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	2
الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة، أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج.	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	يوم	3
مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بأماكن العمل.	خمسة أيام	يومان	يوم	%50	4
الكتابة على جدران المنشأة، أو لصق إعلانات عليها.	%50	%25	%10	إنذار كتابي	5
رفض التفتيش الإداري عند الانصراف.	يومان	يوم	%50	%25	6
عدم تسليم النقود المخصصة لحساب المنشأة في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول.	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	7
الامتناع عن ارتداء الملابس، والأجهزة المقررة للوقاية وللسلامة.	خمسة أيام	يومان	يوم	إنذار كتابي	8
تعمد الخلوة مع الجنس الآخر في أماكن العمل.	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	9
إيهام الآخرين بما يخدش الحياء قولاً، أو فعلًا.	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	10
الاعتداء على زملاء العمل بالقول، أو الإشارة، أو باستعمال وسائل الاتصال الالكترونية بالشتم، أو التحفيز.	فصل مع المكافأة	خمسة أيام	ثلاثة أيام	يومان	11
الاعتداء بالإيذاء الجسدي على زملاء العمل، أو على غيرهم بطريقه إباحية.	فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)				12
الاعتداء الجسدي، أو القولي، أو بأي وسيلة من وسائل الاتصال الالكترونية على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد الرؤساء أثناء العمل، أو بسيبه.	فصل بدون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض بموجب المادة (الثمانون)				13

14	تقديم بلاغ، أو شكوى كيدية.	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة	----
15	عدم الامتنال لطلب لجنة التحقيق بالحضور.	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
16	عدم التقيد بالزيري الرسمي المعتمد بالمنشأة	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام

ملحق رقم (2)

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

أولاً: الإعاقات الجسدية:

مستخدمي الكراسي المتحركة	
نوع / شكل الترتيبات المقترنة	الوظيفة، وطبيعتها
منحدرات، دورات مياه مزودة بمقابض، مع ارتفاع مناسب للمرحاض، والحووض، وفراغ تحت الحوض، أزرار كهربائية مناسبة الارتفاع، طاولات مفرغة من الأسفل تتيح دخول الكرسي المتحرك تحتها، ارتفاع مناسب للأرفف، طريقة خروج آمن في حالات الطوارئ.	الوظائف المكتبية: باحث، محلل سياسات، أو قوانين، أو خطط، مستشار تخطيط، مستشار قانوني، مناسبة الارتفاع، طاولات مفرغة من الأسفل تتيح دخول الكرسي المتحرك تحتها، ارتفاع مناسب للأرفف، مقاعد، المتردك تحتها، ارتفاع مناسب للأرفف، طريقة خروج آمن في موارد بشرية / شئون موظفين، إداري، سكرتارية / موظف استقبال الوظائف الفنية، والتدريبية
أسرة الكشف للأطباء، بارتفاعات مناسبة للكرسي المتحرك، وضع الأرفف للصيادلة على ارتفاعات مناسبة، توفير المعينات، والأدوات التدريبية، وترتيب القاعة بما يتميز للمدربين منهم التدريب، والحركة بسهولة، ويسير.	التدريس في المدارس، أو الجامعات
نقل الغرف، وقاعات المحاضرات بغض النظر عن اختلافها من سنة إلى أخرى، إلى الطابق الأرضي، ما لم يكن هناك مصدراً مهيناً، وضع اللوحة داخل الغرفة الصافية، أو قاعة المحاضرة على ارتفاع منخفض يناسب الشخص، مع مراعاة المساحات بين الأدراج بما يتيح حركة معقولة للمدرس، أو المحاضر.	الوظائف اليدوية / العضلية: سائق، نجار، مأمور مقسم، خياط، عامل نسيج، عمال تغليف، ميكانيكي سيارات، عامل تدفئة، وتبريد، فني تركيب التقاط الفضائيات (ستاليت)
الإعاقة الجسدية في الأطراف العليا	
جهاز حاسوب بلوحة مفاتيح معدلة يمكن مواءمتها؛ وفقاً لطبيعة الإعاقة في اليدين، أو إداهاماً، 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، وريماً الطباعة، والكتابه، وكذلك وضع الهواتف، والأزرار الكهربائية على ارتفاع منخفض للتحكم بها، إما بالكوع، أو بالقدم، أو بالفم؛ وفقاً لما يلائم الشخص، وبطبيعة.	الوظائف المكتبية
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 كالفم، أو الذراعين، أو القدمين، مرفاق شخصي حيثما كان ذلك لازماً.	الوظائف الفنية
توفير نوع آمن من الطباشير، والأقلام، إذا أراد المدرس، أو المحاضر استخدام فمه للكتابة، توفير مرفاق شخصي متى كان ذلك لازماً، وبناءً على رغبة الشخص، وضع مقابض للأبواب على ارتفاع منخفض يمكن للمدرس، أو المحاضر التحكم بها بكنته، أو كوعه، أو ركبته.	التدريس في المدارس، أو الجامعات
سيارة مجهزة يمكن قيادتها بيد واحدة، أدوات، وآلات معدلة، ومرنة، وبمقابض مبطنة، وبمساحة معقولة، يمكن التحكم بها بالقدمين، أو أعلى الذراعين، أو الصدر، أو بالفم، أو غير ذلك محول الكلام إلى أوامر في أجهزة الهاتف.	الوظائف اليدوية / العضلية
الإعاقة الجسدية (قصار القامة)	
مراقبة الأرتفاعات المناسبة للأجهزة، والأدوات، والمakinat، ومقابض الأبواب، والأزرار، والأثاث، وأزرار المصاعد، وغيرها، وتوفير المنصات، والسلالم المتحركة، والمساند التي تمكّن الشخص قصیر القامة أن يعتليها، متى رأى أن ذلك ضرورياً، بالإضافة إلى تجهيز السيارات بما يلائم استخدامها على نحو فعال وآمن.	كل الوظائف، والأعمال السابقة
تعديل السلوك، والاتجاهات للعاملين.	كل الوظائف ولكل الإعاقات الحركية

ثانياً: الإعاقات البصرية:

الوظيفة، وطبيعتها	نوع / شكل الترتيبات المقترنة
الوظائف المكتبية	جهاز حاسوب مزود بقارئ شاشة باللغتين العربية، والإنجليزية، مثل: "جوز، هال، إيصار ...، السطر الإلكتروني الذي يحول النص على شاشة الحاسوب لطريقة برينيل، مكبر شاشة للأشخاص ضعاف البصر، جهاز هاتف يحمل عليه برنامج ناطق مثل "توكس"، أو جهاز أيفون المزود أصلاً ببرنامج ناطق "فويس أوفر"، أدوات لكتابية برينيل آلة طابعة بيرنكن، أو آلة يدوية تسمى: اللوح، أو المكتبة ... برنامج الماسح الضوئي "OCR" وهو ملحق عادة بقارئ الشاشة، طابعة برينيل للاستخدام الشخصي، إن كانت طبيعة العمل تقتضي من الشخص طباعة نسخ ورقية بطريقة برينيل، أجهزة إندار 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، ويسهل للعاملين في مجال صيانة الحاسوب، وفنياته، آلات حاسبة، وألات عد نقود ناطقة للمحاسبين، وبرامج المحاسبية المهنية لاستخدام قارئ الشاشة، مrafق شخصي؛ حيثما كان ذلك لازماً، معلومات دوائية بطريقة برينيل للصيادلة.
التدريس في المدارس، أو الجامعات	تزويد مبنى المدرسة، أو المحاضرات في الجامعة بإشارات أرضية، وجدارية تتيح للشخص التنقل داخل المبنى بسهولة، ويسهل توفير المناهج الدراسية، والممواد الخاصة بالمدرسين، أو المحاضرين بطريقة برينيل، أو بصيغة الكترونية مفروءة، تخصيص مرفاق شخصي إذا كان ذلك لازماً، وبناءً على طلب الشخص، ورغبتة، توفير المناهج، والمعلومات، والممواد بحروف الطباعة الكبيرة للأشخاص ضعاف البصر.
الوظائف اليدوية / العضلية	أدوات تجارة، وحياة، أو حداقة آمنة للاستخدام، مزودة بإشارات تنبية صوتية واضحة، ومختلفة تبين التشغيل، والتوقف، والعطل، وغيره، مرفاق 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 المقترنة
الوظائف المكتبية	مترجم لغة إشارة، أو تدريب شخص من العاملين على لغة الإشارة، أجهزة إندار ضوئية في حالة الطوارئ، هاتف مزود بخاصية المكالمات المرئية (الفيديو)، وخاصية الارتجاج، قاموس إشاري إن وجد.
الوظائف الفنية	شاشات مراقبة لأرجاء العيادة، أو الصيدلية، أو المختبر، تكشف للشخص الأصم بإشارات ضوئية كل حركة داخل المكان الذي يعمل فيه إذا كان عيادة أو صيدلية خاصة، سكريبر / سكريپر تجيد لغة الإشارة.
التدريس في المدارس، أو الجامعات	تخصيص مرفاق لتيسير التواصل بين المدرس، أو المحاضر، والطلبة، ترتيب الغرفة الصحفية، أو قاعة المحاضرات بما يتم وقوف المترجم في مكان خلفي خارج بؤرة، ومرمى رؤية الطلبة للتركيز مع المدرس، أو المحاضر، توفير المناهج، والممواد بلغة الإشارة، وتوفير القواميس الإنجليزية المتخصصة متى توافرت.
الوظائف اليدوية / العضلية	آلات، وأدوات مزودة بإشارات تنبية ضوئية تشير إلى دوران الماكينة، وتوقفها، وتعطليها، وغيره، هواتف مزودة بممحول الإشارات إلى كلام، والعكس، ومزودة بزجاج، وضوء عوضاً عن الجرس.
كل الوظائف لضعف السمع	جهاز تكبير الصوت، سماعة أذن يختارها الشخص، تدريب عدد من العاملين على قراءة الشفاه لهواتف المزودة بخاصية تكبير الصوت.
كل الوظائف للعاملين الصم، وضعف السمع	تعديل السلوك، والاتجاهات للعاملين.

رابعاً: الإعاقات النفسية:

الوظيفة، وطبيعتها	نوع / شكل الترتيبات المقترنة
الوظائف المكتبية	لون طلاء الغرف بحيث يكون مرحاً للنظر، غير مثير للأعصاب، وضع جدول من مواعيد الدوام، والاستراحة، وإدخال ذلك على النظام المحسوب.
الوظائف الفنية	ما تقدم ذكره من ترتيبات لهذه الإعاقة.

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.	التدريس في المدارس، أو الجامعات
مع مراعاة اتساع المكان، وتهويته، وعدم ارتفاعه لمن لديه فوبيا الأماكن المغلقة، أو المزدحمة، أو الضيقة، أو المرتفعة.	الوظائف اليدوية / العضلية
تعديل السلوك، والاتجاهات للعاملين.	كل الوظائف

خامسًا: الإعاقات الذهنية:

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

سادسًا: حالات الإعاقات المؤقتة، والمرض الزمن، أو المؤقت:

نوع / شكل الترتيبات المقترحة	الوظيفة، وطبيعتها
توفير أماكن تتسم بالخصوصية للراحة، والاستلقاء، ومزودة بسرير، وفرشة / مرتبة طبية للعمال الذين يحتاجون للراحة ببعض دقائق بين وقت وآخر، كما هو الحال بالنسبة لمرضى الدسك، والعمود الفقري، والمفاصيل.	الوظائف، والأعمال المكتبية
توفير مقاعد مريحة، ومساند للظهر، والقدمين للعمال المصابين بالدسك، والعمود الفقري، ومرضى الأوعية الدموية حسب الاقتضاء.	الوظائف، والأعمال الفنية، والعضلية / اليدوية
توفير الأدوات، والآلات، والمكينات، والأجهزة بأعلى درجات الأمان، والسلامة؛ بحيث تتضاءل معها احتمالات إحداث جروح، أو خدوش للعمال المصابين بالسكري، أو سيولة الدم، أو الذين يتعرضون عقاباً تخرّر الدم.	كل الوظائف، والأعمال
احتساب الأيام التي يغيب فيها العامل لأغراض العلاج الطبيعي، أو الوظيفي، أو لغسيل الكل، أو لجلسات العلاج الكيميائي، أو الإشعاعي، إجازات مدفوعة الأجر.	الوظائف، والأعمال المكتبية
إذا كان العمل مقسم لورديات، فيجب مراعاة متطلبات العمال المصابين بالعشى الليلي، والعمال الذين يذهبون لجلسات علاج صباحية، بحيث يكون عملهم دائماً خالٍ ورديه صباح.	الوظائف، والأعمال الميدانية
السماح للعمال بالتجول، وتحريك الجسم من وقت لآخر حسب طبيعة حالتهم، كما هو الحال بالنسبة لمرضى الدسك، والأوردة الدموية، وغيرهم.	كل الوظائف، والأعمال
توفير مركبة مهيبة، إذا كان العامل يستخدم كرسي متحرك لفترة مؤقتة، توفير مراافق 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 إيداؤهم، 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 الدسمية 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، مالم يقتضي سياق النص خلاف ذلك:

الضوابط: ضوابط، وقواعد ممارسة نشاط التوسط في توظيف السعوديين.

المرخص له: مكتب، أو شركة توظيف سعوديين، الحاصل على ترخيص من الوزارة لتقديم النشاط المنظم في هذه الضوابط.
طالب العمال: كل مواطن سعودي، يطلب العملاً؛ وفقاً لأحكام هذه الضوابط.

عمر العطا: كتاب شخصي لأهادياتي طارق العطا سعداء، أول أكشـ، مؤلف

التعصب في التعامل؛ فعدة تعاملات سلبية من الذكر، والإنشاء واحدة أو لصالحها في العد

الموسوعة في الموسوعات. حمله، وتصنيف المنشودين من المكتبة، أصناف العين في المنشود.

الشركة: شركة توظيف السعوديين التي يرخص لها بممارسة نشاط التوسط في توظيف السعوديين؛ وفقاً لأحكام هذه الضوابط.
الترخيص: ترخيص منحه الوزارة لمقدم الطلب، بعد استيفائه الشروط، والمتطلبات المنصوص عليها في هذه الضوابط، والأنظمة
المكتب. مكتب توظيف السعوديين المختص به من قبل الوزارة لمارسة نشاط التوسط في توظيف السعوديين.

يخلوه ممارسة النشاط الذي رخص له به؛ وفقاً لهذه الضوابط.
مقدم الطلب: الشخص، الذي يتقدم للهيئة بطلب للحصول على تأسيس، أو تأسيس مكتب، أو شركات توظيف السعوديين؛ وفقاً لأحكام هذه

طالب الترخيص: هو الحاصل على الموافقة المبدئية لاستخراج ترخيص مزاولة نشاط التوسط في توظيف السعوديين، سواءً أكان ترخيص الضوابط.

الله يصلكم

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 جدول المخالفات، والعقوبات المقابلة لها الصادرتين بموجب قرار وزير العمل رقم (٤٧٨٦) وتاريخ ٢٨/١٢/١٤٣٦هـ وأى تعديلات قد تطرأ عليهم.

الباب الثاني: تخصيص مزاولة

نشاط التوسط في توظيف السعوديين

المادة الثالثة

ا يشترط للحصول على ترخيص (مكتب) لمزاولة نشاط التوسط في توظيف السعوديين، ما يلي:

أ. أن يكون صاحب المكتب سعودي الجنسية.

بـ. ألا يقل عمر صاحب المكتب عن خمسة وعشرين عاماً.

جـ. 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. لا يكون صاحب المكتب قد سبق الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف، أو الأمانة، أو مكافحة الاتجار بالأشخاص، مالم يكن قد رد إليه اعتباره بال بالنسبة لها

هـ. أن يتولى صاحب المكتب إدارة مكتبه بنفسه، ويجوز تعين نائب عنه توافر فيه الشروط السابقة التي يجب توافرها في صاحب المكتب.

أ لأن تكمي بشكبة سهلة من قماش مفرغة المانعه على زجاجة الشوكانت

ج: اے یعنی راستہ اسٹریک اسٹریکن کی انسپکشن اسپری علی ۰۵ مئی ۲۰۱۷ء کو ایک ریل سکوری

د. ان يتواخر في الشخص الطبيعي الذي يشترك في تأسيس شركة، او منضم إليها بعد التأسيس، مالي: _____

- أن يكون سعودي الجنسية.

لها .
ألا يكون قد سبق الحكم عليه في جريمة مخالفة بالشرف ، أو الأمانة ، أو مكافحة الاتجار بالأشخاص ، مالم يكن قد رد إليه اعتباره بالنسبة

الأ يكون قد سبق له الحصول على ترخيص مكتب للتتوسط في توظيف السعوديين، أو كان أحد الشركاء في شركة لمزاولة التوسيط في توظيف السعوديين، أو كان أحد الشركاء في شركة شقيقة في شركة تو سط في توظيف السعوديين، وألغى الترخيص بموجب قرار كحاء.

أن يكون الشخص الاعتبارة، الذي يتبرك في، تأسيس، بشركة، أنه منضم إليها بعد التأسيس، محققاً للأهداف، من نسبة التهبط.

أن يتم تعيين مدير للشركة توافق فيه الشروط الواجب توافرها في صاحب المكتب، على أن تلتزم الشركة بالحفظ على توافر هذه الشروط في مدير الشركة طهراً لمدة تتبعه.

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، والضوابط التالية:

أولاً: يقدم طالب الترخيص، أو من يمثله بتقديم طلب الحصول على الموافقة المبدئية لمن ترخيص مكتب، أو شركة لمزاولة نشاط توظيف السعوديين، على أن يتضمن اسم، ورقم هوية صاحب المكتب، أو قائمة بأسماء، وأرقام الهوية الوطنية لكل من المتقدمين لتأسيس الشركة، ونسب ملكيتهم فيها، وتعهد بعدم تغيير هذه القائمة، مرفقاً به الآتي:

اعقد تأسيس الشركة إن كان الترخيص لشركة.

ـ خطة عمل المكتب أو الشركة خلال مدة الترخيص المطلوبة.

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

ـ امن الموافقة المبدئية، وتصدر وثيقة بذلك موقعة، ومحتملة تحوله المباشرة في تأسيس شركة التوسط في توظيف السعوديين.

ـ رفض الطلب على أن يكون القرار في هذه الحالة مسبباً.

المادة الخامسة

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

المادة السادسة

يجب للحصول على ترخيص مكتب، أو شركة لمزاولة نشاط التوسط في توظيف السعوديين، أن تتخذ الإجراءات التالية:

ـ أولاً: يقدم طالب الترخيص، أو من يمثله للوزارة طلباً للحصول على الترخيص، مرفقاً به الوثائق التالية:

ـ نسخة من السجل التجاري للمكتب، أو الشركة (مع الأصل للمطابقة).

ـ نسخة من صك ملكية، أو عقد إيجار مقر المكتب، أو الشركة (مع الأصل للمطابقة).

ـ ضمان بنكي بالنسبة لترخيص مكتب قدره (100,00) مائة ألف ريال سعودي. وبالنسبة لترخيص شركة قدره (٣٠٠٠) ثلاثة ألف ريال سعودي، على أن يكون الضمان البنكي غير قابل للإلغاء من أحد البنوك المحلية، وفقاً للنموذج المعتمد من قبل الوزارة.

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

ـ 1. منح الترخيص، وتصدر وثيقة بذلك من وكيل الوزارة لخدمات العملاء، والعلاقات العمالية.

ـ 2. رفض طلب الترخيص على أن يكون القرار مسبباً، وفي 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 الكتروني تفاعلي، وفق المتطلبات التي تحددها الوزارة، على أن يتضمن السجلات الإلكترونية التالية:

ـ أ. سجل الكتروني، يقيّد فيه العقود الموقعة مع أصحاب العمل، بدون فيه على وجه خاص تاريخ الاتفاق بينه وبين صاحب العمل.

ـ ب. سجل الكتروني يقيّد فيه الطلبات المقدمة من طالبي العمل، واسم المنشآت التي تم إلهاقهم بها، ونشاطها، وأية بيانات أخرى تكون ضرورية.

المادة الثامنة

ـ تكون مدة الترخيص سنتين هجريتين قابلة التجديد، وفقاً للإجراءات التالية:

ـ أولاً: يقدم المرخص له، أو من يمثله للوزارة طلب تجديد الترخيص؛ وفقاً للنموذج المعد منها، و ذلك قبل انتهاء مدة الترخيص بستين يوماً، مرفقاً به الآتي:

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

ـ 2. تجديد الضمان البنكي ليشمل مدة التجديد.

ـ 3. أي مستند آخر تطلبه الوزارة.

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

ـ 1. تجديد الترخيص، ويصدر الترخيص بالمدة الجديدة من وكيل الوزارة لخدمات العملاء، والعلاقات العمالية.

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

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

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

ـ وفي هذه الحالة، تبلغ الوزارة الجهات ذات العلاقة، ويجب على المرخص له أن يتوقف عن ممارسة عمله بعد انتهاء الترخيص، ويصنفي جميع التزاماته تجاه موظفيه، وطالبي العمل وأصحاب العمل المتعاملين معه، ويقى المرخص له، أو الشركاء خاضعين لسلطة الوزارة، ومسئولي أمامها عما قد يظهر من مخالفات، أو تصرفات رتبت حقوقاً للغير.

المادة التاسعة

ـ يجوز للمرخص له التصرف في الترخيص بنقل ملكيته للغير، على أن تتوافق في المتصرف له نفس الشروط المقررة في طالب الترخيص؛ وفقاً

ـ لأحكام هذه الضوابط بذات الإجراءات المتبعة لمن الموافقة المبدئية، و من الترخيص المنصوص عليهما في هذه الضوابط، و في حالة

ـ موافقة الوزارة على نقل الملكية، يتم تسليم المتصرف له ترخيصاً جديداً بالمدة المتبقية للترخيص الأصلي من وكيل الوزارة لخدمات العملاء، والعلاقات 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، وعلى الأخص مسمى الوظيفة، أو المهنة، ومكان العمل، والأجر، والمميزات المحددة لها، والمؤهلات، والخبرات والشروط الأخرى المطلوبة، والفترة المحددة لشغلها.
2. استقبال طلبات الراغبين في العمل من المواطنين السعوديين؛ وفق النموذج الذي يعد لذلك، واستلام صور المستندات المقدمة منهم، وتسجيلها في سجل خاص، وإعطاء طالب العمل بطاقة تسجيل تتضمن على الأخص اسم طالب العمل، ورقم قيد الطلب في السجل، والميادين المحدد للمراجعة.
3. إجراء المقابلات مع طالبي العمل لتوظيفهم في الوظائف، والأعمال التي تلائم قدراتهم، ومؤهلاتهم، وخبراتهم، وتصنيفاتهم، وإسهاماتهم، والنصح والإرشاد لمن يحتاج 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 مسؤولاً عن العامل السعودي الذي توسط في توظيفه، خلال فترة التجربة التي يتم تحديدها في عقد العمل، على أن تكون حدود تلك المسئولية هي إعادة الاتّهاب 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 للعقد العمل المبرم معه.

المادة الثانية عشرة

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

الباب الرابع: أحكام عامة

المادة الثالثة عشرة

تختص الوزارة بتطبيق أحكام هذه الضوابط، والقيام بالإشراف، والرقابة على تنفيذ ما ورد فيها من أحكام، ولها في سبيل ذلك إصدار القرارات، والضوابط التي ترى أنها ضرورية لتحسين أداء المرخص له.

المادة الرابعة عشرة

يجب على المرخص له الالتزام بما يلي:

1. ممارسة النشاط بمكان 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، والضيافة.
3. أن يدون في جميع مطبوعاته، وأختامه اسمه، ورقم الترخيص.
4. أن يستخدم في أعماله دليل التصنيف، والتوصيف 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

يحوز 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 العمل.
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 تعييناً على العمالة، أو المساعدة في ذلك.
5. الامتناع عن التوسط في توظيف الأطفال، والآخرين 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 تعييناً على العمالة، أو تشغيل للأطفال.
7. القيام بأي أعمال تساعد على التوظيف الوهمي لدى أصحاب العمل.

المادة السابعة عشرة

يحوز 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 ثبتت 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 يتربّ 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 يؤدّيه.
3. تنفيذ القرار 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 قبله الوزارة.
2. إذا فقد المرخص له شرطاً، أو أكثر من الشروط اللازم توافرها في طالب الترخيص.
3. إذا ثبت أن الوثائق المقدمة من المرخص له، والتي 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 بتكاملة 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 يصفي أعماله خلال شهرين من تاريخ إبلاغه بذلك، ولا يجوز منحه ترخيص جديد قبل مضي ثلاثة 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 -أينما وردت في هذه القواعد- المعاني الموضحة أمامها، ما لم يقتضي 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 المساعدة التي تعمل في منزل صاحب العمل ومن في حكمهم من الجنسين.

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

العمالة المتخصصة: العمالة التي تعمل لدى صاحب العمل الفرد بمهم 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 نظراته.

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

الشركة/مرخص لها: 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 بمارسه.

الموافقة المبدئية: موافقة تمنحها 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 لها وفقاً لهذه القواعد.

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

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

المكاتب المرسلة: هي كل مكتب أو شركة أو وكالة توظيف خارج المملكة حاصلة على ترخيص في دولتها لتوظيف وإرسال العمالة المساندة والمهنية، ومحتملة في المنصة الإلكترونية 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، وأغير استقدام وأي منصة تعتمدتها 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. وتسرى 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:

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

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

تُحدد الوكالة المعايير والاشتراطات في الأنشطة المرخص لها 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، مالم تمض سنة من تاريخ الرفض.

المادة السادسة

للوكالات الحق في الاستفسار والتحقق (أمنياً واتساعياً) من السجلات التاريخية للمساهمين الطبيعيين والاعتباريين ل يقدم الطلب لدى الجهات الحكومية أو الخاصة داخل أو خارج المملكة للتأكد من صحة البيانات والمستندات المقدمة

المادة السابعة

١. 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.
٢. للوكالات اتخاذ الإجراءات الازمة للتحقق من استيفاء مقدم الطلب للمطالبات 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 المطالبات.

الفصل الأول: التراخيص

المادة الثامنة

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

١. أن تكون شركة مساهمة مغلقة ويشترط أن يكون رأس مال الشركة مملوكاً بالكامل لأشخاص سعوديين.
٢. يستثنى من الفقرة رقم (١) المستثمر الأجنبي الذي تحقق فيه اشتراطات الاستثمار الأجنبي في هذه القواعد.
٣. 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:

مدة الترخيص	رأس مال الشركة المدفوع	ضمان بنكي (*)	الكيان	م
عشر (10) سنوات	١٠٠,٠٠٠,٠٠٠ مئة مليون ريال سعودي	١٠,٠٠٠,٠٠٠ عشرة ملايين ريال سعودي	شركة الموارد البشرية كبيرة	١
خمس (5) سنوات	٥٠,٠٠٠,٠٠٠ خمسون مليون ريال سعودي	٥,٠٠٠,٠٠٠ خمسة ملايين ريال سعودي	شركة استقدام متوسطة	٢
خمس (5) سنوات	٢٠,٠٠٠,٠٠٠ عشرون مليون ريال سعودي	٢,٠٠٠,٠٠٠ اثنان ملايين ريال سعودي	شركة استقدام	٣
خمس (5) سنوات	٥,٠٠٠,٠٠٠ خمسة مليون ريال سعودي	٢,٠٠٠,٠٠٠ اثنان مليون ريال سعودي	شركة استقدام صغيرة	٤

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

٤. للوزارة أن تلزم الشركات بتعطية تأمينية لمخاطر الإخفاقات بحقوق العملاء وفق العقود المبرمة والجوانب المالية المترتبة على شكاوى العملاء بما يتناسب مع طبيعة وحجم وتعدد أوجه أعمالها ولا يسمح للشركة بممارسة نشاطها إذا كانت مدة التأمين المتبقية تقل عن ٣ أشهر.
٥. للوكالات 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.

المادة التاسعة

(ا) يجوز للمرخص له - بعد موافقة الوكالة واستكمال اجراءات الترخيص من الجهات المشرفة إن وجدت - أن يمارس أيها من الأنشطة المساعدة لنشاط الاستدام وتقديم الخدمات العمالية ذات العلاقة بطبيعة النشاط وفق الآتي:

1. أنشطة إيواء العمالة.
2. أنشطة تدريب وتأهيل العمالة.
3. أنشطة تقديم الخدمات المساعدة 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 أيها من الأنشطة الممكنة لنشاط الاستدام وتقديم الخدمات العمالية وفق الآتي:

1. تقديم الخبرة والاستشارة في مجال الإدارة.
2. استثمار النقد المتاح في خربتها من خلال الودائع لدى البنوك التجارية المحلية.
3. أي نشاط آخر يصدر به قرار من الوزير.

(ت) يُشترط ألا يتجاوز الاستثمار في الأنشطة الممكنة للمرخص له وليست ذات طبيعة مباشرة بالنشاط نسبة (30%) ثلاثة 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 المعددة 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 يستوفى كل عضو شريك بالشركة ما يأتي:

○ الممتلكات الأهلية والنظامية المحددة في هذه القواعد.

○ التتحقق من نماذج الملاءمة التي تقرها الوزارة، وعلى وجه الخصوص يتشرط في العضو الشريك الآتي:

1. لا 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. لا 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. لا يكون قد سبق رفض طلب الترخيص له بممارسة نشاط الاستدام وتقديم الخدمات العمالية أو تجديده خلال سنة على الأقل.

المسم الآمني للأشخاص الطبيعيين والتتحقق من السجلات التاريخية للمساهمين الاعتباريين.

استكمال نموذج الخطة التفصيلية للعمل (اضغط هنا) على أن تشمل:

○ الاسم المقترن 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 المقترن لعمل الشركة على أن يتضمن حوكمة واضحة.

○ خطة العمل.

○ الأنشطة والخدمات التي ستطور مع السوق المستهدفة.

○ نموذج عمل الشركة واستراتيجيتها.

○ الخدمات والباقيات المقدمة.

○ قائمة الدخل.

○ ملاءمة المساهمين وفق نموذج الملاءمة المعتمد.

▪ ضمان بذكى ابتدائي من أحد البنوك المحلية غير قابل للإلغاء بمبلغ يعادل (2%) من رأس المال الشركة.

▪ إذا كان طالب الترخيص مستثمراً أجنبياً فيجب تقديم المستندات الإضافية التالية:

- ٥ صورة ترخيص وزارة الاستقدام في مجال الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية.
- ٥ 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 بارفاق السجلات والمستندات

المادة الحادية عشرة

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

المادة الثانية عشرة

١. يجب أن يستوفي طلب الترخيص جميع المتطلبات المنصوص عليها في هذه القواعد، وفي حالة عدم استيفاء الطلب لكامل المتطلبات يعتبر الطلب لاغيا.
٢. 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 ثلاثة (30) يوماً من تاريخ إبلاغه اعتبار الطلب لاغيا.
 - ب. تتم دراسة الطلب من قبل الوزارة وفي حال الموافقة ويمثل 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 وقد تم تقديم الخدمات العمالية إلا بعد الحصول على الترخيص.
 - د. رفض الطلب بشروط أن يكون مسبباً.

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 تقررها الوزارة. كما يأتي:
١. لا 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.
 ٢. كما يشترط في المرشح لمنصب في الإدارة العليا الآتي:
 - أ. لا يكون قد فصل أو عزل تأديبياً من وظيفة سابقة.
 - ب. لا يكون عزل تأديبياً من وظيفة قيادية تنفيذية في أحد الشركات.

المادة الرابعة عشرة

اشتراطات استكمال التراخيص النهائي:

- إشعار الوكالة قبل ثلاثة (3) أيام من البدء في إجراءات الموافقة النهائية للشركة لطلب تحديد موعد الزيارة الترخيصية.
- بناءً على نتائج الزيارة الترخيصية (وفق النموذج المعتمد لمعايير هذه الزيارة) يتم إبلاغ الشركة بالموافقة على اصدار الترخيص، أو رفضه، أو طلب التعديلات ومنحه فرصة أخيرة على أن تكون محددة من تاريخ الزيارة الترخيصية، وفق الاشتراطات التالية:
 - إيداع رأس مال كامل مدفوع وفق كيان الشركة المحدد في المادة الثامنة من هذه القواعد.
 - تقديم ضمان ينكي نهائياً وفق ماورد في المادة الثامنة في هذه القواعد من أحد البنوك المحلية غير قابل للإلغاء صادر لصالح الوزارة أو من توقيعه لإجراءات استقبال ومعالجة الشكاوى على ان يغطي مدة الترخيص بالإضافة الى سنتين إضافيتين.
 - للوزارة الرام المرخص لهم باستبدال الضمان البنكي المحدد في الفقرة (ب) من هذه المادة بنقطية تأمينية لمخاطر الإخفاقات بحقوق العملاء وفق العقود المبرمة والحوافز المالية المتربعة على شكاوى العملاء، وفق الضوابط التي تصدرها الوكالة بهذا الشأن.
 - تأمين سكن للعمالة بنسبة تتوافق مع مستهدفات الشركة على ان يتم توفير السكن وفق المواصفات المحددة من الوزارة ومن وزارة البلديات والإسكان.
 - توفير مقر رئيسي للشركة.
- تطوير نظام تخطيط موارد المنشأة (ERP).
- توفير مركز اتصال بعده اللغات للدول المستهدفة لخدمة عماله 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 لتنقی الشكاوى من عملاء الشركة.

- دون الالخلال بما ورد في المادة (العاشرة) من هذه القواعد، إذا كان طالب الترخيص مستثمراً أجنبياً 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 مدتتها عن ثلاث (3) سنوات في نشاط التوسط في تقديم الخدمات العمالية، نشاط تقديم القوى العاملة ويتم إثبات المعرفة الفنية بارفاق السجلات والمستندات.

المادة الخامسة عشرة

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

1. تقدم الشركة طلب تجديد الترخيص عبر المنصة المعتمدة قبل انتهاءه بمدة لا تقل عن مئة وثمانين (180) يوماً، مرافقاً به تجديد الضمان البنكي ليشمل مدة التجديد وستين 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 مسبباً ويجب على الشركة في هذه الحالة أن تتوقف عن ممارسة نشاطها بعد انتهاء الترخيص، وتصفي جميع التزاماتها تجاه موظفيها، وعملائها، وعمالها، وأصحاب العمل المتعاملين معها، وتبقى الشركة ومسؤوليتها مسؤولة أمام الوزارة عما قد يظهر من مخالفات، أو تصرفات ترتب عليها حقوقاً 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 (الثانية) من هذه القواعد بما لا يتعارض مع أحکامها، وذلك في أي وقت أثناء سريان مدة الترخيص، على أن يكون ذلك وفق الإجراءات الآتية:

1. تقدم الشركة عبر المنصة المعتمدة طلب تعديل الترخيص، مرافقاً 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 رصدها عليها، أن تتخذ أحد الإجراءات الآتية:
 - أ. الموافقة المبدئية على طلب تعديل الترخيص، التي تؤول 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 إلغاء، من خلال المنصة المعتمدة ، مرافقاً 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 قيمة المقابلة لهذه الالتزامات من الضمان البنكي للوفاء بها دون اعتراض منه.
 - ب. آلية التعامل مع الالتزامات المالية والتعاقدية تجاه الموظفين والعملاء والعمال، 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.
 - وـ. أي مستندات تطلبها الوزارة.
2. على المرخص له التوقف عن ممارسة النشاط اعتباراً من تاريخ تقديم طلب إلغاء، وبعد موافقة الوزارة يقوم بعمل الإجراءات الآتية:
 - أـ. البدء بتنفيذ خطة التصفية تتضمن ما تم تحديده في الفقرة رقم (أ) من هذه المادة.

- ب. تقرير نهائي يقدم للوكالة مدعماً بالمستندات اللازمة التي توضح تنفيذه للخطة.
- ج. يحق للوكالة التتحقق من وفاة المرخص له بالتزاماته، وتلزم المرخص له بانخاذ 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 تفويضه بالضمان البنكي لمدة سنتين من تاريخ إلقاء التزيف.
3. تقوم الوكالة المختصة بإلغاء التزيف 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 ـ بحد أدنىـ 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.
- وـ. ضمانات النزاهة والشفافية.
- زـ. ضمانات الالتزام بالأنظمة واللوائح ذات العلاقة.
- حـ. سياسة الحفاظ على سرية المعلومات.
- طـ. ضوابط حماية أصول الشركة.

المادة التاسعة عشرة

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

- أ. سياسة تقديم الخدمات العمالة "المساندة والمهنية".
- بـ. سياسات الإدارة المالية والمحاسبة.
- جـ. سياسات تقنية وأمن المعلومات.
- دـ. سياسة خدمة العملاء.
- هـ. سياسة إدارة استقبال ومعالجة شكاوى العاملين والعملاء.
- وـ. سياسة إدارة الاستقدام.
- زـ. سياسة إدارة وإيواء العمالة.
- حـ. سياسة إدارة المخاطر وتقييمها ومعالجتها ومراقبتها والإفصاح عنها.
- طـ. نظام الرقابة الداخلية.
- يـ. سياسة المراجعة الداخلية.
- كـ. سياسة الالتزام بالأنظمة واللوائح والتعليمات ذات العلاقة.
- لـ. الرواتب والمكافآت والحوافز، بما في ذلك رواتب أعضاء الإدارة العليا والموظفين وحوازوفهم ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة.

المادة العشرون

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

الفصل الثاني: الإدارة

المادة الحادية والعشرون

يعين على الشركة استيفاء الاشتراطات التالية:

1. الحصول على موافقة الوكالة لتعيين مرشحين دائمين أو مرشحين مؤقتين للوظائف الآتية:
 - أ. الرئيس التنفيذي
 - بـ. مدير الالتزام

- كما يجب استيفاء متطلبات الأهلية المهنية ومتطلبات الملاعنة التي تقررها الوزارة، وللوكالات المختصة طلب أي مستندات تتعلق بتعيينهم في المناصب المشار إليها في الفقرة (١)، ولها وضع أي قيود أو اشتراطات متعلقة بتعيين أي منهم.
- يجب على المرخص له عند تقديم أي عروض عمل للتعيين الدائم والمؤقت في المناصب المشار لها في الفقرة (١) من هذه المادة، إبلاغ المرشحين أن هذه الوظائف تتطلب الحصول على موافقة الوزارة.
- يجب لا يتولى المرشحون للمناصب العليا مسؤولياتهم، أو يقوموا بممارسة صلاحياتهم، أو الإعلان عن تعيينهم بشكل دائم أو مؤقت قبل الحصول على موافقة الوزارة.
- يجب على المرخص له وضع سياسات ومعايير وإجراءات للترشيم لمناصب الإدارة العليا للتأكد من أن جميع المرشحين وشاغلي المناصب يليون معايير الصلاحية التي حدتها الوزارة. ويجب أن تتضمن هذه السياسات والمعايير والإجراءات ـ بحد أدنىـ ما يأتي:
- إجراءات التقييم.
 - الإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة عدم استيفاء شاغلي المناصب الإدارية العليا لجميع المعايير.
 - متطلبات مراجعة السياسة وحديثها من وقت لآخر حسب الحاجة.
- يجب أن يكون مجلس إدارة المرخص له مسؤولاً عن ضمان صلاحية وملاعنة الرئيس التنفيذي والعضو المنتدب ومدير الالتزام وقدرتهم على اتباع سياسات ومتطلبات وإجراءات المرخص له ذات الصلة.
- يجوز للوكالة إلغاء عدم الممانعة الممنوعة للمرخص له عند تعيين أو تجديد مدة التعيين المؤقتة لشاغل مناصب الإدارة العليا الحالية إذا وجدت الوزارة أيا مما يأتي:
- عدمتعاون شاغل مناصب الإدارة العليا أو تجاهله لما يرد من الوزارة أو إغفاله لواجباته.
 - إخفاء المعلومات أو تقديم معلومات غير دقيقة.
 - ارتكاب أي مخالفة.
 - التحايل على أي من الاشتراطات أو التعليمات الصادرة عن الوزارة.

الفصل الثالث: الموارد البشرية

المادة الثانية والعشرون

- يجب على المرخص له إنشاء وحدة إدارية مستقلة للموارد البشرية تتولى تنفيذ المهام ذات العلاقة، على أن يشمل عملها الآتي:
- تطوير وتنمية مهارات القوى العاملة.
 - مراقبة وتعزيز تجربة العمالة في سوق العمل ومع المرخص له.
 - تحليل أي سياسات وإجراءات وعمليات جديدة، والتوصية بالإجراءات الازمة للتكييف مع اللوائح والسياسات الجديدة.
 - إعداد خطط تنمية الموارد البشرية للمرخص له، والمبادئ التوجيهية المكتوبة والمواد التدريبية للموظفين كلما دعت الحاجة.
 - إعداد تقارير نيابة عن المرخص له عن كمية ونوعية وتركيب القوى العاملة كلما دعت الحاجة.
- يجب على المرخص له تعيين عدد كافٍ من الموظفين في هذه الوحدة الإدارية الفقرة (١) بما يتناسب مع نموذج عمل الشركة وحجمها، ويجب على كل من يعمل في هذه الوحدة أن يستوفи الشروط الآتية:
- أن يكون سعودي الجنسية.
 - أن يكون حاصلاً على مؤهل لا يقل عن شهادة جامعية أو ما يكافها، أو أن تكون لديه خبرة لا تقل عن ثلات (٣) سنوات في مجال الموارد البشرية للدور الإشرافي.
 - الخبرة في إعداد وتنفيذ خطط تنمية الموارد البشرية.
 - الآلا 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 (٥) سنوات على تنفيذ العقوبة المحكوم عليه بها في هذه الجريمة.

الفصل الرابع: المراجعة الداخلية

المادة الثالثة والعشرون

- على الشركة إنشاء إدارة للمراجعة الداخلية ترتبط مباشرة بلجنة المراجعة، وتكون مستقلة في أداء مهامها.
- 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.
- تعمل إدارة المراجعة الداخلية وفق خطة شاملة للمراجعة المعتمدة من لجنة المراجعة المنبثقة من مجلس الإدارة، وتحدد هذه الخطة دورياً.
- يجوز للشركة إسناد مهام المراجعة الداخلية إلى مقدم خدمات خارجي بعد الحصول على موافقة الوزارة.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

1.

2.

3.

1.

2.

3.

4.

المادة الرابعة والعشرون

1. تُعد إدارة المراجعة الداخلية تقريرًا مكتوبًا عن أعمالها وتقدمه إلى لجنة المراجعة بشكل نصف سنوي على الأقل، ويجب أن يتضمن هذا التقرير نطاق المراجعة وما انتهت إليه من نتائج ووصيات، إضافة إلى تضمينه الإجراءات التي اتخذتها كل إدارة في شأنها ووصيات المراجعة السابقة وأي ملاحظات في شأنها واللاحظات التي لم يتم معالجتها في الوقت المناسب ودوعي ذلك.
2. تُعد إدارة المراجعة الداخلية تقريرًا عامًّا مكتوبًا 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 ووصيات 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 ولائحة العمالة المساندة وأي ضوابط أو اشتراطات أو تعليمات صادرة من الوزارة فيما يخص الأنشطة المرخصة للشركة وترتبط تنظيمياً 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

تفصص إدارة الالتزام بالتحقق من الالتزام بالأنظمة واللوائح والتعليمات السارية، والقيام بالمهام الالزمة 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 بأساليب الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية.
- هـ. مراقبة الالتزام بالأنظمة والتعليمات التي تصدرها الجهات الحكومية ذات العلاقة.
- زـ. رفع الوعي بقضايا الالتزام وتدريب الموظفين في شأن موضوعاته من خلال برامج دورية.
- ذـ. إبلاغ مجلس الإدارة فوراً والوزارة في حال اكتشاف أي تجاوزات أو مخالفات جسيمة.

المادة الثامنة والعشرون

يعين مدير الالتزام بعد موافقة الوكالة المختصة واستيفاء الشروط الآتية:

- أ. أن يكون سعودي الجنسية.
- بـ. 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.
- جـ. أل تكون له صلة قرابة أو صلة بأعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة العليا.
- دـ. أل 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.

النinth والعشرون

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

الفصل السادس: الحسابات

المادة الثالثون

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

تلزם الشركة بتزويد الوزارة بالقواعد المراجعة والمدققة وتقرير مراجع الحسابات وتقرير مجلس الإدارة وأي مستندات أخرى تتعلق بحسابات المرخص له وفقاً للتعليمات التي تحددها وكالة الوزارة المختصة. ويجوز لوكالة الآتي:

1. إلزام المرخص له بتغيير مراقب الحسابات، أو أن تتولى تعين 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

للوكالة فحص سجلات المرخص له وحساباته بواسطة موظفيها أو بواسطة مراجعين تعينهم الوزارة، كما يتوجب عليه ما يلي:

1. تسهيل مهمة من تكفله الوكالة بالفحص والتعاون معه، وعلى الأخذ الآتي:
 - أ. إطلاع المكلف بالفحص على سجلات المرخص له وحساباته والوثائق التي يرى ضرورة الإطلاع عليها لأداء مهامه.
 - ب. تزويده المكلف بالفحص بالمعلومات والإيضاحات فور طلبها.
 - ج. التصرير للمكلف بالفحص بأى تجاوزات أو مخالفات في أعمال الشركة فور البدء في مهمته.
 - د. التقييد بتطبيق التوصيات والتعليمات الموجهة من الوزارة للشركة لمعالجة الملاحظات التي تكتشف خلال جولات الفحص.
2. تقديم جميع المعلومات والمستندات الخاصة بالشركة وأساليبها ومساهمتها وموظفيها ولوكالة 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 التهابون في تزويده بما يطلبها 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 والمعاملات مع العملاء.
- ج. بيانات المرخص له بما في ذلك المقر الذي يمارس فيه النشاط، مع تحديد البيانات عند الحاجة للتعديل.
- د. نشر جميع أسعار الأنشطة المرخص لها بممارستها في الموقع المعتمد من الوزارة والمنصة المعتمدة.
- إ. 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 و الجنس العمالة المستقدمة.
- ح. بيانات إسكان الإيجاء.

2. في حال قام المرخص له بتحديث بياناته أو معلوماته، فيلتزم بتوثيق هذا التحديث خلال (30) يوماً 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- مراعياً في ذلك توفر التخصصات المهنية، أو العلمية، أو الخبرة العملية المتواقة مع المهن التي استقدموا أو استقطبوا المزاولتها.

جـ. 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 المتربعة عن تلك العلاقة، وفق التعليمات التي أصدرتها الوزارة، والالتزام بأحكام نظام العمل ولاته التنفيذية بهذا الشأن.

المادة السادسة والثلاثون

لا يجوز للمرخص له - بأي حال من الأحوال - تشغيل عاملة 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 التوطين لديه، ما لم تضع الوزارة اشتراطات معينة لاحتساب تلك العمالة في نسب التوطين وعلى المرخص له الالتزام بالضوابط التي تضعها الوزارة في المنصة المعتمدة لإنتهاء 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 التوطين لدى عمالاتها التي تصدرها الوزارة من حين آخر وذلك وفق سجلات الأنظمة الإلكترونية المعتمدة لدى الوزارة، وعليه الامتناع عن تقديم خدماته بتفويير العمالة للعميل متى كانت العمالة المراد توفيرها للعميل تخل بنسبة التوطين 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 بالاستقدام ومنها هذه القواعد وعليه اتخاذ الإجراءات والضوابط الالزمة لمنع مخالفة أحكامها.

المادة الخامسة والأربعون

على المرخص له قبل البدء بالاستقدام، التعاقد مع المكاتب المرسلة 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 المرسلة للعمالة بالأنظمة واللوائح والتعليمات والضوابط التي تضعها الوزارة.
2. عدم المزايدة في رفع تكاليف الاستقدام بطرق مباشرة أو غير مباشرة والالتزام بالتكاليف المحددة في الاتفاقيات الدولية الثنائية.

ولا يعفي المرخص له من المسؤلية في حال عدم التزام المكاتب المرسلة بالأنظمة والتعليمات السارية في نشاط الاستقدام.

المادة الثانية والأربعون

• يجب على المرخص له الالتزام بالاستقدام من خلال مكاتب المرسلة المعتمدة ولا يجوز للمرخص له الحصول على مبالغ من العامل لقاء استقدامه

• 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 الاستقدام، أو تقديم الخدمات العمالية، أو نقل الخدمات وفق الأنشطة المرخص لها بها، وللوكالات - عند الاقتضاء - الحق في تحديد قيمة تلك المبالغ.

المادة الرابعة والأربعون

لا يجوز للمرخص له بطريقة مباشرة أو غير مباشرة تأجير الترخيص للغير ل مباشرة 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، تكميله بالقدر الذي نقص منه خلال ثلاثة (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:

- 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.
- أن تكون التجهيزات التقنية في الشركة والنظم المرتبطة بها كافية للاحتياجات التشغيلية للشركة وطبيعة نشاطها وحالة مخاطرها وفقاً للمعايير الفنية المتعارف عليها.
- تصميم نظم تقنية المعلومات والإجراءات المتعلقة بها على نحو يضمن توافر المعلومات، وتكاملها، وسلامتها، وسريتها. وتولى الشركة تقييم ذلك دورياً وفقاً للمعايير الفنية المتعارف عليها، كما يجب اختبارها قبل استعمالها لأول مرة وبعد إجراء أي تغييرات عليها.
- وضع خطة تضمن استمرار العمل في الحالات الطارئة تتضمن حلولاً بديلة لإعادة نشاطها.
- التسجيل في الأنظمة الإلكترونية المعتمدة في الوزارة والجهات ذات العلاقة، والمحافظة على سرية المعلومات والبيانات.
- نسب التوطين المحددة من الوزارة.
- ممارسة النشاط بمكان مستقل.
- عدم التوقف عن ممارسة أي من أنشطته لمدة تزيد على مئة وثمانين (180) يوماً متصلة، إلا بموافقة الوزارة، على ألا يفل ذلك بأي من التزاماته تجاه عملائه.

المادة الثامنة والأربعون

يلتزم المرخص له بالضوابط والشروط الازمة 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

- يعد المرخص له مسؤولاً عن العامل الذي توسط في استقادمه 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.
- يعد المرخص له مسؤولاً عن العامل الذي توسط في استقادمه أمام الوزارة وفق الضوابط التي تحددها الوزارة.

المادة الخمسون

يجب على المرخص له الامتناع عن الآتي:

- التصرف أو المساهمة أو التعاون مع وكالات غير مرخصة أو مرخصة لم يتم توثيق عقود الارتباط معها على المنصة المعتمدة.
- القيام بأي من الممارسات التي تشكل تعدياً على حقوق العمالة، أو مساعدة الغير في ذلك.
- التوسط في استقادام الأطفال أو التعاقد المحلي للأطفال والأحداث للعمل بما في ذلك الأحوال التي يعلم فيها المرخص له بأن عمر الطفل المذكور في المستندات المقدمة إليه لثبات أنه ليته للعمل مخالف لحقيقة عمره.
- التعامل في التوسط لاستقادام العمالة مع جهات غير مرخص لها بممارسة أي من الأنشطة المنصوص عليها في هذه القواعد، أو التعامل مع جهات موقوفة، أو محظوظ التعامل معها، سواء كان ذلك داخل المملكة أو خارجها.
- تشغيل العمالة دون استكمال إجراءات نقل خدماتهم.
- إشراك - بشكل مباشر أو غير مباشر - موظفين أو كيانات أو مساهمين يمكن أن يتسبباً في تضارب مصالح مع أعمال المرخص له.
- التعامل مع صاحب عمل يمارس أيّاً من الأعمال التي تشكل، أو تساهم، أو تسهل الاتجار بالأشخاص، أو تعدياً على العمالة، أو تشغيل الأطفال.
- التفويض لأي جهات أو مؤسسات أو أفراد بفرض استقادام العمالة.
- استقادام العمالة دون إبرام عقود مع صاحب العمل.
- تقديم الخدمة بتكلفة تختلف عن التكلفة المعلنة في الموقع الإلكتروني المحدد في المنصة.
- استلام مبالغ خارج المنصة المعتمدة.
- 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 ل أصحاب العمل، وفقاً لأدلة التنظيم التي تنشرها الوزارة على موقعها أو تعممها 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 (ستين) يوماً 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. تصريحًا باسم الخدمة المعلن عنها، وبيان التكلفة بشكل واضح للعملاء.
 - ج. استخدام بيانات الترخيص على مطبوعات المؤسسة والأخوات.
2. يحظر على المرخص له الآتي:
 - أ. تقديم إعلان يخالف ضوابط التسويق والإعلانات عن خدمات العمالة المساعدة 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 يفترض الفصوصية الاجتماعية والدينية أو الآداب العامة.
 - هـ. عدم الالتزام بأي معايير تضعها الوزارة متعلقة بالإعلانات.
3. للوكالة إلزام المرخص له، الذي لم يتقييد 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 المهمة الأخرى.
 4. توفير دليل تفصيلي لتوضيح المعلومات والبيانات اللازمة للعميل لشرح آلية تقديم الشكاوى ومتابعتها في مبني المرخص له وفروعه، وإدراجهما على (المنصة المعتمدة / الموقع الإلكتروني / التطبيق) أو أي من حسابات وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالشركة، وت تقديم نسخة للعملاء إذا رغبوا في الحصول عليها كتابة.
 5. توفير قنوات الشكاوى وأداتها باللغتين العربية والإنجليزية.
 6. إشعار المشتكى 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 وكراهة، ومعالجة مخاوفه على أنها حقيقة ويتم التحقيق فيها بشكل صحيح، والمشاركة في القرارات المتعلقة بإدارة شكاوه.
 - ب. معالجة كل مقدم شكاوى بطريقة منصفة وموضوعية وغير منحازة، والتعامل مع المشتكى 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 يتذرع بها 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 للتحسين 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 يتربّب 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 المعنى بالقرار عن طريق المنصة المعتمدة.
- 5- للوكلة المختصة تعليق سحب أو الغاء الترخيص إذا نقدم المرخص له بمبررات تقبلها الوكالة.

المادة السابعة والخمسون

1. للوكلة أن تصدر قواعد وتعليمات لحماية حقوق العملاء على أن تشمل الآتي:
 - آلية وإجراءات ومدد معالجة الشكاوى على المرخص له.
 - شروط تقديم الخدمة وأثر مخالفتها 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. للوكلة وفقاً للقواعد التي تحددها أن توضح لأطراف النزاع إمكانية اللجوء إلى جهة 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 الالزمة لتنفيذ ذلك.
- 2- يختص مفتشو العمل بضبط مخالفات هذه القواعد وفقاً للأحكام الخاصة بإجراءات تفتيش العمل الواردة في النظام.
- 3- للوكلة المختصة وضع آلية الضبط والعقوبات الإدارية الخاصة بالمؤشرات التشغيلية والاستراتيجية التي تحددها الوكالة وضبط مخالفات هذه القواعد مكتبياً وميدانياً والكترونياً.

المادة التاسعة والخمسون

- يجوز للوكلة المختصة تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في هذه القواعد وذلك بعد منح المرخص له المهلة المحددة على المنصة وعليه الوفاء بالالتزامات المترتبة عليه، أو إذا ثبتت للوكلة أي من الحالات الآتية:
1. امتناع، أو عجز المرخص له عن دفع حقوق العاملين التابعين له، أو دفع مصاريف عودتهم لبلادهم، وما يتربّب 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. تنفيذ القرار 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 ستون

تضيع الوكالة المختصة الإجراءات الخاصة بحل الشكاوى على المنصة المعتمدة ويحدد فيها مدة اफال الشكاوى والعقوبات الخاصة بتأخير أو عدم معالجة المرخص له هذا الشكاوى 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 المتغيبة ورافضة 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 مستشارٌ 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 التسبيب. وتعتمد قراراتها من نائب الوزير أو من يفوضه في ذلك.

الباب السابع: أحكام ختامية

المادة الثالثة والستون

يجب على المرخص له الامتناع عن الآتي:

- أ. ممارسة أي نشاط غير مرخص له بمارسه أو غير مسموح له بمارسه.
- ب. التصرف في رأس المال لغير الأنشطة التي تم الترخيص لها بها أو الأنشطة المساندة التي وافقت الوزارة له بمارسها.
- ج. عدم ممارسة الأنشطة التي منع الترخيص لها بها خلال المدة التي تحددها الوزارة.
- د. عدم تحقيق الحد الأدنى من متطلبات ومؤشرات الأداء.
- ـ. زيادة الشكاوى الصحيحة من العملاء.
- ـ. عدم مباشرة النشاط خلال التاريخ المحدد لذلك وفق أحكام هذه القواعد.
- ـ. التصرفات التي من شأنها الإضرار بالمصلحة العامة.
- ـ. الاستعانة بمصادر خارجية غير مرخصة.
- ـ. التأخير في دفع الأجور للعاملين وعدم تحقيق الحد الأدنى من حماية الأجور المعتمد من الوزارة.
- ـ. رفض طلب الوزارة زيادة قيمة الضمان البنكي أو إكمال ما نقص من قيمته، أو ماطل في ذلك خلال مدة أقصاها ثلاثة (30) يوم.
- ـ. القيام بأي من الممارسات التي تشكل اتجاراً بالأشخاص أو تعداً على العمالة.
- ـ. القيام بتقديم الخدمات العمالية المساندة للمنشآت.
- ـ. تقديم الخدمات العمالية للمنشآت في النطاق الذي لا يسمح للشركة في تقديمها.
- ـ. ثبوت تقديم خدمات عمالية دون توقيتها عبر منصة غير استقام.
- ـ. ثبوت تقديم خدمات عمالية مساندة دون توقيتها وفق الإجراءات المعتمدة في المنصة.
- ـ. إبرام عقد التوسط في استقادام العمالة المساندة أو المهنية خارج المنصة المعتمدة من قبل الوزارة لتقديم هذه الخدمة.
- ـ. إبرام عقد التوسط في استقادام العمالة المساندة أو المهنية بدون وجود عقد ارتباط ينظم العلاقة بين المرخص له ومكتب الإرسال.
- ـ. إذا تبين أن المرخص له تعمّد تزويذ الوزارة ببيانات أو معلومات أو وثائق غير صحيحة عند تقديم طلب الترخيص أو عند التقدم بطلب أي خدمة.
- ـ. في حال فتح فرع في نفس المدينة أو في مدينة أخرى دون موافقة الوزارة.
- ـ. الإخلال بالأحكام الواردة في المادة الرابعة والستون من هذه القواعد.
- ـ. تشغيل العمالة في غير المهن المعتمدة.

المادة الرابعة والستون

للوكالة إلزام المرخص لهم بالاستعانة بمدقق حسابات خارجي لتقييم مدى التزام المرخص لهم بتنفيذ أحكام هذه القواعد وأحكام نظام العمل، ولإنجذبه 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:

- ـ. 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.
- ـ. التتحقق من إيرادات المرخص له، وأن هذه الإيرادات خالية من أي أشكال، أو مؤشرات للاتجار بالبشر، أو بيع التأشيرات، أو دفع تكاليف الاستقادام عن طريق العمالة قبل الاستقادام.

المادة الخامسة والستون

تتولى الوكالة المختصة بتنظيم قطاع الاستقادام وتقديم الخدمات العمالية الإشراف على أعمال المرخص لهم وفقاً لأحكام هذه القواعد، ومن ذلك الآتي:

- ـ. اتخاذ الإجراءات اللازمة للمحافظة على سلامة القطاع واستقراره وعدالة التعاملات فيه.
- ـ. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتشجيع المنافسة المشروعة والعادلة بين الجهات المرخصة وتحقيق الالتزام.
- ـ. اتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع حد أدنى لعدد العاملين السعوديين لدى المرخص لهم.
- ـ. إصدار القواعد والتعليمات اللازمة لتنظيم عمل القطاع وأداء المرخص لهم.
- ـ. اتخاذ الوسائل المناسبة لتطوير القطاع، والعمل على توطين وظائفه، ورفع كفاءة العاملين فيه.
- ـ. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحديد معايير الحد الأدنى للأداء.

المادة السادسة والستون

- 1 للوزارة اصدار ضوابط آلية استلام وتسهيل الضمائن البنكية وتفويض الشركة المشغلة للمنصة المعتمدة باستلام وتحصيل الضمائن البنكية وتقوم المنصة المعتمدة بإعداد الإجراءات الازمة لتحصيل وإيداع المبالغ لصالح العملاء بالتنسيق مع البنوك المصدرة لهذه الضمائن.
- 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 مقدم الطلب قبل وبعد صدور الترخيص في تقاريرها وإصداراتها المختلفة ولها أن تشرك طرفًا 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 الازمة لتحديد عدد التأشيرات، العمالة وعدد عقود التوسط.
 - 2. اتخاذ الإجراءات الازمة 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 المساعدة. 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 والسبعين

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

المادة الثانية والسبعين

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

ملحق رقم (5)

النماذج الموحدة لعقد العمل بأنواعه

نموذج عقد العمل الدائم

Contract Information		١ 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)			
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).	

بيانات الطرف الثاني ٣		
Second Party's Information		
Employee name		اسم العامل
Nationality		الجنسية
ID Type (National/Resident)		نوع الهوية (وطنيّة/مقيم)
ID No.		رقم الهوية
Passport number	If the Employee is non-Saudi	في حال كان العامل غير سعودي
		رقم الجواز
Gender		الجنس
Marital Status		الحالة الاجتماعية
Birth Date		تاريخ الميلاد
National Address		العنوان الوطني المختصر
Mobile Number		رقم الجوال
E-mail		البريد الإلكتروني
Hereinafter referred to as the ("Second Party")	ويشار إليه في هذا العقد (بالطرف الثاني).	

ويشار لهما معاً (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 المهمة 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) (This option does not appear for non-Saudi employee)		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)
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). (This clause appears if a fixed-term contract is selected)		1.5 يسري هذا العقد لمدة (تحدد مدة العقد) تبدأ من تاريخ مباشرة العمل الوارد في البند رقم (1) وتنتهي بنهاية مدهه بتاريخ (تاريخ نهاية العقد). يظهر هذا البند في حال اختياره للعقد محدد المدة

<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>15 يسري هذا العقد لمدة (تحدد مدة العقد) تبدأ من تاريخ مباشرة العمل الوارد في البند رقم (1)، ويتجدد تلقائياً (المدة 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>
--	--

<h2>6. Probationary Period</h2> <p>(This paragraph appears when choosing it)</p>	<h2>6 مدة التجربة</h2> <p>(ظهور هذه المقدمة 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 count towards this period: Eid al-Fitr, Eid al-Adha, National Day, Foundation Day, and sick leave.</p> <p>6.2 Either party may terminate this contract during the probationary period via the Portal.</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 عيد الفطر والأضحى وإجازة اليوم الوطني، وإجازة يوم التأسيس، والإجازة المرضية.</p> <p>6.2 يجوز لأي من الطرفين إنهاء هذا العقد خلال مدة التجربة عبر المنصة.</p>

<h2>7. Work Hours & Weekly Rest</h2>	<h2>7 ساعات العمل والراحة الأسبوعية</h2>
<p>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</p>	<p>تحدد أيام العمل العادبة 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.</p> <p>(تعُبَّ الخانات بحسب المعيار المقرر لدى الطرف الأول)</p>

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).

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) يوم، 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 / بحدّ تاریخ)

1.1.1.9 الأجر الأساسي

	(Monthly/ Date to be specified)	
9.1.1.2 Housing Allowance	(شهري / يحدد تاريخ) (Monthly/ Date to be specified)	بدل السكن 2.1.1.9
9.1.1.3 Transportation Allowance	(شهري / يحدد تاريخ) (Monthly/ Date to be specified)	بدل النقل 3.1.1.9
9.1.1.4 Total Other Cash Allowances:	(شهري / يحدد تاريخ) (Monthly/ Date to be specified)	: إجمالي بدلات نقدية أخرى 4.1.1.9
9.1.1.5 Total Wage	(شهري/يحدد تاريخ) (رقمًا وكتابة وتحدد العملة ريال سعودي) (Monthly/ Date to be specified) (In figures and letters and specified in SAR)	: إجمالي الأجر 5.1.1.9
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)	استقطاع اشتراك المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية 6.1.1.9
9.1.1.7 Net Wage	(رقمًا وكتابة وتحدد ريال سعودي) (In figures and letters and specified in SAR)	صافي الأجر 7.1.1.9
9.1.2 The First Party is obligated to pay the net wage due through the payment	يلتزم الطرف الأول بسداد صافي الأجر المستحق من خلال وسيلة السداد المعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.	

method approved by the Ministry of Human Resources and Social Development (HRSD).

Due Date	<p>يحدد تاريخ من كل شهر (Date to be specified each month)</p> <p>يحدد تاريخ من كل أسبوع حسب نوع العقد (Date to be specified each week, according to the contract type)</p>	تاريخ الاستحقاق
----------	--	-----------------

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

9.1.4 In-kind Benefits (This paragraph appears when choosing it)	المزايا العينية تظهر هذه الفقرة في حال اختيارها	
تاريخ الاستحقاق Due Date	الوصف Description	#
التاريخ الميلادي والهجري Dates Monthly/ Annually (شهري / سنوي)	وصف المزايا العينية (Description of in-kind benefits)	#
التاريخ الميلادي والهجري Dates Monthly/ Annually (شهري / سنوي)	وصف المزايا العينية (Description of in-kind benefits)	#

(ملاحظة: البدلات والمزايا يتم تحديدها اختيارياً) 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 الايابان

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)

<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 أحراضاً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة الإجمالي مضافة إليه (50%) من أجر الساعة الأساسي، ويتم دفعه من خلال وسيلة الدفع المذكورة في البند رقم (9).</p> <p>14.11 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 ولاخته 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 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</p>	<p>6.11 يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وسداد الاشتراكات حسب أنظمتها.</p> <p>1.6.11 يلتزم الطرف الأول بدفع رسوم استقدام الطرف الثاني، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يتربّ على تأخير ذلك من غرامات يتسبب بها الطرف الأول، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة وتذكرة عودة الطرف الثاني إلى موطنها بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين، ويستثنى من ذلك تكاليف عودة الطرف الثاني إلى بلده لعدم</p>

First Party's Obligations

<p>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>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>7.11 يلتزم الطرف الأول بمنح الطرف الثاني الإجازة السنوية المنصوص عليها في الفقرة (1.8)، 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>8.11 يلتزم الطرف الأول برد جميع ما أودعه لديه الطرف الثاني من شهادات أو وثائق خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة (9.11).</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 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.</p>	<p>9.11 يلتزم الطرف الأول بدفع أجر الطرف الثاني وتصفية حقوقه خلال أسبوع -كحد أقصى- من تاريخ انتهاء العقد، وفي حال إنهاء من الطرف الثاني فليلتزم الطرف الأول بدفع أجر الطرف الثاني وتصفية حقوقه خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين من تاريخ انتهاء العقد.</p>
<p>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</p>	<p>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 (٨) من نظام العمل.</p>

First Party's Obligations

consecutive years of service, or termination of the contract in accordance with any of the cases stated in Article (80) of the Labor Law.	
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 المهام المكلفت 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 الموكلا إليه؛ وفقاً لأصول المهنة، ووفقاً لتعليمات الطرف الأول، مالم 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 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.	2.12 يلتزم الطرف الثاني بأن يعتني عناية كافية بالأدوات، والمهام المسندة إليه والخامات المملوكة للطرف الأول الموضوعة تحت 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 المعتمدة 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	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. Second Party's Obligations

the event of disasters and threats to the safety of the place of work or the people working in it.

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- بـأداء 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

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.

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.

13.2 This contract is governed by and construed in accordance with the laws and regulations in force in the Kingdom of Saudi Arabia.

2.13 يخضع هذا العقد ويفسّر وفقاً للأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية.

13.3 This contract is considered an executive document, and the jurisdiction shall be vested in the Enforcement Court for the following matters:

3.13 يعد هذا العقد سندًا تنفيذياً، وينعقد الاختصاص لمحكمة التنفيذ فيما يلي:

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.

3.13.1 التزام الطرف الأول بدفع صافي الأجر المستحق الوارد في الفقرة (7.1.1.9) من البند رقم (9) من هذا العقد.

<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 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>	<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 وجد، يتم حله ابتداءً من خلال التسوية الودية. وفي حال تعذر الوصول إلى تسوية، فينعقد الاختصاص بنظر النزاع للمحاكم العمالية في المملكة العربية السعودية.</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</p>	<p>14.1 اتفق الطرفان على أن الإشعارات والإخطارات وأى تصرفات تصدر لأى غرض بناءً على إرادة الطرفين أو أحدهما وذات علاقة بهذا العقد لن تكون منتجة لأنّارها القانونية إلا إذا تمت بواسطة الخدمات أو الوسائل أو النماذج التي تعتمدّها المنصة لهذا الغرض ووفقاً لاشتراطاتها ومتطلباتها على أن توثق عبر المنصة، ويُسرى ذلك على جميع الإشعارات والإخطارات والمراسلات والمكاتب والتبيّغات التي يوجهها أحد الطرفين للأخر أو للجهات الحكومية أو القضائية، ولن تكون منتجة لأنّارها إلا إذا تمت وفقاً لذلك.</p> <p>14.2 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 الالزمة لتوثيق تصرفاتهم عبر المنصة - توجيه الإشعارات والإخطارات وغيرها بواسطة العنوان الوطني أو بالبريد المسجّل أو الممتاز أو عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني، أو عن طريق التسلیم باليد مقابل إيصال استلام على العنوان الموضّع في بيانات الأطراف في هذا العقد، أو بأى وسيلة نظامية معترفة.</p>
--	---

14. General Provisions

with a receipt acknowledgment to the address specified in the parties' information in this contract, or by any legally recognized means.	
14.3 The Parties acknowledge that they have known and understood all the terms and conditions of this contract.	3.14 يقر الطرفان بعلمهما وقبولهما لكل الشروط والأحكام الواردة في هذا العقد.
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.	4.14 يوافق الطرف الثاني على استقطاع الطرف الأول للنسبة المقررة عليه من الأجر للاشتراك في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
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.	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 ولائحة تنظيم العمل الداخلية المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وفي حال تعارضها، تعد الشروط الإضافية ملغية.
14.6 The (Gregorian) calendar shall apply with regard to all matters related to the implementation of this Contract.	6.14 يُعمل بالتقويم (الميلادي) في كل ما يتعلق بتنفيذ هذا العقد.
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.	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، فيعتمد بالنص الوارد باللغة العربية.

14. General Provisions

<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>18.4.3 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>14.9 The First Party shall document any amendment as per Paragraph (14.8) through the Portal.</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 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.</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 (1.1.9 - 3.1.9 - 4.1.9 - 4.1.9 - 3.1.9) 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>9.14 يتلزم الطرف الأول بتوثيق أي تعديل حسب الفقرة (8.14) من خلال المنصة.</p> <p>10.14 حرر هذا العقد كنسخة إلكترونية متطابقة لكل من صاحب العمل والعامل وموقعة إلكترونيا من طرف 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>
---	---

15. Additional Terms (Optional)

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.

The optional clauses agreed upon between the Parties shall be added here, for instance:

Clause on the provisions for contract termination in accordance with the Law and the type of contract, including but not limited to:

- 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;
- Termination of the contract in accordance with the provisions of Article 80 of the Law

Clause of the intellectual property provisions. Clause of confidentiality and non-competition.

15 الشروط الإضافية (اختياري)

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.

هنا يتم إضافة البنود الاختيارية التي يتفق عليها الأطراف، على سبيل المثال:

بند أحكام انتهاء العقد حسب النظام ونوع العقد، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- 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.

بند أحكام الملكية الفكرية.
بند السرية وعدم المنافسة.

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:

Description	الّتوضيح	Term	المصطلح
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.	المنصة الرقمية المعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التي توفر جميع خدمات منظومة العمل في المملكة العربية السعودية، وتمكن مختلف أطرافها (موظفين، ومنشآت حكومية وخاصة) من تنظيم جميع تعاملاتهم ومتابعتها بطريقة مؤتممة وفورية.	Portal	المنصة
The date of the parties' conclusion of this contract through the platform, as specified in Clause No. 1.	تاريخ إبرام الطرفين لهذا العقد عبر المنصة، الموضح في البند رقم 1.	Date of Contract Conclusion	تاريخ إبرام العقد
The city where the contract was concluded.	المدينة التي أبرم فيها العقد.	Place of Contract Conclusion	مكان إبرام العقد
The specific day and date on which the Second Party commences work.	اليوم والتاريخ المحدد الذي يباشر فيه الطرف الثاني للعمل.	Date of Commencement of Work	تاريخ مباشرة العمل
Any correspondence issued through the Portal for any purpose based on the will of the sending party and related to this contract.	أي مراقبة من خلال المنصة تصدر لأي غرض بناءً على إرادة الطرف المرسل وذات علاقة بهذا العقد.	Notice	إشعار
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.	هو الأجر الأساسي مضافة 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 يتزعم 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 الأجر العينية والعمولات.	Net Wage	صافي الأجر
The place where the Employee performs the agreed-upon work.	المكان الذي يمارس فيه العامل عمله المتفق عليه.	Place of work	مقر العمل
The term "day" mentioned in this contract refers to a calendar 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 كفيار عند إنشاء العقد)	Day	يوم

نموذج عقد عمل لبعض الوقت

عقد عمل لبعض الوقت

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

بعد أن أقر الطرفان بأهليةهما المعتبرة شرعاً. ونظاماً لإبرام مثل هذا العقد. فقد اتفقا على ما يلي:
إليه فيما بعد بالطرف الثاني
عنوانه هاتف ص.ب البريد البريدي البريد الإلكتروني رقم الهاتف المحمول رقم جواز السفر رقم الإقامة بطاقة الهوية/الإقامة تاريخ بـ ثانياً: -الاسم:
بالطرف الأول وبشار إليها فيما بعد البريد الإلكتروني البريد ص.ب وعنوانها الرمز البريدي هاتف فاكس اولاً: -شركة/مؤسسة سجل تجاري رقم وعنوانها ص.ب الرمز البريدي هاتف فاكس

تصنيف البند	نص البند	أولاً: موضوع العقد
الإلزامي	اتفق الطرفان على أن يعمال الطرف الثاني لدى الطرف الأول تحت إدارته، أو إشرافه بوظيفة (.....)، ومبشرة الأعمال التي يكلف بها بما يتناسب مع قدراته العلمية، والعملية، والفنية؛ وفقاً لاحتياجات العمل، ووفقاً للقواعد وضوابط تنظيم العمل لبعض الوقت الواردة في المادة (27) من اللائحة التنفيذية لنظام تعديلاتها، وبما لا يتعارض مع الأحكام المنصوص عليها في المواد (الثانية والخمسون، التاسعة والخمسون، الستون) من نظام العمل.
الإلزامي	مدة هذا العقد (.....)، تبدأ من تاريخ مباشرة الطرف الثاني للعمل في تاريخ / / وتنتهي في تاريخ / /	2
اختياري	ويتجدد هذا العقد لمدة مماثلة، أو لمدة (.....)، ما لم يشعر أحد الطرفين الآخر خطيباً بعدم رغبته في التجديد قبل يوماً من تاريخ انتهاء العقد.	3
ثانياً: أيام، وساعات العمل		
الإلزامي بحيث تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى للمنشأة، سواء أكان العمل يؤدي يومياً، أو بعض أيام 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 أحراضاً 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.	1
ثالثاً: التزامات الطرف الأول		
الإلزامي إذا كان الأجر شهرياً أو أسبوعياً	يدفع الطرف الأول للطرف الثاني أجراً أساسياً قدره (.....) فقط ريال سعودي فقط لا غير، يستحق في نهاية كل (.....).	1

كما يلتزم الطرف الأول للطرف الثاني بالآتي:	(1)	الخياري في حال الاتفاق على البدلات، أو امتيازات	2
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، كماله حسب مقتضيات ظروف العمل الاستمرار بتأجيلها بعد الحصول على موافقة الطرف الثاني كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.	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	3	
يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني كعامل لبعض الوقت لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وسداد الاشتراكات حسب أنظمتها.	إلزامي	4	
١- تستحق المرأة العاملة إجازة وضع بأجر كامل لمدة (اثني عشر) أسبوعاً، منها وجوبها الأسابيع الستة التالية للوضع، ولها أن توزع الأسابيع الستة المتبقية وفق ماتراه، ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع. ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طيبة مصدقة من جهة صحية. وفي حال قلل المتبقى من مدة الإجازة عن (ستة) أسابيع نتيجة تأخر الوضع عن تاريخه المرجح، فتحتسن المدة المكملة لها إجازة دون أجر، وفي جميع الأحوال يحق للمرأة العاملة تمديد هذه الإجازة (شهرها) دون أجر. ٢- كما تستحق المرأة العاملة -في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة وتنطلب حالته الصحية مراجعاً مستمرة- إجازة مدتها (شهر) بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.	إلزامي (خاص بالمرأة)	5	
يحق للعاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع، أن تأخذ بقصد إرتفاع مولودها فترة، أو فترات للاستراحة على ألا تزيد في مجموعها على الساعات في اليوم الواحد، وتحسن هذه الفترة، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية.	إلزامي (خاص بالمرأة)	6	
يحق للعاملة في حالة وفاة زوجها، إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرين 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.	إلزامي للعاملة المسلمة	7	
يحق للعاملة في حالة وفاة زوجها، إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً.	إلزامي للعاملة غير المسلمة	8	
رابعاً: التزامات الطرف الثاني			
يتحمل الطرف الثاني تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.	إلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	1	
أن ينجذب العمل الموكلا إليه؛ وفقاً للأصول المهنية، 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.	إلزامي	2	
أن يخضع - وفقاً للطلب الطرف الأول - للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية، أو السارية.	إلزامي	3	
أن يقدم كل عون، ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطر التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.	إلزامي	4	

<p>أن يتلزم الطرف الثاني بحسن السلوك، والأخلاقيات أثناء العمل، وفي جميع الأوقات يتلزم بالأنظمة، والأعراف، والعادات، والأداب المرعية في المملكة العربية السعودية، وكذلك بالقواعد، واللوائح، والتعليمات المعمول بها لدى الطرف الأول، ويتحمل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة.</p>	إلزامي	5
<p>أن يعتني عنابة كافية بالآلات، والأدوات، والمهامات المسندة إليه، والخامات المملوكة للطرف الأول؛ الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيده إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.</p>	إلزامي	6
خامسًا: انتهاء العقد أو إنهاء		
<p>ينتهي هذا العقد بانتهاء مدتة، أو بالاستقالة أو باتفاق الطرفين على إنهائه بشرط موافقة الطرف الثاني كتابة.</p>	إلزامي	1
<p>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.</p>	إلزامي	2
<p>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.</p>	إلزامي	3
<p>في حال إنهاء العقد من قبل أحد الطرفين قبل انقضاء مدتة دون سبب مشروع، للطرف المتضرر من الفسخ المطالبة بأجور بقية مدة العقد.</p>	إلزامي	4
<p>في حال إنهاء العقد من قبل أحد الطرفين قبل انقضاء مدتة دون سبب مشروع، يحق للطرف المتضرر من هذا الإنهاء تعويضاً قدره (...) ريال سعودي فقط.</p>	اختياري	5
سادساً: النظام الواجب التطبيق وال اختصاص القضائي		
<p>يخضع هذا العقد لنظام العمل السعودي، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذًا 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.</p>	إلزامي	1
<p>في حالة نشوء خلاف بين الطرفين حول هذا العقد، فإن الاختصاص القضائي ينعقد للجهة المختصة بنظر القضايا العمالية في المملكة العربية السعودية.</p>	إلزامي	2
سابعاً: الإخطارات والإشعارات ونسخ العقد		
<p>تم 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 خطياً في حال تغييره للعنوان الخاص به، أو تغيير البريد الإلكتروني، وإلا اعتبر العنوان، أو البريد الإلكتروني المدونان أعلاه، هما المعمول بهما نظاماً.</p>	إلزامي	1
<p>حرر هذا العقد من نسختين أصليتين، وقد تسلم كل طرف نسخة منه للعمل بموجبها.</p>	إلزامي	2

**الطرف الثاني
الإسم:
التواقيع:**

الطرف الأول
الإسم:
التوقيع:

نموذج عقد عمل عرضي/مؤقت

عقد عمل عرضي / مؤقت

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

اولاً: 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 / / وعنوانه هاتف ص.ب الرمز البريدي البريد الإلكتروني @ رقم الهاتف المحمول ويشار إليه فيما بعد بالطرف الثاني

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

م	تصنيف البند	نص البند
أولاً: موضوع العقد		
1	الزمي	اتفق الطرفان على أن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول تحت إدارته، أو إشرافه بوظيفة (.....)، ومتى معاشرة الأعمال التي يكلف بها بما يتناسب مع قدراته العلمية، والعملية، والفنية؛ وفقاً لاحتياجات العمل، ووفقاً لقواعد وضوابط تنظيم العمل العرضي والموقت الواردة في المادة السادسة من نظام العمل، والمادة الأولى من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، وبما لا يتعارض مع الأحكام المنصوص عليها في المواد (الثانية والخمسون، التاسعة والخمسون، الستون) من نظام العمل.
2	الزمي على لا تزيد المدة عن 90 يوما	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	الزمي 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 بواحدي أجراً الساعية، مضافاً إليه (50%) من أجراه الأساسي، ويجوز للطرف الأول (بموافقة الطرف الثاني) أن يحتسب للطرف الثاني أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلًا عن الأجر المستحق للطرف الثاني لساعات العمل الإضافية وذلك وفق أحكام المادة 22 مكرر من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.
2	الزمي	يللتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني فترات للراحة وفقاً لأحكام نظام العمل.
ثالثاً: التزامات الطرف الأول		
1	الزمي إذا كان الأجر شهرية أو أسبوعية	يدفع الطرف الأول للطرف الثاني أجراً أساسياً قدره (.....) ريال سعودي فقط لا غير، يستحق في نهاية كل (...).

اتفق الطرفان على أن يدفع الطرف الأول للطرف الثاني حسب الإنتاج، بحيث يستحق مبلغ (...) ريال سعودي فقط لا غير، عن كل قطعة يتم إنتاجها، ويستحق الأجر عن مجموع القطع المنتجة في نهاية كل أسبوع.	إلزامي إذا كان الأجر بالقطعة	2
كما يتلزم الطرف الأول للطرف الثاني بالآتي: (1) (2) (3)	اختياري في حال الاتفاق على البدلات، أو امتيازات	3
يلتزم الطرف الأول بتوفير الرعاية الطبية للطرف الثاني بتأمين الصحي، وفقاً لأحكام نظام الضمان الصحي التعاوني.	إلزامي	4
يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وسداد الاشتراكات حسب أنظمتها.	إلزامي	5
يتتحمل الطرف الأول رسوم (استقدام الطرف الثاني)/(نقل خدماته إليه)، ورسوم الإقامة ورخصة العمل، وتتجديدهما، وما يتربّب على تأخير ذلك من غرامات يتسبب بها صاحب العمل، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة الطرف الثاني إلى موطنها بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.	إلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	6
يلتزم الطرف الأول بنفقات تجهيز جثمان الطرف الثاني، ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد، أو استقدم العامل منها، مالم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة، أو تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.	إلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	7

رابعاً: التزامات الطرف الثاني

يتتحمل الطرف الثاني تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.	إلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	1
أن ينجذب العمل الموكلي إليه؛ وفقاً للأصول المهنية، 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.	إلزامي	2
أن يخضع - وفقاً لطلب الطرف الأول - للفحوص الطبية التي يرغب فيإجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية، أو السارية.	إلزامي	3
أن يقدم كل عون، ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجرًا إضافيا في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامه مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.	إلزامي	4
أن يلتزم الطرف الثاني بحسن السلوك، والأخلاق أثناء العمل، وفي جميع الأوقات يلتزم بالأنظمة، والآعراف، والعادات، والأداب المرعية في المملكة العربية السعودية، وكذلك بالقواعد، واللوائح، والتعليمات المعمول بها لدى الطرف الأول، وبتحمل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة.	إلزامي	5
أن يعني عناية كافية بالآلات، والأدوات، والمهام المسندة إليه، والخامات المملوكة للطرف الأول؛ الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.	إلزامي	6

خامساً: انتهاء العقد أو إنهاءه

ينتهي هذا العقد بانتهاء مدة، أو بإستقالة الطرف الثاني أو باتفاق الطرفين على إنهائه بشرط موافقة الطرف الثاني كتابة.	إلزامي	1
--	---------------	---

سادساً: النظام الواجب التطبيق وال اختصاص القضائي

يفضّل هذا العقد لنظام العمل السعودي، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، في كل ما يرد به نص مما يتعلق بالأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتشغيل الإضافي، والعطalat الرسمية ، وقواعد السلامة ، والصحة المهنية ،	إلزامي	2
--	---------------	---

وإصابات العمل والتعويض عنها، ويحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات، والعقود السابقة الشفهية منها، أو الكتابية إن وجدت.		
في حالة نشوء خلاف بين الطرفين حول هذا العقد، فإن الاختصاص القضائي ينعقد للجهة المختصة بنظر القضايا العمالية في المملكة العربية السعودية.	الزامي	3
سابقاً: الإخطارات والإشعارات ونسخ العقد		
تم 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 خطياً في حال تغييره للعنوان الخاص به، أو تغيير البريد الإلكتروني، وإلا اعتبر العنوان، أو البريد الإلكتروني المدونان أعلاه، هما المعمول بهما نظاماً.	الزامي	4
حرر هذا العقد من نسختين أصليتين، وقد تسلم كل طرف نسخة منه للعمل بموجبها.	الزامي	5

والله الموفق

الطرف الثاني
الإسم:
التوقيع:

الطرف الأول
الإسم:
التوقيع:
الختام:

نموذج عقد عمل موسمي

عقد عمل موسمي

إنه في يوم/..../20... تم الاتفاق بين كل من:

اولاً: شركة/مؤسسة سجل تجاري رقم وعنوانها ص.ب الرمز البريدي - هاتف - فاكس البريد الالكتروني @ 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 الالكتروني @ رقم الهاتف المحمول ويشار إليه فيما بعد بالطرف الثاني

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

تصنيف البند	نوع البند	م
أولاً: موضوع العقد		
1	اتفاق الطرفان على أن يعمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول تحت إدارته، أو إشرافه بوظيفة (.....)، و مباشرة 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، السادسون) من نظام العمل.	إلزامي
2	مدة هذا العقد أربعة موسم (.....)، تبدأ من تاريخ مباشرة الطرف الثاني للعمل في تاريخ/..../. وذلك لمدة فقط.	إلزامي
ثانياً: أيام، وساعات العمل، وفترات الراحة		
1	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 أجراًإضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجراً الساعة، مضافاً إليه (50%) من أجراً الأساسي، ويجوز للطرف الأول (بموافقة الطرف الثاني) أن يحتسب للطرف الثاني أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجور بدلاً عن الأجور المستحقة للطرف الثاني لساعات العمل الإضافية وذلك وفق أحكام المادة 22 مكرر من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.	إلزامي بحيث لا يزيد عدد أيام العمل عن (6) أيام في الأسبوع، ولا تزيد ساعات العمل عن (48) ساعة في الأسبوع
2	يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني فترات للراحة وفقاً لأحكام نظام العمل.	إلزامي
ثالثاً: التزامات الطرف الأول		
1	يدفع الطرف الأول للطرف الثاني أجراً أساسياً قدره (.....) ريال سعودي فقط لا غير، يستحق في نهاية كل (.....).	إلزامي إذا كان الأجر شهرياً أو أسبوعياً
2	اتفاق الطرفان على أن يدفع الطرف الأول للطرف الثاني حسب الإنفاق، بحيث يستحق مبلغ (....) ريال سعودي فقط لا غير، عن كل قطعة يتم انتاجها، ويستحق الأجر عن مجموع القطع المنتجة في نهاية كل أسبوع.	إلزامي إذا كان الأجر بالقطعة
3	كما يلتزم الطرف الأول للطرف الثاني بالآتي:	اختياري في حال الاتفاق على البدلات، أو امتيازات

يلتزم الطرف الأول بتوفير الرعاية الطبية للطرف الثاني بتأمين الصحي، وفقاً لأحكام نظام الضمان الصحي التعاوني.	إلزامي	4
يلتزم الطرف الأول بتسجيل الطرف الثاني لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وسداد الاشتراكات حسب أنظمتها.	إلزامي	5
يلتزم الطرف الأول من خلال مقاول المشروع او الشركة او المؤسسة المعتمدة، بتوفير التأمين الطبي على جميع العمالة الموسمية خلال فترة وجودهم، وتأمين سكنهم واسقبالهم وتنقلاتهم ، وإعاشتهم ، وصرف جميع حقوقهم المالية ومتابعة عملهم لحين مغادرتهم.	إلزامي في موسم الحج	6
يتحمل الطرف الأول رسوم (استقدام الطرف الثاني)/(نقل خدماته إليه)، ورسوم الإقامة ورخصة العمل، وتتجديدهما، وما يتربّ على تأخير ذلك من غرامات يتسبب بها صاحب العمل، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة الطرف الثاني إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.	إلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	7
يلتزم الطرف الأول بنفقات تجهيز جثمان الطرف الثاني، ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد، أو استقدم العامل منها، مالم يدفع بموافقة ذويه داخل المملكة، أو تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.	إلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	8
رابعاً: التزامات الطرف الثاني		
يتحمل الطرف الثاني تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.	إلزامي (خاص بالعامل غير السعودي)	1
أن ينجز العمل الموكّل إليه، وفقاً للأصول المهنية، 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.	إلزامي	2
أن يخضع - وفقاً للطلب الطرف الأول - للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية، أو السارية.	إلزامي	3
أن يقدم كلّ عون، ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدّد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.	إلزامي	4
أن يلتزم الطرف الثاني بحسن السلوك، والأخلاق أثناء العمل، وفي جميع الأوقات يلتزم بالأنظمة، والأعراف، والعادات، والأداب المرعية في المملكة العربية السعودية، وكذلك بالقواعد، واللوائح، والتعليمات المعهوم بها لدى الطرف الأول، ويتحمّل كافة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة.	إلزامي	5
أن يعني عنایة كافية بالآلات، والأدوات، والمهامات المسندة إليه، والخامات المملوكة للطرف الأول؛ الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيّد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.	اختياري	6
خامساً: انتهاء العقد أو إنهاءه		
ينتهي هذا العقد بانتهاء مدته، أو باستقالة الطرف الثاني أو باتفاق الطرفين على إنهائه بشرط موافقة الطرف الثاني كتابة.	إلزامي	1
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.	إلزامي	2
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.	إلزامي	3
في حال إنهاء العقد من قبل أحد الطرفين قبل انقضاء مدته دون سبب مشروع، يحق للطرف الآخر مقابل هذا الإنها تعويضاً قدره (....) ريال سعودي.	اختياري	4
سادساً: النظام الواجب التطبيق وال اختصاص القضائي		

<p>يفضع هذا العقد لنظام العمل السعودي، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له؛ في كل مالم يرد به نص مما يتعلق بالأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتشفير الإضافي، والعطلات الرسمية، وقواعد السلامة، والصحة المهنية، وإصابات العمل والتعويض عنها، ويحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات، والعقود السابقة الشفهية منها، أو الكتابية إن وُجدت.</p>	الإلزامي	1
<p>في حالة نشوء خلاف بين الطرفين حول هذا العقد، فإن الاختصاص القضائي ينعقد للجهة المختصة بنظر القضايا العمالية في المملكة العربية السعودية.</p>	الإلزامي	2
سابعاً: الإخطارات والإشعارات ونسخ العقد		
<p>تم 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 خطياً في حال تغييره للعنوان الخاص به، أو تغيير البريد الإلكتروني، وإلا اعتبر العنوان، أو البريد الإلكتروني المدونان أعلاه، هما المعمول بهما نظاماً.</p>	الإلزامي	1
<p>حرر هذا العقد من نسختين أصليتين، وقد تسلم كل طرف نسخة منه للعمل بموجبها.</p>	الإلزامي	2

والله الموفق

الطرف الثاني
الإسم:
التوقيع:

الطرف الأول
الإسم:
التوقيع:
الختام:

