



مشروع تعديل اللائحة التنفيذية لنظام العمل

(مسودة استطلاع مرئيات العموم)

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

....../../..



جدول المحتويات

٢.....	نبذة عن المشروع
٣.....	السند النظامي لاختصاص الوزارة بإعداد و اقتراح المشروع
٣.....	أهداف المشروع
٤.....	مراحل إعداد المشروع
٤.....	المقارنة المعيارية والتجارب الدولية
٥.....	الفئات والجهات المستهدفة من الاستطلاع
٥.....	مدة الاستطلاع
٥.....	مواد المشروع



مشروع تعديل اللائحة التنفيذية لنظام العمل

نبذة عن المشروع:

- إشارة إلى قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تعديلات نظام العمل بالمرسوم الملكي رقم (٤٤) بتاريخ ١٤٤٦/٢/٨ هـ، والذي تضمن ببنداً ثانياً: بقيام وزارة الموارد البشرية بإعداد اللائحة التنفيذية لما يتوافق مع تعديلات النظام، حيث تضمنت التعديلات ما يهدف لاستقرار العلاقة التعاقدية وكذلك توفية بيئة عمل تنافسية ودعم أصحاب العمل لتدريب وتأهيل عاملهم وكذلك إيجاد منافع لعمل المرأة، ذلك لما تسعى له رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ لتحقيق اقتصاد مزدهر من خلال توفير بيئة مناسبة للنمو وتنمية الاستثمارات. تتضمن الرؤية عددًا من الأهداف، ومنها تحسين الظروف المعيشية للوافدين واستقطاب المواهب العالمية المناسبة بصورة فعالة. لتحقيق هذه الأهداف تطرح وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ("الوزارة") مشروع تعديل اللائحة التنفيذية لنظام العمل - الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١٤٤٠/٠٤/١١ هـ.

السند النظامي لاختصاص الوزارة بإعداد واقتراح المشروع:

- المادة (٢٤٣) من نظام العمل الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٠٨/٢٣ هـ التي تنص على اختصاص وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإصدار القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام النظام.

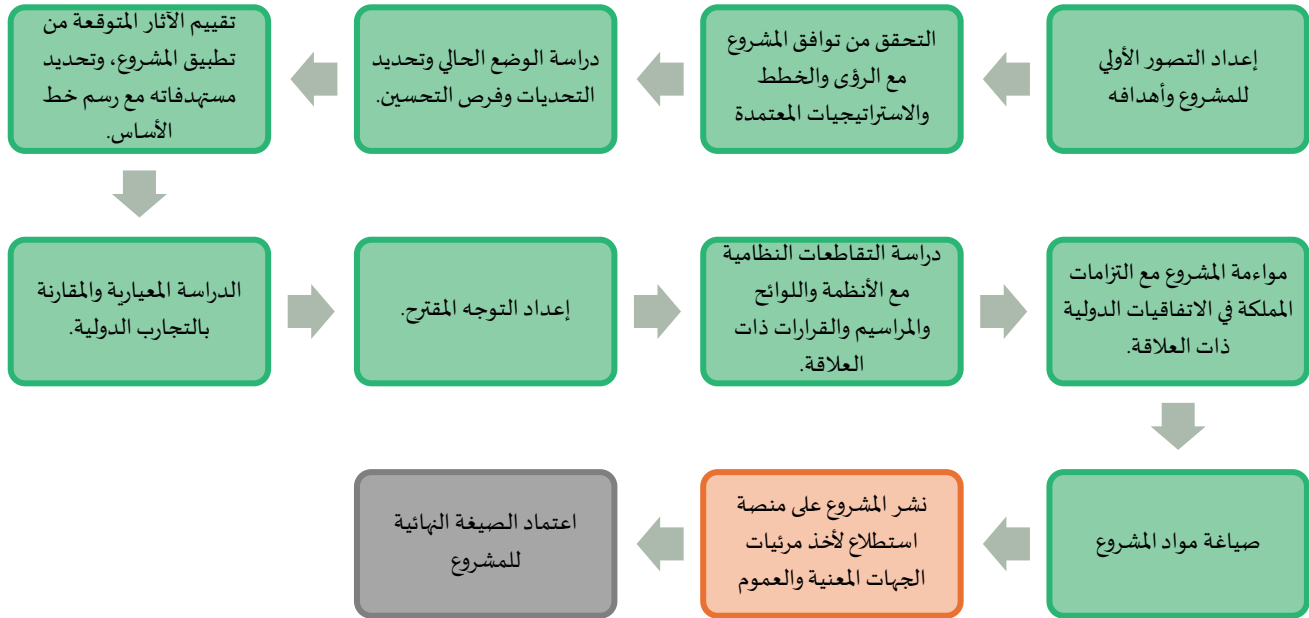
أهداف المشروع:

يسعى مشروع تعديل اللائحة التنفيذية لنظام العمل إلى تحقيق عدة أهداف تدعم رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي تشمل تحسين بيئة سوق العمل بتحديث اللوائح التنفيذية حسب متغيراته لتوفير بيئة عمل أفضل وأكثر جذبًا للكفاءات وتعزيز جاذبية سوق العمل لتطوير الأنظمة والإجراءات وتشجيع الاستثمار وتنمية سوق العمل، ولتمكين الكفاءات البشرية ووضع آليات لدعم وتنمية الموارد البشرية بما يتماشى مع متطلبات السوق لرفع مستوى الإنتاجية بتحسين اللوائح لضمان بيئة عمل تعزز من إنتاجية العاملين وتحقيق التنمية المستدامة والتأكد من أن التعديلات تسهم في تحقيق نمو اقتصادي مستدام تطوير الأطر التنظيمية بما يتماشى مع أفضل الممارسات العالمية.



مراحل إعداد المشروع:

أعد المشروع وفق خطة متكاملة تضمنت مراحل متعددة، مع التقيد بالضوابط المطلوب مراعاتها عند إعداد ودراسة مشروعات الأنظمة واللوائح وما في حكمها (المحدثة)، والصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٧١٣) وتاريخ ١٤٣٨/١١/٣٠ هـ، وتتمثل أبرز مراحل المشروع بالتالي:



المقارنة المعيارية والتجارب الدولية:

أجريت المقارنة المعيارية لعددٍ من الدول وهي:





وقد وقع الاختيار على تلك الدول بناءً على تقارب مصادر التشريع، والتطور المشهود به في النظام التشريعي المقارن، ومؤشرات التقييم والتنافسية الدولية، الدول ذات التأثير الاقتصادي (دول مجموعة العشرين (G20) ومجموعة الدول الصناعية السبع (Group of Seven) ومجموعة الدول صاحبة أسرع نمو اقتصادي بالعالم (BRICS)).

الفئات والجهات المستهدفة من الاستطلاع:

يعود المقترح بالنفع على العديد من الفئات والجهات المعنية بأحكامه، منها:

١. العمال
٢. أصحاب العمل من القطاعات المختلفة.
٣. العموم.

مدة الاستطلاع:

١. تبلغ مدة استطلاع مرئيات العموم بشأن مشروع تعديلات اللائحة التنفيذية لنظام العمل (٣٠) يومًا تبدأ من تاريخ نشر المشروع على منصة استطلاع.
٢. تصدر نتائج استطلاع المرئيات بعد انتهاء الوزارة من دراستها خلال (٣٠) يومًا من تاريخ انتهاء مدة الاستطلاع، وفي حال عدم تلقي أي مرئيات على المشروع فإنه لا يتم إصدار تلك النتائج.

١. مواد المشروع:

التعديلات التي تمت على اللائحة التنفيذية لنظام العمل بلغت (١٦) تعديلًا تلخصت في (٨) تعديلات على مواد موجودة سابقًا، وإضافة (٥) مواد جديدة، وحذف (٣) مواد سابقة، وتناولت التعديلات إضافة حكم يتعلق بتوثيق العقود إنفاذًا لما تضمنته المادة (الحادية والخمسون) من النظام بعد تعديلها، وتعديل الحكم المتعلق بالنموذج الموحد لعقد العمل ليشمل نموذجًا موحدًا لكل نوع من أنواع عقد العمل تبعًا لتعديل المادة (الثانية والخمسون) من النظام. وإضافة مادة لتنظيم آلية احتساب الإجازة التعويضية إنفاذًا لما تضمنته المادة (السابعة بعد المائة) من النظام بعد تعديلها. وأيضًا إضافة مادة تنظم العلاقة التدريبية بين صاحب العمل والعامل.



فيما يلي جدول التعديلات المقترحة:

الرقم التسلسلي	النص الحالي	النص بعد التغيير المقترح
1	المادة (٢) في تنفيذ أحكام الفقرة الفرعية (د) من الفقرة (١) من (المادة السابعة) من النظام يقصد بعمال الزراعة والرعاية الخاصين ومن في حكمهم: العمال الزراعيين، أو الرعاية ومن في حكمهم الذين يعملون لدى الأفراد في منازلهم، أو في مزارعهم الخاصة، أو في رعاية مواشهم الخاصة؛ دون المنشآت.	حذف المادة
٢	المادة (٧) في تنفيذ أحكام المواد (الثانية والعشرون، والثالثة والعشرون، والرابعة والعشرون، والخامسة والعشرون) من النظام يتم التنسيق المشترك بين الوزارة وصندوق تنمية الموارد البشرية من أجل تفعيل ودعم وحدات التوظيف التابعة للصندوق للقيام بدورها في توظيف الأيدي العاملة الوطنية، وتأهيلها وتدريبها، وإحلالها محل العمالة الوافدة.	المادة (٧) في تنفيذ أحكام المواد (الثانية والعشرون، والثالثة والعشرون، والرابعة والعشرون، والخامسة والعشرون) من النظام يتم التنسيق المشترك بين الوزارة وصندوق تنمية الموارد البشرية من أجل تفعيل ودعم قنوات التوظيف التابعة للصندوق للقيام بدورها في توظيف الأيدي العاملة الوطنية، وتأهيلها وتدريبها، وإحلالها محل العمال غير سعوديين.
٣	المادة (١٠) في تنفيذ أحكام (المادة الثلاثون) من النظام تحدد شروط منح تراخيص نشاط توظيف السعوديين، ونشاط الاستقدام، وتجديد وإلغاء التراخيص، ومهام كل منهما، والآثار المترتبة على ذلك؛ من خلال ما يلي: ١. ضوابط وقواعد ممارسة نشاط توظيف السعوديين بالصيغة المرفقة بهذه اللائحة، وتعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذه اللائحة. (الملحق رقم ٣) ٢. ضوابط وقواعد ممارسة نشاط التوسط في الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية بالصيغة المرفقة بهذه اللائحة، وتعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذه اللائحة. (الملحق رقم ٤).	المادة (١٠) في تنفيذ أحكام (المادة الثلاثون) من النظام تُمارس أنشطة: (توظيف السعوديين، واستقدام العمال، والإسناد) وتُمنح تراخيصها وتجدد وتُلغى، وتُحدد التزامات المرخصين لهم والآثار المترتبة على ذلك؛ وفق الضوابط المعتمدة من الوزارة.
٤	المادة (١٣) في تنفيذ أحكام (المادة التاسعة والثلاثون) من النظام يخضع غير السعوديين العاملين لبعض الوقت لأحكامها؛ ويستثنى من ذلك من تقرر الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجير.	المادة (١٣) في تنفيذ أحكام (المادة التاسعة والثلاثون) من النظام لا يُعد العامل غير السعودي الذي تُقر الوزارة عمله عبر إجراءات برنامج أجير مُخالفاً لحكم المادة.
٥	المادة (١٥) في تنفيذ أحكام (المادة الثانية والأربعون) من النظام يجب على كل صاحب عمل لإحلال العمال السعوديين محل العمال غير السعوديين اتباع الشروط والقواعد الآتية: ١. إعداد وصف مهني لمهام وواجبات الوظائف لديه وفق دليل التصنيف والتصنيف المهني المعتمد، وتحديد المتطلبات الوظيفية لها في ضوء ذلك. ٢. إيجاد مسارات مهنية لفئات الوظائف لتكون واضحة للعاملين لديه. ٣. توفير برامج التدريب والتأهيل للوظائف التي تتطلب مهامها ذلك، وفقاً لما ورد في الفقرة (١) من هذه المادة؛ وأن يسعى إلى معرفة ما هو جديد في التقنية مما يدخل في تأدية المهام والواجبات الوظيفية والعمل على تمكين العاملين السعوديين لديه من التدريب والتأهيل وفقاً لذلك. ٤. وضع أطر زمنية حسب الفئات والمستويات الوظيفية لجميع الوظائف لديه التي يشغلها غير سعوديين، يتمكن خلالها من توفير الوسائل المناسبة لتأهيل وتدريب العاملين السعوديين لإحلالهم محل غير السعوديين.	المادة (١٥) في تنفيذ أحكام (المادة الثانية والأربعون) من النظام يجب على كل صاحب عمل الآتي: ١- إعداد وصف مهني لمهام وواجبات الوظائف لديه والمتطلبات الوظيفية لشغلها وفق التصنيف السعودي الموحد للمهن، والمعايير المهنية الوطنية ٢- توفير برامج التدريب والتأهيل للوظائف التي تتطلب مهامها ذلك بما في ذلك البرامج التدريبية وفقاً لما ورد في الفقرة (١) من هذه المادة بالإضافة للبرامج التدريبية المقررة في المجالس القطاعية للمهارات. ٣- السعي إلى معرفة ما هو جديد مما يدخل في تأدية المهام والواجبات الوظيفية والعمل على تمكين العاملين لديه من التدريب والتأهيل وفقاً لذلك.



<p>٤- إعداد قوائم لبرامج التدريب متنوعة لكل مهنة من المهن التي تحتاجها المنشأة في عملها بحيث تستهدف تلك البرامج رفع كفاءة ومهارة العامل المتدرب المهنية التي يحتاجها صاحب العمل ومحقة لأهدافه</p> <p>٥- تقييم المتدرب في نهاية التدريب -أو خلال فترات التدريب وإدراجه بالملف الخاص بالعامل بالمنشأة.</p> <p>٦- في حال اشتراط المنشأة استمرار عمل العامل بعد انتهاء التدريب يجب أن لا يتجاوز هذا الاشتراط المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب الذي خضع له العامل، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة</p> <p>٧ - عدم تحميل المتدرب أي نفقات متعلقة بالتدريب</p> <p>٨-يجوز لصاحب العمل أن يجري التدريب في مقر العمل في حال توفر مدربين معتمدين من جهة الاختصاص سواء كان ذلك من عاملين بالمنشأة أو خارجها، أو أن يعهد به إلى أحد المراكز أو معاهد التدريب المعتمدة من الجهة المختصة، ويمكن أن يكون التدريب خارج المملكة أو داخلها.</p>	<p>٥. إتاحة الفرص للعاملين السعوديين لديه لشغل الوظائف المشغولة بغير السعوديين، بما في ذلك تمكينهم من اكتساب الخبرة والتدريب على رأس العمل وبما يحقق ما ورد في الفقرتين (٢)، (٣) من هذه المادة.</p> <p>٦. إعداد سجل بمن يتم إحلالهم من العمال السعوديين محل غير السعوديين.</p>	
<p>المادة (١٥) مكرر</p> <p>في تنفيذ أحكام (المادة الثالثة والأربعون) من النظام: أولاً/على كل صاحب عمل اتباع الآتي :</p> <p>١- الإفصاح عن بيانات التدريب سنوياً وتوثيقها على المنصة الالكترونية التي تحددها الوزارة</p> <p>٢- الالتزام بتدريب عماله السعوديون وفق النسب والآليات التي يحددها الوزير بقرار منه.</p> <p>ثانياً/ في حال أكمل العامل دراسته وتم منحه إجازة دراسية من قبل المنشأة دون أن تحسم من أيام الإجازة السنوية، أو قيام صاحب العمل بدفع تكاليف التعليم للعامل فإن العامل يحتسب ضمن النسبة المقررة للتدريب والتأهيل من عمالة المنشأة السعوديين.</p>	<p>لا يوجد</p>	٦
<p>المادة (١٦)</p> <p>في تنفيذ أحكام (المادة الرابعة والأربعون) من النظام. أولاً: يجب على كل صاحب عمل منشأته ملزمة بالتدريب اتباع الآتي:</p> <p>١- عند وجود معايير مهنية، أو اختبارات للمهارات في أي قطاع كان، مقرر وملزومة من قبل الجهات الحكومية المختصة، فيجب ألا تقل معايير التدريب التي يقرها صاحب العمل في المنشأة عن تلك المعايير.</p> <p>٢- يمكن أن تتضمن البرامج التدريبية مستويات متعددة؛ وتدريباً نظرية وعملية بحيث تزيد من مهارة العامل وكفاءته المهنية.</p> <p>٣- تمكين المتدرب من الجمع بين مهام التدريب والعمل خلال ساعات العمل الرسمية بما يتماشى مع نظام العمل وذلك في حال تطلب تكليفه بالعمل خلال فترة التدريب.</p> <p>٤- توثيق بيانات التدريب لكل عامل بما يشمل اسم البرنامج التدريبي ونوعه ومدته والجهة المقدمة للتدريب وآلية وأساليب تقديم التدريب وذلك خلال مدة لا تزيد عن ٣٠ يوماً من تاريخ التدريب عبر المنصة الالكترونية التي تحددها الوزارة.</p> <p>٥- تكليف عامل مسؤول عن أنشطة التدريب.</p>	<p>المادة (١٦)</p> <p>في تنفيذ أحكام (المادة الرابعة والأربعون) من النظام : أولاً: يجب على المنشأة الملزمة بالتدريب أن تتبع المعايير والقواعد الآتية :</p> <p>١- إعداد برامج تدريبية متنوعة لكل مهنة من المهن التي تحتاجها المنشأة في عملها بحيث تستهدف تلك البرامج رفع كفاءة ومهارة العامل المتدرب المهنية التي يحتاجها صاحب العمل ومحقة لأهدافه .</p> <p>٢- أن تركز المنشأة في برامجها التدريبية على أكثر المهن ، والحرف ، والأعمال التي يحتاجها عملها وبصفة خاصة تلك الأعمال التي يشغلها غير السعوديين بهدف إحلال العمال السعوديين تدريجياً محلهم في الأعمال التي يقومون بها .</p> <p>٣- عند وجود معايير مهنية ، أو اختبارات مهارات في أي قطاع كان ، مقرر وملزومة من قبل الجهات الحكومية المختصة مثل الهيئة السعودية للتخصصات الطبية ، أو غيرها ؛ فيجب ألا تقل معايير التدريب التي تضعها المنشأة عن تلك المعايير</p> <p>٤- يجب ألا تقل مدة برنامج التدريب عن ١٦ ساعة تدريبية.</p> <p>٥- تحديد مدة عمل العامل بعد انتهاء التدريب تخضع لتقدير صاحب العمل ؛ بحيث لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب الذي خضع له العامل ، إذا كان عقد العمل غير محددة المدة ، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب .</p> <p>٦- إلخ</p>	٧



<p>ثانياً: لصاحب العمل تحميل العامل نفقات تدريبه أو تأهيله التي صرفت عليه ، في الحالات التالية:</p> <p>١- إذا قرر العامل المتدرب إنهاء التدريب ، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.</p> <p>٢- إذا تم فسخ العقد وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (٦) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.</p> <p>٣- إذا استقال العامل من العمل ، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.</p>		
<p>المادة (١٦) مكرر (١)</p> <p>في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والأربعون) من النظام: أولاً: يقصد بالطلاب والخريجين ، طلاب وخريجي المؤسسات التعليمية الرسمية والكتليات والمعاهد والمراكز التدريبية المعتمدة، سواء كانوا باحثين عن عمل أم لا.</p> <p>ثانياً: يجب على كل صاحب عمل القيام بالآتي:</p> <p>١- إعداد خطة و برنامج لتدريب الطلاب والخريجين تتناسب مع تأهيلهم العلمي أو المهارات المطلوبة للمهنة التي يتدربون عليها، على أن يتم اعداد الخطة وبرنامج التدريب وفق الآلية والعدد أو النسبة التي يحددها الوزير بقرار منه.</p> <p>٢. تحديد متطلبات وإجراءات التقديم للتدريب ، وإعلان شروط التدريب والمزايا والفرص المقدمة بطريقة تمكن المرشحين من الوصول إليها.</p> <p>٣. إبرام عقد تدريب بين المتدرب والمنشأة موضح فيه مدة التدريب وتواريخ بدء وانتهاء التدريب والمهنة أو المهارة المراد التدريب عليها، والأدوار والمسؤوليات والالتزامات المنوطة بكل الطرفين، وللمنشأة أن تقدم مكافأة للمتدرب.</p> <p>٤- يطبق ماورد في الفقرة الخامسة من أولاً من المادة السادسة عشر من اللائحة التنفيذية.</p> <p>٥- عدم تحميل المتدرب نفقات التدريب.</p> <p>٦- منح المتدرب شهادة تدريب توضح اسم المنشأة ومقرها ومدة التدريب والمهنة والمهارة ذات الصلة بالتدريب وسنة التدريب ودرجة التقييم الإجمالية للمتدرب.</p> <p>٧- عدم إلزام المتدرب بالعمل في المنشأة بعد إتمام التدريب، ما لم ينص عقد التدريب على غير ذلك.</p> <p>ثالثاً: يجب على المتدرب القيام بالآتي:</p> <p>١ - الالتزام بمدة التدريب. والمسارات والبرامج التدريبية المنصوص عليها في عقد التدريب.</p> <p>٢ - الحفاظ على أسرار المنشأة وأدواتها وممتلكاتها وقواعد الصحة والسلامة المهنية.</p>	لا يوجد	٨
<p>المادة (١٦) مكرر (٢)</p> <p>في تنفيذ أحكام (المادة الثامنة والأربعون) من النظام: أولاً: لا يحق لصاحب العمل إنهاء عقد التدريب بدون تعويض في حال تضمن العقد حكماً يقضي بذلك الا في حالة مخالفة المتدرب ماورد في الفقرة الثانية من ثانيا من المادة السادسة عشر من اللائحة التنفيذية.</p>	لا يوجد	٩



<p>ثانياً: في حال لم يلتزم صاحب العمل اثناء فترة التدريب بحقوق المتدرب المذكورة في عقد التدريب، أو لم يمكن المتدرب من الحصول على التدريب اللازم أو تم التعدي سلوكياً بأي صورة كانت على المتدرب من صاحب العمل أو العاملين بالمنشأة دون اتخاذ ما يلزم من صاحب العمل أو من يمثله، فللمتدرب إنهاء عقد التدريب دون أن ينطبق عليه ماورد في الفقرة الثانية من المادة الثامنة والأربعون من نظام العمل، على أن يقوم بتبليغ المسؤول عن التدريب عن مسوغ انهاء للعقد.</p> <p>ثالثاً: لصاحب العمل أن يلزم المتدرب- بعد اكمال 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:</p> <p>١- إذا قرر المتدرب إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.</p> <p>٢- إن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل لديه لمدة مماثلة لمدة التدريب أو بعضها.</p> <p>٣- إذا تم إنهاء عقد التدريب وفق الفقرة "أولاً" من هذه المادة.</p>		
<p>المادة (١٨)</p> <p>في تنفيذ أحكام المادتين (الحادية والخمسون) و(الثانية والخمسون) من النظام:</p> <p>١- تعتمد النماذج الموحدة لعقد العمل بأنواعه (الدائم، والمؤقت، والعرضي، والموسمي، ولبعض الوقت، والمرن)، بالصيغ المرافقة لهذه اللائحة (الملحق رقم ٥).</p> <p>٢- على صاحب العمل الالتزام بتحرير عقد عمل مع العامل؛ بحيث يتضمن عقد العمل البنود الإلزامية المنصوص عليها في النموذج الموحد كحد أدنى. ويجوز إضافة أي بنود أخرى للنموذج، وهذه اللائحة، والقرارات الصادرة تنفيذاً له.</p> <p>٣- يجب على صاحب العمل توثيق عقود عقود العاملين إلكترونياً عبر المنصة المعتمدة من الوزارة.</p>	<p>المادة (١٨)</p> <p>في تنفيذ أحكام الفقرة (١) من (المادة الثانية والخمسون) من النظام يعتمد نموذج عقد العمل بالصيغة المرفقة لهذه اللائحة كنموذج موحد لعقد العمل (ملحق رقم ٥)، وعلى صاحب العمل الالتزام بتحرير عقد عمل مع العامل؛ بحيث يتضمن عقد العمل البنود الإلزامية المنصوص عليها في النموذج الموحد كحد أدنى. ويجوز إضافة أي بنود أخرى للعقد، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام، وهذه اللائحة، والقرارات الصادرة تنفيذاً له.</p>	١٠
<p>المادة (١٩)</p> <p>في تنفيذ حكم (المادة الثالثة والخمسون) من النظام: لا يدخل في حساب مدة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى، وإجازة اليوم الوطني، وإجازة يوم التأسيس، والإجازة المرضية.</p>	<p>المادة (١٩)</p> <p>في تنفيذ حكم (المادة الثالثة والخمسون) من النظام إذا اتفق الطرفان على تمديد فترة التجربة، فيجب أن يكون ذلك بعد البدء في تنفيذ عقد العمل، وخلال سريان فترة التجربة؛ ويجوز أن يكون التمديد لمرة، أو لمرات متعددة؛ على أن يكون ذلك باتفاق كتابي مستقل في كل مرة، وفي جميع الأحوال يجب ألا تزيد فترة التجربة الأصلية مع مدة، أو مدد التمديد على مائة وثمانين يوماً.</p>	١١



<p>المادة (٢١) مكرر</p> <p>في تنفيذ أحكام (المادة الثالثة والثمانون) من النظام: يقصد بالمنافسة الواردة في الفقرة (١) من المادة أن يؤسس العامل بعد انتهاء العقد أي نشاط مماثل لنشاط صاحب العمل أو يشارك في تأسيسه.</p>	<p>لا يوجد</p>	<p>١٢</p>
<p>المادة (٢٢) مكرر</p> <p>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:</p> <p>١- تكون الإجازة التعويضية عن ساعات العمل الإضافية وفق ما يتفق عليه الطرفان، على أن يحدد فيه مدة التكليف ومقدار الإجازة التعويضية عنها بشرط ألا يقل مقدارها عن ساعة ونصف إجازة عن كل ساعة عمل</p> <p>٢- يجوز لصاحب العمل تحديد وقت تمتع العامل بالإجازة التعويضية خلال مدة لا تتجاوز (٦٠) يوم من تاريخ مباشرة ساعات العمل الإضافية، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.</p> <p>٣- لا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد الإجازة التعويضية خلال السنة على ٣٠ يوم.</p> <p>٤- للعامل حق الحصول على أجر الاجازات التعويضية المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها.</p>	<p>لا يوجد</p>	<p>١٣</p>
<p>حذف المادة</p>	<p>المادة (٣٦)</p> <p>في تنفيذ أحكام الفقرة (٥) من (المادة السادسة والتسعون بعد المائة) من النظام إذا تحقق مفتش العمل من وجود مخالفات لنظام العمل، أو هذه اللائحة، أو القرارات الصادرة تنفيذا له، ضمن ضبطيات الجهات الحكومية المختصة؛ فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفات التي تحقق منها، وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش، وتنظيمها، واستكمال الإجراءات النظامية حيالها.</p>	<p>١٤</p>



<p>حذف المادة</p>	<p>المادة (٣٧)</p> <p>في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والتسعون بعد المائة) من النظام تكون صيغة تعهد مفتشي العمل قبل مباشرة عملهم، كما يلي:</p> <p>أتعهد أنا المفتش /، رقم وظيفي (.....) سجل مدني رقم (.....)، بأنني مسئولاً أمام الله عز وجل، ثم أمام رؤسائي؛ بأن أؤدي عملي بكل أمانة، وإخلاص، وألا أقضي أي سر، أو أي اختراع صناعي، أو غير ذلك من الأسرار التي أطلع عليها بحكم عملي، ولو بعد انقطاع عملي بهذه الوظيفة؛ وفي حالة مخالفتي لذلك، أكون خائناً للأمانة، وأتحمل المسؤولية الشرعية، والنظامية المقررة لذلك.</p> <p>والله على ذلك شهيد ،،،،،</p> <p>تحريراً في:/...../..... هـ التوقيع:</p>	<p>١٥</p>
<p>المادة (٣٨)</p> <p>في تنفيذ أحكام الفقرات أرقام (١، ٤، ٥) من (المادة الثلاثون بعد المائتين) من النظام.... ثامناً: تُتبع في تسوية مخالفات العمل، الإجراءات التالية: ٤- ترفع الإدارة المختصة اتفاق التسوية مرفقاً به التوصية ليصدر قرار من الوزير أو من ينوبه بالتسوية، في حال موافقته.</p>	<p>المادة (٣٨)</p> <p>في تنفيذ أحكام الفقرات أرقام (١، ٤، ٥) من (المادة الثلاثون بعد المائتين) من النظام.... ثامناً: تُتبع في تسوية مخالفات العمل، الإجراءات التالية: ٤- ترفع الإدارة المختصة اتفاق التسوية مرفقاً به التوصية ليصدر قرار من الوزير أو من ينوبه بالتسوية، في حال موافقته.</p>	<p>١٦</p>

-نهاية المشروع-