

قياس الأداء الفعلى :- وذلك من خلال

- ١. الملاحظه الشخصية
- ٢. تقارير احصائيه
- ٣. تقارير شفويه
- ٤. تقارير مكتوبه

مقارنه الأداء الفعلى بالمعايير الموضوعه :-

معنى مقارنه اداء الاداء الفعلى للعامل

- كمية الانتاج التي انتجها خلال فترة زمنية محددة

- عدد ساعات العمل التي قضاها العامل

- مقدار التعاون مع الزملاء

بالمعايير التي اوضعتها المنظمة:- (وبالتي يوجد انحراف او فجوة بين الاداء الفعلى والاداء المعياري)

مناقشة تقييم الأداء مع العاملين:- يقوم المدير بمناقشة العاملين في تقارير تقييم الاداء الخاصة بهم بعد اطلاعهم عليها

اتخاذ الإجراءات التصحيحية:- لجعل اداء العامل في الفترة القادمة يكافء او يقترب من المعايير الموضوعة

الفصل العاشر (انظمه العمل في المملكة العربية السعودية)

أحكام عامة

مادة (١)

(يسمى هذا النظام بـنظام العمل)

مادة (٢)

(تسري أحكام هذا النظام على:

- أ- وكل عقد يتعهد به مقتنصاً أي شخص بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.
- ب- عقد التدرج (التلمذة الصناعية).
- ج- عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات الخيرية والمؤسسات العامة).

مادة (٣)

(ويستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام:

- أ- العمال في المنشآت العائلية التي لا تضم سوى أفراد أسرة صاحب العمل.
- ب- الأشخاص الذين يشتغلون في المراهيق أو الزراعة فيما عدا:
 - ١- الأشخاص الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.
 - ٢- الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.
 - ج- خدم المنازل ومن في حكمهم).

مادة (٤)

- (ما لم يرد نص خاص لا تسري أحكام الفصل الثامن والمواد ١٦٤ - ١٦٥ - ١٦٦ على ما يلي:
- أ- العمال الذين يعملون في مجال لا تدار بالآلات الميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال وليس من الأعمال التي ينشأ عنها مرض مهني مما هو منصوص عليه في جدول أمراض المهنة.
 - ب- الملحقون والربابنة الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمس مائة طن الذين يخضعون لأحكام الباب الثاني من النظام التجاري (التجارة البحرية) المصدق عليه بالأمر السامي ذي الرقم (٢٢) المؤرخ في ١٥ محرم سنة ١٣٥٠ هـ).

مادة (٥)

(وزير العمل اعتبار كل المؤسسات التالية أو بعضها من المؤسسات التي تشملها أحكام المواد والنفاذ المبينة في المادة الرابعة من هذا النظام وهي:

- أ- أية مؤسسة تعمل فيها أحداث.
- ب- أية مؤسسة تعمل فيها نساء.

مادة (٦)

(لا يجوز المساس بأحكام هذا النظام ولا بما اكتسبه العامل من حقوق أخرى بمقتضى أي نظام آخر أو اتفاقيات الامتياز أو عقد من عقود العمل أو اتفاقية أخرى أو قرارات التحكيم أو الأوامر الملكية أو ما جرى به العرف أو اعتقاد صاحب العمل على منحه للعامل في المنطقة أو مناطق معينة.

ويقع باطلاق كل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل العامل بموجبه عن أي حق مقرر له بموجب أحكام هذا النظام ولو كان سابقاً على العمل به).

مادة (٨)

(إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وجب على الأخير أن يعطي عماله كافة الحقوق والمزايا التي يعطىها صاحب العمل الأصلي لعماله ويكونان مسؤولين عنها بالتسامن فيما بينهما).

مادة (٩)

(يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره وعما بهما وما عليه و يجب فوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عاملاً فأكثر لائحة معتمدة من قبل وزارة العمل لتنظيم العمل في المؤسسة تتضمن ما يلي:

- أ- تحسييف العمال بحسب ظروفهم المهنية.
- ب- فترات وساعات العمل والعطلات الرسمية ويوم الراحة الأسبوعية وأيام دفع الأجر لختلف فئات العمال.
- ج- منابعات العمل.
- د- القواعد الخاصة بالحضور والتأخير والغيب والدخول إلى أماكن العمل والانصراف والتغيب.
- هـ- الإجازات وشروط استحقاقها.
- وـ- أي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل في المؤسسة.

مادة (١٠)

(على صاحب العمل أو المدير المسؤول أن يحتفظ في مكان العمل بسجلات وكتشوف تختص من الأسم الكامل ل وكل عامل وجنسيته وصناعته أو مهنته وتاريخ ميلاده أو سنه ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجره وتوابعها وما يطرأ على وضعيه من تعديلات وما يوقع عليه من جزاءات ومحاضر التحقيق المتعلقة بها وساعات العمل العادلة والإضافية وما يحصل عليه من الإجازات والمتغيرات النقدية والعينية التي يتلقاها وتاريخ انتهاء الخدمة وأسبابه والتغييرات التي حصل عليها بسبب ذلك وغير ذلك من البيانات الضرورية المتعلقة بتنفيذ أحكام هذا النظام وخاصة ما تعلق منها بعمل الأحداث والنساء وإصابات العمل وأمراض المهنة).

مادة (١١)

(في حالة تعدد الشركاء أو المديرين في أية مؤسسة يجب تسمية أحدهم من المقيمين في مكان العمل لكي يقوم بتمثيل صاحب العمل بحيث يكون مسؤولاً عن أي مخالفة لأحكام النظام، ويجب إخطار مكتب العمل المختص باسم ذلك الشريك أو المدير الذي يبقى مسؤولاً أمامه إلى أن يبلغ بإخطار آخر ينيد استبداله بغيره).

مادة (١٢)

(إذا حصل أي ادعاء ضد أي موظف من المحكفين بتنفيذ أحكام هذا النظام بحسب قيامهم بواجبات وظيفتهم فيجري تحقيق هذا الادعاء بواسطة هيئة ثلاثة يختار وزير العمل أحدهم والثاني من ديوان الموظفين والعنوان الثالث محقق إداري يسميه ديوان المظالم أو أية هيئة قضائية تحل محله. وإذا اتضح من التحقيق عدم صحة الادعاء أو كيديته فيعاقب مقدمه بقرار من اللجنة بغرامة لا تقل عن خمسة ريال ولا تزيد عن عشرين ألف ريال. وفي حالة ثبوت الادعاء على الموظف ترفع اللجنة تقريراً بذلك إلى وزير العمل للأمر باتخاذ ما يلزم بمقتضى الأحكام النظامية الإجراء).

مادة (١٣)

(لا يجوز النظر في أية شكوى أمام أيه لجنة عن المخالفات التي تقع ضد أحكام هذا النظام أو اللوائح والقرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه بعد مضي اثنى عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة ولا يجوز النظر في أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأى حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام بعد مضي اثنى عشر شهراً من تاريخ انتهاء العقد. وكذلك لا يجوز النظر في أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأى حق من الحقوق المنصوص عليها في أي نظام سابق بعد مضي سنة كاملة من تاريخ العمل بهذا النظام).

مادة (١٤)

(تنظر الدعاوى المرتبطة على أحكام هذا النظام على وجه الاستعجال ويجوز للجنة الحكم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه).

مادة (١٥)

(تعتبر المبالغ المستحقة للعامل أو معموليه بمقتضى أحكام هذا النظام ديواناً ممتازة من الدرجة الأولى وللعامل في سبيل استيفائها كما لوريته امتياز على جميع أموال صاحب العمل وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تضييق مؤسسته تسجل المبالغ المذكورة كديون ممتازة ويدفع للعامل معجلاً حسنة تعادل أجر شهر واحد وذلك قبل سداد أي مصروف آخر بما في ذلك المصاريف التقاضية ومسروقات التسلية أو

مادة (١٦)

(اللغة العربية هي الواجبة الاستعمال بالنسبة لجميع المقررات والسجلات والإثباتات والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام أو في أي قرار أو أمر صادر تطبيقاً لأحكامه وكذلك التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي معتمداً دوماً).

مادة (١٧)

(تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري ما لم يتفق على خلافه).

مادة (١٨)

(على صاحب العمل قبل بدء العمل في أية مؤسسة أن يخطر مكتب العمل المختص كتابةً ببيانات الآتية:
أ- اسم المؤسسة ونوعها ومركزها وعنوان الذي توجه إليه المراسلات.

مادة (١٩)

(على صاحب العمل أن يخطر مكتب العمل المختص كتابياً في حالة تغيير شخص المدير المسؤول باسم المدير الجديد وذلك خلال سبعة أيام من تولي الأخير عمله وإذا لم يوجد شخص معين كمدير مسئول للمؤسسة أو إذا لم يباشر الشخص المعين كمدير لعمله فإن من يقوم فعلاً بأعمال المدير أو صاحب العمل نفسه يعتبر مديراً مسؤولاً للمؤسسة).

مادة (٢٠)

(يعتبر الشهر في تنفيذ أحكام هذا النظام ثلاثة أيام إلا إذا نص على خلاف ذلك).

مادة (٢١)

(يتم التشاور بين وزير العمل ووزير الصحة في اختيار أطباء لإصدار الشهادات اللازمة).

مادة (٢٢)

(لا يجوز لأي عامل من العمال كما لا يجوز لأي من أصحاب العمل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة استعمال أي حكم منصوص عليه في النظام والقرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه كما لا يجوز لأي من العمال وصاحب العمل القيام بأعمال من شأنها الضغط على حرية الآخر أو حرية العمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أية مصلحة أو وجهة نظر يتبنّيانها مما يتافق مع حرية العمل والختصاص السلطات المختصة في فض المنازعات وتسويتها).

تفتيش العمل

مادة (٢٣)

(يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يصدر وزير العمل قراراً بتسميتهم وتحكون لهم الصالحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام).

مادة (٢٤)

(يختص تفتيش العمل بما يأتي:

- أ- مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ورقابة العمال وحمايتهم أشاء قيامهم بالعمل وما يتعلق بساحة العمل وسلامتهم واستخدام الأحداث.
- ب- تزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكّنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام.
- ج- إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تضرر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.
- د- نبط المخالفات لأحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له).

مادة (٢٥)

(يقسم مفتشو العمل قبل مباشرة أعمال وظائفهم أمام وزير العمل بأن يؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص ولا ينشوا سرأي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف ويحمل مفتشو العمل بطاقات ثبت صفتهم وتعطى لهم من الوزارة).

مادة (٢٦)

(على أصحاب العمل و وكلائهم أن يقدموا للمفتشين والمفتشين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم وأن يقدموا لهم ما يطلبوه من بيانات وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم وأن يوفدوا مندوباً عنهم إذا ما طلب منهم ذلك).

مادة (٢٧)

(يحق لمفتشي العمل:

- أ- دخول أية مؤسسة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات الليل والنهار دون إخطار سابق بشرط أن يكون ذلك في مواعيد العمل.
- ب- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام ولهم على الأخص:
 - أولاً: سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.

مادة (٢٨)

(تعد وزارة العمل اللوائح التنفيذية المناسبة لضبط وتنظيم أعمال التفتيش المنصوص عليها في المادة السابقة وتحصدر بقرار من مجلس الوزراء).

مادة (٢٩)

(على من يقوم بالتفتيش أن يخطر بحضوره صاحب العمل أو ممثله وذلك ما لم ير أن المهمة التي يقوم من أجلها بالتفتيش تقتضي غير ذلك).

مادة (٣٠)

(المفتش العمل الحق في إصدار الأوامر إلى أصحاب العمل أو وكلائهم بإدخال التعديلات على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات المستعملة لديهم في الآجال التي يحددها وذلك لضمان الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم حكما له في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطالب بتغفيف ما يراه لازما من إجراءات لدرء هذا الخطر فورا).

مادة (٣١)

(على مفتشي العمل أن يحيطوا بالسرية المطلقة الشكاوي التي تحصل إليهم بشأن أي نقص في الأجهزة أو أية مخالفات لأحكام النظام وأن لا يبوحوا لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوي).

مادة (٣٢)

(إذا تحقق المفتش أثناء تفتيشه من وجود مخالفات لنظام العمل أو القرارات الصادرة بمقتضاه يحرر ضبطا على تسعين يثبت فيه المخالفة ويرفعه إلى مدير مكتب العمل لاتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المخالف).

مادة (٣٣)

(لمدير مكتب العمل والعمال ولمنتشره عند النسوة أن يطلبوا من السلطات الإدارية المختصة ومن رجال الشرطة تقديم ما يلزم من مساعدة.

وإذا كان التفتيش متعلقا بالتواهي الصحية للعمل وجب على المنتشر أن يصطحب معه بمواقة مدير مكتب العمل طيبا مختصا من وزارة العمل أو وزارة الصحة).

مادة (٣٤)

(يضع رئيس تفتيش العمل في المنطقة تقريرا شهريا عن نشاط تفتيش العمل وتواهي التفتيش والمؤسسات التي تم التفتيش عليها وعدد المخالفات المرتكبة ونوعها حكما يضع تقريرا سنويا عن التفتيش في المنطقة ونتائجها وأثاره ويستمد منه ملحوظاته ومقتراحتاته وترسل صورة من التقريرين الشهري والسنوي إلى وزير العمل).

مادة (٣٥)

(يضع وكيل الوزارة لشؤون العمل تقريرا سنويا عن التفتيش في المملكة يتضمن هذا التقرير كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ نظام العمل وعلى الأخص الأمور التالية:

١. بيانا بالأحكام المنظمة للتفتيش.
٢. بيانا بالمؤذنين المختصين بالتفتيش.
٣. إحصائيات بالمؤسسات الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.
٤. إحصائيات عن عدد الزيارات والجولات التي قام بها المفتشون.
٥. إحصائيات عن المخالفات التي وقعت والجزاءات التي حكم بها.

مادة (٣٦)

(تضع الوزارة نماذج محاضر ضبوط المخالفات وسجلات التفتيش والتبيهات والإنذارات كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها وعملياتها على مكاتب العمل في مختلف المناطق).

مادة (٣٧)

(بالإضافة إلى الشروط العامة في تعين الموظفين يشترط في مفتشي العمل:

- أ- أن يكونوا متخصصين بالحياد التام.
- ب- أن لا يكون لهم أية صلة مباشرة في المؤسسات التي يقومون بتفتيشها.
- ج- أن يجتازوا فحصاً مسلكياً خاصاً بعد قيامهم فترة تمرن لا تقل عن ثلاثة أشهر).

مادة (٣٨)

(ينظم تمرن لمفتشي العمل ومراقبيه في دورات تدريبية خاصة تجريها الوزارة ويراعى في هذه الدورات تمرين المفتشين بدور خاص على الأمور الآتية:-

- أ- أساليب تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.
- ب- أساليب تدقيق السجلات والدفاتر

الفصل الثالث

مكافحة البطالة والتأهيل المهني للعاطلين

أولاً- مكاتب التوظيف

مادة (٣٩)

(تشئي الوزارة مكاتب للتوظيف في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال وتكون تحت إشرافها وتقدم هذه المكاتب خدماتها بدون مقابل من أجل مساعدة العمال في إيجاد الأعمال المناسبة وأصحاب الأعمال في إيجاد العمل المناسبين.

وتقوم بجمع المعلومات الضرورية وتحليلها عن مركز سوق العمل وتطوره لكي تكون في متناول مختلف الجهات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي وتلتزم هذه المكاتب بالواجبات الآتية:

١. تسجيل أسماء طالبي العمل وبيان مؤهلاتهم المهنية وخبراتهم ورغباتهم .
٢. الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب العمل.

(٤٠) مدادة

(لا يجوز لأي شخص أن يعمل وكيلاً لتوريد العمال ما لم يكن مسراً له من وكيلاً لوزارة العمل بذلك وحاصلًا على رخصة سنوية قابلة للتجديد، وفقاً لتقدير السلطة المختصة ويكون خاضعاً لإشرافها ولا يجوز منح مثل هذه الرخصة إذا كان شهادة مكتب للتوفيق للوزارة أو هيئة معتمدة منها يعمل في المنطقة وقادرة على التوسط في تقديم اليد العاملة اللازمة).

يُستوي في من العامل مصاريف إلا وفقاً لما تقرره وتصدق عليه السلطات المختصة.

(٤١)

(لا يجوز لوكيل الاستخدام أو لمورد العمال أن يطلب أو يتقبل من أي عامل سواء أكان ذلك قبل استعماله أو بعده بموجب عقد عمل أية نقود أو مكافآت مادية مقابل حصول العامل على عمل أو أن يستويفه من العامل مصاريف إلا وفقا لما تقرره وتصدق عليه السلطات المختصة.

(٤٢) ملادہ

(على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص بخطاب مسجل أو أي وسيلة تثبت الاستلام عن الوظائف والأعمال المستحدثة أياً كان نوعها مع بيان كل منها ومكانها والأجر المخصص لها والشروط التي يجب توفرها لهذه الوظيفة والتاريخ المحدد لشغلها وذلك في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ خلوها أو استحداثها).

(٤٣) دَلَاء

(على صاحب العمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص سنويا خلال شهر ذي الحجة من كل عام البيانات التالية:

١. بياناً بعدد عماله وأسمائهم ووظائفهم ومهمتهم وأجورهم وسن كل منهم وجنسياتهم وأرقام رخص عملهم وتاريخها.
 ٢. بياناً بالوظائف والأعمال الحالية المستحدثة وأنواعها وأجورها وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقى خلال السنة السابقة لتاريخ هذا البيان.

مادة (٤٤)

(مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات والأوامر وشروط خاصة بالتدريب والتعليم والابتعاث).

على كل صاحب عمل يستخدم منه عامل فأكثر أن يدرب على الأعمال الفنية من عماله السعوديين مala يقل عن ٥% من مجموع عماله وذلك وفقاً لبرنامج التدريب الذي تده وزارة العمل. ويحدد وزير العمل بقرار منه القواعد والشروط التي تتبع في التدريب ويبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب والبرامج الدراسية النظرية والعملية وطريقة الاختبار والشهادات التي تعطى في هذا الشأن).

مادة (٤٦)

(لوزير العمل عند الاقتضاء أن يلزم أصحاب العمل في بعض الصناعات أو المهن وفي بعض المناطق بعدم جواز تشغيل العمال إلا عن طريق مكاتب التوظيف وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه).

مادة (٤٧)

(تحدد بقرار من الوزير أنظمة سير العمل وتعليماتها في مكاتب التوظيف ونماذج السجلات والإخطارات والأوراق المتدولة في هذه المكاتب وبذلك جداول لتحسين المهن وفقاً للتحسين الدولي للمهن وتكون أساساً في تنظيم عمليات التوظيف).

ثانياً - تشغيل الأجانب

مادة (٤٨)

(العمل حق للمواطن السعودي لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا الفصل والعمال السعوديون متساوون في حق العمل في جميع مناطق المملكة بدون تمييز).

مادة (٤٩)

(لا يجوز استقدام الأجانب بقصد العمل أو التسريح لهم بمزاولته لدى الشركات الخاصة إلا بعد موافقة وزير العمل والحصول على رخصة عمل وفقاً للنموذج والإجراءات والقواعد التي تقررها وزارة العمل ولا تعطى هذه الرخصة إلا بعد توافر الشروط الآتية:

مادة (٥٠)

(على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين مهنياً وذلك للحلول محل غير السعوديين وذلك بتحسين مستواهم في الأعمال الفنية التي يمارسها العمال غير السعوديين حيث يحل العامل السعودي محل غير السعودي، وعليه أن يعد سجلاً يقيد فيه أسماء العمال السعوديين الذين أحملهم محل غير السعوديين وذلك حسب الشروط والقواعد والمدد التي يقررها وزير العمل).

ثالثاً - التأهيل المهني للعاجزين

مادة (٥١)

(العاجز هو كل شخص تقصت قدراته فعلاً عن أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نتيجة لعاقة بدنية أو عقلية).

مادة (٥٢)

(يقصد بالتأهيل المهني الخدمات التي تقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدراته على مباشرة عمله الأصلي أو أي عمل آخر مناسب لحالته).

مادة (٥٣)

(يقوم وزير العمل بالاتفاق مع الوزارات والمؤسسات المختصة بإنشاء وتنظيم المعاهد اللازمة لقيام خدمات التأهيل المهني وتحمّل هذه المعاهد للعاجز الذي تم تأهيله مهنياً شهادة تثبت ذلك تحديداً ببياناتها بقرار من وزير العمل).

مادة (٥٤)

(على كل صاحب عمل يستخدم (٥٠) عاملاً فأكثر وتمكنه طبيعة العمل لديه من استخدام العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنياً أن يستخدم ٢٪ من مجموع عدد عماله منهم سواء كان ذلك عن طريق ترشيح مكاتب التوظيف أو من غير هذا الطريق وعليه أن يرسل إلى المكتب المذكور بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها العاجزون الذين تم تأهيلهم مهنياً وأجر كل منهم).

مادة (٥٥)

(إذا أصيب أي عامل إصابة نتج عنها عجز لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق وجب على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل عنده توظيفه في العمل المناسب بالراتب المحدد لهذا العمل وذلك في حدود نسبة ١٪ (واحد في المائة) من مجموع عماله ولا يخل ذلك بما يستحقه هذا العامل من تعويض عن إصابته).

رابعاً - عقود التدرج

مادة (٥٦)

(عقد التدرج هو العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم عاماً شاباً ليعلمه بصورة أصلية مهنة أو حرفة معينة خلال مدة محددة يلزم العامل المتدرج بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل).

مادة (٥٧)

(يجب أن يبلغ صاحب العمل الذي يستخدم عاماً متدرجين إحدى وعشرين سنة على الأقل وأن يكون حسن السمعة وحائزها هو أو من يقوم بالتدريب على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد التدرج فيها كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط الفنية المناسبة لتوفّر للمتدربين الإمكانيات الالزامية لتعلم المهنة أو الحرفة).

مادة (٥٨)

(يجب أن يكون عقد التدرج مكتوباً وأن يحدّ فيه مدة التدرج ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة في كل مرحلة ويجب ألا تقل الأجور في المرحلة الأخيرة عن الأجور الدنيا المعطاة لعمل مماثل وأن يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج).

مادة (٥٩)

(يجب أن يكتب عقد التدرج على ثلاث نسخ على الأقل يحتشد بكل من المطرفين بواحدة منها وتودع الثالثة خلال أسبوع من توقيع العقد في مكتب العمل المختص ويعتبر التاريخ الرسمي الثابت للعقد هو تاريخ إيداع وتسجيل هذه النسخة في مكتب العمل.
ويوجه العقد من قبل صاحب العمل أو ممثله الرسمي ومن قبل العامل المتدرج أو من وليه أو وصيه إذا مكانه سنة تقل عن السادسة عشرة ويعني عقد التدرج من رسوم التسجيل ومن التوابع).

مادة (٦٠)

(لوزير العمل اقتراح تحديد المهن التي يجري فيها تدرج العمال ومدة التدرج في كل مهنة أو حرفة وبكذاك البرامج النظرية والعملية وشروط الشخص والشهادة التي تعطى بانتهاء مدة التدرج على أن يصادق على هذا الاقتراح من قبل رئيس مجلس الوزراء).

مادة (٦١)

(يحق لوزير العمل في جميع الأحوال أن يسمى خبيراً أو أكثر بشؤون المهنة أو الحرفة المراد تنظيم التدرج فيها ليستأنس بتقريره في هذا التنظيم).

مادة (٦٢)

(يخضع العامل المتدرج قبل بدء ترجمه إلى فحص طبقي لنحص صالحة الصحبية وقدرته على القيام بأعمال المهنة التي يريد أن يتدرج فيها وإذا كانت هذه المهنة تتطلب شروطاً بيئية وصحية خاصة فيجب أن ينص التقرير الطبقي على توفر هذه الشروط في المرشح سواء أكانت هذه الشروط جسمانية أو نفسية (سيكولوجية).

مادة (٦٣)

(على صاحب العمل أن يعامل المتدرج كصاحب صالح هيرشاد ويشرف على سلوكه وأن يخبر وليه أو وصيه بالأخطاء الشديدة التي يرتكبها وبالانحرافات الأخلاقية أو الخلقية التي قد تبدو منه حكماً يجب عليه أن يخبر الولي أو الوصي وبدون تأخير في حالة مرض المتدرج أو غيابه وفي الأحوال التي تستدعي تدخلهم السريع وعليه أن لا يستخدم المتدرج إلا في الأعمال والخدمات التي لها صلاقة بممارسته وتعلمها المهنة أو الحرفة).

مادة (٦٤)

(يجب على صاحب العمل أن يعلم المتدرج تدريجياً وبصورة تامة أصول وطرائق المهنة أو الحرفة المتعاقدين على التدرج فيها وأن يسلمه بنهاية ترجمه وثيقة تشعره بانتهاء التدرج).

مادة (٦٥)

(على العامل المتدرج أن يتقييد بتعليمات وإرشادات معلمه باحترام وأدب وأن يعاونه في حدود ملاقته وقدرته).

مادة (٦٦)

(يحق لوزير العمل في المؤسسات والصناعات والمهن التي يحددها بقراراته منه أن يلزم هذه المؤسسات بقبول:

- أ- عدد ونسبة معينة من المتدرجين وفق الشروط والمدد والأوضاع التي يحددها الوزير بموجب المادتين (٦١، ٦٠).
- ب- عدد ونسبة معينة من طلاب المعاهد الصناعية والمهنية وخريجيها بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية وذلك أيضاً وفق الشروط والأوضاع والمدد والأجر التي يحددها اتفاق يعقد بين الوزارة وبين إدارة المؤسسة المعنية).

مادة (٦٨)

(يجوز أن يفرض بقرار من مجلس الوزراء رسم مالي يسمى رسم التدريب المهني على المؤسسات الصناعية والمهنية التي يحدد القرار المذكور مجالاتها المهنية وعدد عمالها بناء على عرض من وزير العمل. وتخصص حصيلة رسم التدريب المهني لتمويل مؤسسات التدريب القائمة ومعاهدها ولإحداث مؤسسات ومعاهد عند الحاجة).

مادة (٦٩)

(صاحب العمل الحق في إبقاء المتدرب في خدمته بعد انتهاء مدة التدرب أو عدم استخدامه. وللمتدرب أيضا الحق في البقاء للعمل عند صاحب العمل بعد انتهاء مدة التدرب أو عدم البقاء وذلك ما لم ينص عقد التدرب على خلاف ذلك).

الفصل الرابع

عقد العمل

مادة (٧٠)

(عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما وذلك لمدة محددة أو غير محددة أو من أجل القيام بعمل معين).

عقد العمل هو (العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقددين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر).

مادة (٧١)

(لا يجبر صاحب العمل على إعادة تعيين العامل تحت الاختبار لمدة أكثر من ثلاثة شهور بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري أو أكثر من شهر بالنسبة للعمال الآخرين. ولا يجوز تعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد ويجب النص صراحة وكتابية ذلك في العقد على أن العامل هو تحت الاختبار وأن تحدد المدة بصورة واضحة وإلا اعتبر العامل عاديا).

مادة (٧٦)

(إذا أبرم عقد عمل من قبيل أي شخص يعمل نيابة عن صاحب العمل الأصلي أو لحسابه فإن كلا من صاحب العمل وذلك الشخص يكونان مسؤولين بالتضامن عن أداء الالتزامات بموجب هذا النظام).

مادة (٧٧)

(يجب أن يكون عقد العمل مكتوبا باللغة العربية على نسختين يحتفظ بكل من الطرفين بنسخة منها ويعتبر العقد قائما ولو كان غير مكتوب بحيث يجوز للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة الطرق ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما عمال الدولة والمؤسسات فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر عن السلطة المختصة مقام العقد).

(۲۸) **مادہ**

(لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن النقل أن يلحق بالعامل ضررا جسيما ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل).

(٧٩) ملادہ

(لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابةً ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضتها بالأجر الشهري وتعتبر الدرجة المصنف عليها العامل حقاً مكتسباً له لا يجوز نقله إلى درجة أدنى منها).

كما لا يجوز تكليف العامل بعمل مختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل وعلى أن يحكون ذلك بصفة مؤقتة.

(٨٤)

(لا يجوز لصاحب عمل يستخدم عمالاً أجانب أن يمنحهم أجوراً ومحكافآت تزيد على ما يطلبه العمال السعوديون عندما تتساوى مكانتهم ومقدراتهم الفنية ومؤهلاتهم العلمية إلا في الحدود التي تقتضيها الحاجة إلى احتذاب العمال الأجانب).

ساده (۸۱)

(إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهام أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده و كان ذلك ناشئاً عن خطاً العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة فلصاحب العمل أن يقتطع من أجرا العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة

(۸۴) **ڈاک**

(لا ينقض عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولتكنه ينقض بوفاة العامل أو بعجزه كلياً عن أداء عمله بعد إثبات ذلك بموجب شهادة طبية أو بعرضه مرضًا نتج عنه انقطاعه عن العمل لمدة لا تقل عن تسعين يوماً متتالية أو لمدد لا تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة.

(لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد بدون مكافأة أو سبق إعلام العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يجد أسباب معارضته للنسخ:

- ١ إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

-٢ إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل والخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

مادة (٨٤)

(يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد بدون سبق إعلان مع عدم الإخلال بحقه في مكافأة مدة الخدمة والتعويض عما لحقه من ضرر حكماً لو كان النسخ سادراً من قبل صاحب العمل في الحالات الآتية:

١. إذا لم يقم صاحب العمل بالتزاماته إزاء العامل.
٢. إذا كانه صاحب العمل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن طبيعة العمل الذي ارتبط به

الفصل العاشر

تشغيل الأحداث والنساء

أولاً - أحكام مشتركة

مادة (١٦٠)

(لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء في الأعمال الخطرة أو الصناعات الخارة كالآلات في حالة دورانها بالطاقة والمناجم ومقالع الأحجار وما شابه ذلك ويحدد وزير العمل بقرار منه المهن والأعمال التي تعتبر ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء والأحداث والمراهقين لأخطار معينة مما يجب معه تحريم عملهم أو تقييده بشروط خاصة ولا يجوز بأي حال من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أمكنة العمل وما يتبعها من مرافق وغيرها).

مادة (١٦١)

(لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء أثناء هترة الليل فيما بين غروب الشمس وشروقها وهي مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من وزير العمل في المهن الصناعية وحالات الظروف القاهرة).

مادة (١٦٢)

(لا يجوز تشغيل الأحداث والمراهقين مدة تزيد على ست ساعات في اليوم ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادتان (١٥٠ - ١٥٢) من هذا النظام).

ثانياً - تشغيل الأحداث

مادة (١٦٣)

(لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يتم الثالثة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل ولوزير العمل أن يرفع هذا السن في بعض الصناعات أو المناطق بقرار منه ويجعل على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستدات الآتية وأن يقوم بحثتها في ملف خاص:

١. شهادات رسمية بميلاده أو شهادة بتقدير سنه صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها من وزارة الصحة.

ثالثاً - في تشغيل النساء

مادة (١٦٤)

(للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربع السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها والأسابيع الستة اللاحقة لها ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة طبيب المؤسسة أو بموجب شهادة طبية مصدقة من وزارة الصحة ولا يجوز لأي صاحب عمل تشغيل أي امرأة خلال الأسابيع الستة التالية المباشرة لولادتها.

مادة (١٦٥)

(يحق للعاملة عندما تعود لزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها الجديد فترة الاستراحة أو فترات لا تزيد بمجموعها عن الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال).

مادة (١٦٦)

(يتتحمل صاحب العمل مصاريف الشخص الطبي ونفقات العلاج والولادة).

مادة (١٦٧)

(لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء تمتعها بإجازة الحمل والولادة).

مادة (١٦٨)

(لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترات مرثها الناتج عن الحمل أو الوضع بشرط أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة على ألا تتجاوز مدة غيابها ستة أشهر ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من

مادة (١٦٩)

(يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا النص إذا ثبت أنها عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها ولصاحب العمل الأصلي في هذه الحالة أن يحررها من أجراها عن مدة الإجازة أو أن يسترد منها ما أداه لها).

مادة (١٧٠)

(يستثنى من الأحكام المانعة أو المقيدة لعمل المراهقين والأحداث والنساء العامل في المؤسسات الخيرية أو الرسمية التي لها صفة التعليم المهني أو المسلح على أن يحدد في نظام المؤسسات نوع المهن والصناعات وساعات العمل وشروطه وملايينه لمقدرة العمال الصحية وأن يصادق على هذا النظام من قبل الوزارة بعد استطلاع رأي وزارة الصحة).

مادة (١٧١)

(في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء وفي جميع المهن يجب أن تتوفر لهن مقاعد تؤمننا لاستراحتهن).

الفصل الحادي عشر

لجان العمل وتسوية الخلافات

مادة (١٧٢)

(لجان العمل وتسوية الخلافات هي :

- أ- اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات.
- ب- اللجان العليا لتسوية الخلافات).

مادة (١٧٣)

(تؤلف بقرار من مجلس الوزراء في كل مكتب من مكاتب العمل الرئيسية والفرعية في المملكة اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات بناء على ترشيح وزير العمل وتشكل كل لجنة من ثلاثة أعضاء من

مادة (١٧٤)

(تحتضن اللجنة الابتدائية في :

أولاً : بالتحصل نهائيا فيما يلي:

- أ- خلافات العمال التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.
- ب- الخلافات المتعلقة بوقف تنفيذ قرارات فصل العمال المرضوعة وفق أحكام هذا النظام.
- ت- الخلافات المتعلقة بتوقيع الغرامات أو بطلب الإعفاء منها.

ثانياً : بالتحصل بدائيا فيما يلي:

- أ- خلافات العمال التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.
- ب- خلافات التعويض عن إصابات العمل أيا كانت قيمتها.
- ج- خلافات التحصيل عن العمل).

مادة (١٧٥)

(تؤلف بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى اللجنة العليا لتسوية الخلافات تتألف من خمسة أعضاء ثلاثة منهم يمثلون وزراء العمل والشؤون الاجتماعية والرابع عن وزارة التجارة والصناعة والخامس عن وزارة البترول والثروة المعدنية ويسمى أحدهم رئيسا في نفس قرار مجلس الوزراء على أن لا تقل مرتبته عن الثانية.

ويجب أن يكون رئيس اللجنة العليا وأعضاؤها من المحلفين بالحقيقة والخبرة في الشؤون الحقوقية).

مادة (١٧٦)

(تحتضن اللجنة العليا بالتحصل نهائيا وبالدرجة القطعية في جميع الخلافات التي ترفع للاستئناف أمامهم كما تحتضن بشرط العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام بحق المحاللين لأحكامه).

مادة (١٧٧)

(يصدر مجلس الوزراء لائحة بالمراقبات وإجراءات التوفيق والمحالحة أمام اللجنة الابتدائية واللجنة العليا ويصدر وزير العمل قرارا بتشكيل ديوان لكل من هذه اللجان وعدد الكتاب والم BASRIN و الموظفين والإداريين المنتدبين لهذه الأعمال).

مادّة (١٧٨)

(تصدر اللجنة العليا واللجان الابتدائية قراراتها بأغلبية آراء أعضائها ويجب أن تكون القرارات مسببة ومؤقة من جميع الأعضاء على أن يكون للمخالف فيها ذكر سبب مختلف).

مادّة (١٧٩)

(كل لجنة من هذه اللجان لها وحدها دون غيرها حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بعقود العمل ولها إحضار أي شخص لاستجوابه أو انتداب أحد أعضائهم للقيام بهذا الاستجواب كما يجوز لها الالتزام بتقديم المستدات أو الأدلة واتخاذ غير ذلك من الإجراءات التي تصرها وللجنة حق الدخول في أي مكان تشغله المؤسسة من أجل إجراء التحقيق المطلوب وفق أحكام هذا النظام).

مادّة (١٨٠)

(ترفع الدعاوى أمام اللجنة الابتدائية التي يقع مکان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها وتصدر اللجنة حكمها خلال المدة وطبقاً للإجراءات المشار إليها في المادة (١٧٧) وإذا رغب أحد طرفي النزاع استئناف القرار الصادر من اللجنة الابتدائية فعليه أن يقدم طلب الاستئناف إلى اللجنة العليا خلال ثلاثة أيام من تبليغه صورة القرار الراغب في استئنافه).

مادّة (١٨١)

(يحدد رئيس اللجنة العليا موعداً للنظر في القضية المستأنفة أمامه خلال خمسة عشر يوماً من تسجيل عريضة الاستئناف في قلم اللجنة وعلى اللجنة أن تصدر قرارها في النزاع المستأنف أمامها على وجه السرعة وفي موعد يتجاوز الثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة).

مادّة (١٨٢)

(إذا لم يستأنف قرار اللجنة الابتدائية خلال المدة المحددة في المادة ١٨١ أصبح نهائياً واجب التنفيذ وتعتبر قرارات اللجنة العليا واجبة التنفيذ فور تبليغها إلى الأطراف المعنيين وتعتبر المسالحة ملزمة لطريق النزاع فور تسجيبلها لدى إحدى اللجان المختصة).

مادّة (١٨٣)

(يحق في جميع الأحوال للفرريقين المتنازعين أن يعينا بالتراضي محكماً واحداً عن الفرريقين أو محكماً واحداً أو أكثر عن كل فريق ليفصل المحكم أو المحكمون في الخلاف وذلك عوضاً عن اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل فإذا لم يتفقوا على انتخاب وازع وجب على رئيس اللجنة الابتدائية التي يقع مقر العمل في دائرتها تعين الوازع المذكور وذلك إن لم يسبق صك التحكيم إلى تعين هذا الوازع ويجب

(۱۸۲) ۳۵۱

(تنفذ قرارات المحكمين بعد تسجيلها في ديوان اللجنة الابتدائية المختصة في المنطقة بعد إعطائها صيغة التنفيذ من قبل رئيس هذه اللجنة).

(لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار قطامي بشأنه من أحدى اللجان المنصوص عليها في هذا النصيول مرة ثانية).

مادۃ (۱۸۷)

(لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات المصالحة أو التحكيم أمام أحدى اللجان المنصوص عليها في هذا النصيـل أن يغير شروط الاستخدام التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات تغييراً يترتب عليه إـلاق شرر بالعمل أو أن يطرد أو يوقع جـزاء على عـامل بدون إذن مكتـابـي بذلك من اللجنة المختـصة).

(۱۸۸) مادہ

(إذا لم يتم تأليف لجنة ابتدائية في أحدى المناطق فيجوز للوزير عند الاقتضاء أن يكلف لجنة أخرى مؤلفة في أقرب منطقة بمهام اللجنة التي لم تؤلف واحتياصاتها وإذا وجد المكتب الشرعي للعمل في نفس منطقة المكتب الرئيس فتولى لجنة ابتدائية واحدة تختص بتلك المنطقة).

الفصل الثاني عشر

العقوبات الجزائية

(۱۸۹) ڈاک

١- (يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة أو بغرامة من ألف إلى ثلاثة آلاف ريال أو بالعقوتين معاً كل فرد يقوم بالاعتساب مع مجموعة من الأشخاص بقصد توظيف:

- أ- وسائل النقل بين أنحاء المملكة وبينها والبلدان الأخرى.
- ب- المواصلات البريدية والبرقية والهاتف.
- ت- إحدى المسالع العامة وخصوصاً المختصة بتوزيع الماء والكهرباء أو المواد الغذائية الرئيسية.

(١٩٠) مدادة

(من تذرع بإحدى الوسائل المذكورة في الفقرة الأخيرة من المادة السابقة فحمل الآخرين أو حاول حملهم على أن يقنعوا عن عملهم بالاتفاق فيما بينهم أو شجعهم أو حاول تشجيعهم على وقف هذا العمل يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاثة سنوات أو بغرامه من خمسة آلاف إلى عشرة آلاف ريال أو بكليهما معاً).

(١٩١) مدة

(إذا توقف صاحب العمل أو رئيس مشروع أو مستخدم أو عامل عن العمل يقصد الضغط على السلطات العامة أو لللاحتجاج على قرار أو تدبير صادرین عنها بدلا من اللجوء إلى الوسائل المشروعة عوّب كل من الناعلين بالحبس من سنتين إلى ست سنوات أو بغرامة من أربعة آلاف إلى عشرة آلاف ريال أو بكليهما معا).

(۱۹۴) مذکور

(مع عدم الإخلال بما تقرره الأنظمة الأخرى من عقوبة خاصة بمن يحول دون قيام موظف عام بأعمال وظيفته يعاقب بكل من يخالف نص المادة ٢٦ من هذا النظام بغرامة تتراوح بين مئة وألف ريال وتضاعف هذه الغرامة في حالة العود).

ماده (١٩٣)

(كل من يخالف أحكام المادة (٤١) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمس مئة ريال ولا تزيد على ألف ريال).

ماده (١٩٤)

(كل من يخالف أحكام المادة (٤٥) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمس مئة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل عامل).

ماده (١٩٦)

(كل من يخالف الأحكام المنظمة لاستخدام الأجانب بقصد العمل والمنصوص عليها في المادة (٤٩) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمس مئة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل عامل).

ماده (١٩٧)

(كل من يخالف الأحكام الخاصة بإعداد العمال السعوديين مهنيا لإحلالهم محل العمال الأجانب المنصوص عليها في المادة (٥٠) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن مئة ريال ولا تزيد عن خمس مئة ريال عن كل عامل).

ماده (١٩٨)

(يعاقب بغرامة لا تقل عن خمس مئة ريال ولا تزيد على ألف ريال وكل من يخالف أحكام الفصل الخامس من هذا النظام أو القرارات الصادرة بمقتضاه).

ماده (١٩٩)

(كل من يخالف الأحكام المنظمة للأجور والمنصوص عليها في المادة (١١٦) من هذا النظام يعاقب بغرامة قدرها خمس مئة ريال ويلزم المخالف بدفع فرق الأجر وتتعدد الغرامة بتنوع الأفراد).

ماده (٢٠٠)

(يعاقب صاحب العمل وكل شخص مسئول عن دفع الأجر للعمال إذا خالف أي حكم من أحكام الفصل السادس بغرامة قدرها مائتا ريال عن كل عامل).

ماده (٢٠١)

(يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول عن أي مخالفة لأحكام الفصل السابع أو لأية تعليمات أو قرارات أو أوامر تصدر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن خمس مئة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل مخالفة).

ماده (٢٠٢)

(يعاقب بكل من يخالف أحكام الفصل الثامن بغرامة قدرها ألف ريال وبإغلاق المؤسسة كلها أو جزئيا أو إيقاف المنشأة الجديدة وللحтик العمل المختص أن يستعين بالسلطات الإدارية المختصة لتنفيذ الإغلاق أو الإيقاف).

ماده (٢٠٣)

(يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول عن آية مخالفة لأحكام الفصل التاسع أو أي تعليمات أو قرارات أو أوامر تصدر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن خمس مئة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل مخالفة).

مادة (٢٠٤)

(إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل العاشر يعاقب بغرامة لا تقل عن خمس مائة ولا تزيد على ألف ريال مع إلزامه بدفع تعويض عنضر الناتج عن مخالفته هذا الفصل).

مادة (٢٠٥)

(كل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل عامل أو مستخدم رفض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار قطعي آخر صادر عن إحدى اللجان المنصوص عليها في الفصل الحادي عشر من هذا النظام

مادة (٢٠٦)

(مع مراعاة أحكام المادة (٧٨) من هذا النظام يعاقب العامل الذي يرفض في أحوال الضرورة العمل في مكان غير مكان إقامته الأصلي أو في عمل غير العمل الذي تعاقد عليه بغرامة لا تزيد على مائة ريال).

مادة (٢٠٧)

(يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول عن آية مخالفة لأي حكم من أحكام هذا النظام أو اللوائح أو القرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة بعقوبة لا تقل عن مائة ريال ولا تتجاوز خمس مائة ريال وتحلقي العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام ما لم تكن هناك عقوبات أشد ينص عليها أي نظام آخر.

وتؤول جميع الغرامات التي توقع عن مخالفة أحكام هذا النظام إلى صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال في حساب خاص للإنفاق منه على المشروعات التي تخصص لرفع مستوى العمل والعمال في المملكة وفقا لما يقرره وزير العمل).

مادة (٢٠٨)

(لا يجوز تزيل مرتبة العامل أو راتبه إلا في الأحوال التي ينص عليها النظام أو القرارات الصادرة بمقتضاه).

الفصل الثالث عشر

أحكام ختامية

مادة (٢٠٩)

(يسعد وزير العمل القرارات واللوائح الالازمة لتنفيذ هذا النظام فيما عدا ما نص على صدوره من قبل مرجع آخر).

مادة (٢١٠)

(يلغى نظام العمل والعمال الصادر بتاريخ ١٣٦٦/١١/٢٥هـ وكذلك حكافة الأنظمة والأوامر والقرارات السابقة على العمل بهذا النظام فيما يتعارض مع الأحكام الواردة فيه).

مادة (٢١١)

(يعمل بهذا النظام من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية).

(٢) نظام الخدمة المدنية السعودي

نظراً لأن الحقيقة التدريبية لمقرر إدارة الموارد البشرية قد صممت للتدريب على كيفية إدارة الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص وليس في القطاع الحكومي لذلك سوف نكتفي هنا بعرض شروط شغل الوظيفة العامة.

شروط شغل الوظيفة العامة

تنص المادة الرابعة من نظام الخدمة المدنية السعودي على ما يلي:

يشترط فيمن يشغل الوظيفة أن يكون:

- أ- سعودي الجنسية، ويجوز استثناء غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفاءات غير متوفرة في السعوديين.
- ب- مكملاً سبعة عشر عاماً.
- ج- حسن السيرة والسلوك.
- د- حائزًا على المؤهلات المطلوبة، ويجوز للمجلس الخدمي المدنية الإعفاء من هذا الشرط.
- هـ- غير محكوم عليه بحد شرعي أو السجن في جريمة مخلة بالشرف حتى يمضي على انتهاء تغريد الحكم ثلاث سنوات على الأقل.
- و- لائتا صحيحاً.
- زـ- غير مفصل من الخدمة لأسباب تأديبية، ما لم يكن قد مضى على صدور القرار ثلاث سنوات.