

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



تعديلات مواد نظام العمل

الدليل الإرشادي

06 أغسطس 2024



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل
الثانية	<p>يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في هذا النظام - المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:</p> <p>الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.</p> <p>الوزير: وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.</p> <p>مكتب العمل: الجهة الإدارية المنوط بها شؤون العمل في النطاق المكاني الذي يحدد بقرار من الوزير.</p> <p>صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر.</p> <p>العامل: كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.</p> <p>الحدث: الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة.</p> <p>العمل: الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية أو فنية، أو عضلية كانت أو ذهنية.</p> <p>العمل الأصلي: بالنسبة للأفراد: موضوع نشاطهم المعتاد، وبالنسبة للمنشآت: الأعمال التي أنشئت المنشأة من أجل القيام بها والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد الامتياز - إن كانت من شركات الامتياز - أو في السجل التجاري.</p> <p>العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في الحالتين تسعين يوماً.</p>	<p>يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في هذا النظام - المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:</p> <p>الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.</p> <p>الوزير: وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.</p> <p>مكتب العمل: الجهة الإدارية المنوط بها شؤون العمل في النطاق المكاني الذي يحدد بقرار من الوزير.</p> <p>صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر.</p> <p>العامل: كل شخص طبيعي - ذكراً أو أنثى - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته.</p> <p>الحدث: الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة.</p> <p>العمل: الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية أو فنية، أو عضلية كانت أو ذهنية.</p> <p>العمل الأصلي: بالنسبة للأفراد: موضوع نشاطهم المعتاد، وبالنسبة للمنشآت: الأعمال التي أنشئت المنشأة من أجل القيام بها والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد الامتياز - إن كانت من شركات الامتياز - أو في السجل التجاري.</p> <p>العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، ولا يتجاوز في الحالتين تسعين يوماً.</p>



<p>العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً.</p> <p>العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.</p> <p>العمل لبعض الوقت: العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع.</p> <p>الخدمة المستمرة: خدمة العامل غير المنقطعة مع صاحب العمل نفسه أو خلفه النظامي، من تاريخ ابتداء الخدمة. وتعد الخدمة مستمرة في الحالات الآتية:</p> <p>١-الإجازات والعطل المقررة نظاماً.</p> <p>٢- فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقاً لما هو منصوص عليه في هذا النظام.</p> <p>٣-حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يوماً متقطعة خلال سنة العمل.</p> <p>الإسناد: خدمة توفير عامل للعمل لدى غير صاحب العمل وذلك من خلال منشأة مرخص لها لهذا الغرض.</p> <p>الاستقالة: إفصاح العامل كتابة عن رغبته دون إكراه في إنهاء عقد عمل محدد المدة دون تعليق على قيد أو شرط، وقبول صاحب العمل بها.</p> <p>الأجر الأساسي: كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية.</p>	<p>العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل في نشاطه المعتاد، ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يوماً.</p> <p>العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.</p> <p>العمل لبعض الوقت: العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع.</p> <p>الخدمة المستمرة: خدمة العامل غير المنقطعة مع صاحب العمل نفسه أو خلفه النظامي، من تاريخ ابتداء الخدمة. وتعد الخدمة مستمرة في الحالات الآتية:</p> <p>١-الإجازات والعطل المقررة نظاماً.</p> <p>٢- فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقاً لما هو منصوص عليه في هذا النظام.</p> <p>٣-حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يوماً متقطعة خلال سنة العمل.</p> <p>الأجر الأساسي: كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



الأجر الفعلي: 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 تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:

١- العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه.

٢- البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.

٣- الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.

٤- المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

٥- الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

الأجر الفعلي.

المنشأة: كل مشروع يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يشغل عاملاً أو أكثر، لقاء أجر أياً كان نوعه.

الشهر: ثلاثون يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.
اللائحة: اللائحة التنفيذية لهذا النظام.

الأجر الفعلي: 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 تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:

١- العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه.

٢- البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.

٣- الزيادات التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.

٤- المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

٥- الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك.

الأجر الفعلي.

المنشأة: كل مشروع يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يشغل عاملاً أو أكثر، لقاء أجر أياً كان نوعه.

الشهر: ثلاثون يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.
اللائحة: اللائحة التنفيذية لهذا النظام.



<p>١- يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من:</p> <p>أ- أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.</p> <p>ب- لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.</p> <p>ج- العمالة المنزلية ومن في حكمهم.</p> <p>د- عمال الزراعة والرعاية الخاصون ومن في حكمهم.</p> <p>هـ- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين.</p> <p>٢. يصدر الوزير- بالتنسيق مع الجهات المختصة- لائحة أو أكثر للفئات الواردة في الفقرات الفرعية (أ) و(ج) و(د) و(هـ) من الفقرة (١) من هذه المادة؛ تشمل على الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة. واستثناء من حكم الفقرة (١) من هذه المادة؛ تطبق في شأن مخالفات أحكام تلك اللوائح العقوبات المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام.</p> <p>٣- يُراعى أن تُضمّن في اللوائح الصادرة في شأن الفئتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (ج) و(د) من الفقرة (١) من هذه المادة الإجراءات والآليات التي تكفل تحسين أداء سوق العمالة للفئتين، وتنظيم حركة انتقالها، وتحديد المسؤوليات والواجبات التي تترتب على أصحاب العمل والمكاتب والشركات التي تقوم بالوساطة في التعاقد معها.</p>	<p>١- يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من</p> <p>أ- أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.</p> <p>ب- لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.</p> <p>ج- العمالة المنزلية ومن في حكمهم.</p> <p>د- عمال الزراعة والرعاية الخاصون ومن في حكمهم.</p> <p>هـ- عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.</p> <p>و- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين..</p> <p>٢- يصدر الوزير- بالتنسيق مع الجهات المختصة- لائحة أو أكثر للفئات الواردة في الفقرات (أ) و(ج) و(د) و(هـ) و(و) من الفقرة (١) من هذه المادة، تشمل على الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة.</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



<p>توفر الوزارة قنوات للتوظيف دون مقابل، تقوم بما يأتي:</p> <p>١. مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.</p> <p>٢. جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها؛ لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.</p> <p>٣. تنفيذ الواجبات الآتية:</p> <p>١/٣- تسجيل طالبي العمل.</p> <p>٢/٣- الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال.</p> <p>٣/٣- موائمة طلبات طالبي العمل مع الأعمال الشاغرة وفق مؤهلاتهم.</p> <p>٤/٣- تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني، أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة.</p> <p>٥/٣- غير ذلك من الأمور التي تقررها الوزارة.</p>	<p>توفر الوزارة وحدات للتوظيف دون مقابل في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال، تقوم بما يأتي:</p> <p>١. مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.</p> <p>٢. جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها؛ لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.</p> <p>٣. تنفيذ الواجبات الآتية:</p> <p>١/٣- تسجيل طالبي العمل.</p> <p>٢/٣- الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال.</p> <p>٣/٣- إحالة طلبات العمال للأعمال الشاغرة الملائمة.</p> <p>٤/٣- تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني، أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة.</p> <p>٥/٣- غير ذلك من الأمور التي تقررها الوزارة.</p>	<p>الثانية والعشرين</p>
<p>لكل مواطن في سن العمل قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في قنوات التوظيف، مع بيان تاريخ مولده ومؤهلاته وأعماله السابقة ورغباته وعنوانه.</p>	<p>لكل مواطن في سن العمل قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في وحدة التوظيف، مع بيان تاريخ مولده ومؤهلاته وأعماله السابقة ورغباته وعنوانه.</p>	<p>الثالثة والعشرين</p>
<p>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.</p>	<p>تحدد اللائحة قواعد سير العمل وإجراءاته في وحدات التوظيف، ونماذج السجلات والإشعارات والأوراق المستخدمة في أعمالها، وكذلك جداول تصنيف المهن وفقاً للتصنيف المهني المعتمد، وتكون أساساً في تنظيم عمليات التوظيف.</p>	<p>الرابعة والعشرون</p>



<p>على كل صاحب عمل أن يرسل إلى الوزارة ما يأتي:</p> <p>١. بياناً بالأعمال الشاغرة والمستحدثة، وأنواعها، ومكانها، والأجر المخصص لها، والشروط اللازم توافرها لشغلها، وذلك في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ شغورها أو استحداثها.</p> <p>٢. إشعاراً بما اتخذته بشأن توظيف المواطن الذي رشحته قنوات التوظيف خلال سبعة أيام من تاريخ تسلّم خطاب الترشيح.</p> <p>٣. بياناً بأسماء عماله، ووظائفهم، ومهنتهم، وأجورهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها وغير ذلك من البيانات التي تحددها اللائحة.</p> <p>٤. تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته، والنقص والزيادة في الأعمال المتوقعة خلال السنة التالية لتاريخ التقرير.</p> <p>٥. ترسل البيانات المشار إليها في الفقرتين ٣،٤ من هذه المادة خلال شهر محرم من كل عام.</p>	<p>على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص ما يأتي:</p> <p>١. بياناً بالأعمال الشاغرة والمستحدثة، وأنواعها، ومكانها، والأجر المخصص لها، والشروط اللازم توافرها لشغلها، وذلك في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ شغورها أو استحداثها.</p> <p>٢. إشعاراً بما اتخذته بشأن توظيف المواطن الذي رشحته وحدة التوظيف خلال سبعة أيام من تاريخ تسلّم خطاب الترشيح.</p> <p>٣. بياناً بأسماء عماله، ووظائفهم، ومهنتهم، وأجورهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها وغير ذلك من البيانات التي تحددها اللائحة.</p> <p>٤. تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته، والنقص والزيادة في الأعمال المتوقعة خلال السنة التالية لتاريخ التقرير.</p> <p>٥. ترسل البيانات المشار إليها في الفقرتين ٣،٤ من هذه المادة خلال شهر محرم من كل عام.</p>	<p>الخامسة والعشرون</p>
<p>للووزير عند الاقتضاء أن يلزم أصحاب العمل - في بعض النشاطات والمهن وفي بعض المناطق والمحافظات - بعدم توظيف العمال إلا بعد تسجيلهم في قنوات التوظيف بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه.</p>	<p>للووزير عند الاقتضاء أن يلزم أصحاب العمل - في بعض النشاطات والمهن وفي بعض المناطق والمحافظات - بعدم توظيف العمال إلا بعد تسجيلهم في وحدات التوظيف بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه.</p>	<p>السابعة والعشرون</p>
<p>على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل ذوي الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل ٤٪ على الأقل من مجموع عدد عماله من ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا، سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح قنوات التوظيف أو غيرها. وعليه أن يرسل إلى الوزارة المختص بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيًا، وأجر كل منهم.</p>	<p>على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل ٤٪ على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنيًا، سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح وحدات التوظيف أو غيرها. وعليه أن يرسل إلى مكتب العمل المختص بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيًا، وأجر كل منهم.</p>	<p>الثامنة والعشرون</p>



<p>١- لا يجوز لأي شخص طبيعي أو اعتباري أن يمارس نشاط توظيف السعوديين أو نشاط استقدام العمال أو نشاط الإسناد ما لم يكن مرخصاً له بذلك من الوزارة. وتحدد اللائحة ضوابط ممارسة كل من هذه الأنشطة، وشروط منح الترخيص لكل منها وتجديده، والتزامات المرخص له، وقواعد عدم تجديد الترخيص أو إلغائه، والآثار المترتبة على ذلك، وغير ذلك مما يكون ضرورياً من الشروط والضوابط لضمان حسن سير العمل بها.</p> <p>٢- تقترح الوزارة قيمة رسوم ممارسة الأنشطة المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة، وأوجه صرفها، تمهيداً لاستكمال الإجراءات النظامية في هذا الشأن.</p>	<p>لا يجوز لأي شخص طبيعي أو اعتباري أن يمارس نشاط توظيف السعوديين أو نشاط استقدام العمال ما لم يكن مرخصاً له بذلك من الوزارة. وتحدد اللائحة مهمات كل من هذين النشاطين، وشروط منح الترخيص لكل منهما وتجديده، والواجبات والمحظورات، وقواعد عدم تجديد الترخيص أو إلغائه، والآثار المترتبة على ذلك، وغير ذلك مما يكون ضرورياً من الشروط والضوابط لضمان حسن سير العمل بها.</p>	<p>الثلاثون</p>
<p>يُعَدّ العمال السعوديون الذين أسهمت المكاتب أو الشركات في توظيفهم، والعمال الذين استقدمتهم نيابة عن أصحاب العمل؛ عمالاً لدى صاحب العمل، ويرتبطون به بعلاقة عقدية مباشرة.</p>	<p>يُعَدّ العمال السعوديون الذين أسهمت المكاتب في توظيفهم، والعمال الذين استقدمتهم نيابة عن أصحاب العمل؛ عمالاً لدى صاحب العمل، ويرتبطون به بعلاقة عقدية مباشرة.</p>	<p>الحادية والثلاثون</p>
<p>للوزارة -لاعتبارات تقدرها- أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوزارة، وأياً من الاشتراطات أو الضوابط الأخرى الواردة في اللائحة. وتبين اللائحة الإجراءات التي تكفل عدم تأثر العامل من عدم تجديد رخصة العمل، بما في ذلك إمكانية نقل خدمة العامل إلى صاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل المخالف.</p>	<p>للوزارة أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوزارة.</p>	<p>الخامسة والثلاثون</p>
<p>يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدته (سنة) من تاريخ مباشرة العامل الفعلية، وإذا استمر العمل بعد انتهاء هذه المدة، عُدَّ متجدداً لمدة مماثلة.</p>	<p>يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد رخصة العمل هي مدة العقد.</p>	<p>السابعة والثلاثون</p>



<p>لا يجوز -بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير أو يعمل لحسابه الخاص، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر أو لحسابه الخاص، ولا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، وتتولى الوزارة التفتيش على المنشآت، وضبط مخالفات هذا النظام، واتخاذ ما يلزم لتطبيق العقوبات المقررة بموجبه، ومن ثم إحالة ما يدخل في اختصاص وزارة الداخلية إليها لاتخاذ ما تراه وفق الأحكام المقررة نظامًا. كما تُحيل وزارة الداخلية -في حال ضبطها مخالفات تتصل بالأحكام المقررة لديها نظاماً- بيانات أصحاب العمل المخالفين لحكم هذه المادة إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ لتطبيق العقوبات المقررة بموجب هذا النظام.</p>	<p>1. لا يجوز - بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، كما لا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، وتتولى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التفتيش على المنشآت، والتحقيق في المخالفات التي يتم ضبطها من قبل مفتشيها، ومن ثم إحالتها إلى وزارة الداخلية لتطبيق العقوبات المقررة بشأنها.</p> <p>2. لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص، وتتولى وزارة الداخلية ضبط وإيقاف وترحيل وإيقاع العقوبات على المخالفين من العاملين لحسابهم الخاص (العمالة السائبة) في الشوارع والميادين والمتغيبين عن العمل (الهاربين) وكذلك أصحاب العمل والمشغلين لهؤلاء والمتستريين عليهم والناقلين لهم وكل من له دور في المخالفة وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم.</p>	<p>التاسعة والثلاثون</p>
<p>1- يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما، وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات يتسبب بها صاحب العمل، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.</p> <p>2- يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.</p> <p>3- يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه.</p> <p>4- يلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة. ويعفى صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.</p>	<p>1- يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.</p> <p>2- يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.</p> <p>3- يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه.</p> <p>4- يلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة. ويعفى صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك.</p>	<p>الأربعون</p>



<p>على كل صاحب عمل وضع سياسة لتدريب عماله السعوديين وتأهيلهم، من أجل رفع مهاراتهم وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها، وتحدد اللائحة الأحكام المتصلة بذلك.</p>	<p>على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين، وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها، بهدف إحلالهم تدريجياً في الأعمال التي يقوم بها غير السعوديين. وعليه أن يعد سجلاً يقيد فيه أسماء العمال السعوديين الذين أحلهم محل غير السعوديين بحسب الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة.</p>	<p>الثانية والأربعون</p>
<p>دون إخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل ورفع المهارات؛ على كل صاحب أن يؤهل أو يدرّب على أعماله من عماله السعوديين النسبة التي تُحدد بقرار من الوزير، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديون الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وتحدد اللائحة المعايير والأحكام العامة المتصلة بذلك.</p>	<p>مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل؛ على كل صاحب عمل يشغّل خمسين عاملاً فأكثر أن يؤهل أو يدرّب على أعماله من عماله السعوديين ما لا يقل عن (١٣٪) من مجموع عماله سنوياً، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديون الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وللوزير أن يرفع هذه النسبة في بعض المنشآت التي يحددها بقرار منه.</p>	<p>الثالثة والأربعون</p>
<p>يجب أن يشتمل برنامج التدريب على المهارة التي يتدرّب العامل عليها والقواعد والشروط التي تتبع في التدريب، وعلى مدته وعدد ساعاته والبرامج التدريبية النظرية والعملية، وطريقة الاختبار والشهادات التي تمنح في هذا الشأن. وتحدد اللائحة المعايير والقواعد العامة التي ينبغي اتباعها بهذا الخصوص لرفع مستوى أداء العامل من حيث المهارة والإنتاجية.</p>	<p>يجب أن يشتمل برنامج التدريب على القواعد والشروط التي تتبع في التدريب، وعلى مدته وعدد ساعاته والبرامج التدريبية النظرية والعملية، وطريقة الاختبار والشهادات التي تمنح في هذا الشأن، وتحدد اللائحة المعايير والقواعد العامة التي ينبغي اتباعها بهذا الخصوص لرفع مستوى أداء العامل من حيث المهارة والإنتاجية.</p>	<p>الرابعة والأربعون</p>
<p>يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً، وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها، ومدة التدريب ومراحله المتتابعة، والمهارة المستهدف اكتسابها منه، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرّب في كل مرحلة، على ألا يكون تحديدها على أساس القطعة أو الإنتاج، ويجب أن تبين في العقد حقوق المتدرّب وصاحب العمل وواجباتهما، وما إذا كان التأهيل أو التدريب في منشأة تتبع صاحب العمل أو لدى منشأة أخرى.</p>	<p>يجب أن يكون عقد التأهيل أو التدريب مكتوباً، وأن يحدد فيه نوع المهنة المتعاقد للتدريب عليها، ومدة التدريب ومراحله المتتابعة، ومقدار المكافأة التي تعطى للمتدرّب في كل مرحلة، على ألا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج.</p>	<p>السادسة والأربعون</p>
<p>لوزير أن يلزم المنشآت بقبول عدد أو نسبة محددة من طلاب الجامعات والكليات والمعاهد والمراكز وخريجيتها؛ بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية، وفق الشروط والأوضاع والمدد التي تحددها اللائحة، على أن يُبرم عقد تدريب بين المتدرّب وصاحب العمل تطبق في شأنه الأحكام الواردة في هذا الفصل، وللمنشأة أن تقدم مكافأة للمتدرّب.</p>	<p>لوزير أن يلزم المنشآت - التي يحددها بقرارات منه - بقبول عدد أو نسبة محددة من طلاب الكليات والمعاهد والمراكز وخريجيتها؛ بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية، وفق الشروط والأوضاع والمدد ومكافآت المتدرّبين التي يحددها اتفاق يعقد بين الوزارة وإدارة المنشأة المعنية.</p>	<p>السابعة والأربعون</p>



<p>١- 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 لتقارير تقويم دورية تضعها المنشأة التي تقدم التدريب أو التأهيل. وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل الحق في إنهاء العقد. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل (أسبوع) على الأقل من التاريخ المحدد للإنتهاء، وليس لأي من الطرفين أن يطالب الطرف الآخر بالتعويض إلا إذا تضمن العقد حكماً يقضي بذلك.</p> <p>٢- لصاحب العمل - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل- أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المدة المماثلة أو بعضها؛ يجب عليه أن يدفع لصاحب العمل تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها صاحب العمل أو بنسبة المدة الباقية منها.</p>	<p>١- 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، وللمتدرب أو الخاضع للتأهيل أو وليه أو وصيه مثل هذا الحق وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب أو التأهيل.</p> <p>٢- لصاحب العمل - بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل - أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض أو امتنع المتدرب أو الخاضع للتأهيل عن العمل المدة المماثلة أو بعضها؛ يجب عليه أن يدفع لصاحب العمل تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملها صاحب العمل أو بنسبة المدة الباقية منها.</p>	<p>الثامنة والأربعون</p>
<p>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 التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.</p>	<p>يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه. ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات. ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.</p>	<p>الحادية والخمسون</p>
<p>١. 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.</p> <p>٢. يجب أن يكون عقد العمل وفق النموذج المشار إليه في الفقرة (١) من هذه المادة، ولطرفي العقد أن يضيفا إليه بنوداً أخرى، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.</p>	<p>١. مع مراعاة ما ورد في المادة (السابعة والثلاثين) من هذا النظام، تضع الوزارة نموذجاً موحداً لعقد 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، ومدته إن كان محدد المدة.</p> <p>٢. يجب أن يكون عقد العمل وفق النموذج المشار إليه في الفقرة (١) من هذه المادة، ولطرفي العقد أن يضيفا إليه بنوداً أخرى، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.</p>	<p>الثانية والخمسون</p>



<p>إذا كان العامل خاضعاً للتجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديد مدتها بوضوح، على ألا يزيد مجموع المدة في جميع الأحوال على (مائة وثمانين) يوماً. وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك بما في ذلك ما يتعلق بالإجازات التي لا تدخل في حساب المدة. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة.</p>	<p>إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديد مدتها بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً. ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً. ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما.</p>	<p>الثالثة والخمسون</p>
<p>بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على صاحب العمل ما يأتي:</p> <p>١- أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.</p> <p>٢- أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تزييل من الأجر لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل.</p> <p>٣- أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام.</p> <p>٤- 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.</p> <p>٥- أن يوفر السكن اللائق لعماله. وله أن يستعاض عن ذلك ببديل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.</p> <p>٦- أن يوفر وسيلة مواصلات مناسبة لعماله من مقر سكنهم إلى مقر العمل. وله أن يستعاض عن ذلك ببديل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.</p>	<p>بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على صاحب العمل ما يأتي:</p> <p>١- أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.</p> <p>٢- أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تزييل من الأجر لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل.</p> <p>٣- أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام.</p>	<p>الحادية والستون</p>



<p>يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه، وله التظلم كتابة للجهة المختصة لدى صاحب العمل خلال (ثلاثين يوماً) -عدا أيام العطل الرسمية- من تاريخ إبلاغه بالقرار فإن رُفض تظلمه أو لم يُبت فيه كتابة خلال (خمسة عشر) يوماً من تقديمه كان له حق الاعتراض أمام المحاكم العمالية على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال (ثلاثين يوماً) -عدا أيام العطل الرسمية- من تاريخ رفض تظلمه أو انتهاء المدة المحددة للبت في التظلم أيهما أقرب.</p>	<p>يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه، وللعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار النهائي بإيقاع الجزاء عليه، ويقدم الاعتراض إلى المحكمة العمالية، ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها.</p>	<p>الثانية والسبعون</p>
<p>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، ما لم 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. 3 (مكرر)- الاستقالة. 4- بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن. 5- القوة القاهرة. 6- إغلاق المنشأة نهائياً. 7- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يتفق على غير ذلك. 7 (مكرر)- صدور قرار، أو حكم نهائي من المحكمة المختصة؛ بإنهاء عقد العامل في أي من إجراءات الإفلاس المفتحة وفق نظام الإفلاس. 8- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.</p>	<p>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، ما لم 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- بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن. 5- القوة القاهرة. 6- إغلاق المنشأة نهائياً. 7- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يتفق على غير ذلك. 8- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.</p>	<p>الرابعة والسبعون</p>



<p>١- إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر يدفع شهرياً، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع، وفق ما يلي:</p> <p>أ- إذا كان الإنهاء من طرف العامل، فيجب عليه أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك لصاحب العمل قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.</p> <p>ب- إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل، فيجب عليه أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك للعامل قبل (ستين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.</p> <p>٢- إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر لا يدفع شهرياً، فيجب أن يوجه الطرف الذي سينتهي العقد بناءً على سبب مشروع -سواء كان العامل أو صاحب العمل- إشعاراً كتابياً بذلك للطرف الآخر قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.”</p>	<p>إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره.</p>	<p>الخامسة والسبعون</p>
<p>١- يُعد طلب الاستقالة المقدم مقبولاً إذا مضى على تقديمه (ثلاثون) يوماً دون ردّ من صاحب العمل. ولصاحب العمل تأجيل قبول طلب الاستقالة مدة لا تزيد على (ستين) يوماً إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ووفق إيضاح مسبب مكتوب يقدم للعامل، على أن يكون تأجيل القبول قبل انتهاء مدة الثلاثين يوماً المشار إليها في هذه الفقرة. وتحتسب مدة تأجيل القبول من تاريخ تقديم الإيضاح المشار إليه للعامل.</p> <p>٢- ينتهي عقد العمل بالاستقالة من تاريخ قبول صاحب العمل بها أو مضي مدة الثلاثين يوماً المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة دون رد من صاحب العمل، أو مرور مدة تأجيل القبول المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة.</p> <p>٣- للعامل العدول عن طلب الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز (سبعة) أيام من تاريخ تقديمه، ما لم يقبلها صاحب العمل قبل العدول.</p> <p>٤- لا يصح أن يُحدد في طلب الاستقالة تاريخ مؤجل لها.</p> <p>٥- يعد عقد العمل سارياً خلال مدة طلب الاستقالة، ويلتزم طرفا العقد بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه خلالها.</p> <p>٦- يستحق العامل الذي انتهى عقده بالاستقالة جميع حقوقه المقررة بموجب هذا النظام.</p>	<p>لا يوجد نص</p>	<p>التاسعة والسبعون مكرر</p>



<p>١. يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضاعفاً إليه (٥٠٪) من أجره الأساسي، ويجوز لصاحب العمل بموافقة العامل أن يحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية. وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك.</p> <p>٢. إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعدد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.</p> <p>٣. تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.</p>	<p>١. يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضاعفاً إليه ٥٠٪ من أجره الأساسي.</p> <p>٢. إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعدد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.</p> <p>٣. تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.</p>	<p>السابعة بعد المائة</p>
<p>مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة (خمسة) أيام عند زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، و(ثلاثة) أيام في حالة وفاة الأخ أو الأخت، تحتسب جميعها من تاريخ الواقعة، و (ثلاثة) أيام في حالة ولادة مولود له خلال (سبعة أيام) من تاريخ الولادة. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لهذه الحالات.</p>	<p>مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، أو عند زواجه، وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.</p>	<p>الثالثة عشر بعد المائة</p>
<p>١- 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 ما تراه، ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع. ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. وفي حال قل المتبقي من مدة الإجازة عن (ستة) أسابيع نتيجة تأخر الوضع عن تاريخه المرجح، فتحتسب المدة المكتملة لها إجازة دون أجر. وفي جميع الأحوال يحق للمرأة العاملة تمديد هذه الإجازة (شهرًا) دون أجر.</p> <p>٢- للمرأة العاملة -في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له- الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.</p>	<p>١- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.</p> <p>٢- يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.</p> <p>٣- للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.</p>	<p>الحادية والخمسون بعد المائة</p>



<p>يقصد بالألفاظ والعبارات (السفينة، ومجهز السفينة، والربان، والبحار، وعقد العمل البحري) أينما وردت في هذا الباب المعاني المبينة حيالها في النظام البحري التجاري.</p>	<p>يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في هذا الباب - المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:</p> <p>السفينة: كل منشأة عائمة مسجلة في المملكة العربية السعودية ولا تقل حمولتها عن خمسمائة طن.</p> <p>مجهز السفينة: كل شخص طبيعي، أو منشأة عامة أو خاصة، يجري لحسابه تجهيز السفينة.</p> <p>الربان: كل بحار مؤهل لقيادة السفينة ويتحمل مسؤوليتها.</p> <p>البحار: كل شخص يعمل على ظهر السفينة بعقد عمل بحري.</p> <p>عقد العمل البحري: كل عقد تشغيل بأجر يرم بين صاحب سفينة أو مجهز سفينة أو ممثل عن أي منهما وبين بحار للعمل على ظهرها، وتسري على هذا العقد أحكام هذا النظام فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الباب والقرارات التي تصدر بمقتضاه.</p>	<p>الثامنة والستون بعد المائة</p>
<p>دون إخلال بالأحكام المتعلقة بعقد العمل البحري الواردة في هذا النظام؛ تصدر بقرار من الوزير بالتنسيق مع الهيئة العامة للنقل- لائحة تنظيم عقد العمل البحري، وتشتمل على الأحكام المتعلقة بحقوق طرفي العقد والتزاماتهما، وظروف المعيشة والسلامة والغذاء والنوم والترفيه على متن السفينة، والتدابير الواجب على صاحب العمل اتخاذها للوقاية من الإصابات والأمراض المهنية، والرعاية الصحية، وساعات العمل والراحة والإجازات، وتدريب وتنمية مهارات البحار، وأحكام إعادة البحار إلى موطنه، وإصدار شهادة التزام السفينة بأحكام هذا النظام، وآلية التفتيش والرقابة على التزام السفن في ضوء هذا النظام، وتحديد المخالفات والعقوبات المترتبة على ارتكابها، وأحكام التسوية الودية للشكاوى.</p>	<p>غذاء البحارة ونومهم على نفقة مجهز السفينة، وينظم ذلك قرار يصدره الوزير.</p>	<p>الثامنة والسبعون بعد المائة</p>
<p>يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض إذا ألغيت الرحلة قبل بدئها بسبب ليس لمجهز السفينة إرادة فيه، وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة، ما لم ينص في العقد على غير ذلك.</p>	<p>يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض في الحالات الآتية:</p> <p>١- إذا غرقت السفينة، أو صودرت، أو فقدت، أو أصبحت غير صالحة للاستعمال.</p> <p>٢- إذا ألغيت الرحلة في بدئها بسبب ليس لمجهز السفينة إرادة فيه، وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة، ما لم ينص في العقد على غير ذلك.</p>	<p>الثانية والثمانون بعد المائة</p>



<p>تم الحذف</p>	<p>يشترط في مفتش العمل عند ممارسته لعمله - بالإضافة الى الشروط العامة في تعيين الموظفين ما يأتي: 1. أن يكون متصفاً بالحياد التام. 2. ألا تكون له أي صلة مباشرة أو غير مباشرة بالمنشآت التي يقوم بتفتيشها. 3. أن يكون قد اجتاز فحصاً مسلكياً بعد قضاءه فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً.</p>	<p>الخامسة والتسعون بعد المائة</p>
<p>يختص مفتشو العمل بما يأتي: 1- مراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له. 2- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام هذا النظام. 3- إبلاغ المختصين بالوزارة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها، واقتراح ما يلزم لذلك. 4- ضبط مخالفات أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له. 5- التحقق من المخالفات التي ترصدها جهات حكومية مختصة أخرى وتحال إلى الوزارة. 6- اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات.</p>	<p>يختص مفتشو العمل بما يأتي: 1- مراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له. 2- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام هذا النظام. 3- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها، واقتراح ما يلزم لذلك. 4- ضبط مخالفات أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له. 5- التحقق من المخالفات التي تضبطها جهات حكومية مختصة أخرى وتحال إلى الوزارة. 6- اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات.</p>	<p>السادسة والتسعون بعد المائة</p>
<p>تم الحذف</p>	<p>يلتزم مفتشو العمل - قبل مباشرتهم لمهامهم- بتوقيع تعهد وفق النموذج الذي تعده الوزارة يتضمن التزامهم بأداء عملهم بكل امانة وإخلاص والا يفتشوا سر أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الاسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته.</p>	<p>السابعة والتسعون بعد المائة</p>



<p>يحق لمفتشي العمل:</p> <p>١. دخول أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات عمل المنشأة دون إشعار سابق.</p> <p>٢. القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقيق من سلامة تنفيذ النظام. ولهم على الأخص ما يأتي:</p> <p>أ. سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.</p> <p>ب. الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه، والحصول على صور ومستخرجات منها.</p> <p>ج. أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها الخاضعة للتفتيش، مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال، أو سلامتهم، وذلك لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية، ولمعرفة مدى هذا الأثر، مع إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك.</p>	<p>يحق لمفتشي العمل:</p> <p>١. دخول أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات النهار أو الليل، دون إشعار سابق.</p> <p>٢. القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقيق من سلامة تنفيذ النظام. ولهم على الأخص ما يأتي:</p> <p>أ. سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.</p> <p>ب. الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه، والحصول على صور ومستخرجات منها.</p> <p>ج. أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها الخاضعة للتفتيش، مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال، أو سلامتهم، وذلك لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية، ولمعرفة مدى هذا الأثر، مع إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك.</p>	<p>الثامنة والتسعون بعد المائة</p>
<p>على أصحاب العمل ووكلائهم ومسؤوليهم في مكان العمل أن يقدموا للمفتشين، والموظفين المكلفين بتفتيش العمل، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم، وأن يستجيبوا لطلبات المثلول أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم، إذا ما طلب منهم ذلك.</p>	<p>على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين، والموظفين المكلفين بتفتيش العمل، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم، وأن يستجيبوا لطلبات المثلول أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم، إذا ما طلب منهم ذلك.</p>	<p>التاسعة والتسعون بعد المئة</p>
<p>تم الحذف</p>	<p>إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها، ورفعها إلى الوزير؛ لإصدار قرار بذلك.</p>	<p>الثالثة بعد المائتين</p>
<p>تم الحذف</p>	<p>يعد رئيس تفتيش العمل في مكتب العمل تقريراً شهرياً عن نشاط تفتيش العمل، ونواحي التفتيش، والمنشآت التي تم التفتيش عليها وعدد المخالفات المرتكبة ونوعها والتدابير المتخذة بشأنها. كما يعد تقريراً سنوياً عن التفتيش في دائرة اختصاص مكتب العمل ونتائجه وآثاره، ويضمنه ملاحظاته ومقترحاته. وترسل نسخة من التقريرين إلى الوزارة.</p>	<p>الخامسة بعد المائتين</p>



تم الحذف	يقدم وكيل الوزارة للشؤون العمالية تقريراً سنوياً شاملاً عن تفتيش العمل في المملكة، وذلك خلال مدة لا تتجاوز مائة وثمانين يوماً من نهاية العام، يتناول كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ أحكام نظام العمل. ويشمل التقرير على الأخص ما يأتي: ١- بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش. ٢- بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش. ٣- إحصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها. ٤- إحصائيات عن زيارات المفتشين وجولاتهم. ٥- إحصائيات عن المخالفات التي وقعت، والجزاءات التي حكم بها. ٦- إحصائيات عن إصابات العمل. ٧- إحصائيات عن أمراض المهن.	السادسة بعد المائتين
تم الحذف	تضع الوزارة نماذج محاضر ضبط المخالفات وسجلات التفتيش والتنبيهات والإنذارات كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها وتعميمها على مكاتب العمل.	السابعة بعد المائتين
تم الحذف	ينظم تدريب مفتشي العمل في دورات تدريبية تشتمل بصورة خاصة على الأمور الآتية: ١. اصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال. ٢. أصول تدقيق السجلات والدفاتر والحاسب الآلي واصول تنظيم محاضر التفتيش واستجواب الأشخاص. ٣. أصول ارشاد أصحاب العمل الى مستلزمات النصوص النظامية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق.	الثامنة بعد المائتين
يصدر الوزير اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها.	يصدر مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها المنصوص عليها في هذا الباب.	التاسعة بعد المائتين
يعاقب بغرامة لا تقل عن (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف ريال ولا تزيد على (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال؛ كل من يخالف أحكام الفقرة (١) من المادة (الثلاثين) من هذا النظام، وذلك دون إخلال بما تقضي به المادة (التاسعة والعشرون بعد المائتين) منه.	لا يوجد نص	التاسعة والعشرون بعد المائتين مكرر



١. للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينيبه - إيقاع العقوبتين أو إحداهما المنصوص عليهما في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، بما لا يتجاوز نصف الحد الأعلى المقرر لأيٍّ منهما، ويجوز التظلم من القرار الصادر بالعقوبة أمام المحكمة الإدارية المختصة.

٢. يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات والعقوبات المقابلة لها التي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، ويراعى في ذلك التدرج في تحديد مقدارها وتناسبها مع جسامة المخالفة.

٣. يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، وتحدد فيه كذلك المخالفات التي تكون عقوبتها العقوبة الواردة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من المادة المذكورة.

٤. 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 (٣) من هذه المادة؛ فترفع الوزارة دعوى أمام المحكمة المختصة للنظر فيها وإيقاع العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام.

٥. يجوز الاتفاق بين الوزارة والمخالف على تسوية المخالفة، وذلك بدفع مبلغ الغرامة الذي تقدره الوزارة، على أن يصدر بهذه التسوية قرار من الوزير أو من ينيبه.

١. للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينيبه - إيقاع العقوبتين أو إحداهما المنصوص عليهما في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، بما لا يتجاوز نصف الحد الأعلى المقرر لأيٍّ منهما، ويجوز التظلم من القرار الصادر بالعقوبة أمام المحكمة الإدارية المختصة.

٢. يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات والعقوبات المقابلة لها التي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، ويراعى في ذلك التدرج في تحديد مقدارها وتناسبها مع جسامة المخالفة.

٣. يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة (١) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام، وتحدد فيه كذلك المخالفات التي تكون عقوبتها العقوبة الواردة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من المادة المذكورة.

٤. 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 (٣) من هذه المادة؛ فترفع الوزارة دعوى أمام المحكمة المختصة للنظر فيها وإيقاع العقوبة المناسبة المنصوص عليها في المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من هذا النظام.

٥. يجوز الاتفاق بين الوزارة والمخالف على تسوية المخالفة، وذلك بدفع مبلغ الغرامة الذي تقدره الوزارة، على أن يصدر بهذه التسوية قرار من الوزير.

