

الباب التاسع تشغيل النساء



الباب التاسع تشغيل النساء

المادة التاسعة والأربعون بعد المائة:

مع مراعاة ما ورد في المادة الرابعة من هذا النظام تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، ويحدد الوزير بقرار منه المهن والأعمال التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء لأخطار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة.

المادة الخمسون بعد المائة:

لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير.

المادة الحادية والخمسون بعد المائة:

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بوساطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع.

المادة الثانية والخمسون بعد المائة:

على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف

الباب التاسع تشغيل النساء

أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر

المادة الثالثة والخمسون بعد المائة:

على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.

المادة الرابعة والخمسون بعد المائة:

يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

المادة الخامسة والخمسون بعد المائة:

لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع.

المادة السادسة والخمسون بعد المائة:

لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة.

الباب التاسع

تشغيل النساء

المادة السابعة والخمسون بعد المائة:

يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي - في هذه الحالة - أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها.

المادة الثامنة والخمسون بعد المائة:

على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد، تأميناً لاستراحتهن.

المادة التاسعة والخمسون بعد المائة:

١- على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.

٢- يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.

المادة الستون بعد المائة:

للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة.

الباب العاشر

تشغيل الأحداث



الباب العاشر

تشغيل الأحداث

المادة الحادية والستون بعد المائة:

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

المادة الثانية والستون بعد المائة:

- ١- لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث بقرار منه.
- ٢- استثناء من الفقرة (١) من هذه المادة يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٣-١٥ سنة في أعمال خفيفة، يراعى فيها الآتي:
 - ١/٢- ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم.
 - ٢/٢- ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

المادة الثالثة والستون بعد المائة:

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

الباب العاشر

تشغيل الأحداث

المادة الرابعة والستون بعد المائة:

لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة، عدا شهر رمضان فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات. وتنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة، دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة، وبحيث لا يبقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات. ولا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية. ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادة السادسة بعد المائة من هذا النظام.

المادة الخامسة والستون بعد المائة:

على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية:

- ١- بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده.
 - ٢- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب، صادرة من طبيب مختص، ومصدق عليها من جهة صحية.
 - ٣- موافقة ولي أمر الحدث.
- ويجب حفظ هذه المستندات في الملف الخاص بالحدث.

المادة السادسة والستون بعد المائة:

على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص عن كل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله، وأن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي أمره ومحل إقامته وتاريخ تشغيله.

الباب العاشر

تشغيل الأحداث

المادة السابعة والستون بعد المائة:

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

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

الباب الحادي عشر

عقد العمل البحري



الباب الحادي عشر عقد العمل البحري

المادة الثامنة والستون بعد المائة:

يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية - أينما وردت في هذا الباب - المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:-

السفينة: كل منشأة عائمة مسجلة في المملكة العربية السعودية ولا تقل حمولتها عن خمسمائة طن.

مجهز السفينة: كل شخص طبيعي، أو منشأة عامة أو خاصة، يجري لحسابه تجهيز السفينة.

الربان: كل بحار مؤهل لقيادة السفينة ويتحمل مسؤوليتها.

البحار: كل شخص يعمل على ظهر السفينة بعقد عمل بحري.

عقد العمل البحري: كل عقد تشغيل بأجر يبرم بين صاحب سفينة أو مجهز سفينة أو ممثل عن أي منهما وبين بحار للعمل على ظهرها، وتسرى على هذا العقد أحكام هذا النظام فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الباب والقرارات التي تصدر بمقتضاه.

المادة التاسعة والستون بعد المائة:

يخضع جميع من يعمل على ظهر السفينة لسلطة ربانها وأوامره.

المادة السبعون بعد المائة:

يجب أن تسجل في سجلات السفينة أو أن تلحق بها جميع عقود عمل البحارة العاملين عليها، وأن تكون

الباب الحادي عشر عقد العمل البحري

هذه العقود محررة بصيغة واضحة. ويجب أن ينص في العقد على ما إذا كان معقوداً لمدة محددة أو لسفرة، فإذا كان معقوداً لمدة محددة حددت المدة بصورة واضحة، وإذا كان لسفرة حددت المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده السفرة، وفي أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العقد.

المادة الحادية والسبعون بعد المائة:

يجب أن ينص في عقد العمل البحري على تاريخ إبرامه ومكانه، واسم المجهز، واسم البحار ولقبه وسنه وجنسيته وموطنه، ونوع العمل المكلف به، وكيفية أدائه، والشهادة التي تتيح له العمل في الملاحة البحرية، والتذكرة الشخصية البحرية، ومقدار الأجر، ومدة العقد، أما إذا كان العقد لسفرة واحدة فيجب تحديد المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده الرحلة، وفي أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العمل، وغير ذلك من تفاصيل العقد.

ويكون العقد من ثلاث نسخ نسخة لمجهز السفينة ونسخة للربان للاحتفاظ بها على ظهر السفينة ونسخة للبحار.

المادة الثانية والسبعون بعد المائة:

يجب أن تعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين فيها قواعد العمل على ظهرها وشروطه، ويجب أن تتضمن القواعد والشروط ما يأتي:

١- التزامات البحارة وواجباتهم وقواعد تنظيم العمل على ظهر السفينة والجداول الزمنية للخدمة، وساعات العمل اليومية.

٢- واجبات مجهزة السفينة تجاه البحارة، من حيث الأجور الثابتة والمكافآت، وغير ذلك من أنواع الأجر.

الباب الحادي عشر عقد العمل البحري

- ٣- كيفية تعليق دفع الأجور أو الحسم منها، وكيفية دفع السلف على الأجور.
- ٤- مكان تصفية الأجور وزمانها، وحسابها النهائي.
- ٥- قواعد تقديم الغذاء والمبيت وأصولها على ظهر السفينة.
- ٦- علاج أمراض البحارة وإصاباتهم.
- ٧- سلوك البحارة، وشروط ترحيلهم إلى بلدهم.
- ٨- إجازات البحارة السنوية المدفوعة الأجر.
- ٩- مكافأة نهاية الخدمة، وغير ذلك من التعويضات التي ستدفع بمناسبة إنهاء عقد العمل، أو انتهائه.

المادة الثالثة والسبعون بعد المائة:

يشترط فيمن يعمل بحاراً:

- ١- أن يكون قد أتم من العمر ثماني عشرة سنة.
- ٢- أن يكون حاصلاً على شهادة تتيح له العمل في الخدمة البحرية.
- ٣- أن يكون لائقاً طبياً.

المادة الرابعة والسبعون بعد المائة:

تدفع جميع استحقاقات البحار بالعمل الرسمية، ويجوز أداؤها بالعمل الأجنبية إذا استحققت والسفينة خارج المياه الإقليمية وقبل البحار ذلك.

وللبحار أن يطلب من صاحب العمل صرف ما يستحقه من أجره النقدي لمن يعينه.

الباب الحادي عشر عقد العمل البحري

المادة الخامسة والسبعون بعد المائة:

إذا اختصر السفر لأي سبب من الأسباب، سواءً كان ذلك اختيارياً أم قهرياً، فلا يترتب على ذلك نقص أجر البحار المشغل بعقد عمل بحري، لمدة رحلة بحرية واحدة.

المادة السادسة والسبعون بعد المائة:

إذا حدد الأجر بحصة من الأرباح أو أجر السفينة فإن البحار لا يستحق تعويضاً في حالة إلغاء الرحلة، ولا زيادة في الأجر عند تأخير الرحلة أو إطالتها، أما إذا كان التأخير أو الإطالة ناشئاً عن فعل الشاحنين استحق البحار تعويضاً من المجهز.

المادة السابعة والسبعون بعد المائة:

يستحق البحار أجره إذا أسرت السفينة، أو غرقت أو أصبحت غير صالحة للملاحة، وذلك حتى يوم وقوع الحادث.

المادة الثامنة والسبعون بعد المائة:

غذاء البحارة ونومهم على نفقة مجهزة السفينة، وينظم ذلك قرار يصدره الوزير.

المادة التاسعة والسبعون بعد المائة:

لا تزيد ساعات العمل على ظهر السفينة أثناء وجودها في عرض البحر على أربع عشرة ساعة في مدة أربع وعشرين ساعة، ولا على اثنتين وسبعين ساعة في مدة سبعة أيام.

المادة الثمانون بعد المائة:

لكل بحار أسهم في مساعدة سفينة أخرى، أو إنقاذها، نصيب في المكافأة التي تستحقها السفينة التي يعمل فيها، أيّاً كان نوع أجرة العمل الذي يؤديه.

الباب الحادي عشر عقد العمل البحري

المادة الحادية والثمانون بعد المائة:

إذا توفي أحد البحارة أثناء الرحلة فيكون لورثته الحق في الحصول على أجره إلى يوم وفاته إذا كان الأجر بحسب الشهر. أما إذا كان أجره يحسب بالرحلة فيحق للورثة تسلم أجره عن الرحلة كاملة. وإذا كان الأجر حصة في الأرباح، فإنها تستحق بأكملها. وتودع المبالغ المستحقة للبحار المتوفى، أو المفقود، أو الذي يتعذر عليه التسلم، لدى مكتب العمل في ميناء الوصول في المملكة.

المادة الثانية والثمانون بعد المائة:

يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض في الحالات الآتية:

- ١- إذا غرقت السفينة، أو صودرت، أو فقدت، أو أصبحت غير صالحة للاستعمال.
- 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.

المادة الثالثة والثمانون بعد المائة:

يلتزم صاحب العمل في حالة انقضاء العقد أو فسخه بما يأتي:

- ١- أن يعيد البحار إلى الميناء الذي سافر منه عند بدء تنفيذ العقد.
- ٢- أن يتكفل بغذائه ونومه حتى بلوغه ذلك الميناء.

المادة الرابعة والثمانون بعد المائة:

يلتزم المجهز بترحيل البحار إلى بلده في الحالات الآتية:

الباب الحادي عشر عقد العمل البحري

- ١- إذا ألغي السفر بفعل مجهز السفينة بعد قيام السفينة.
- ٢- إذا ألغي السفر بعد إبحار السفينة، بسبب منع التجارة مع الجهة التي عينت لسفرتها.
- ٣- إذا أخرج البحار من السفينة بسبب إصابته بمرض، أو جرح، أو عاهة.
- ٤- إذا بيعت السفينة في بلد أجنبي.
- ٥- إذا عزل البحار من الخدمة أثناء السفر من غير مسوغ نظامي.
- ٦- إذا انتهى العقد المبرم مع البحار في ميناء غير الميناء الذي نص عليه العقد.

الباب الثاني عشر

العمل في المناجم والمحاجر



الباب الثاني عشر العمل في المناجم والمحاجر

المادة الخامسة والثمانون بعد المائة:

يقصد بالعمل في المناجم والمحاجر الآتي:

- ١- العمليات الخاصة بالبحث، أو الكشف عن المواد المعدنية، بما في ذلك الأحجار الكريمة، أو استخراجها، أو تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص، سواء أكانت المعادن صلبة أم سائلة.
- ٢- العمليات الخاصة باستخراج رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها، أو تركيزها أو تصنيعها في منطقة الترخيص.
- ٣- ما يلحق بالعمليات المشار إليها في الفقرتين ١، ٢ من هذه المادة من أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة.

المادة السادسة والثمانون بعد المائة:

لا يجوز تشغيل أي شخص في المنجم أو المحجر لم يتم الثامنة عشرة من العمر، ولا يجوز تشغيل المرأة أياً كان سنها في أي منجم أو محجر.

المادة السابعة والثمانون بعد المائة:

لا يجوز السماح لأي شخص بالعمل في العمليات التي يسري عليها هذا الباب إلا بعد إجراء فحص طبي كامل عليه، وثبوت لياقته الصحية للعمل المطلوب ويجب إعادة هذا الفحص دورياً ولا يجوز تحميل

الباب الثاني عشر العمل في المناجم والمحاجر

العامل أي نفقة مقابل الفحوص الطبية اللازمة. ويحدد الوزير بقرار منه الأوضاع والشروط والمدد التي يجب الالتزام بها.

المادة الثامنة والثمانون بعد المائة:

لا تزيد ساعات العمل الفعلية التي يمضيها العامل تحت سطح الأرض على سبع ساعات في اليوم، ولا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على عشر ساعات في اليوم. وإذا كان العمل في باطن الأرض فتشمل هذه المدة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من باطن الأرض إلى سطحها.

المادة التاسعة والثمانون بعد المائة:

يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العاملين فيها وعلى غير المكلفين بالتفتيش على المنجم أو المحجر، والأشخاص الذين يحملون إذنًا خاصاً من الجهة المختصة.

المادة التسعون بعد المائة:

على صاحب العمل أن يعد سجلاً خاصاً لقيود العمال وحصرهم قبل دخولهم إلى أماكن العمل وعند خروجهم منها.

المادة الحادية والتسعون بعد المائة:

على صاحب العمل أو المدير المسؤول أن يضع لائحة بالأوامر والتعليمات الخاصة بالسلامة العامة.

المادة الثانية والتسعون بعد المائة:

على صاحب العمل إنشاء نقطة إنقاذ قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات

الباب الثاني عشر العمل في المناجم والمحاجر

الضرورية، وأن يكون بهذه النقطة وسيلة اتصال مناسبة، بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال، وعليه تعيين عامل فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية.

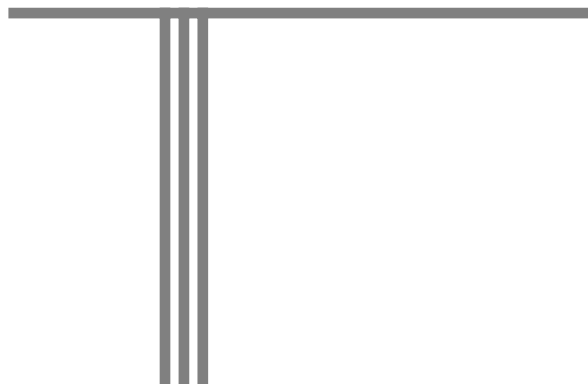
المادة الثالثة والتسعون بعد المائة:

مع عدم الإخلال بحكم المادة الثانية والأربعين بعد المائة من هذا النظام على صاحب العمل أن يعد في كل منجم أو محجر يشتغل فيه خمسون عاملاً على الأقل مكاناً مناسباً يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية، وأخرى للتمريض، فضلاً عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس. أما في المناجم والمحاجر التي يقل عدد العمال في كل منها عن خمسين عاملاً وتقع في دائرة قطرها عشرون كيلومتراً فيجوز لصاحب العمل أن يشترك في إنشاء مكان للإنقاذ والإسعاف في مكان وسط، أو ينشئ مكاناً للإنقاذ والإسعاف مستقلاً.

وللوزير تحديد وسائل الإنقاذ والإسعاف وتدابير الوقاية والحماية في المناجم والمحاجر، وكذلك مسؤوليات أصحاب العمل وحقوق العمال وواجباتهم.

الباب الثالث عشر

تفتيش العمل



الباب الثالث عشر تفتيش العمل

المادة الرابعة والتسعون بعد المائة:

يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يصدر الوزير قراراً بتسميتهم، وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام.

المادة الخامسة والتسعون بعد المائة:

يشترط في مفتش العمل عند ممارسته لعمله - بالإضافة إلى الشروط العامة في تعيين الموظفين - ما يأتي:

- ١- أن يكون متصفاً بالحياد التام.
- ٢- ألا تكون له أي صلة مباشرة، أو غير مباشرة، بالمنشآت التي يقوم بتفتيشها.
- ٣- أن يكون قد اجتاز فحصاً مسلكياً بعد قضاائه فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً.

المادة السادسة والتسعون بعد المائة:

يختص مفتشو العمل بما يأتي:

- ١- مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له على وجه سليم.
- ٢- تزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام.

الباب الثالث عشر تفتيش العمل

- ٣- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.
- ٤- ضبط مخالفات أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له.

المادة السابعة والتسعون بعد المائة:

يُقسم مفتشو العمل - قبل مباشرة أعمال وظائفهم - أمام الوزير بأن يؤديوا أعمالهم بأمانة وإخلاص، وألاً يفسحوا سر أي اختراع صناعي، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم، ولو بعد انقطاع عملهم بهذه الوظائف. ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته.

المادة الثامنة والتسعون بعد المائة:

يحق لمفتشي العمل:

- ١- دخول أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات النهار أو الليل، دون إشعار سابق.
- ٢- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام. ولهم على الأخص ما يأتي:
 - أ) سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.
 - ب) الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه، والحصول على صور ومستخرجات منها.
 - 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.

الباب الثالث عشر

تفتيش العمل

المادة التاسعة والتسعون بعد المائة:

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 المثول أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم، إذا ما طلب منهم ذلك.

المادة المئتان:

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

المادة الأولى بعد المائتين:

لمفتش العمل الحق في إصدار التعليمات إلى أصحاب العمل بإدخال التعديلات على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات لديهم في الآجال التي يحددها، وذلك لضمان مراعاة الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم. كما له في حالة وجود خطر يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً.

المادة الثانية بعد المائتين:

على مفتش العمل أن يحيط بالسرية المطلقة الشكاوى التي تصل إليه بشأن أي نقص في الأجهزة أو أي مخالفة لأحكام النظام، وألا يبوح لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوى.

المادة الثالثة بعد المائتين:

إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام، أو القرارات الصادرة بمقتضاه، فله

الباب الثالث عشر تفتيش العمل

إسداء النصح والإرشاد لصاحب العمل بشأن كيفية تلافي المخالفة أو توجيه تنبيه شفهي أو توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة أو تحرير محضر ضبط المخالفة وذلك بحسب أهمية المخالفة والظروف الأخرى التي يعود تقديرها للمفتش.

المادة الرابعة بعد المائتين:

يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في السلامة والصحة المهنية. ومدير مكتب العمل وللمفتشين أن يطلبوا عند الضرورة من الجهات التنفيذية المختصة تقديم ما يلزم من مساعدة.

المادة الخامسة بعد المائتين:

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.

المادة السادسة بعد المائتين:

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:

الباب الثالث عشر

تفتيش العمل

- 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.

المادة السابعة بعد المائتين:

تضع الوزارة نماذج محاضر ضبط المخالفات، وسجلات التفتيش والتبليغات والإنذارات، كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها، وتعميمها على مكاتب العمل.

المادة الثامنة بعد المائتين:

ينظم تدريب مفتشي العمل في دورات تدريبية تشتمل بصورة خاصة على الأمور الآتية:

- ١- أصول تنظيم الزيارات التفتيشية، والاتصال بأصحاب العمل والعمال.
- ٢- أصول تدقيق السجلات والدفاتر والحاسب الآلي وأصول تنظيم محاضر التفتيش واستجواب الأشخاص.
- ٣- أصول إرشاد أصحاب العمل إلى مستلزمات النصوص النظامية وفوائد تطبيقها، ومساعدتهم في هذا التطبيق.

الباب الثالث عشر تفتيش العمل

٤- مبادئ أساسية في التقنية الصناعية، ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.

٥- مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية، وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لجو ممارسة العمل.

المادة التاسعة بعد المائتين:

يصدر مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها المنصوص عليها في هذا الباب.

الباب الرابع عشر

هيئات تسوية الخلافات العمالية



الباب الرابع عشر هيئات تسوية الخلافات العمالية

المادة العاشرة بعد المائتين:

هيئات تسوية الخلافات العمالية هي:

١- الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات.

٢- الهيئة العليا لتسوية الخلافات.

المادة الحادية عشرة بعد المائتين:

يسمى بقرار من الوزير بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء أعضاء الهيئات الابتدائية من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق.

المادة الثانية عشرة بعد المائتين:

تؤلف بقرار من الوزير في كل مكتب عمل يحدده الوزير هيئة ابتدائية تشتمل على دائرة أو أكثر من عضو واحد وتفصل كل دائرة من هذه الدوائر فيما يطرح عليها من قضايا، فإذا اشتملت الهيئة على أكثر من دائرة يسمي الوزير رئيساً من بين الأعضاء يتولى - بالإضافة إلى عمله - توزيع القضايا على أعضاء الهيئة، وتنظيم الأعمال الإدارية والكتابية.

الباب الرابع عشر

هيئات تسوية الخلافات العمالية

المادة الثالثة عشرة بعد المائتين:

إذا لم تؤلف هيئة ابتدائية في أحد مكاتب العمل، يكلف الوزير - عند الاقتضاء - الهيئة المؤلفة في أقرب مكتب عمل بمهام الهيئة التي لم تؤلف واختصاصاتها.

المادة الرابعة عشرة بعد المائتين:

تختص الهيئة الابتدائية بما يأتي:

١- بالفصل نهائياً في الآتي:

١/١ - الخلافات العمالية، أيّاً كان نوعها، التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

٢/١ - الاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل.

٣/١ - فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي لا تتجاوز عقوبتها

المقررة خمسة آلاف ريال، وعلى المخالفات التي لا تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها
خمسة آلاف ريال.

٢- بالفصل ابتدائياً في الآتي:

١/٢ - الخلافات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

٢/٢ - خلافات التعويض عن إصابات العمل، مهما بلغت قيمة التعويض.

٣/٢ - خلافات الفصل عن العمل.

الباب الرابع عشر

هيئات تسوية الخلافات العمالية

- ٤/٢ - فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال، وعلى المخالفات التي تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال.
- ٥/٢ - فرض العقوبات على المخالفات المعاقب عليها بالغرامة مع عقوبة تبعية.

المادة الخامسة عشرة بعد المائتين:

تكون الهيئة العليا لتسوية الخلافات من عدة دوائر لا تقل الدائرة الواحدة عن ثلاثة أعضاء، ويصدر قرار من مجلس الوزراء - بناءً على ترشيح الوزير - بتسمية رئيس الهيئة وأعضائها من حملة الإجازة في الشريعة والحقوق ممن لديهم الخبرة في مجال الخلافات العمالية، ويحدد عدد دوائر الهيئة العليا ومناطق عملها بقرار من الوزير بناءً على اقتراح رئيس الهيئة، ويتولى رئيس الهيئة اختيار رؤساء الدوائر وتوزيع العمل بينها والإشراف على جميع ما يتعلق بأعمالها الإدارية.

المادة السادسة عشرة بعد المائتين:

تختص كل دائرة من دوائر الهيئة العليا بالفصل نهائياً، وبالدرجة القطعية، في جميع قرارات دوائر الهيئات الابتدائية التي ترفع للاستئناف أمامها.

المادة السابعة عشرة بعد المائتين:

مدة الاستئناف ثلاثون يوماً من تاريخ النطق بقرار الدائرة الابتدائية في القرارات الحضورية، ومن تاريخ التبليغ بالقرار في غيرها.

المادة الثامنة عشرة بعد المائتين:

إذا لم يستأنف قرار الدائرة الابتدائية خلال المدة المحددة في المادة السابقة يعد القرار نهائياً واجب التنفيذ، وتعد قرارات دوائر الهيئة العليا واجبة التنفيذ من تاريخ صدورها.

الباب الرابع عشر

هيئات تسوية الخلافات العمالية

المادة التاسعة عشرة بعد المائتين:

كل هيئة من هذه الهيئات لها وحدها - دون غيرها - حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بهذا النظام، وبالخلافات الناشئة عن عقود العمل، ولها إحضار أي شخص لاستجوابه، أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب، كما يجوز لها الإلزام بتقديم المستندات والأدلة، واتخاذ غير ذلك من الإجراءات التي تقرها. وللهيئة حق الدخول في أي مكان تشغله المنشأة من أجل إجراء التحقيق، والاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والمستندات التي ترى موجباً للاطلاع عليها.

المادة العشرون بعد المائتين:

ترفع الدعاوى عن طريق مكتب العمل المختص أمام الهيئات الابتدائية، التي يقع مكان العمل في مقرها، أو في دائرة اختصاصها. وعلى مكتب العمل - قبل إحالة النزاع إلى الهيئة - اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً. ويصدر الوزير قراراً بالإجراءات والقواعد الخاصة بذلك.

المادة الحادية والعشرون بعد المائتين:

تنظر الدعاوى المترتبة على أحكام هذا النظام على وجه الاستعجال.

المادة الثانية والعشرون بعد المائتين:

١- لا تقبل أمام الهيئات المنصوص عليها في هذا النظام أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

٢- لا تقبل أي دعوى تتعلق بمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل السابق بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ العمل بهذا النظام.

الباب الرابع عشر هيئات تسوية الخلافات العمالية

٢- لا تقبل أي شكوى عن المخالفات التي تقع ضد أحكام هذا النظام أو اللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة.

المادة الثالثة والعشرون بعد المائتين:

لا يجوز لأي هيئة من الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أن تمتنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في هذا النظام يمكن تطبيقه. وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة الإسلامية وما استقرت عليه السوابق القضائية والعرف وقواعد العدالة.

المادة الرابعة والعشرون بعد المائتين:

يجوز لطرفي عقد العمل تضمينه نصاً يقضي بتسوية الخلافات بطريقة التحكيم. كما يمكن لهما الاتفاق على ذلك بعد نشوء النزاع. وفي جميع الأحوال تطبق أحكام نظام التحكيم النافذ في المملكة ولائحته التنفيذية.

المادة الخامسة والعشرون بعد المائتين:

لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار نهائي بشأنه من إحدى الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أمام هذه الهيئة أو غيرها من الجهات القضائية الأخرى.

المادة السادسة والعشرون بعد المائتين:

لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات المصالحة أو التحكيم أو أثناء نظر الدعوى أمام إحدى الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أن يغير من شروط التشغيل التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات تغييراً يترتب عليه إلحاق ضرر بالعامل.

الباب الرابع عشر

هيئات تسوية الخلافات العمالية

المادة السابعة والعشرون بعد المائتين:

يجوز للهيئة أن تحكم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه .

المادة الثامنة والعشرون بعد المائتين:

يصدر مجلس الوزراء لائحة المرافعات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية .

الباب الخامس عشر

العقوبات

الباب الخامس عشر العقوبات

المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين:

تطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب ما لم يكن هناك عقوبات أخرى أشد ينص عليها أي نظام آخر.

المادة الثلاثون بعد المائتين:

يعاقب بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال كل من يخالف أي حكم من الأحكام الخاصة بإعداد العمال السعوديين مهنيًا، وإحلالهم محل غيرهم المنصوص عليها في هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه.

المادة الحادية والثلاثون بعد المائتين:

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد السادسة عشرة، والخامسة والعشرين، والثالثة والثلاثين، والسابعة والثلاثين، والثامنة والثلاثين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم.

المادة الثانية والثلاثون بعد المائتين:

يعاقب كل من يخالف حكم المادة الثلاثين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف ريال ولا تزيد على ثلاثين ألف ريال.

المادة الثالثة والثلاثون بعد المائتين:

يعاقب كل من يخالف حكم المادة التاسعة والثلاثين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال

الباب الخامس عشر العقوبات

ولا تزيد على عشرين ألف ريال، وتتعدد الغرامة بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة بشأنهم، ويتم ترحيل العامل على حساب من وجد يعمل لديه.

المادة الرابعة والثلاثون بعد المائتين:

يعاقب صاحب العمل أو أي شخص مسؤول عن مخالفة أحكام الفصل الثاني والفصل الثالث والفصل الرابع من الباب السادس من هذا النظام أو أي قرارات، تصدر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن ألفي ريال، ولا تزيد على خمسة آلاف ريال عن كل مخالفة.

المادة الخامسة والثلاثون بعد المائتين:

يعاقب صاحب العمل عن مخالفة حكم المادة التسعين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ثلاثة آلاف ريال، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم.

المادة السادسة والثلاثون بعد المائتين:

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصلين الأول والثاني من الباب الثامن من هذا النظام والقواعد الصادرة وفقاً لحكم المادة الحادية والعشرين بعد المائة من هذا النظام بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال عن كل مخالفة أو إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أو إغلاقها نهائياً ويجوز الجمع بين الغرامة والإغلاق مع إيقاف مصدر الخطر.

المادة السابعة والثلاثون بعد المائتين:

مع عدم الإخلال بما تقرره الأنظمة الأخرى من عقوبة خاصة بحق من يحول دون قيام موظف بأعمال وظيفته، يعاقب كل من يخالف حكم المادة التاسعة والتسعين بعد المائة من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال.

الباب الخامس عشر

العقوبات

المادة الثامنة والثلاثون بعد المائتين:

يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف ريال ولا تزيد على ثلاثين ألف ريال كل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار تحكيم أو أي قرار نهائي صادر عن إحدى هيئات تسوية الخلافات العمالية.

المادة التاسعة والثلاثون بعد المائتين:

يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه - فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة - بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال.

المادة الأربعون بعد المائتين:

إذا تكررت المخالفة خلال تسعين يوماً أو لم يتم المخالف بتصحيح مخالفته خلال المدة المعينة تضاعف الغرامة.

المادة الحادية والأربعون بعد المائتين:

يجوز للمخالف في كل الأحوال دفع الغرامة المقررة في هذا الباب بحدّها الأعلى دون اللجوء إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية.

المادة الثانية والأربعون بعد المائتين:

تؤول مبالغ الغرامات التي توقع بسبب مخالفة أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه إلى صندوق تنمية الموارد البشرية.

الباب السادس عشر

أحكام ختامية

الباب السادس عشر أحكام ختامية

المادة الثالثة والأربعون بعد المائتين:

يصدر الوزير القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام خلال مائة وثمانين يوماً من تاريخ العمل بهذا النظام، وتنشر اللوائح التنفيذية في الجريدة الرسمية.

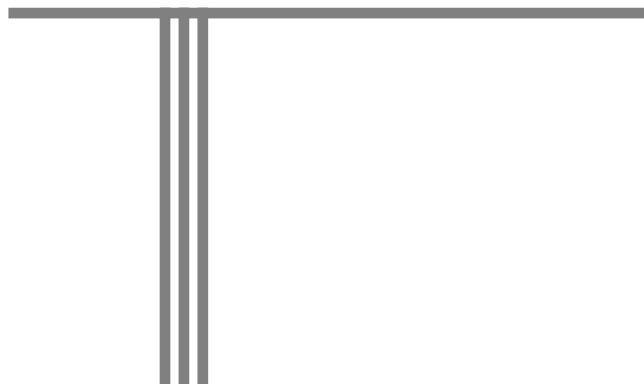
المادة الرابعة والأربعون بعد المائتين:

يحل هذا النظام محل نظام العمل والعمال، الصادر بالمرسوم الملكي ذي الرقم (م/٢١) والتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ، ويلغي كل ما يتعارض معه من أحكام ويستمر العمل باللوائح والقرارات الصادرة قبل نفاذ هذا النظام إلى حين تعديلها.

المادة الخامسة والأربعون بعد المائتين:

ينشر هذا النظام في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد مائة وثمانين يوماً من تاريخ نشره.
والله الموفق،،،

المحتويات



المحتويات

المرسوم الملكي	٥
الباب الأول: التعريفات والأحكام العامة	٧
الفصل الأول: التعريفات	٨
الفصل الثاني : الأحكام العامة	١٢
الباب الثاني: تنظيم عمليات التوظيف	١٩
الفصل الأول: وحدات التوظيف	٢٠
الفصل الثاني : توظيف المعوقين	٢٣
الفصل الثالث: المكاتب الأهلية لتوظيف المواطنين، ومكاتب الاستقدام الأهلية	٢٤
الباب الثالث: توظيف غير السعوديين	٢٥
الباب الرابع: التدريب والتأهيل	٢٩
الفصل الأول: التدريب والتأهيل للعاملين لدى صاحب العمل	٣٠
الفصل الثاني: عقد التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل	٣١
الباب الخامس: علاقات العمل	٣٣
الفصل الأول: عقد العمل	٣٤

٣٧	الفصل الثاني: الواجبات و قواعد التأديب
٣٧	أولاً: واجبات أصحاب العمل
٣٨	ثانياً: واجبات العمال
٣٩	ثالثاً: قواعد التأديب
٤٢	الفصل الثالث: انتهاء عقد العمل
٤٧	الفصل الرابع: مكافأة نهاية الخدمة
٤٩	الباب السادس: شروط العمل وظروفه
٥٠	الفصل الأول: الأجور
٥٥	الفصل الثاني: ساعات العمل
٥٦	الفصل الثالث: فترات الراحة والراحة الأسبوعية
٥٦	أولاً: فترات الراحة
٥٧	ثانياً: الراحة الأسبوعية.
٦٠	الفصل الرابع: الإجازات
٦٣	الباب السابع : العمل لبعض الوقت
٦٥	الباب الثامن: الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية

٦٦	الفصل الأول: الوقاية من مخاطر العمل
٦٨	الفصل الثاني: الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى
٧٠	الفصل الثالث: إصابات العمل
٧٣	الفصل الرابع: الخدمات الصحية والاجتماعية
٧٧	الباب التاسع: تشغيل النساء
٨١	الباب العاشر: تشغيل الأحداث
٨٥	الباب الحادي عشر: عقد العمل البحري
٩٣	الباب الثاني عشر: العمل في المناجم والمحاجر
٩٧	الباب الثالث عشر: تفتيش العمل
١٠٥	الباب الرابع عشر: هيئات تسوية الخلافات العمالية
١١٣	الباب الخامس عشر: العقوبات
١١٧	الباب السادس عشر: أحكام ختامية
١١٩	المحتويات