الوزير: ا :خلاف ذلك يقصد بالألفاظ والعبارات الآتية ـ أينما وردت في هذا النظام ـ المعاني المبينة أمامها مالم يقتض السياق
.مكتب العمل: الجهة الإدارية المنوط بها شؤون العمل في النطاق المكاني الذي يحدد بقرار من الوزير ا .وزير العمل
العمل الأصلي: بالنسبة للأفراد: موضوع نشاطهم المعتاد، ا .العمل:الجهدالمبذولفيالنشاطاتالإنسانيةكافة، عضلية كانت أو ذهنيةا
وبالنسبة للمنشآت: الأعمال التي أنشئت المنشأة من أجل القيام بها والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد الإمتياز ـ إن
العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من ا .كانت من شركات الإمتياز ـ أو في السجل التجاري
العمل ا .نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، ولا يتجاوز في الحالتين تسعين يومًا. ولا يستغرق تنفيذه أكثر من تسعين يومًا
العمل لبعض الوقت: العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى ا .الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها
الصادر بالمرسوم الملكي نظام العمل ،صاحب عمل ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة
رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم
الإجازات والعطل المقررة نظامًا. 2 ـ فترة الانقطاع لأداء الامتحانات وفقًا لما هو منصوص ـ 1 (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ
.عليه في هذا النظام. 3 ـ حالات غياب العامل عن عمله بدون أجر التي لا تزيد مدتها على عشرين يومًا متقطعة خلال سنة العمل
ا .الأجر الأساسي: كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مضافًا إليه العلاوات الدورية ا
الأجر الفعلي: الأجر الأساسي مضافًا إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو
البدلات التي ـ 2 .مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو النسبة المئوية من الأرباح، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه
شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو .يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو لمواجهة أعباء العائلة
الميزات العينية: هي ـ 5 .لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءًا من الأجر لا تبرعًا
التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. أو اعتباري، لقاء أجر
المادة الخامسة 1: مقابل أجر. بمن فيهم الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة. 3 ـ :المادة الرابعة نظام العمل .أيًا كان نوعه
تسري على العامل العرضي والموسمي والمؤقت الأحكام الخاصة :المادة السادسة .في هذا النظام .عمال المؤسسات الخيرية
أ ـأفرادأسرةصاحبالعمل، :المادة السابعة 2 ،بالواجبات وقواعد التأديب، والصحة المهنية
وهمزوجهوأصولهوفروعهالذينيعملونفيالمنشأةالتيلاتضمسواهم. ب ـ لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها. ج ـ العمالة
المنزلية ومن في حكمهم. د ـ عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم. هـ ـ عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل
عدلت ـ 1 .حمولتها عن خمسمائة طن. و ـ العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين
نظام العمل ويبطل كل إبراء، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب .بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ
المادة التاسعة: أو في أي قرار صادر تطبيقًا لأحكامه، وكذلك التعليمات التي يصدرها ،هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل
المادة ، صاحب العمل لعماله. وإذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية في أي من الحالات المذكورة
المادة الحادية عشرة 3: أو جزء منها؛ ،تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري :العاشرة
مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام والأنظمة ذات العلاقة، للوزير أن يتخذ الإجراءات التي من شأنها :المادة الحادية عشرة مكرر 4
تضع الوزارة نموذجًا موحدًا ـ أو أكثر ـ للائحة تنظيم العمل، على ـ 1 :المادة الثانية عشرة 5 ،أن تكفل تحسين أداء سوق العمل
أن يكون شاملًا لقواعد تنظيم العمل وما يتصل به من أحكام، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالميزات والأحكام الخاصة
عدلت بالمرسوم الملكي رقم ـ 3 .تضع الوزارة ضوابط وآليات اعتماد لوائح تنظيم العمل ـ 2 .بالمخالفات والجزاءات التأديبية
المادة الثالثة عشرة 6: نظام العمل .(م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ. 4 ـ أيفت بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ
المادة (ملغـــاة) .ويجوز للوزير الاستثناء من ذلك. بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذًا له
على صاحب العمل عند بدء العمل في أي منشأة أن يبلغ مكتب العمل المختص كتابة :الرابعة عشرة 7: المادة الخامسة عشرة
إذا لم يتمكن صاحب العمل ـ 1 :المادة السادسة عشرة .بالبيانات الآتية: والعنوان الذي توجه إليه المراسلات، وإرفاق صورة منه
صاحب العمل ويكون مسؤولًا عن أي مخالفة من ممارسة العمل بنفسه، فعليه أن يعين مسؤولًا يمثله في مكان العمل . يمثل
على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص كتابة باسم الشريك أو المدير، وعليه في حالة تغييره ـ 2 . لأحكام هذا النظام
إذا لم يوجد شخص ـ 3 .أن يبلغ المكتب بإسم الشريك أو المدير الجديد خلال سبعة أيام على الأكثر من تولي هذا الأخير عمله
معين بصفة مدير مسؤول للمنشأة ـأو إذا لم يباشر الشخص المعين عمله ـ فإن من يقوم فعلًا بأعمال المدير أو صاحب العمل

Summarized by © lakhasly.com

عدلت بعد دمج ـ 6 .وفي كل الأحوال تبقى مسؤولية صاحب العمل قائمة بصفة أصلية .نفسه يعد مديرًا مسؤو ًلا عن المنشأة
المادة السابعة عشرة: والبيانات التي نظام العمل .المادة (الرابعة عشرة) لها بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ
المادة الثامنة عشرة: أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو ،يجب أن تتضمنها اللائحة. ويوم الراحة الأسبوعي
غير ذلك، وُتعدالخدمةمستمرة. ويجوز في حال إنتقال المنشآت الفردية لأي سبب، إتفاق السلف والخلف على إنتقال جميع حقوق
تعدالمبالغالمستحقةللعاملأوورثتهُ .العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخطية
بمقتضىهذاالنظامديونًاممتازةمنالدرجةالأولى. وللعاملوورثته في سبيل إستيفائها إمتياز على جميع أموال صاحب العمل. وفي حالة
لا يجوز لصاحب العمل أو العامل :المادة العشرون ،إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديونًا ممتازة
أن يقوم بعمل من شأنه إساءة إستعمال أحكام هذا النظام أو القرارات واللوائح الصادرة تنفيذًا لأحكامه، كما لايجوز لأي منهما
القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها
مما يتنافى مع حرية العمل أو إختصاص

Summarized by © lakhasly.com