

النسخة الأولى من الوثيقة التشريعية
لمشروع تعديلات نظام العمل

مستودع

• تمهيد:

أولاً:

نصت المادة (٦٧) من النظام الأساسي للحكم على أن: "تختص السلطة التنظيمية بوضع الأنظمة واللوائح، فيما يحقق المصلحة، أو يرفع المفسدة في شؤون الدولة، وفقاً لقواعد الشريعة الإسلامية، وتمارس اختصاصاتها وفقاً لهذا النظام ونظامي مجلس الوزراء ومجلس الشورى".

ثانياً:

نصت المادة (٢٢) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/١٣) وتاريخ ١٤١٤/٠٣/٠٣ هـ على أن: "لكل وزير الحق بأن يقترح مشروع نظام أو لائحة يتعلق بأعمال وزارته. كما يحق لكل عضو من أعضاء مجلس الوزراء أن يقترح ما يرى مصلحة من بحثه في المجلس بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء".

• الهدف من التعديلات المقترحة:

يهدف المشروع إلى دعم التوجه لتطوير الأنظمة واللوائح القائمة بما يسهم في دعم وإصلاح سوق العمل وتوفير البيئة التشريعية الملائمة لتنمية القطاع الخاص وخلق بيئة عمل لائقة للعاملين بما يسهم في تحقيق أهداف الوزارة واستراتيجية سوق العمل في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

• الأسباب الداعية للتعديلات المقترحة:

هي بذاتها الوجه الآخر للأهداف المتوخاة من التعديلات وأهمها: تحقيق أكبر قدر من التوافق بين الأحكام الوطنية والتزامات المملكة الدولية، تطوير النظام بما يحقق دفعة لتوطين الوظائف وتوفير فرص العمل وتمكين المرأة وتحقيق أهداف التنمية ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

مستودع

الأحكام المقترحة تعديلها (النص الحالي - والنص المقترح بعد التعديل).

١- المادة الثانية والعشرون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>توفر الوزارة <u>قنوات</u> 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- إحالة طلبات العمال للأعمال الشاغرة الملائمة</p> <p><u>مواومة طلبات الباحثين عن عمل مع الوظائف المتاحة وفق مؤهلاتهم.</u></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>

٢- المادة الثالثة والعشرون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
لكل مواطن في سن العمل قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في وحدة قنوات التوظيف، مع بيان تاريخ مولده ومؤهلاته وأعماله السابقة ورغباته وعنوانه.	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.

٣- المادة الخامسة والعشرون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>على كل صاحب عمل أن يرسل إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية 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 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 ٤، ٣ 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 ٤، ٣ من هذه المادة خلال شهر محرم من كل عام.</p>

٤- المادة السادسة والعشرون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>١. على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأياً كان عدد العاملين فيها، العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل، عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكولة إليهم.</p> <p>٢. يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن ٧٥% <u>٧٥%</u> من مجموع عماله عن النسبة التي تقرر بقرار من الوزير. وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً.</p>	<p>١. على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأياً كان عدد العاملين فيها، العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل، عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكولة إليهم .</p> <p>٢. يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن ٧٥ % من مجموع عماله وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً.</p>

٥- المادة الثامنة والعشرون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين <u>الأشخاص ذوي الإعاقة</u> الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل ٤% على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين <u>الأشخاص ذوي الإعاقة</u> المؤهلين مهنيًا، سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح وحدات التوظيف أو غيرها. وعليه أن يرسل إلى <u>وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية</u> بيانًا بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعوقون <u>الأشخاص ذوي الإعاقة</u> 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 بيانًا بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيًا، وأجر كل منهم.</p>

٦- المادة الثلاثون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>لا يجوز لأي شخص طبيعي أو اعتباري أن يمارس نشاط توظيف السعوديين أو <u>إسنادهم</u> أو نشاط استقدام العمال ما لم يكن مرخصاً له بذلك من الوزارة.</p> <p>وتحدد اللائحة مهمات كل من <u>هذين النشاطين هذه الأنشطة</u>، وشروط منح الترخيص لكل منهما وتجديده، <u>وقيمة الرسوم المقررة له وأوجه صرفها والتزامات المرخص له، والواجبات والمحظورات</u>، وقواعد عدم تجديد الترخيص وإلغائه، والآثار المترتبة على ذلك، وغير ذلك مما يكون ضرورياً من الشروط والضوابط لضمان حسن سير العمل بها.</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 وإلغائه، والآثار المترتبة على ذلك، وغير ذلك مما يكون ضرورياً من الشروط والضوابط لضمان حسن سير العمل بها.</p>

٧- المادة الحادية والثلاثون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
يُعدّ العمال السعوديون الذين أسهمت المكاتب <u>أو الشركات</u> في توظيفهم، والعمال الذين استقدمتهم نيابة عن أصحاب العمل؛ عمالاً لدى صاحب العمل، ويرتبطون به بعلاقة عقدية مباشرة.	يُعدّ العمال السعوديون الذين أسهمت المكاتب في توظيفهم، والعمال الذين استقدمتهم نيابة عن أصحاب العمل؛ عمالاً لدى صاحب العمل، ويرتبطون به بعلاقة عقدية مباشرة.

٨- المادة الخامسة والثلاثون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
للوارة أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف <u>القرارات</u> التي تضعها الوارة.	للوارة أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف التي تضعها الوارة.

٩- المادة السابعة والثلاثون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل

<p>يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً <u>وموثقاً</u> ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته <u>تعد رخصة العمل هي مدة العقد</u> <u>يعد مبرماً ومتجدداً لمدة سنة من تاريخ مباشرته للعمل.</u></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>
---	--

١٠ - المادة التاسعة والثلاثون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>١. 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. <u>وضبط وإيقاع العقوبات.</u></p>	<p>١. 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>٢. 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</p>	<p>٢. 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</p>

<p>(العمالة السائبة) في الشوارع والميادين والمتغيبين عن العمل (الهاريين) وكذلك أصحاب العمل والمشغلين لهؤلاء والمتستزين عليهم والناقلين لهم وكل من له دور في المخالفة وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم.</p>	<p>(السائبة) في الشوارع والميادين والمتغيبين عن العمل (الهاريين) وكذلك أصحاب العمل والمشغلين لهؤلاء والمتستزين عليهم والناقلين لهم وكل من له دور في المخالفة وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم.</p>
---	---

١١ - المادة الأربعون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>١. يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة ورخصة العمل وتجديدهما <u>وأى رسوم أخرى تقررها الدولة في سبيل تجديد رخصة العمل</u> وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات، ورسوم تغيير المهنة، <u>الخروج والعودة</u>، وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين.</p> <p>٢. يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.</p> <p>٣. يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه.</p> <p>٤. 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>١. 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>٢. يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.</p> <p>٣. يتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه.</p> <p>٤. 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>

١٢ - المادة الحادية والخمسون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة. <u>كما يجب توثيقه إلكترونياً حسب ما تحدده اللائحة</u>، 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>يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة. 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>

١٣ - المادة الثانية والخمسون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>١. مع مراعاة ما ورد في المادة (السابعة والثلاثين) من هذا النظام، تضع الوزارة نموذجاً موحداً <u>لكل نوع من أنواع عقود لعقد العمل</u>، يحتوي بصورة أساسية على: اسم</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</p>

<p>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>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>
--	--

١٤ - المادة الثالثة والخمسون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدًا بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً. ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة <u>لمدة ماثلة، على ألا</u></p>	<p>إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدًا بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً. ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة</p>



<p>تزيد على مائة وثمانين يوماً. ويجوز بالاتفاق بين العامل وصاحب العامل عند التعاقد على أن تكون فترة التجربة كحد أقصى 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>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>
---	---

١٥- المادة الحادية والستون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على صاحب العمل ما يأتي:</p> <p><u>١. يحظر على صاحب العمل القيام بكل ما من شأنه</u></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</p>

سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يتمتع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.

٢. أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل.

٣. أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام.

استبعاد أو تفریق أو تفضیل بین العاملين لديه على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز لأخرى والتي يكون من شأنها إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة.

٢. أن يتمتع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يتمتع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.

٣. أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل.

٤. أن يوفر السكن المناسب لعماله، و يوفر وسيلة مواصلات مناسبة من مقر سكنهم إلى مقر العمل، وله أن يستبدل ذلك ببديل نقدي مناسب يدفعه لهم مع الأجر.

٥. أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام.

١٦ - المادة الثانية والسبعون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<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، <u>وللعامل التظلم كتابة لجهة عمله خلال خمسة عشر يوماً من يوم فإن رفضت تظلمه أو لم تبت في طلبه كتابة خلال أسبوع من تقديمه كان للعامل 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 المحاكم العمالية، ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها.</u></p> <p>إلى المحاكم العمالية. ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها.</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 المحاكم العمالية، ويجب عليها أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها.</p>

١٧ - المادة الرابعة والسبعون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

١. إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.

٢. إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله.

٣. بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام.

٤. بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن.

٥. القوة القاهرة.

٦. إغلاق المنشأة نهائياً.

٧. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.

٨. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

١. إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.

٢. إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله.

٣. بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام.

٣(مكرر). استقالة العامل.

٤. بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن.

٥. القوة القاهرة.

٦. إغلاق المنشأة نهائياً.

٧. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.

٨. الإفلاس النهائي للمنشأة.

٩. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.

١٨ - المادة الخامسة والسبعون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>أ) إذا كان العقد غير محدد المدة والأجر يدفع شهرياً، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناء على سبب مشروع، 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</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 style="text-align: center;">غيره- فيما يلي بيانه:</p> <p>١- <u>يجب على العامل أن يوجه إشعاراً لصاحب العمل كتابة قبل ترك العمل بمدة لا تقل عن ٣٠ يوماً.</u></p> <p>٢- <u>يجب على صاحب العمل أن يوجه الإشعار كتابة للعامل قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ٦٠ يوماً.</u></p> <p>ب) <u>إذا كان العقد غير محدد المدة والأجر لا يدفع شهرياً، فإن مدة الإشعار لكلا الطرفين يجب ألا تقل عن ٣٠ يوماً.</u></p>	
---	--

١٩ - المادة السابعة والسبعون:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>أولاً: ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين صاحب العمل لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر العامل من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:</p> <p>١. أجر خمس عشر يوماً شهر عن كل سنة من سنوات</p>	<p>ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:</p> <p>١. أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.</p>



<p>خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.</p> <p>٢. أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.</p> <p>٣. يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.</p> <p><u>ثانياً: ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من العامل لسبب غير مشروع، يستحق صاحب العمل من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:</u></p> <p><u>١- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل إذا كان العقد غير محدد المدة.</u></p> <p><u>٢- أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.</u></p> <p><u>ثالثاً: يجب ألا يقل التعويض المشار إليه أعلاه في جميع الحالات عن أجر العامل لمدة شهرين.</u></p> <p><u>رابعاً: يجوز اتفاق الطرفين على التعويض بمبلغ يتجاوز القدر المحدد المشار إليه أعلاه.</u></p>	<p>٢. أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.</p> <p>٣. يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.</p>
--	---

٢٠- المادة التاسعة والسبعون مكرر:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
-----------------------	-----------------------



لا يوجد نص

١. تكون الاستقالة لكافة عقود العمل، ويعتبر طلب الاستقالة

المقدم كتابياً مقبولاً إذا مضى عليه أكثر من ثلاثين يوماً دون

قبوله، ولصاحب العمل تأجيل قبول طلب الاستقالة لستين يوماً

إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك بشرط أن يكون التأجيل خلال

أول ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الاستقالة.

٢. يعتبر عقد العمل سارياً خلال فترة طلب الاستقالة ويلتزم

طرفا العقد بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه خلال تلك المدة.

٣. يستحق العامل الذي انتهى عقده بالاستقالة حقوقه النظامية

وفقاً للنظام.

٢١ - المادة الثامنة والتسعون:

نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل
لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي.	لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي.

وتخفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست ثلاثين ساعة في الأسبوع .	وتخفيض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع .
---	---

٢٢- المادة السابعة بعد المائة:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
١. يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه ٥٠٪ من أجره الأساسي، <u>ويجوز لصاحب العمل بموافقة العامل أن يحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة</u>	١. يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه ٥٠٪ من أجره الأساسي. ٢. إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار

<p><u>الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية، على أن يدفع الأجر الإضافي نقدًا إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب قبل استعماله للإجازة التعويضية.</u></p> <p>٢. إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية .</p> <p>٣. تعد جميع ساعات العمل التي تؤدى في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.</p>	<p>الأسبوعي لساعات العمل تعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية .</p> <p>٣. تعد جميع ساعات العمل التي تؤدى في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.</p>
--	--

٢٣- المادة الثالثة عشرة بعد المائة:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام <u>من تاريخ الواقعة</u> في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، أو عند زواجه، وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له</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</p>

<p>أو في حالة وفاة الأخ أو الأخت. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.</p>	<p>أيام في حالة ولادة مولود له. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.</p>
--	--

٢٤ - المادة الحادية والخمسون بعد المائة:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>١ . للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع أربعة عشر أسبوعًا توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحدِّ أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع،</p>	<p>١ . للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحدِّ أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.</p>



<p>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>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>
---	---

٢٥- المادة الثامنة والتسعون بعد المائة:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>يحق لمفتشي العمل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:</p> <p>١. دخول أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات النهار أو الليل، دون إشعار سابق .</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>

وقت من أوقات الليل والنهار أثناء وقت عمل المنشأة دون إشعار سابق.

٢. القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقيق من سلامة تنفيذ النظام. ولهم على الأخص ما يأتي:

أ. سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على أفراد 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.

٢. القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقيق من سلامة تنفيذ النظام. ولهم على الأخص ما يأتي:

أ. سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على أفراد 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.

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>على أصحاب العمل ووكلائهم <u>أو مفوضيهم</u> 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.</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 المثول أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم، إذا ما طلب منهم ذلك.</p>

٢٧- المادة الثالثة بعد المائتين:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<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. ورفعه إلى الوزير؛ لإصدار قرار بذلك.</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>

٢٨- المادة السادسة بعد المائتين:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل



<p>يقدم وكيل الوزارة للشؤون العمالية <u>وكيل الوزارة للتفتيش</u> <u>وتطوير بيئة العمل</u> 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
---	---

٢٩ - المادة التاسعة بعد المائتين:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
-----------------------	-----------------------

يصدر مجلس الوزراء <u>الوزير</u> اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها المنصوص عليها في هذا الباب.	يصدر مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها المنصوص عليها في هذا الباب .
--	--

٣٠- المادة الثلاثون بعد المائتين:

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
١. للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينيبه - إيقاف 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 لأي منهما، ويجوز التظلم من القرار الصادر بالعقوبة أمام المحكمة الإدارية المختصة.	١. للوزارة - بقرار من الوزير أو من ينيبه - إيقاف 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 لأي 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 الوارديتين 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 جسامه المخالفة.	٢. يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات والعقوبات المقابلة لها التي لا تتجاوز نصف الحد الأعلى للعقوبتين الوارديتين 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 جسامه المخالفة.



٣. يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الوارديتين 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 .

٣. يصدر - بقرار من الوزير - جدول تحدد فيه المخالفات التي تتجاوز عقوباتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الوارديتين 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.

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل
<p>١. يعاقب بغرامة لا تقل عن (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف ريال ولا تزيد عن (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال كل من يخالف أحكام المادة الثلاثون من النظام، وذلك دون إخلال بما تقضي به المادة التاسعة والعشرون بعد المائتين من هذا النظام.</p> <p>٢. لا يعفى مرتكب مخالفة أحكام المادة الثلاثين من النظام من أحكام العقوبة التبعية لهذه الجريمة.</p>	<p>لا يوجد نص حالياً وإنما هنا مقترح بإضافة نص يتعلق بتجريم السمسرة وإضافة عقوبات تنص على ذلك.</p>