



توافق Tawafuq

الدليل الاسترشادي

لمواد نظام العمل ومواد اللوائح
التنفيذية لتوضيح الحقوق والواجبات
لتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة
شعبان 1437هـ الموافق مايو 2017م

مُكَلِّمَةٌ

صدر نظام رعاية المعوقين في المملكة العربية السعودية بموجب المرسوم الملكي الكريم رقم (م/37) وتاريخ 1421/09/23 هـ القاضي بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (224) وتاريخ 1421/09/15 هـ ويتضمن نصه بأن تكفل الدولة حق الشخص ذوي الإعاقة في خدمات الوقاية والرعاية والتأهيل وتقديم هذه الخدمات لهذه الفئة عن طريق الجهات المختصة في عدة مجالات منها مجالات العمل وتشمل التوظيف في الأعمال التي تناسب قدرات الشخص ذوي الإعاقة ومؤهلاته لإعطائه الفرصة للكشف عن قدراته الذاتية ومهاراته، ولتمكينه من الحصول على دخل كباقي أفراد المجتمع، والسعي لرفع مستوى أدائه أثناء العمل عن طريق التدريب.(1) كما أن المملكة العربية السعودية من الدول الموقعة والمصادقة على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري الملحق بها في 24 يونيو 2008 م.

(1) نظام رعاية المعوقين في المملكة العربية السعودية
تم المراجعة والتدقيق من قبل المستشار القانوني في وزارة العمل والتنمية الإجتماعية

وبالرجوع إلى نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 51 بتاريخ 1421/08/23هـ وبناء على النسخة المعدلة من نظام العمل والصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/5هـ، والنسخة المعدلة من اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها والصادرة بموجب القرار الوزاري رقم (1982) وتاريخ 1437/06/28هـ، فقد تم إعداد هذا الدليل من قبل فريق عمل برنامج توافق لتشجيع توظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع المستشار القانوني في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ليكون بمثابة مرجعية إسترشادية لتسهيل ومساندة أصحاب العمل والأشخاص ذوي الإعاقة العاملين والباحثين عن العمل للتعرف على المواد في نظام العمل والمواد في اللوائح التنفيذية التي تتضمن وتشير إلى الأمور المتعلقة بتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل التعرف عليها ومعرفة الحقوق والواجبات للطرفين المعنيين في معادلة التوظيف (صاحب العمل والعامل). مع التوضيح بأن نظام العمل بعمومه والمواد الواردة فيه تنطبق على العامل أي كانت ظروفه أو حالته.



الفهرس

- الموضوع الأول: حق المواطن ذوي الإعاقة في العمل: 6
- الموضوع الثاني: مساعدة الموظفين ذوي الإعاقة في الحصول على الأعمال المناسبة: 8
- الموضوع الثالث: توفير الترتيبات التيسيرية في بيئة العمل: 18
- الموضوع الرابع: نسب التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة: 24
- الموضوع الخامس: تدريب الموظفين ذوي الإعاقة: 26
- الموضوع السادس: حماية الموظف ذوي الإعاقة: 32
- الموضوع السابع: أحكام عامة لما للموظف ذوي الإعاقة وما عليه 38
- الموضوع الثامن: حق الشخص الذي يصاب بإعاقة في حالة: 43
- الإصابة على رأس العمل: 43
- إعادة التأهيل بعد إصابات العمل: 43

الموضوع الأول: حق المواطن ذوي الإعاقة في العمل

1 الموضوع الأول حق المواطن ذوي الإعاقة في العمل

نص المادة	الشرح
<p>المادة الثالثة: العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل .</p>	<ul style="list-style-type: none">• حق المواطن من ذوي الإعاقة في التوظيف بشكل عام.• حق المواطن ذوي الإعاقة في الوظيفة التوظيف طالما تتوفر وتنطبق عليه شروط الوظيفة.• المساواة في الفرص الوظيفية للمتقدمين للتوظيف بصرف النظر عن وجود أعاقة أو عدمها.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (3) / الباب الأول (التعريفات و الأحكام) , الفصل الثاني (الأحكام العامة)

الصفحة: 14



نص المادة	الشرح
<p>المادة الثالثة والعشرون:</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 و عنوانه.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • حق المواطن ذوي الإعاقة في الوظيفة والتوظيف طالما هو في سن العمل وقادر على العمل والقيام بالمهام الأساسية للوظيفة. • حق الموظف ذوي الإعاقة في قيد اسمه في وحدة التوظيف لضمان حقوقه في الوظيفة.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (23) / الباب الثاني (تنظيم عمليات التوظيف)/ الفصل الاول (وحدات التوظيف)

الصفحة: 19

نص المادة	الشرح
<p>المادة الثامنة والعشرون:</p> <p>على كل صاحب عمل يستخدم خمس وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذي تم تأهيلهم 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>	<ul style="list-style-type: none"> • تحديد نسب التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة القادريين على العمل مقارنة بالعدد الإجمالي لموظفي المنشأة. • حق صاحب العمل في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيًا للالتحاق بوظائف تتناسب مع الإعاقة والقدرات. • واجب صاحب العمل أن يرسل بيان بعدد الوظائف التي يشغلها موظفين ذوي إعاقة والأجر (الراتب) الذي يتقاضاه الموظف لتثبيت المعلومات لدى مكاتب العمل وحتى يستطيع الحصول على الخدمات والمزايا المقدمة من الوزارة في احتساب الموظفين ذوي الإعاقة.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (28) / الباب الثاني (تنظيم عمليات التوظيف)/ الفصل الثاني (توظيف المعاقين)

الصفحة: 21

الموضوع الثاني:

مساعدة الموظفين ذوي الإعاقة في الحصول على الوظائف والأعمال المناسبة لقدراتهم

2 الموضوع الثاني مساعدة الموظفين ذوي الإعاقة في الحصول على الوظائف والأعمال المناسبة لقدراتهم

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none">• مطابقة الأعمال الشاغرة المتناسبة مع احتياجات العمال من ذوي الإعاقة بناء على مطابقة مهام العمل مع قدرات ومهارات العامل وذلك للاستفادة القصوى .• حق الباحث عن العمل ذوي الإعاقة بالاستعانة بخدمات التوظيف للحصول على وظيفة تتناسب مع الإعاقة والقدرات .• حق الباحث عن العمل ذوي الإعاقة بالاستفادة من وحدات التوظيف وبرامج النص والمعونة فيما يخص التأهيل والتدريب المهني وإعادة التأهيل.	<p>المادة الثانية والعشرون:</p> <p>توفر الوزارة وحدات للتوظيف دون مقابل في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال ، تقوم بما يأتي :</p> <ol style="list-style-type: none">1. مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.2. جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها؛ لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي .



شرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • حق صاحب العمل في الاستعانة بخدمات التوظيف للوصول للباحثين عن العمل ذوي الإعاقة من خلال مطابقة القدرات والمؤهلات مع متطلبات الوظيفة والعمل. • واجب صاحب العمل في توفير المعلومات الأساسية عن العاملين ذوي الإعاقة لديه للمساعدة في توثيق البيانات الخاصة بسوق العمل وتطويره وخدمة التخطيط الاقتصادي والاجتماعي بشكل عام. • حق صاحب العمل في مطالبة وحدات التوظيف تقديم النصح والمشورة والدعم في كيفية تقديم الخدمات التيسيرية والوصول الشامل لتسهيل عمل الموظفين ذوي الإعاقة. • حق الموظف ذوي الإعاقة من التأكد بأن بياناته الأساسية عن التوظيف مسجلة لدى مكاتب العمل لضمان حقه في التأمينات الاجتماعية والمكافآت المختلفة. 	<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 تقررهما الوزارة .</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (22) / الباب الثاني (تنظيم عمليات التوظيف) / الفصل الأول (وحدات التوظيف)

الصفحة: 19

الشرح	نص المادة
<p>تطبيق المادة بجميع البنود الواردة فيها للمساعدة في مطابقة الأعمال الشاغرة المتناسبة مع طلبات العمال من ذوي الإعاقة من خلال مطابقة مهام العمل مع مهارات العامل لضمان التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • حق صاحب العمل في توظيف العمال الذين تتناسب قدراتهم وإعاقتهم مع متطلبات العمل لضمان الاستفادة القصوى من أداء العمال. • حق الموظف ذوي الإعاقة في الوظيفة والقيام بمتطلبات العمل والاستفادة القصوى من الوظيفة. • واجب صاحب العمل في توفير وتقديم جميع البيانات المذكورة في نص المادة إلى مكاتب العمل المختصة للمساعدة في توثيق المعلومات لدى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ولضمان استفادته من الخدمات والمزايا التي تقدمها الوزارة لأصحاب العمل من خلال نظام العمل وبرنامج نطاقات وبرنامج الدعم الأخرى . 	<p>المادة الخامسة والعشرون: على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. بياناً بالأعمال الشاغرة والمستحدثة، أنواعها، ومكانها، والأجر المخصص لها، والشروط اللازم توافرها لشغلها، وذلك في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ شغورها أو استحداثها. 2. إشعاراً بما اتخذته بشأن توظيف المواطن لذي رشحته وحدة التوظيف خلال سبعة أيام من تاريخ تسلّم خطاب الترشيح . 3. بياناً بأسماء عماله، ووظائفهم، ومهنتهم، وأجورهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها وغير ذلك من البيانات التي تحددها اللائحة. 4. تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته، والنقص والزيادة في الأعمال المتوقعة خلال السنة التالية لتاريخ التقرير. 5. ترسل البيانات المشار إليها في الفقرتين 3، 4 من هذه المادة خلال شهر محرم من كل عام.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (25) / الباب الثاني (تنظيم عمليات التوظيف) / الفصل الثاني (وحدات التوظيف)

الصفحة: 19



الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • واجب صاحب العمل أن يوفر عقد العمل والذي يحتوي على البنود المحددة في نص المادة ويكون هو المرجعية التعاقدية مع العامل ذوي الإعاقة. • حق العامل ذوي الإعاقة في مطالبة صاحب العمل بعقد العمل المحدد بموجب البنود الأساسية المشار لها في نص المادة لإثبات العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل. • واجب العامل ذوي الإعاقة من التحقق من البيانات الأساسية المطلوب توفيرها في بنود عقد العمل. • لطرفي العلاقة إضافة أي بنود أخرى كتابياً لتسهيل وتوضيح العلاقة التعاقدية. 	<p>المادة الثانية والخمسون:</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 من هذه المادة، ولطرفي العقد أن يضيفا إليه بنوداً أخرى، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولأحكامه والقرارات الصادرة تنفيذاً له.</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (52) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الأول (عقد العمل)

الصفحة: 30

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق ما ورد في نص المادة في التعامل مع العامل ذوي الإعاقة. 	<p><u>المادة الثالثة والخمسون:</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 بإتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً. ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيد الفطر والأضحية والإجازة المرضية. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما.</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (53) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الأول (عقد العمل)

الصفحة: 35

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • واجب صاحب العمل في تطبيق نص المادة عند توظيف العامل ذوي الإعاقة فيما يتعلق بالفترة التجريبية المخصصة بالوظيفة . • حق الموظف ذوي الإعاقة في ضمان تطبيق المادة للفترة التجريبية المخصصة للوظيفة بعدم استحقاق صاحب العمل أي تعويض في حال كان إنهاء عقد العمل من قبل الموظف ذوي الإعاقة خلال فترة التجربة وكذلك عدم استحقاق الموظف ذوي الإعاقة أي تعويض أو مكافأة نهاية خدمة في حال تم فسخ عقد العمل من قبل صاحب العمل خلال تلك الفترة . 	<p><u>المادة الرابعة والخمسون:</u></p> <p>لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد. واستثناء من ذلك يجوز بإتفاق طرفي العقد - كتابة - إخضاع العامل لفترة تجربة أخرى بشرط أن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على إنهاء علاقة العمل بصاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر. وإذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيّاً من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك.</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (54) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الأول (عقد العمل)

الصفحة: 31

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • تنطبق أحكام وبنود المواد المذكورة في التعامل مع حالات العمال ذوي الإعاقة . • واجب العامل ذوي الإعاقة الإلمام بما ورد في نص المادة المذكورة لمعرفة حقوقه وواجباته فيما يخص التقدم للتوظيف، وفرص العمل، والتعامل مع وحدات التوظيف. 	<p><u>المادة الثامنة:</u></p> <p>في تنفيذ أحكام المواد (الثانية والعشرون، والثالثة والعشرون، والرابعة والعشرون، والخامسة والعشرون) من النظام يتم التنسيق بين الوزارة وصندوق تنمية الموارد البشرية من أجل تفعيل ودعم وحدات التوظيف التابعة للصندوق للقيام بدورها في توظيف الأيدي العاملة الوطنية، وتأهيلها وتدريبها، وإحلالها محل العمالة الوافدة.</p>

المرجع: اللائحة التنفيذية

المادة: رقم (8)

الصفحة: 6

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> تعتبر هذه المادة المرجعية للتعريف الرسمي المقصود بالشخص ذوي الإعاقة من منظور العمل. واجب المنشأة (صاحب العمل) العمل بما ورد في بنود المادة في حال توظيف عاملين ذوي إعاقة. واجب العاملين ذوي الإعاقة العمل بما ورد في بنود المادة للتعرف على حقوقهم وواجباتهم بما يخص التوظيف والعمل. الرجوع للبند (1) في المادة لمعرفة المقصود بالشخص ذوي الإعاقة. الرجوع للبند (2) في المادة لمعرفة المقصود بالترتيبات والخدمات التيسيرية المساندة لعمل العاملين ذوي الإعاقة. الرجوع للبند (3) في المادة لمعرفة المقصود بالقدرة على العمل للشخص ذوي الإعاقة. 	<p>المادة العاشرة:</p> <p>في تنفيذ أحكام (المادة الثامنة والعشرون) من النظام:</p> <p>1. يقصد بالشخص ذوي الإعاقة كل شخص يثبت بموجب تقرير طبي صادر عن وزارة الصحة أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى أو بموجب إحدى البطاقات التعريفية الصادرة عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أن لديه إعاقة دائمة أو أكثر من الإعاقات التالية: الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة العقلية، الإعاقة الجسمية، الإعاقة الحركية، صعوبات التعلم، صعوبات النطق والكلام، الإضطرابات السلوكية، الإضطرابات الانفعالية، التوحد، أو أي إعاقة أخرى تتطلب أحد أشكال الترتيبات و الخدمات التيسيرية.</p> <p>2. يقصد بالترتيبات والخدمات التيسيرية: التعديلات الهندسية ومواءمة ظروف وبيئة العمل وفقاً للمعايير المنصوص عليها في الباب الثاني من مجلد الإشتراطات المعمارية في كود البناء السعودي، وأي من الترتيبات المبينة في الجدول الاسترشادي المرفق بهذه اللائحة (الملحق رقم 3) متى كانت ضرورية ولازمة لتمكين الشخص ذوي الإعاقة من القيام بمهام عمله.</p> <p>3. يقصد بالقدرة على العمل: استيفاء الشخص ذوي الإعاقة لشروط شغل الوظيفة، أو العمل المتقدم له بما في ذلك المتطلبات العلمية و/أو المهنية و/أو المهارية أو متطلبات أخرى ليتمكن من القيام بمهام عمله.</p>

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • الرجوع للبند (٤) في المادة لمعرفة اشتراطات إحتساب الشخص ذوي الإعاقة وفق برنامج نطاقات. • الرجوع للبند (٥) في المادة لمعرفة كيفية التعامل مع العامل ذوي الإعاقة في حال حدوث إصابة أو إعاقة. • الرجوع للبند (٦، ٧، ٨) في المادة لمعرفة كيفية التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة فيما يخص الحق في التوظيف، مزايا العمل، التدريب، الأجور وغيرها من أمور المتعلقة بالعمل. 	<p>٤. يشترط لإحتساب الشخص ذوي الإعاقة بأكثر من واحد وفق برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات) ما يلي:</p> <p>أ. أن يحصل الشخص ذوي الإعاقة على بطاقة تعريفية من وزارة العمل والتنمية الإجتماعية تبين نوع ودرجة الإعاقة.</p> <p>ب. أن تتوافق مهام وطبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل ذوي الإعاقة مع نوع ودرجة إعاقة.</p> <p>٥. لكل عامل الاستفادة من الخدمات والترتيبات التيسيرية الضرورية لتمكينه من القيام بمهام عمله اذا ثبت بموجب تقرير طبي عن الجهات المنصوص عليها في البند (١) من هذه المادة إصابته بمرض أو إعاقة ليس من شأنها إقاعده من العمل لفترة تتجاوز مائة وعشرين يوماً من تاريخ الإصابة.</p> <p>٦. يتمتع العاملون ذوي الإعاقة بجميع حقوق ومزايا العاملين الآخرين المنصوص عليها في نظام العمل، أو هذه الأئحة، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة.</p> <p>٧. لا يجوز أن تكون الإعاقة بذاتها سبباً في رفض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، أو ترقيتهم، أو استفادتهم من برامج التدريب المهني اذا توافر بشرط القدرة على العمل وفقاً للتعريف الوارد في البند (٣) من هذه المادة.</p> <p>٨. لا يجوز التمييز في الأجور بين العاملين على أساس الإعاقة.</p>



الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • الرجوع للبند (٩) في المادة لمعرفة كيفية الإحتفاظ بالبيانات الأساسية عن العاملين ذوي الإعاقة. • الرجوع للبند (١٠) في المادة لمعرفة كيفية التقديم للباحثين عن العمل من ذوي الإعاقة، ولأصحاب الأعمال في كيفية الحصول عن متقدمين / باحثين عن العمل من ذوي الإعاقة. • الرجوع للبند (١١) في المادة من قبل المنشآت لمعرفة الإشتراطات المكانية والخدمات والترتيبات التيسيرية المقترح توفيرها للعاملين من ذوي الإعاقة. • واجب صاحب العمل والعاملين من ذوي الإعاقة الرجوع للملحق رقم ٣ - المرفق باللائحة التنفيذية - والذي يوضح الترتيبات والخدمات التيسيرية في بيئة العمل للعمال ذوي الإعاقات الدائمة والمؤقتة والعمال المصابين بمرض يجعلهم في وضعية الإعاقة. • الرجوع للبند (١٢) في المادة لمعرفة دور مفتشي العمل عند القيام بالزيارات التفتيشية للمنشآت لكي يكون واضح واجب صاحب العمل في توضيح البيانات الخاصة بالعاملين ذوي الإعاقة؛ وواجب العاملين ذوي الإعاقة من أن الجوانب المذكورة في البند قائمة من قبل صاحب العمل. 	<p>٩. تحتفظ المنشأة بالبيانات الخاصة بإعداد العاملين ذوي الإعاقة لديها، وطبيعة عملهم وأجورهم وأنواع الترتيبات والخدمات التيسيرية المقدمة لهم، ويجب الإفصاح عن تلك البيانات لمفتشي العمل عند الطلب.</p> <p>١٠. تكون طلبات التوظيف المقدمة من الاشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنماذج والضوابط المعمول بها في صندوق تنمية الموارد البشرية.</p> <p>١١. تلتزم المنشأة التي توظف ذوي الإعاقة بالإشتراطات المكانية والخدمات التيسيرية المنصوص عليها في الجدول الاسترشادي المرفق بهذه اللائحة (الملحق رقم ٣).</p> <p>١٢. على مفتشي العمل عند القيام بالزيارات التفتيشية للمنشآت، التحقق من عدد العاملين ذوي الإعاقة، وطبيعة عملهم، ونوع الترتيبات والخدمات التيسيرية المقدمة لهم.</p>

المرجع: اللائحة التنفيذية

المادة: رقم (10) / قواعد وإجراءات أخرى

الصفحة: 6

الموضوع الثالث:

توفير الترتيبات التيسيرية في بيئة العمل

3 الموضوع الثالث توفير الترتيبات التيسيرية في بيئة العمل

نص المادة	الشرح
<p>المادة السادسة والعشرون :</p> <p>1. 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>	<ul style="list-style-type: none">• واجب صاحب العمل في استقطاب الباحثين عن العمل ذوي الإعاقة بموجب قرار نطاقات في احتساب الأشخاص ذوي الإعاقة (٤:١) من باب التوظيف والسعودة.• واجب صاحب العمل توفير ما يستلزم من ترتيبات تيسيرية لتمكين إستمرارية العامل ذوي الإعاقة على رأس العمل والقيام بمهام الوظيفة والعمل.



نص المادة	الشرح
<p>٢. يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن 75% من مجموع عماله. وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة المؤقتة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • حق صاحب العمل في الحصول على النصح والمشورة والدعم المالي لتوظيف المواطنين ذوي الإعاقة من خلال وحدات ومراكز التوظيف. • حق الباحث عن العمل ذوي الإعاقة في الاستعانة بوحدات ومراكز التوظيف لأخذ المشورة والبحث عن الوظيفة المناسبة لقدراته. • حق الباحث عن العمل ذوي الإعاقة في طلب بعض الخدمات التيسيرية من صاحب المنشأة لتسهيل قيامه بمهام الوظيفة.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (26) / الباب الثاني (تنظيم عمليات التوظيف) / الفصل الأول (وحدات التوظيف)

الصفحة: 22

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق ما ورد ذكره في نص المادة على العامل ذوي الإعاقة. • حق العامل ذوي الإعاقة في الشرح والتوضيح لصاحب العمل عن أي أضرار معنوية أو مادية قد يتعرض لها من جراء نقل عمله لمكان آخر بهدف عدم النقل. • عند الضرورة لنقل الموظفين ذوي الإعاقة من مكان إقامتهم يتوجب مراعاة ما لهم من إستقرارهم المتعلق بالترتيبات الخاصة بإعاقتهم في البيئة الحالية المحيطة بهم ومراعاة الصعوبات التي يواجهونها في المواصلات والتنقل. • على صاحب العمل مراعاة الظروف البيئية للعامل ذوي الإعاقة وعدم نقل مكان عمله منعاً من التسبب في تكبل صعوبات في المواصلات والتنقل. وان كان هناك سبب مشروع فيجب التأكد من عدم الحاق أي ضرر جسيمي سواء كان جسيمي او مادي على الموظف. 	<p>المادة الثامنة والخمسون :</p> <p>1. لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بغير موافقته - كتابة - من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.</p> <p>2. لصاحب العمل في حالات الضرورة التي تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة تكليف العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه عن اشتراط موافقته، على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (58) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الأول (عقد العمل)

الصفحة: 31

نص المادة	الشرح
<p>المادة الستون:</p> <p>مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (الثامنة والثلاثون) من هذا النظام، لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق ما ورد في نص هذه المادة على الموظف ذوي الإعاقة حيث لا يجوز تكليفه بعمل يختلف بشكل جوهري عن ما هو محدد في الوصف الوظيفي ومتفق عليه بين الطرفين بموجب العقد أو بموجب إشعار كتابي بتراضي بين الطرفين؛ وإن كان هناك ضرورة لذلك التكليف فينطبق ما هو موضح في نص المادة. • على صاحب العمل التقيد بما ورد في نص المادة تجاه الموظف ذوي الإعاقة والتأكد من أن التكليف محدد خطياً بعد التفاهم والاتفاق مع الموظف.
<p>المرجع: نظام العمل</p> <p>المادة: رقم (60) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الأول (عقد العمل)</p> <p>الصفحة: 31</p>	

نص المادة	الشرح
<p>المادة الثانية والستون:</p> <p>إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك ، أو بين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت ، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل ؛ كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • حق العامل ذوي الإعاقة في تقاضي الأجر عن العمل في حالة أنه حضر أو بين أنه مستعد للحضور للعمل وصاحب العمل هو من طلب منه عدم الحضور. • على صاحب العمل ان يصرف للعامل ذوي الإعاقة الأجر في حالة أنه هو الذي طلب من العامل عدم الحضور للعمل.
<p>المرجع: نظام العمل</p> <p>المادة: رقم (62) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الثاني (الواجبات وقواعد التأديب)</p> <p>الصفحة: 32</p>	

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق ما ورد في نص المادة على العاملين من ذوي الإعاقة. • واجب صاحب العمل في التقييد بما ورد في نص المادة في تعامله مع العاملين ذوي الإعاقة في منشأته. • واجب العامل ذوي الإعاقة في التعرف على ما ورد في نص المادة لمعرفة حقوقه وواجباته تجاه المنشأة في حالة الأمور المالية المذكورة. 	<p>المادة الثانية والتسعون :</p> <p>لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية :</p> <p>استرداد قروض صاحب العمل ، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على 10% من أجره .</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً. 2. اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق. 3. أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزينة أخرى . 4. الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها ، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أُلْفِه . 5. استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك. ويستوفى دين النفقة أولاً ، ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (92) / الباب السادس (شروط العمل وظروفه) / الفصل الأول (الأجور)

الصفحة: 41



نص المادة	الشرح
<p><u>المادة الحادية والعشرون بعد المائة:</u></p> <p>على صاحب العمل حفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة، وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب والاعتسال، وغير ذلك من قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها وفقاً لما يحدده الوزير بقرار منه.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • واجب صاحب العمل في التأكد من جانب الصحة والسلامة وحماية العاملين ذوي الإعاقة خاصة في مناطق العمل التي بها معدات ثقيلة، وأيضاً دورات المياه المخصصة للإعاقات الحركية. • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة خاصة فيما يخص جانب الأمن والسلامة والحماية بشكل عام

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (121) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل و الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل و الخدمات الصحية و الإجتماعية) /الفصل الأول (الوقاية من مخاطر العمل)

الصفحة: 51

نص المادة	الشرح
<p><u>المادة الثامنة والأربعون بعد المائة:</u></p> <p>على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم، أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل، وإعادةهم يومياً إذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات المنتظمة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة على العاملين من ذوي الإعاقة لتسهيل التنقل من وإلى مقر عملهم.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (148) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل و الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل و الخدمات الصحية و الإجتماعية) /الفصل الأول (الوقاية من مخاطر العمل)

الصفحة: 56

الموضوع الرابع:

نسب التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة

4 الموضوع الرابع نسب التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none">• تحديد نسب التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل مقارنة بالعدد الإجمالي لموظفي المنشأة.• تشجيع أصحاب الاعمال على توظيف باحثين عن عمل من ذوي الإعاقة.• حق صاحب العمل أن يستفيد من وحدات التوظيف لاستقطاب باحثين عن عمل ذوي إعاقة.• واجب صاحب العمل ان يقيّد لدى مكاتب العمل اعداد الوظائف والاعمال التي يشغلها الموظفين ذوي الإعاقة والأجر الذي يتقاضوه.• واجب العامل ذوي الإعاقة التأكيد من ان بياناته الأساسية التابعة للوظيفة مقيمة لدى مكاتب العمل لضمان حقوقه الوظيفية وتبعاتها.	<p>المادة الثامنة والعشرون:</p> <p>على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر ، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيّاً أن يشغل 4% على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنيّاً ، 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 مهنيّاً ، وأجر كل منهم.</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (28) / الباب الثاني (تنظيم عمليات التوظيف) / الفصل الثاني (توظيف المعوقين)

الصفحة: 21



الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • حق العامل الذي أصيب ونتج عنها نقص في قدراته المعتادة تمنعه من أداء عمله أن يطالب صاحب العمل بتوظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل، ولا يخل بما يستحقه من تعويض عن إصابته. • واجب صاحب العمل أن يوظف الموظف الذي تعرض للإصابة بسبب العمل لديه على وظيفة بديل مناسبة بالأجر المحدد لهذا العمل، وأن لا يخل هذا بما يستحقه العامل المصاب من تعويض عن إصابته. 	<p><u>المادة التاسعة والعشرون:</u></p> <p>إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق ، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل، ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته.</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (29) / الباب الثاني (تنظيم عمليات التوظيف) / الفصل الثاني (توظيف المعوقين)

الصفحة: 21

الموضوع الخامس:

تدريب الموظفين ذوي الإعاقة

5 الموضوع الخامس تدريب الموظفين ذوي الإعاقة

نص المادة	الشرح
<p>المادة الثانية والأربعون:</p> <p>على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين، وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها، بهدف إجلالهم تدريباً في الأعمال التي يقوم بها غير السعوديين. وعليه أن يعد سجلاً يقيّد فيه أسماء العمال السعوديين الذين أحلهم محل غير السعوديين بحسب الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة.</p>	<ul style="list-style-type: none">• واجب صاحب العمل تجاه توظيف الوظائف وتشجيع توظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الاستفادة من برنامج نطاقات وآلية احتساب المواطنين السعوديين في التوظيف (٤:١) ومراعاة توفير فرص التدريب للرفع من مستوى الأداء الوظيفي.• واجب صاحب العمل ان يعد سجل يقيّد فيه اسماء العمال السعوديين ذوي الإعاقة لتسهيل تحقيق بياناته تجاه هذه الفئة بما تنص عليه المادة للتوظيفين واللوائح.• حق العامل من ذوي الإعاقة مطالبة صاحب العمل بتوفير فرص التدريب للرفع من مستوى أدائه الوظيفي.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (42) / الباب الرابع (التدريب والتأهيل) / الفصل الأول (التدريب والتأهيل للعمالين لدى صاحب العمل)

الصفحة: 27



نص المادة	الشرح
<p>المادة الثالثة و الأربعون:</p> <p>مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الإمتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل؛ على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملاً فأكثر أن يؤهل أو يدرب على أعماله من عماله السعوديين ما لا يقل عن 12% من مجموع عماله سنوياً، ويدخل ضمن هذه نسبة العمال السعوديين الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وللوزير أن يرفع هذه النسبة في بعض المنشآت التي يحددها بقرار منه.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة على العاملين ذوي الإعاقة في المساواة في فرص التدريب والتأهيل. • واجب صاحب العمل بالتقيد بما ورد في نص المادة وتنظيم وتخطيط لفرص التدريب والالتحاق ببرامج التدريب من أجل الرفع وتطوير مهارات الموظفين ذوي الإعاقة مساواة بزملائهم في العمل . • حق العامل ذوي الإعاقة في مطالبة صاحب العمل إعطائه فرصة الالتحاق بالبرامج التدريبية التي تساعد في رفع مستوى أدائه ولتطوير مهاراته.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (43) / الباب الرابع (التدريب والتأهيل) / الفصل الأول (التدريب والتأهيل للعاملين لدى صاحب العمل)

الصفحة: 27

نص المادة	الشرح
<p>المادة الرابعة والأربعون :</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>	<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة على فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في المساواة في الفرص مع مراعاة توفير المادة العلمية بطرق متنوعة تناسب واحتياجات الشخص وعاقته. • حق الموظف ذوي الإعاقة في مطالبة صاحب العمل بالالتحاق ببرامج التدريب المختلفة مع توضيح احتياجاته وطرق الاستفادة من المادة العلمية المقررة في البرنامج التعليمي/التدريب.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (44) / الباب الرابع (التدريب والتأهيل) / الفصل الأول (التدريب والتأهيل للعاملين لدى صاحب العمل)

الصفحة: 27

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • الرجوع إلى البنود المحددة في نص المادة لمعرفة حقوق وواجبات كل من صاحب العمل والعامل ذوي الإعاقة فيما يخص التدريب والتأهيل والمعايير والقواعد المرتبطة بذلك. • الرجوع للجدول الاسترشادي المرفق مع اللائحة التنفيذية في الملحق رقم (3) للإستعانة والإستفادة من الخدمات والترتيبات التيسيرية المساندة للعاملين ذوي الإعاقة لتطبيقها فيما يخص البرامج التدريبية . • البنود المحددة في المادة تنطبق على العاملين ذوي الإعاقة مع مراعاة استخدام الأساليب التقنية المختلفة والوسائل التعليمية التي بموجبها يسهل توصيل المعلومة للعامل ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة. • ليس من الضروري إعداد برامج تدريبية مخصصة فقط للعاملين ذوي الإعاقة وإنما يتم تكييف أساليب توصيل المعلومة بما يتناسب مع نوع إعاقة العامل ذوي الإعاقة للمتدرب . • ينطبق نص المادة وبنودها على العاملين ذوي الإعاقة مع ضرورة مراعاة تكييف التوصيف المهني ليتناسب مع قدرات واحتياجات العامل ذوي الإعاقة حسب نوع إعاقته . 	<p style="text-align: center;">المادة السابعة عشر:</p> <p>في تنفيذ أحكام (المادة الرابعة والأربعون) من النظام:</p> <p>أولاً: يجب على المنشأة الملزمة بالتدريب أن تتبع المعايير والقواعد الآتية:</p> <p>١. إعداد برامج تدريبية متنوعة لكل مهنة من المهن التي تحتاجها المنشأة في عملها بحيث تستهدف تلك البرامج رفع كفاءة ومهارة العامل المتدرب المهنية التي يحتاجها صاحب العمل ومحققة لأهدافه.</p> <p>٢. أن تركز المنشأة في برامجها التدريبية على أكثر المهن والحرف والأعمال التي يحتاجها عملها وبصفة خاصة تلك الأعمال التي يشغلها غير السعوديين بهدف إحلال العمال السعوديين تدريجياً محلهم في العمال التي يقومون بها.</p> <p>٣. عند وجود معايير مهنية أو اختبارات مهارات في أي قطاع كان، مقررة وملزمة من قبل الجهات الحكومية المختصة مثل الهيئة السعودية للتخصصات الطبية، أو غيرها، فيجب ألا تقل معايير التدريب التي تضعها المنشأة عن تلك المعايير.</p>



الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • حق صاحب العمل من طلب المشورة والنصح من وحدات التوظيف فيما يخص كيفية مراجعة الوصف الوظيفي ومتطلبات الوظيفة للتناسب مع احتياجات الموظفين ذوي الإعاقة لتسهيل قيامهم بمهام الوظيفة على أكمل وجه. • حق الموظف ذوي الإعاقة بطلب من صاحب العمل التوضيح لمهامه الوظيفية والمسارات المهنية وبرامج التدريب المتوفرة وكيفية الاستفادة منها للرفع من مستوى أدائه. • واجب صاحب العمل وضع خطط زمنية لبرامج التدريب والعمل على ان تكون مناسبة لتأهيل وتدريب العمال بشكل عام، وأيضاً النظر في كيفية استفادة العاملين من ذوي الإعاقة بما يتناسب مع نوع الإعاقة واحتياجاتها من خلال أخذ المشورة من الجهات المختصة بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة. 	<p>٤. تحديد مدة برنامج التدريب وعدد ساعاته يخضع لتقدير صاحب العمل حسب نوع البرنامج .</p> <p>٥. تحديد مدة عمل العامل بعد انتهاء التدريب تخضع لتقدير صاحب العمل؛ بحيث لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب الذي خضع له العامل، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب.</p> <p>٦. تتضمن البرامج تدريبات نظرية، وعملية: ذات مستوى واحد، أو مستويات متعددة؛ تتدرج حسب مستوى مهارة وإنتاجية العامل؛ بحيث تزيد من مهارته وكفاءته المهنية.</p> <p>٧. تكون موضوعات البرامج التدريبية ذات علاقة مباشرة أو غير مباشرة بطبيعة عمل المتدرب.</p> <p>٨. تضمين البرامج التدريبية وسائل اختبار يتم بموجبها التحقق من اجتياز المتدرب للبرنامج التدريبي.</p> <p>٩. يحصل المتدرب الذي اجتاز الاختبارات على شهادة تتضمن اسم المتدرب، واسم البرنامج، ونوعه، ومدة البرنامج، وسنة التدريب، والمهارات التي اكتسبها، ودرجة التقييم التي حصل عليها؛ بحيث يكون التقييم من خمس مستويات (ضعيف - مقبول - جيد - جيد جداً - ممتاز).</p>

الشرح	نص المادة
	<p>١. في حالة حصول المتدرب على تقييم اقل من (جيد) في البرنامج التدريبي الذي خضع له، يجب عليه أن يعيد البرنامج التدريبي بناء على طلب المنشأة؛ وإعادة التدريب في هذه الحالة تعتبر تدريباً جديداً، ويحتسب ضمن النسبة المطلوبة للتدريب سنوياً.</p> <p>١١. يكون التدريب ونفقاته على حساب صاحب العمل، ويجوز للمنشأة أن تجري التدريب في مقر العمل، أو تعهد به إلى أحد مراكز أو معاهد التدريب المعتمدة من الجهة المختصة؛ ويمكن أن يكون التدريب داخل المملكة أو خارجها.</p> <p>١٢. على المنشأة تزويد مكتب العمل المختص بتقرير سنوي؛ يتضمن أسماء العمال السعوديين الذين تم تدريبهم، ونوع التدريب، ومدته، ونتائجه، والهدف النهائي منه، ومدى مساهمته في حلال العمال السعوديين محل غير السعوديين.</p>

الشرح	نص المادة
	<p>ثانياً: لصاحب العمل تحميل العامل نفقات تدريبه أو تأهيله التي صرفت عليه، في الحالات التالية:</p> <p>أ. إذا قرر العامل إنهاء التدريب أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.</p> <p>ب. إذا تم فسخ عقد العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (6) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل، أو خلال المدة التي حددها صاحب العمل لديه بعد إكمال مدة برنامج التدريب أو التأهيل بنسبة المدى المتبقية منها.</p> <p>ج. إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل، أو خلال المدة التي حددها صاحب العمل لعامل العامل لديه بعد إكمال مدة برنامج التدريب أو التأهيل بنسبة المدى المتبقية منها.</p> <p>ثالثاً: لا يشترط تحقيق النسبة المطلوبة للتدريب في المنشآت التي تشغل خمسين عاملاً فأكثر، وكانت نسبة التوظيف المحددة في برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات) المطلوبة منها، أقل من (٢%) من مجموع عمالها؛ ويكتفى في هذه الحالة بتدريب طافة العاملين السعوديين سنوياً.</p>

المراجع: اللائحة التنفيذية

المادة: رقم (17)

الصفحة: 15

الموضوع السادس: حماية الموظفين ذوي الإعاقة

6 الموضوع السادس حماية الموظفين ذوي الإعاقة

نص المادة	الشرح
<p>المادة الواحدة والستون:</p> <p>بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على صاحب العمل ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 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 ودينهم2. 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.3. أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام.	<ul style="list-style-type: none">• ينطبق نص المادة على العامل ذوي الإعاقة .• واجب صاحب العمل ان لا يسيء أو يسخر من أو يهين أو لا يحترم العامل ذوي الإعاقة، ولا يحتجز أجر العامل دون سند قضائي .• حق العامل ذوي الإعاقة ان يلقي من صاحب العمل المعاملة الحسنة والاحترام اللائق في التعامل والفعل.• واجب صاحب العمل ان يعطي العامل ذوي الإعاقة الوقت لممارسة حقوقه المنصوص عليها في نظام العمل والتي تسهل عليه القيام بمهام الوظيفة والتي منها فترة الراحة، وأداء الصلاة، وتلقي الدواء في الحالات المرضية، وغيرها وذلك بدون تنزيل من الاجر لقاء هذا الوقت وعن تراخي بين الطرفين طالما لا تخل بسير العمل.• حق العامل ذوي الإعاقة ان يمارس حقوقه المنصوص عليها في نظام العمل والتي تسهل عليه القيام بمهام الوظيفة بدون الخلل في سير العمل وعن تراخي بين الطرفين.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (61) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الثاني (الواجبات و قواعد التأديب)

الصفحة: 32

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الأعمال. • واجب صاحب العمل ان يعطي شهادة نهاية الخدمة للعامل ذوي الاعاقة مع عدم الاشارة لنوع الاعاقة في حالة أن ذلك سيعرض العامل للتمييز او يقلل من فرص التوظيف في جهة أخرى. 	<p><u>المادة الرابعة والستون :</u></p> <p>يلزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:</p> <p>١. أن يعطي العامل - بناءً على طلبه شهادة خدمة دون مقابل ويوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته به ومهنته ومقدار أجره الأخير. ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل امامه.</p> <p>٢. أن يعيد إلى العامل جميع ما أودعه لديه من شهادات ووثائق.</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (64) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الثاني (الواجبات وقواعد التأديب)

الصفحة: 32

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال. • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لبيان واجبات العاملين وواجبات أصحاب الاعمال للطرف الثاني بما يضمن الحق في الأجور المتفق عليها. • واجب صاحب العمل ان يعطي العامل الوقت اللازم لممارسة حقوقه المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية وعدم المساس بالأجر. • واجب العامل ان يؤدي مهام العمل المطلوبة منه مع عدم استغلال حقوقه المنصوص عليها في التأثير على مصلحة العمل حتى لا يؤثر على الأجر المخصص له. • واجب صاحب العمل أن يدفع الأجر المخصص للعامل حسب العقد المبرم بينهما مع التقيد في الزمن والمكان المحدد في العقد لدفع الأجر. • حق العامل في الأجر عن المدة التي يؤدي فيها العمل طالما سبب المنع عن العمل راجع الى صاحب العمل. 	<p>المادة التسعون:</p> <p>ا. يجب دفع أجر العامل وكل المبلغ المستحق له بالعمل الرسمية للبلاد كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه طبقاً للأطام الآتية:</p> <p>أ- العمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل إسبوع على الأقل.</p> <p>ب-العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة كل شهر.</p> <p>ج-إذا كان العمل يؤدي بالقطعة ويحتاج لمدة تزيد على إسبوعين فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل إسبوع تناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.</p> <p>د- في غير ما ذكر تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل إسبوع على الأقل.</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم رقم (90) / الباب السادس شروط العمل وظروفه / الفصل الأول(الأجور)

الصفحة: 40

نص المادة	الشرح
<p>المادة الثانية والعشرون بعد المائة:</p> <p>على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار، والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته. وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، وذلك باللغة العربية وبأي لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن يحقل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية .</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال. • مراعاة جانب الصحة والسلامة للشخص ذوي الإعاقة بمراعاة نوع الإعاقة. • واجب صاحب العمل في توفير التدابير المادية الخاصة بالعامل ذوي الإعاقة المتناسبة مع نوع الإعاقة لجانب الصحة والسلامة وان لا يقتطع من الأجر لقاء توفير هذه الحماية.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم: (122) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل و الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل و الخدمات الصحية و الإجتماعية) / الفصل الأول (الوقاية من مخاطر العمل)

الصفحة: 51

نص المادة	الشرح
<p>المادة الثالثة والعشرون بعد المائة :</p> <p>على صاحب العمل إحاطة العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها، وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال ، وتدريبهم على استخدامها</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال.

المرجع: نظام العمل

المادة: المادة (123) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل و الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل و الخدمات الصحية و الإجتماعية) / الفصل الأول (الوقاية من مخاطر العمل)

الصفحة: 51

نص المادة	الشرح
<p>المادة الرابعة والعشرون بعد المائة :</p> <p>على العامل أن يستعمل الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية ، وأن يحافظ عليها ، وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات والأمراض . وعليه أن يمتنع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات ، أو إساءة استعمال الوسائل المعدة لحماية مقر العمل وصحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم أو تعطيلها .</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال.

المرجع: نظام العمل
المادة: رقم: (124) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل و الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل و الخدمات الصحية و الإجتماعية) / الفصل الأول (الوقاية من مخاطر العمل)
الصفحة: 51

نص المادة	الشرح
<p>المادة الخامسة والعشرون بعد المائة :</p> <p>على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق ، وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحته ، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة ، وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت ، وأن يعلق في مكان ظاهر من أماكن العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال.

المرجع: نظام العمل
المادة: رقم: (125) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل و الوقاية من الحوادث الكبرى وإصابات العمل و الخدمات الصحية و الإجتماعية) / الفصل الأول (الوقاية من مخاطر العمل)
الصفحة: 51

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال. 	<p><u>المادة السادسة والعشرون بعد المائة :</u></p> <p>صاحب العمل مسؤول عن الطوارئ و الحوادث التي يصاب بها أشخاص آخرون غير عماله، ممن يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة، أو بموافقة صاحب العمل أو وكلائه، إذا كانت بسبب إهمال إتخاذ الإحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله. وعليه أن يعرضهم عما يصيبهم من عطل وضرر حسب الأنظمة العامة.</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم: (126) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل و الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل و الخدمات الصحية و الإجتماعية) / الفصل الأول (الوقاية من مخاطر العمل)

الصفحة: 51

الموضوع السابع:

أحكام عامة لما للموظف ذوي الإعاقة وما عليه

7 الموضوع السابع أحكام عامة لما للموظف ذوي الإعاقة وما عليه

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none">• ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال.• واجب العامل ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة و يستوفي المعايير كغيره من العاملين بما يتماشى مع قدراته وبمراعاة الواجبات الموضحة في نص المادة.	<p>المادة الخامسة والستون :</p> <p>بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له ، يجب على العامل :</p> <ol style="list-style-type: none">1. أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.2. أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعه تحت تصرفه ، أو التي تكون في عهده ، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.3. أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.



نص المادة	الشرح
<p>4. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل والأشخاص العاملين فيه.</p> <p>5. أن يخضع - وفقاً لطلب صاحب العمل - للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه ، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.</p> <p>6. أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها ، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.</p>	

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم: (65) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الثاني (الواجبات وقواعد التأديب)

الصفحة: 33

نص المادة	الشرح
<p>المادة الخامسة والسبعون :</p> <p>إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الأخر كتابة قبل الإنهاء لمدة تحدد في العقد، على أن لا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم: (75) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الثالث (إنهاء عقد العمل)

الصفحة: 35

نص المادة	الشرح
<p>المادة السادسة و السبعون:</p> <p>إذا لم يراعِ الطرف الذي أنهى العقد غير المحدد المدة المهمة المحددة للإشعار وفقاً للمادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام، فإنه يلتزم بدفع للطرف الآخر عن مهلة الإشعار مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم: (76) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الثالث (إنهاء عقد العمل)

الصفحة: 35

نص المادة	الشرح
<p>المادة السابعة والسبعون :</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> <ol style="list-style-type: none"> 1. أجر خمسة عشر يوماً عن كل ستة سنوات من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة. 2. أجر المدة الابقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة. 3. يجب الا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (1) و (2) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين. 	<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم: (77) / الباب الخامس (علاقات العمل) / الفصل الثالث (إنهاء عقد العمل)

الصفحة: 36

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال. • واجب صاحب العمل الإلتزام وتطبيق ما ورد ذكره في بنود المادة عند التعامل مع العامل ذوي الإعاقة. • حق العامل ذوي الإعاقة التأكيد من أن بنود هذه المادة تطبق عليه. • واجب العامل ذوي الإعاقة توفير البيانات المطلوبة والمشار إليها في بنود المادة. 	<p>المادة السادسة:</p> <p>١. في تنفيذ أحكام (المادة السابعة عشرة) من النظام يجب على صاحب العمل تضمين الكشوف والسجلات والملفات التي يحتفظ بها في مكان العمل - سواء كانت ورقية أم الكترونية - البيانات التالية:</p> <p>٢. كشف أسماء العمال: يحتوي على بيانات بأسماء عمال المنشأة، ومهنة كل منهم، وأعمارهم، وجنسياتهم، وأرقام هوياتهم، وأرقام رخص العمل لغير السعوديين وتواريخها.</p> <p>٣. كشف أجور العمال: يحتوي على بيانات بأجور العمال، وتواريخ استلامها، وما يتم حسمه من الأجر، وسبب الحسم.</p> <p>٤. سجل قيد الغرامات: يحتوي على بيان باسم العامل، ومقدار أجره، ومقدار الغرامة عليه، وسبب وتاريخ إيقافها.</p> <p>٥. سجل الحضور والانصراف: يحتوي على وقت حضور العامل للعمل، ووقت انصرافه من مقر العمل، وأي بيانات أخرى يضعها صاحب العمل.</p> <p>٦. سجل الفحص الطبي للعمال في المنشآت المحتمل إصابة عمالها بالأمراض المهنية: يحتوي على بيان بأسماء العمال الذين تم فحصهم وتاريخ الفحص، ونتائجه.</p> <p>٧. ملف عمل لكل عامل: يحتوي على بياناته، وعنوانه، ونسخة من عقد العمل، وأي شهادات أو وثائق يقدمها لصاحب العمل.</p>

المرجع: اللائحة التنفيذية

المادة: رقم (6)

الصفحة: 5

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • ينطبق نص المادة في التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة لضمان حقوق العاملين وحقوق أصحاب الاعمال. • حق العامل في التشاور مع صاحب العمل في كيفية تقسيم ساعات العمل المنصوص عليها في النظام بما يضمن قيامه بمهام العمل وعدم التقصير في الأداء. 	<p><u>المادة الثامنة والتسعون :</u></p> <p>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 . وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين ، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم ، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع .</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: (98) / الباب السادس (شروط العمل وظروفه) / الفصل الثاني (ساعات العمل)

الصفحة: 43



الموضوع الثامن:

حق الشخص الذي يصاب بإعاقة في حالة:

١. الإصابة وهو على رأس العمل

٢. إعادة التأهيل بعد إصابات العمل

8 الموضوع الثامن حق الشخص الذي يصاب بإعاقة

نص المادة	الشرح
<p>المادة التاسعة والعشرون :</p> <p>إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق ، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل . ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته .</p>	<ul style="list-style-type: none">• واجب صاحب العمل إيجاد فرصة عمل أخرى أو وظيفة بديل للعامل المصاب أثناء العمل تتناسب مع قدراته الناتجة بموجب الإصابة / الإعاقة، مع الأجر المحدد لهذا العمل، وصرف ما يستحقه من تعويض عن الإصابة.• حق العامل الذي تعرض للإصابة وهو على رأس العمل أن يحصل على وظيفة بديل أو عمل تتناسب مهامها مع قدراته بعد الإصابة، مع الأجر المحدد لهذا العمل وأستحقاقه من تعويض عن الإصابة.

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم:(29)/الباب الثاني (تنظيم عمليات التوظيف)/الفصل الثاني (توظيف المعوقين)

الصفحة: 21

نص المادة	الشرح
<p>المادة الثانية والثلاثون بعد المائة:</p> <p>لا تسري أحكام هذا الفصل على المنشآت التي تخضع لفرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • على أصحاب الأعمال للمنشآت التي تخضع لفرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية الرجوع للفصل الخامس / القسم الأول (تعويضات فرع الأخطار المهنية) المادة السابعة و العشرون من نظام التأمينات الاجتماعية، وينطبق ذلك على العاملين من ذوي الإعاقة .

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (132) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل والخدمات الصحية و الإجتماعية) / الفصل الثالث (إصابات العمل)

الصفحة: 53

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • إذا لم تكن المنشأة خاضعة لفرع الأخطار المهنية أو لم يتم الاشتراك عن العامل في فرع الأخطار المهنية يكون من واجب صاحب العمل تحمل النفقات العلاجية التابعة بالإصابة التي حلت على العامل المصاب بإصابة عمل أو بمرض مهني بما فيها الإقامة في المستشفى والفحوص والتحليل الطبية والأشعة والأجهزة التعويضية ونفقات الانتقال إلى مكان العلاج. • حق العامل الذي تعرض لإصابة عمل أو مرض مهني ان يطالب صاحب العمل بتحمل نفقات العلاج والإقامة في المستشفى والفحوص والتحليل الطبية والأشعة والأجهزة التعويضية والانتقال إلى أماكن العلاج. • على أصحاب الأعمال للمنشآت التي تخضع لفرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية الرجوع للفصل الخامس / القسم الأول (تعويضات فرع الأخطار المهنية) المادة الثامنة والعشرون والتاسعة والعشرون من نظام التأمينات الاجتماعية، وينطبق ذلك على العاملين من ذوي الإعاقة. 	<p><u>المادة الثالثة والثلاثون بعد المائة:</u></p> <p>إذا أصيب العامل بإصابة عمل ، أو بمرض مهني ، فإن صاحب العمل يلتزم بعلاجه ، ويتحمل جميع النفقات اللازمة لذلك ، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، بما فيها الإقامة في المستشفى، والفحوص والتحليل الطبية ، والأشعة، والأجهزة التعويضية ، ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج .</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: (133) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل و الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل و الخدمات الصحية و الإجتماعية) / الفصل الثالث (إصابات العمل)

الصفحة: 53

نص المادة	الشرح
<p>المادة الرابعة والثلاثون بعد المائة:</p> <p>تعد الإصابة إصابة عمل وفق ما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية. وتعد الأمراض المهنية في حكم إصابات العمل، كما يعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض في حكم تاريخ الإصابة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • واجب صاحب العمل التعرف على اشتراطات ولوائح إصابات العمل والأمراض المهنية الواردة في فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية. • واجب العاملين في المنشآت التعرف على اشتراطات ولوائح إصابات العمل والأمراض المهنية الواردة في فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

المرجع: نظام العمل

المادة: (134) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية) / الفصل الثالث (إصابات العمل)

الصفحة: 53

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • واجب صاحب العمل تقديم المعونة المادية للعامل المصاب بعجز مؤقت من جراء إصابة عمل بما تعادل أجر كامل لمدة ثلاثين يوم؛ و 75% من أجره طوال فترة العلاج. • في حال بلغت الحالة السنة أو تقرر طبياً عدم شفاء الحالة وعدم تمكن العامل من القيام بمهام العمل الأساسية واصبحت الإصابة عجز كلي بإمكان صاحب العمل إنهاء العقد و تعويض العامل عن الإصابة، أو إيجاد وظيفة أخرى تتناسب مع حالة العامل بعد الإصابة (كما ورد في المادة رقم 29 / الباب الثاني: تنظيم عمليات التوظيف / الفصل الثاني: توظيف المعوقين) • لا يحق لصاحب العمل مطالبة العامل باسترداد ما دفعه إلى العامل المصاب خلال السنة التي تمت فيها الإصابة. • حق العامل المصاب بإصابة ادت إلى عجز مؤقت أ يطالب صاحب العمل بدفع معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ثلاثين يوم، ثم المطالبة ب-75% من أجره طوال الفترة التي يستغرقها علاجه. 	<p>المادة السابعة والثلاثون بعد المائة</p> <p>للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ثلاثين يوماً ثم يستحق 75% من أجره طوال الفترة التي يستغرقها علاجه . فإذا بلغت السنة أو تقرر طبياً عدم احتمال شفاؤه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل عدت الإصابة عجزاً كلياً ، ينهي العقد ويعوض عن الإصابة . ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة .</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: (137) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل و الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل و الخدمات الصحية و الإجتماعية) / الفصل الثالث (إصابات العمل)

الصفحة: 53

الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • واجب صاحب العمل تعويض العامل المصاب بإصابة أدت إلى عجز دائم كلي بمبلغ ما يعادل أجره عن ثلاث سنوات أو بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال . • واجب صاحب العمل تعويض المستحقين عن العامل في حالة وفاته أثر إصابة العمل التي تعرض لها بمبلغ ما يعادل أجر العامل عن ثلاث سنوات أو بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال . • حق العامل الذي تعرض لإصابة عمل أدت إلى عجز دائم وكلي أن يطالب صاحب العمل بصرف تعويض مالي له بمبلغ ما يعادل أجره عن ثلاث سنوات أو بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال . • حق المستحقين من ذوي العامل المصاب الذي تعرض لإصابة عمل أدت إلى وفاة العامل بمطالبة صاحب العمل بدفع تعويض مالي بمبلغ ما يعادل أجر العامل عن ثلاث سنوات أو بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال . • على أصحاب الأعمال للمنشآت التي تخضع لفرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية الرجوع للفصل الخامس / القسم الأول (تعويضات فرع الأخطار المهنية) من المادة الثلاثون إلى الخامسة والثلاثون من نظام التأمينات الاجتماعية، وينطبق ذلك على العاملين من ذوي الإعاقة. 	<p>المادة الثامنة و الثلاثون بعد المائة:</p> <p>إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلي ، أو أدت الإصابة إلى وفاة المصاب فللمصاب أو المستحقين عنه الحق في تعويض يقدر بما يعادل أجره عن مدة ثلاث سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال .</p> <p>أما إذا نتج عن الإصابة عجز دائم جزئي ، فإن المصاب يستحق تعويضاً معادلاً لنسبة ذلك العجز المقدر ، وفقاً لجدول دليل نسب العجز المعتمد ، مضروبة في قيمة تعويض العجز الدائم الكلي.</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: رقم (138) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل و الوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل و الخدمات الصحية و الإجتماعية) / الفصل الثالث (إصابات العمل)

الصفحة: 54



الشرح	نص المادة
<ul style="list-style-type: none"> • واجب الطبيب المباشر المختص بعلاج العمال أن يبلغ الإدارة التي يعمل بها العامل عن أية ظواهر تشير إلى ظهور أي مرض مهني أو وبائي. 	<p><u>المادة الثالثة والأربعون بعد المائة:</u></p> <p>على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب أو أثر بفحص عماله المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية -المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية -فحصاً شاملاً مرة في السنة على الأقل، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته، وكذلك في ملفات أولئك العمال.</p>

المرجع: نظام العمل

المادة: (143) / الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية) / الفصل الرابع (الخدمات الصحية والاجتماعية)

الصفحة: 55

