



تقرير مُلخّص عن أهم المرئيات والملاحظات الواردة حول

مشروع (تحديث جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل)

مقدمة

إنفاذاً لقرار مجلس الوزراء رقم (476) وتاريخ 1441/07/15هـ، والذي نصّ في البند (خامساً) على الآتي: تعديل البند (ثالثاً) من قرار مجلس الوزراء رقم (713) وتاريخ 1438/11/30هـ، ليُصبح بالنص الآتي: "على كل جهة حكومية عند إعداد مقترح ذي صلة بالشؤون الاقتصادية والتنموية لمشروعات قواعد أو لوائح أو قرارات وما في حكمها ذات طابع تنظيمي - مما هو داخل في اختصاصها ولا يتطلب الرفع عنه - أن تنشره على المنصة الإلكترونية الموحدة لاستطلاع آراء العموم والجهات الحكومية على شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)، بما يمكن الجهات والأفراد المعنيين بأحكامه من إبداء مرئياتهم وملحوظاتهم حياله، ومن ثم تنشر ملخصاً بأهم ما تضمنته هذه المرئيات والملحوظات على المنصة. وللجهة تقدير نشر المقترحات ذات الصلة بالشؤون الأخرى وملخصاً للمرئيات والملحوظات التي أبديت في شأنها".

معلومات عن المشروع

- اسم المشروع: (تحديث جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل)
- الهدف من المشروع: (تحديث ومراجعة جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل وتوافقته مع التنظيمات الجديدة).
- نوع المشروع يتم تحديده من الآتي: (تعديل قيمة الغرامات وتصنيفها وتحديثها)
- الجهة المسؤولة: (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)
- الجهات المشاركة (العموم - وزارة التجارة (المركز الوطني للتنافسية) - هيئة الزكاة والضريبة والجمارك..).
- القطاع المستفيد أو المُستهدف من المشروع: (منشآت القطاع الخاص والعاملين فيه).
- القطاعات التي قد تتأثر من هذا المشروع: (منشآت القطاع الخاص والعاملين فيه).
- مدة الاستطلاع: (30) يوم

مُلخّص عن نتائج الاستطلاع:

الوسائل المُستخدمة لنشر المشروع

تستخدم الجهات الحكومية العديد من الوسائل لاستطلاع مرئيات العموم حول مشروعات الأنظمة واللوائح وما في حكمها، ومن ذلك:

- المنصة الإلكترونية الموحدة لاستطلاع آراء العموم والجهات الحكومية (منصة استطلاع).

بيان عن المرئيات والملاحظات

- عدد المشاركين في الاستطلاع من كافة الوسائل المستخدمة للنشر: (43). المنصة (42).
- الجهات الحكومية المشاركة بإبداء مرئياتها حول المشروع (وزارة التجارة (المركز الوطني للتنافسية) –هيئة الزكاة والضريبة والجمارك) من خلال مخاطبتها بشكل رسمي وعدد الملاحظات (28)
- مجموع المرئيات الواردة على المشروع من جميع المشاركين: (70).
- نوع المرئيات الواردة (تشريعية، صياغية، عامة).

نهاية التقرير يتم إضافة البند التالي:

#إخلاء المسؤولية: تم إعداد تقرير ملخص المرئيات من قبل الجهة الحكومية الطارحة للمشروع، على أن المرئيات والملاحظات الواردة في التقرير لا تمثل وجهة نظر المركز الوطني للتنافسية.

المُخرجات النهائية:

الإجراءات التي تم اتخاذها

- تمت الاستفادة من المرئيات الواردة وسيتم تحديث المشروع وفقاً لذلك علماً أن المرئيات المرصودة حيال الضوابط لا تتضمن أي ملاحظات

الصيغة النهائية

- نسخة نهائية من المشروع بعد معالجة المرئيات الواردة (في حال تم إعادة صياغة المشروع) وترفق كملف مستقل مع هذا التقرير.
- جدول بأهم الأحكام التي تم تحديثها في المشروع وفقاً لما ورد من مرئيات وملحوظات.

ملحق المرئيات

يتم ذكر كافة الملحوظات والمرئيات الواردة من العموم والجهات الحكومية على كافة أحكام المشروع، مع بيان الإجراء المتخذ حيال كلٍ منها.

جدول معالجة المرنیات والملاحظات لكامل المشروع				#
الإجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرنیات / الملاحظات	المادة	
لا يوجد	نص الفقرة متوافق مع انص المادة النظامي ونظراً لتداخلها مع وزارة الداخلية تم تصنيفها كغير جسيمة	السلام عليكم نرى ان تعدل المخالفة (عدم التزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق) بما يتوافق مع النص الموجود في نظام العمل وان يتم اعتبارها مخالفة جسيمة ورفع قيمة المخالفة وان يتم التنسيق مع المديرية العامة للدفاع المدني مندوب الدفاع المدني	أولاً	1
لا يوجد	تم مراعاة ذلك بتصنيف المنشآت بعدد العمال	قرار صائب ويا ليت النظر في المنشاء الصغيرة والتخفيف الاضرار السابقة من المخالفات وتسويتها تلقائياً والنظر في تعديل النسب للانشطه	تحديث جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل	2
سيتم التعديل	1- النص الوارد في المسودة (اولاً) هو النص الوارد في المادة (229) من باب العقوبات لنظام العمل. - ما تم الإشارة له هنا من نظام مكافحة الاحتيال المالي وخيانة الأمانة ورد في المادة (9) وليس المادة (7) ويتعلق بعقوبات جنائية تطبق على الافراد وليس المنشآت. 2- - النص الوارد في المسودة (اولاً) هو النص الوارد في المادة (229) من باب العقوبات لنظام العمل.	أولاً: 'مع عدم الإخلال بأي عقوبات أشد ينص عليها في نظام آخر، تعتمد جداول المخالفات والعقوبات التي لا تتجاوز عقوبتها نصف الحد الأعلى للعقوبتين الواردتين في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من المادة (التاسعة والعشرين بعد المائتين) من نظام العمل بالصيغة التالية:'. - الرأي: قد يكون من المناسب استخدام التعبير المنصوص عليه في المادة (7) من نظام مكافحة الاحتيال المالي وخيانة الأمانة الصادر عام 1443هـ، والذي ينص على: 'إذا شكّل أي من الأفعال المشار إليها في المادتين: (الأولى) و(الثانية) -من هذا النظام- جريمة بموجب أنظمة أخرى، فتطبق العقوبة الأشد؛ لكون هذه الصياغة أوضح في أن (العقوبة الأشد) تطبق فقط في حال تعدد العقوبات المقررة على الفعل ذاته؛ وذلك تطبيقاً لمبدأ عدم جواز المعاقبة على الفعل أكثر من مرة، بينما الصياغة الحالية: 'مع عدم الإخلال بأي عقوبات أشد يُنص عليها في نظام آخر'، قد تفتح المجال للتأويل والتفسير عن مدى جواز توقيع العقوبة الأشد والعقوبة الواردة في الجدول. - م/3: قد يكون من المناسب إعادة النظر في المخالفة؛ لكون مرتكبها هو العامل وليس صاحب العمل، وهذا الجدول خاص بمخالفات صاحب العمل وفقاً لعنوانه: 'مخالفات صاحب العمل للنظام ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية'، وقد يكون الأنسب تعديلها واستخدام الوصف الوارد في المادتين (122، 123) من النظام. - م/7:	أولاً	3

<p>- ما تم الإشارة له هنا من نظام مكافحة الاحتيال المالي وخيانة الأمانة ورد في المادة (9) وليس المادة (7) ويتعلق بعقوبات جنائية تطبق على الافراد وليس المنشآت.</p> <p>3- سيتم تعديل الصياغة بإضافة (مخالفات صاحب العمل والعاملين للنظام ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية).</p> <p>4-لا يوجد تداخل بين الفقرتين حيث ان الفقرة (1): تتحدث قواعد الحماية والسلامة في بيئة العمل وعن الحوادث والتجاوزات التي تضر بسلامة العمالة مباشرة والتي يصاب بها الغير في مقر المنشأة.</p> <p>وما ورد في القرار الوزاري 161238 وتاريخ 1439/08/10هـ يتحدث عن السياسات العامة والتنظيم والتخطيط والتنفيذ بشكل عام</p> <p>5- في حالة عدم التصحيح العقوبة تتضاعف حتى يصل مبلغ الغرامة الى 50.000 ريال.</p> <p>6- من غير المنطق ان يتم معاملة ما لم يبلغ الخامسة عشر (الطفل) بالأحداث، حيث اقر النظام تشغيل الاحداث في بعض الأنشطة ولم يقر تشغيل الأطفال.</p> <p>- لم يتم تخفيف العقوبة حيث تتضاعف العقوبة حتى يصل مبلغ الغرامة الى 50.000 ريال</p> <p>7- تم فصله بفقرة مستقلة لجسامة المخالفة (تشغيل الحالات المستثناة).</p> <p>- ورفع كذلك قيمة الغرامة.</p> <p>8- الدليل الموحد لتنظيم بيئة العمل وضح الاشتراطات الملزمة على المنشآت ولا يمكن كما تم ذكره سابقاً بتفصيل كل مخالفة بفقرة مستقلة</p>	<p>يظهر وجود تداخل بين المخالفة الواردة في هذا البند والمخالفة الواردة في البند (1)؛ لكونه لم يتضح الفارق بين: ' عدم التزام صاحب العمل بقواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية (المعتمدة من الوزارة)' الوارد في البند (1)، وبين ما ورد في هذه المخالفة: 'عدم التزام صاحب العمل بأحد متطلبات لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية'، فما هو الفارق بين اللائحة والقواعد، في ضوء أن الوزارة لم تصدر سوى لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية بموجب القرار رقم (161238) بتاريخ 1439/8/10هـ، ولم يصدر عنه أي قواعد خاصة بالسلامة والصحة المهنية؟ ولذلك قد يكون من المناسب المزيد من المراجعة للبندين؛ منعاً للتداخل بينهما. - م/8: صُنفت المخالفة بأنها غير جسيمة و تكون غرامتها 300 ريال للفئة (ج) و 500 ريال للفئة (ب) و 1000 ريال للفئة (أ)، وبالمقارنة مع المخالفة قبل التعديل وُجد أنها 3000 ريال للفئة (ج) و 5000 ريال للفئة (ب) و 10000 ريال للفئة (أ) ، ولم يتضح اقتراح التخفيض الكبير للغرامة، وقد يكون من المناسب إعادة النظر في تقدير الغرامة للمخالفة تلافياً لأن يقوم بعض أصحاب العمل بسداد المخالفة دون تصحيحها لانخفاض قيمتها، ولغياب التدرج في الغرامة أو تشديدها عند التكرار، وكذلك مراعاة عدم تداخل العقوبات حيث إن الاختصاص في هذا الأمر منعقد لمجلس الضمان الصحي. - م/9: 1. قد يكون من المناسب النظر في حذف هذه المخالفة؛ لكونها تدخل في نطاق المخالفة الواردة بالبند رقم (10)، فهي جزء من أحكام تشغيل الأحداث الواردة في الباب العاشر من النظام، كما أنه لم يتبين المبرر من تخصيصها ببند مستقل، وخاصة أن العقوبة المقررة لها هي العقوبة ذاتها المقررة للمخالفة رقم (10)، مع مراعاة أنه إذا رأيتم الأخذ بالملحوظة الواردة على المخالفة رقم (10) فيكون من المناسب الإبقاء على المخالفة. 2. لم يتضح سبب تخفيف العقوبة المقررة على المخالفة في المشروع مقارنةً بالجدول المعمول به حالياً والذي حددها بمقدار 10,000 ريال تتعدد بتعدد الأطفال، كما قد يكون من الضرورة تشديد الغرامة لمساسها بحقوق الطفل وحمايته المقررة على المخالفة؛ سيما وأن العديد من الأنظمة حظرت تشغيل الطفل واستغلاله منها نظام حماية الطفل ونظام مكافحة الاتجار بالأشخاص وكذلك الاتفاقيات الدولية التي تكون المملكة طرفاً فيها ومنها: اتفاقيات منظمة العمل الدولي (ILO) واتفاقيات الأمم المتحدة (OHCHR). - م/14: 1. قد يكون من المناسب حذف المخالفة: 'عدم إيقاع العقوبة على العاملين المخالفين لاشتراطات زي العاملين'؛ لعدم وجود سند نظامي لها -في التنظيم الموحد لبيئة العمل- يتضمن تقرير التزام نظامي على صاحب العمل بتوقيع جزاء على العامل المخالف لاشتراطات الزي النظامي. 2. المخالفة جزء من اشتراطات تنظيم بيئة العمل، والعقوبة المقررة لها أقل من العقوبة المقررة للمخالفة الواردة في البند رقم (18) الخاصة باشتراطات تنظيم بيئة العمل، فأى العقوبتين سيتم تطبيقها: هل العقوبة الأشد أم العقوبة الاخف؟ فقد يكون من المناسب توضيح ذلك بإضافة عبارة توضح العقوبة الواجبة التطبيق بصورة واضحة لا لبس فيها ولا غموض. - م/16: قد يكون من المناسب إعادة النظر في المخالفة؛ لكونها جزءاً من ضوابط العمل الليلي المعاقب على عدم الالتزام بها بالبند (15)، والعقوبة المقررة لهذه المخالفة أشد من العقوبة المقررة للمخالفة الواردة في البند رقم (15) الخاصة باشتراطات تنظيم بيئة العمل، فأى</p>
---	---

<p>9- يتم إعادة صياغة الفقرة الى الصياغة السابقة وهي " قيام صاحب العمل بتسجيل عامل سعودي ضمن عمال منشاته دون وجود علاقة عمالية</p> <p>10- احتجاز اجر العامل او جزء منه دون سند قضائي مرجعها المادة الواحدة والستون من نظام العمل.</p> <p>11- تحذف، لوجود نفس المخالفة باللائحة المنظمة لنشاط الأجرة ووسيط الأجرة، وعدم الحاجة اليها خاصة بعد انتقال نشاط توصيل الافراد الى الهيئة العامة للنقل، ولتلافي تكرار المخالفات لدى عدة جهات.</p> <p>12- تنفق مع ضمها الى المخالفة (49) بعد تعديلها (الى قسمين) وفق الاتي:</p> <p>1- تقسيمها الى مخالفتين، حيث تبين من خلال ممارسة الرقابة الفعلية حدوث لبس كثير لدى المنصات في فهم مشاركة البيانات، مما يتطلب فصل مخالفة عدم التسجيل نهائيا على منصة تشارك او عدم انشاء ملفات تشغيل عن مخالفة عدم مشاركة بيانات العمليات التي قد تطلبها الوزارة، او في حال التوسع بالأنشطة التي يغطيها القرار.</p> <p>2- إضافة عبارة (أو غير صحيحه) الى الفقرة الثانية.</p> <p>النصوص الجديدة:</p> <p>48- عدم التزام المنصات الالكترونية التشاركية والمنشآت المشغلة بالتسجيل على منصة الوزارة المخصصة، او عدم انشاء علاقة تشاركية عليها / جسيمه / الغرامة 3,000 تتعدد بتعدد العمال</p> <p>49- عدم التزام المنصات الإلكترونية التشاركية والمنشآت المشغلة بمشاركة الوزارة بالبيانات</p>	<p>العقوبتين سيتم تطبيقها: هل العقوبة الأشد أم العقوبة الأخف؟ فقد يكون من المناسب توضيح ذلك بإضافة عبارة توضح العقوبة الواجبة التطبيق بصورة واضحة لا لبس فيها ولا غموض. - م/18: قد يكون من المناسب إعادة النظر في المخالفة لعدم تحديد وصف الفعل محل المخالفة بعبارات واضحة لا تحتمل اللبس ولا التأويل من المخاطبين بالنص، سواء كانوا المسؤولين عن الضبط أو عن توقيع العقوبة، أو المخالفين الذين تُوقع عليهم العقوبة، مما يفتح المجال للاختلاف في التطبيق والتفسير، ومنعاً لذلك -واتساقاً مع سياسة الوضوح في التجريم التي تقتضي تحديد نطاق المخالفة على وجه الدقة- يُقترح تحديد وصف كل مخالفة من المخالفات الواردة في التنظيم الموحد لبيئة العمل على نحو دقيق، وعدم الاكتفاء في ذلك بالإحالة على هذه الأحكام والتعليمات بعبارة عامة على نحو لا يتبين منها نطاق المخالفة. - م/33: لم يتضح لنا فارق جوهري بين المخالفة وماورد في نظام التأمينات الاجتماعية في الفقرة(2) من المادة الثانية والستون ما يلي: 'يُعاقب صاحب العمل الذي يسجل شخصاً يثبت لدى المؤسسة أنه لا يعمل لمصلحته، بغرامة وفق أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، أو بما لا يتجاوز ضعف إجمالي قيمة الاشتراكات عن المدة التي سجلت للشخص أيهما أكثر، وتتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص المسجلين بالمخالفة.'، فالمخالفة اشتملت على السعوديين فقط وماورد في نظام التأمينات الاجتماعية كان عاماً لأي جنسية؛ ويُفهم من النصين تطابق الحالتين ومن ثم فقد يكون من المناسب إلغاء المخالفة اكتفاء بالمخالفة الموجودة لدى التأمينات الاجتماعية. - م/40: 1. قد يكون من المناسب إعادة النظر في مخالفة: 'احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قضائي'؛ لكون النظام في (الفصل الأول) الخاص بالأجور من (الباب السادس) لم يتضمن تقرير سلطة لرب العمل في احتجاز أجر العامل، سواء بسند قضائي أو بدون سند قضائي، ولكنه تضمن ضوابط الحسم من أجر العامل وذلك في المواد من (91-94)، فالأصل أن رب العمل لا يحتجز أجر العامل ولا يحسم منه إلا بناءً على سند نظامي أو حكم قضائي. 2. قد يكون من المناسب تعديل عبارة: 'سند قضائي'؛ اتساقاً مع نظام المرافعات الشرعية الذي يعبر عما يصدر من القضاء بعبارة: 'قرارات وأوامر وأحكام'، فمصطلح السند القضائي غامض وغير مستخدم في أنظمة المملكة. - م/48: قد يكون من المناسب إعادة النظر في المخالفة الواردة في البند؛ لعدم وجود سند نظامي لها؛ لكون القرار الوزاري رقم (105576) الصادر بتاريخ 1442/6/7هـ، والخاص بتنظيم عمل العاملين بالمنصات التشاركية لم يتضمن النص على إلزام المنصة بالآلية المعتمدة من قبل الوزارة للتحقق من عدم عمل العامل باسم أشخاص آخرين، ولا يُعد سنداً نظامياً ما جاء في الدليل الإرشادي الخاص بالقرار المذكور في البند(1.4) فقرة (8) صفحة (7)، والذي قرر مثل هذا الالتزام على المنصة التشاركية؛ لكون الدليل الإرشادي ليس دوره إضافة أحكام جديدة غير ما ورد بالقرار، بل هو يقتصر على توضيح ما ورد بالقرار من أحكام. - م/50: قد يكون من المناسب إعادة النظر في المخالفة؛ لكونها تدخل في نطاق المخالفة الواردة في البند (49) الخاص بمخالفة الالتزام بمشاركة البيانات المنصوص عليها وفقاً للبند (4) من القرار الوزاري رقم (105576) الصادر بتاريخ 1442/6/7هـ، والخاص بتنظيم عمل العاملين بالمنصات التشاركية، وقد أوضح الدليل الإرشادي الخاص بهذا القرار أن الالتزام بمشاركة البيانات</p>	
--	---	--

	<p>المطلوبة وفق الآلية التي تحددها الوزارة، أو مشاركة الوزارة ببيانات غير مكتملة، أو غير صحيحه / جسيمه / الغرامة 3,000 تتعدد بتعدد العمال</p> <p>13- اذا تم الاخذ بهذا الراي فلا بد من ان يتم اصدار عقوبة لكل مادة من مواد نظام العمل وهذا غير منطقي وكذلك ان يصدر عقوبات تفصيليه لكل قرار ، ولو تم العمل على ذلك سيتم اصدار عدد لا محدد من فقرات جدول العقوبات مما لا يستقيم مع الغرض المطلوب ايصاله لأصحاب المصلحة</p> <p>14- نرى مناسبة ذلك وسيتم الإشارة الى الملحق في نص الفقرة</p>	<p>يقتضي أن تكون البيانات صحيحة ومكتملة (يراجع في ذلك الدليل الإرشادي بند (1.4) فقرة (7) صفحة (7). فقد يؤدي بقاء البند بوضعه الحالي إلى تعدد الغرامات الموقعة على الفعل الواحد، فقد يُنسب للمخالف كلا المخالفتين الواردتين في البندين (49، 50)، على الرغم من أنه ارتكب فعلاً واحداً وهو: مخالفة الآلية التي حددتها الوزارة لمشاركة البيانات والمعلومات بأن قدم للوزارة معلومات غير صحيحة، وهذا يتعارض مع القواعد العامة في التجريم والعقاب والتي تنص على أنه لا يجوز معاقبة الشخص على الفعل الواحد أكثر من مرة. وبناء على ذلك قد يكون من المناسب الأخذ بأحد المقترحات الآتية: حذفها؛ اكتفاء بالمخالفة الواردة في البند (49). الإبقاء عليها وضمها للبند (49)، شأنها في ذلك شأن البيانات غير المكتملة الواردة في هذا البند. - م/51: قد يكون من المناسب إعادة النظر في المخالفة لما يأتي: 1. عدم تحديد القرار وصف الفعل محل المخالفة بعبارة واضحة لا تحتمل اللبس ولا التأويل من المخاطبين بالنص، سواء كانوا المسؤولين عن الضبط أو عن توقيع العقوبة، أو المخالفين الذين تُوقع عليهم العقوبة، مما يفتح المجال للاختلاف في التطبيق والتفسير، ومنعاً لذلك - واتساقاً مع سياسة الوضوح في المخالفة التي تقتضي تحديد نطاق المخالفة على نحو واضح- يُقترح تحديد وصف كل مخالفة من المخالفات الواردة في اشتراطات البيئة الداخلية أو الخارجية أو المناطق النائية لقطاع الحراسات الأمنية. على نحو دقيق، وعدم الاكتفاء في ذلك بالإحالة على هذه الأحكام والتعليمات بعبارة عامة على نحو لا يبين منها نطاق المخالفة. 2. أن الاشتراطات المذكورة تحتوي على أكثر من التزام على صاحب العمل، وكل إخلال بأي التزام منهم يُعد مخالفة مستقلة بذاتها، وتختلف كل مخالفة عن الأخرى من جهة جسامتها وطبيعتها، وتقرير العقوبة ذاتها لهذه المخالفات جميعها يتعارض مع سياسة (التفريد العقابي) التي تقتضي المغايرة في العقوبة بحسب جسامتها وطبيعتها كل مخالفة، ولذلك يُقترح حال تحديد وصف كل مخالفة على استقلال وفقاً للبند (أ) تحديد عقوبة لها تتناسب مع طبيعتها وجسامتها. - م/52: قد يكون من المناسب الإشارة إلى الملحق رقم (2) المرفق باللائحة التنفيذية، والخاص بالخدمات والترتيبات التيسيرية في بيئة العمل للعمال ذوي الإعاقة المؤقتة والدائمة؛ لكونه هو الذي يحدد هذه الترتيبات وفقاً لكل نوع من الأعمال، كذلك فإنه يوجد العديد من المخالفات التي قد لا تعد جسيمة في الملحق المشار إليه ومع ذلك عدها القرار من المخالفات الجسيمة وقد يكون من المناسب مراعاة ذلك في القرار.</p>	
<p>سيتم التعديل</p>	<p>1- أسباب ومبررات تحديث جدول العقوبات تطبيقاً للأمر السامي الكريم رقم (32043) وتاريخ 1444/05/05هـ والخاص بمراجعة الأنظمة واللوائح والقرارات وما في حكمها والمرتبطة بالمخالفات والعقوبات.</p> <p>2- نص المادة النظامية بإعطاء الجواز لصاحب الصلاحية بإيقاع <u>عقوبة</u> أو <u>أكثر</u> من العقوبات الآتية:</p>	<p>1. نُشر المشروع على المنصة ولم يُرفق به مذكرة توضيحية، ومن لوازم دراسة المشروع الوقوف على 1. الأسباب والمبررات التي دعت لإعداده، خاصة أن القرار الوزاري الحالي رقم (92768) الصادر بتاريخ 1443/05/05هـ، لم يمض على صدوره عامين، وكذلك لم يذكر المشروع التوجيهات التي استند عليها في تقرير الأحكام التي تضمنها، وهذا ما تبينه المذكرة التوضيحية. 2. أغفل المشروع تنظيم عقوبة إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً الواردة بالبند (ب) من المادة (التاسعة والعشرون بعد المائتين)، على الرغم أن للوزير أو من ينيبه سلطة إيقاع تلك العقوبة، كما أن التفويض الممنوح للوزير يتضمن إصدار الجدول الذي يتضمن المخالفات والعقوبات المقررة لها، سواء كانت العقوبة غرامة أو</p>	<p>4</p> <p>تحديث جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل</p>

<p>• غرامة مالية • او عقوبة الاغلاق • او بهما معاً. ولم تنص المادة على الوجوب،</p> <p>3- تم مراعاة وتطبيق ما جاء في الامر السامي الكريم وذلك بإضافة ما يلي في جدول العقوبات:</p> <p>- تصنيف المخالفة جسيمة: يتم تطبيق العقوبة مباشرة. غير جسيمة: يتم اذار المنشأة ومنحها مدة زمنية مناسبة للتصحيح.</p> <p>- تصنيف العقوبات بناء على فئات العمالة فئة (ج): عشرين عامل فأقل فئة (ب): من (21) الى (49) عامل فئة (أ): من 50 عامل فأعلى</p> <p>- تخفيض قيمة الغرامات بحيث تكون بعدها الأدنى وتتضاف عند تكرارها</p> <p>4- لم يتم الغاء الجدول وجارى العمل على التعديلات المطلوب وسيتم اطلاقه في منصة استطلاع قريباً.</p> <p>5- إذا تم الأخذ بهذا الراي فلا بد من ان يتم اصدار عقوبة لكل مادة من مواد نظام العمل وهذا غير منطقي وكذلك ان يصدر عقوبات تفصيليه لكل قرار، ولو تم العمل على ذلك سيتم اصدار عدد لا محدد من فقرات جدول العقوبات مما لا يستقيم مع الغرض المطلوب ايصاله لأصحاب المصلحة.</p> <p>6- نتفق مع ذلك وتم تطبيق ما جاء في قرار مجلس الوزراء.</p>	<p>كانت غلق المنشأة-على ألا يكون الإغلاق خلال مدة الاعتراض أو التظلم ومراعاة الاستثناء من ذلك إن كان سبب الإيقاف مرتبط بحالات الغش أو التحايل أو التأثير على الصحة العامة-، فهل المقصود من عدم النص عليها كعقوبة للمخالفات الواردة في الجدول أن الوزير لن يطبقها كجزء على المخالفات الواردة في الجدول؟ كما نوضح أنه قد يكون من المناسب مراعاة أسباب الإغلاق وضوابطه الواردة في الأمر السامي الكريم رقم (32043) وتاريخ 1444/05/05هـ في صياغة البند (رابعاً) من مشروع القرار. 3. باعتبار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إحدى الجهات هـ، قد يكون من المناسب 305/05/1444المخاطبة بالأمر السامي الكريم رقم (32043) وتاريخ شمول التعديل بفقرات التوجيه الكريم، فضلاً على ما جاء في الدليل الإجرائي لآليات تحديد العقوبات الصادر من الوزارة، والتي منها: أ. تطبيق مبدأ الإنذار على المخالفات غير الجسيمة. ب. منح المنشآت مهلة تصحيحية لمعالجة المخالفة الصادر بشأنها إنذار أول قبل فرض الغرامة أو العقوبة عليها. ج. وضع حد أدنى وحد أعلى لكل غرامة أو عقوبة، والتدرج في فرض الغرامات للمخالفات غير الجسيمة على المنشآت التجارية بناء على عدد مرات تكرار المخالفة من المنشأة نفسها. د. تصنيف المخالفات والعقوبات وقيمة الغرامات بناء على حجم المنشأة -كما تمت الإشارة إليه- ونشاطها الاقتصادي والمنطقة. هـ. منح المنشآت مهلة تصحيحية لمعالجة المخالفة الصادر بشأنها إنذار أول قبل فرض الغرامة أو العقوبة عليها. و. وضع حد أدنى وحد أعلى لكل غرامة أو عقوبة، والتدرج في فرض الغرامات للمخالفات غير الجسيمة على المنشآت التجارية بناء على عدد مرات تكرار المخالفة من المنشأة نفسها. 4. تضمن المشروع إلغاء الجدول الخاص بمخالفات (المرخص له) وفق قواعد ممارسة نشاط الاستقدام والتوسط في توظيف السعوديين، والذي كان جزءاً من القرار الحالي، ولم يتضح المبرر لذلك، فهل المقصود من الإلغاء عدم تقرير عقوبة الغرامة على مخالفة هذه القواعد، والاكْتفاء بالعقوبات الواردة في الفصل السادس من ضوابط وقواعد التوسط في توظيف السعوديين، والعقوبات الواردة في المادة (السادسة والثمانين) من قواعد ممارسة نشاط الاستقدام. 5. قد يكون من المناسب إعادة النظر في العديد من لمخالفات المذكورة لعدم تحديد وصف الفعل محل المخالفة بعبارة واضحة لا تحتمل اللبس ولا التأويل من المخاطبين بالنص، سواء كانوا المسؤولين عن الضبط أو عن توقيع العقوبة، أو المخالفين الذين تُوقع عليهم العقوبة، مما يفتح المجال للاختلاف في التطبيق والتفسير، ومنعاً لذلك -واتساقاً مع سياسة الوضوح في إيقاع المخالفات التي تقتضي تحديد نطاق المخالفة على وجه الدقة- يُقترح تحديد وصف كل مخالفة من المخالفات الواردة في التنظيم الموحد لبيئة العمل على نحو دقيق، وعدم الاكتفاء في ذلك بالإحالة على هذه الأحكام والتعليمات بعبارة عامة على نحو لا يبين منها نطاق المخالفة، وهو الأمر الذي من شأنه التوسع في إيقاع المخالفات. 5. رابعاً، أن الوزارة في حال عدم التنفيذ خلال مدة '60' اتضح من الجدول ومن التعليمات في البند يوماً سوف توقف عن المخالف الخدمات التي تقدمها الوزارة لحين سداد قيمة الغرامة، وهذا يخالف</p>	
---	---	--

		التوجيه بتعديل الاحكام النظامية ذات الصلة بإيقاف الخدمات للمنشآت التجارية الصادر بشأنها هـ.15/8/1444 ضوابط إيقاف الخدمات الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (563) وتاريخ		
لا يوجد	تم صياغة الواجب للزام المنشآت بتقديم اعتراضها لدى هذه الوزارة قبل تظلمها لدى ديوان المظالم وذلك وفق نظام المرافعات امام ديوان المظالم والذي ينص في مادته الثامنة " ان يسبق رفعها الى المحكمة الإدارية التظلم الى الجهة مصدرة القرار خلال 60 يوم من تاريخ العلم به "	قد يكون من المناسب تعديل لفظ: 'يجب' إلى لفظ: 'يجوز'؛ لكون صاحب العمل له الخيار إما أن يعترض على القرار الإداري الصادر بإيقاع العقوبة المقررة للمخالفة، أو يقبله ولا يعترض عليه ويسدد الغرامة، وهذا يتفق مع صياغة القرار الحالي وما هو مستقر عليه في صياغة الأنظمة السعودية.	ثالثاً	5
لا يوجد	ربط العدد ليس بالموقع ولكن بتحقيق عدد الأطفال وفق المادة النظامية - ما يتعلق بالعمالة التي لديها تأشيرات فهي تخضع لنظام اجبر ولا يحق لها العمل بدون تصريح	البند (13): نأمل توضيح ما مدى تطبيق الشرط على الجهات ذات المواقع المتعددة، أي في حالة هناك أكثر من موقع للجهة هل يتم توفير مكان لرعاية الأطفال بكل موقع في حال زاد عدد موظفيها عن 50؟ او يكفي بمكان رعاية أطفال واحد يخدم الجميع؟ البند (20): نرى أن يراعى الموظفين غير السعوديين الذين لديهم تأشيرة عمل وطلب إصدار الإقامة لا يزال تحت الإجراء.	أولاً	6
لا يوجد	استناداً لما ورد في المادة (8) من نظام المرافعات امام ديوان المظالم	لماذا يجب ؟ اري بأن يتم الاستبدال الى يجوز	ثالثاً	7
لا يوجد	تم العمل على ذلك في الدليل الاجرائي لاليات تحديد العقوبات	ارى بأن يتم العمل وفق ما ورد بالامر السامي الكريم رقم 32043 وتاريخ 1444/5/5 هـ حيال تعريف المخالفه الجسيمه وتطبيق مبدأ الانذار على المخالفات غير الجسيمه إلخ .	خامساً	8
تعديل الفقرة	سيتم الغاء البند وفقاً لنظام ضوابط إيقاف الخدمات	ليس من المنطق بأن يسدد قيمه الغرامة وفي حال عدم التنفيذ توقف عنه الخدمات التي تقدمها الوزارة عنه لحين سداد قيمة الغرامة علماً بأن القرار لم يصبح نهائي وواجب النفاذ .	رابعاً	9
لا يوجد	لا علاقة بين توظيف المعاقين والتميز في بيئة العمل حيث ان النظام افرد مواد تلزم المنشآت بتوظيف وتوفير بيئة مناسبة لهم	التعليق على الفقرة (22): مناسبة تضمين المادة من خلال النص صراحةً على المخالفات التي تحتوي على أي نوع من أنواع التمييز السلبي أو سن سياسات من شأنها التمييز -بشكل مباشر أو غير مباشر على أساس الإعاقة وتكافؤ الفرص تقييداً بالمبادئ الأساسية التي تضمنها نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الموافق عليها بقرار مجلس الوزراء بتاريخ 2023/08/22م. التعليق على الفقرة (52): مناسبة تعديل نص المخالفة ليكون (عدم التزام صاحب العمل بتهيئة بيئة العمل لاشتراطات إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة حسب الضوابط الهندسية في هذا الشأن بالإضافة إلى توفير الخدمات والترتيبات التيسيرية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من القيام بمهام عملهم على الوجه الأمثل - مع عدم الإخلال بتضمين المخالفة بالزام المنشأة على القيام بمعالجة المخالفة فوراً ، حيث أن الغرامة المالية ليست كافية كون المخالفة تعتبر من الوسائل المادية التي يجب إضفاء طابع الإلزامية للامتثال لها.	أولاً	10

لا يوجد	يحتوى الجدول على المخالفات الجسمية والغير جسمية (تتطلب اذار) ويوجد لائحة ضبط اعمال التفتيش تنظم اعمال الضبط ويوجد دليل الاجرائي لتحديد اليات العقوبات	مرئيات الوزارة العامة: حيث ان الهدف من المخالفات هو التصحيح ورفع مستوى الامتثال وتحسين سوق العمل، وليس الحصول على المخالفة او مبلغ المخالفة، وقد لاحظنا ان القرار المعلن لم يطبق لآلية تطبيق المخالفات والإجراءات المتبعة بشكل واضح، وعليه نقتح أن تكون آلية تطبيق المخالفات وفرض الغرامات واضحة ومعلنة مع القرار بالشكل التالي: التفصيلية: - عدم تطبيق المخالفات وعدم فرض أي غرامات الا بعد التدرج بالإجراء: 1. لفت نظر للمنشأة بالمخالفة بشكل شفهي مع توضيح المخالفة والطريقة الصحيحة لتلافي المخالفة ومنح المنشأة مهلة للتصحيح 30 يوم على ان يتم تثبيت ذلك بمحضر رسمي موقع من قبل المنشأة. 2. في حال استمرار المخالفة وعدم التصحيح خلال المهلة الممنوحة أعلاه، يصدر اذار كتابي بخطاب مكتوب صادر من إدارة الرقابة والتفتيش ويرسل على المنشأة، ويثبت استلام الخطاب للمنشأة، وتمنح مهلة 15 يوم إضافية للتصحيح. 3. في حال انتهاء المهلة وعدم التصحيح خلال المهلة الممنوحة أعلاه، يعتمد تطبيق المخالفة والعقوبة وفرض الغرامة على المنشأة. - توثيق وحوكمة إجراءات ضبط المخالفات لتفادي أخطاء المفتشين، وتحقيق الهدف من المخالفة (التصحيح): 1. يتم اعداد محضر بضبط المخالفة اثناء الزيارة على ان يشمل وصف واضح وصريح على المخالفة والعقوبة وان يصدر ويوقع من كافة الأطراف قبل المغادرة من الموقع. 2. توقيع ممثل المنشأة على المحضر وان يكون الممثل الرسمي او من ينوب عليه. ويرسل لحسابات المنشأة بعد الانتهاء من الزيارة لتوثيق الإبلاغ. 3. لا يعتمد المحضر الا من جهة إشرافيه اعلى من المفتش وان تكون لجنة تضم أكثر من شخص لتتحقق وتراجع قبل الاعتماد. الاعتراض على المخالفة يكون لدى لجنة محايدة تضم اشخاص مختصين مستقلين عن ادارة التفتيش والمفتشين، وتحت اشراف إدارة مستقل وتضم أعضاء من جهات خارج الوزارة.	11
12 لا يوجد	تم مراعاة تصنيف المنشآت بعدد العمال في هذا الجدول وتخفيض قيمة الغرامات	السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، بعض المقترحات : - إضافة فئة للمنشآت متناهية الصغر و رواد الأعمال ٥ عمال فأقل - يتم إنذار صاحب العمل مع مهلة كافية لتصحيح الوضع ، وفي حال استمرت المخالفة للمرة الثانية فيتم فرض غرامة قدرها ١٠ ٪ من الغرامة الأساسية مع مهلة لتصحيح الوضع ، وفي حال استمرت المخالفة للمرة الثالثة فيتم فرض الغرامة كاملة - كما يوجد برنامج و لائحة مخالفات و عقوبات ، فمن الممكن عمل برنامج و لائحة تحفيزات و مزايا للمنشآت الملتزمة ، مما قد يساهم في تشجيع المنشآت على رفع كفاءتها	تحديث جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل
لا يوجد	النص النظامي لا يقتصر على درجات الحرارة العالية بل يتضمن درجات الحرارة المنخفضة كذلك وحالات موجات الغبار	نقتح إضافة في حال ارتفاع درجة الحرارة الى معدلات عالية ؛ (50 مثلا)	تحديث جدول المخالفات والعقوبات

			لنظام العمل	
لا يوجد	الفقرة الرابعة تتكيف مع نص نظامي مختلف عن النص النظامي الذي تم تكييف الفقرة الأولى عليه	نقترح دمجها مع المادة الأولى	خامساً	14
لا يوجد	لتداخلها مع مخالفات وزارة الداخلية تم تصنيفها غير جسيمة	لماذا لا يكون مقدار الغرامة موحداً على كل الفئات سواء كان عدد العاملين 10 أو أقل أو 50 أو أكثر	رابعاً	15
لا يوجد	تم العمل على ذلك في الدليل الإجرائي لاليات تحديد العقوبات	م 4 / عدم التزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق. أرجوا اضافة تاريخ صلاحية ادوات الوقاية من الحريق حيث أن أكثر المنشآت لاتهتم بتجديد طفايات الحريق. واقترح تغيير المخالفة من غير جسيمة الى جسيمة .. تعزيزاً لقيم السلامة ووضع سلامة الموظف أولوية .. وأتمنى زيادة قيمة المخالفة.	تحديث جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل	16
		بالتعديل لم يوضح البية ضبط المخالفات وتطبيق الغرامات كذلك لم يوضح البية التدرج بتطبيق المخالفات مثال البدء بتنبيه شفهي ومنح فرصة للتصحيح اسبوعين - شهر ثم اذار كتاي للمنشأة بدون عقوبات ثم اذار نهائي ثم ايقاع العقوبة الخ	أولاً	17
تم تعديل الفقرة	وفق لنظام ضوابط إيقاف الخدمات سيتم الغاء الفقرة	نقترح أن يكون إيقاف الخدمات مرتبط بحجم المخالفات، من خلال وضع حد معين، وكذلك - تمديد المهلة قبل إيقاف الخدمات (12 شهر بدلاً من شهرين) حيث أن إيقاف الخدمات عن المنشأة يترتب عليه إيقاف عمل المنشأة بشكل كامل وزيادة عدد المخالفات وصعوبة إزالتها من قبل المنشأة. - في حال وجود قضايا منظورة في المحكمة الإدارية نرى أن يتم رفع الإيقاف عن المنشأة مؤقتاً الى حين البت فيها أو الطلب من المحكمة تمديد الايقاف	تحديث جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل	18
لا يوجد	المخالفات الغير جسيمة تتطلب الإنذار	ملاحظات عامة: - نرى ضرورة أن يكون هناك انذار كما هو معمول به في جدول الجزاءات عن المخالفات البلدية وترعى في ذلك المهلة التصحيحية بعد التنبيه، مالم تكن المخالفة متعلقة بحقوق الإنسان أو صحة وسلامة العامل. - وضع حد أقصى لمبالغ المخالفات التي تتعدد بتعدد العمال وذلك لتجنب الأعباء المالية التي ستترتب عليها والتي قد يصعب على المنشأة تصحيح وضعها. الملاحظات على المخالفات: - م3: يلاحظ انه تم النص على المخالفة بشكل عام، نقترح ان يتم تحديد التعليمات الوقائية المقصودة في نص المخالفة . -م4: قد تندرج هذه المخالفة تحت المخالفة رقم (3). -م13:	رابعاً	19

		نقترح إضافة 'أو عدم توفير بدل رعاية الأطفال أو دار حضانه'. -م19: نرى أن يتم تخفيض قيمة المخالفة بحسب الفئة. -م20: نقترح وضع حد أقصى لقيمة المخالفة. -م24: نوع المخالفة غير واضح حيث أنه يوجد مخالفة لعدم استخراج رخصة العمل، وكذلك لتوظيف غير السعودي في مهن مقصورة على السعوديين. -م30: نرى تخفيض قيمة الغرامة نظراً لكونها مخالفة غير جسيمة وتتعدد بتعدد الموظفين، وقد يترتب على فرضها أعباء مالية عالية على المنشأة تضعف من قدرتها على تصحيح أوضاعها. -م35: يوجد مخالفة متعلقة بـ'منصة قوى' تقضي بإيقاف خدمات المنشأة الغير ملتزمة بتوثيق عقودها، نأمل توحيد العقوبة بين المنصة والوزارة.		
20	أولاً	يستحسن تعيين لجنة من الخبراء ذوي العلاقة لرصد المخالفات بطريقة نظامية وموحدة وتبليغ المخالف بالطرق الرسمية واعلامه بالطرق الاعتراض والسداد وان لا يكون هناك مجال للاجتها، وقف تنفيذ القرار الإداري في حال التظلم ، يستحسن إضافة فئة د (10 عمال واقل) ، كما يجب الا تقل المخلفات عن 1000 ريال للمنشآت ويجب ان يكون مبلغ المخالفة دبل المخالفة للفئة التي قبل من باب العدل في الضرر على التاجر، يجب محاسبة اللجنة وحضورها واخذ اقوالها في التظلم ومراجعة تقاريرهم بطريقة دورية بحيث تقل الأخطاء والاجتهادات وقياس الإنجاز والله الموفق	لا يوجد	الملاحظة لا تتعلق بالمشروع المطروح
21	أولاً	أشار البند للاعتراض على القرار الإداري أمام الجهة المختصة بالوزارة كما تم الإشارة في البند رابعاً من المشروع إلى أن التظلم أمام المحكمة الإدارية لا يوقف تنفيذ القرار، ويوصى ملاحظة الآتي: أن التظلم على القرار يكون أمام الجهة المختصة ب(الوزارة) والاعتراض على القرار يكون أمام الجهة المختصة وهي (المحكمة) وفق ما ورد بمشروع القرار.	لا يوجد	تغير المسمى ليس له اثر نظامي
22	ثالثاً	يسدد المخالف قيمة الغرامة الموقعة عليه خلال ستون يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري، وفي حال عدم التنفيذ خلال هذه المدة توقف عنه الخدمات التي تقدمها الوزارة لحين سداد قيمة الغرامة...، يوصى بتوحيد صياغة البند عند (وفي حال عدم التنفيذ إلى وفي حال عدم السداد)، مراعاة لمطلع نص المادة المتضمن ما نصه: (يسدد المخالف...)	22 تم تعديل الفقرة	سيتم الغاء البند وفقاً لنظام ضوابط إيقاف الخدمات
23	رابعاً	ورد في البند أعلاه النص التالي: يجب على صاحب العمل الاعتراض على القرار الإداري الصادر بإيقاع العقوبة المقررة للمخالفة التي ارتكبتها أمام الجهة المختصة بالوزارة، وذلك خلال ستون يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار، وبحسب المفهوم المستقى من النص فإنه يقضي بإلزام صاحب العمل بالاعتراض على القرار...، وهو من حيث الأصل حق تكفله وتقرره الأنظمة لذوي الشأن ولهم الحق في استعمال ذلك الحق من عدمه -بحسب الحال-، والذي يظهر أن المادة وردت لتحديد الإجراءات اللازم والواجب اتباعها، وعليه يوصى في حال أن الغاية من النص ما أشير إليه آنفاً مراجعة الصياغة للنص بما يفيد جواز الاعتراض وتحديد الإجراءات اللازم اتباعها.	لا يوجد	وفقاً للمادة (8) من نظام المرافعات امام ديوان المظالم لالزام المنشأة بتقديم اعتراضها ابتداءً لدى الجهة المصدرة للقرار قبل رفعها لديوان المظالم

24	ثالثاً	بالاطلاع على القرار الوزاري رقم 92768 وتاريخ 05/05/1443هـ والمقترح تعديله حالياً في هذا المشروع، يظهر أنه تضمن في البند ثالثاً حق الاعتراض أمام الجهة المختصة بالوزارة على قرار إيقاع العقوبة خلال ستين يوماً ولم يتطرق للمرحلة اللاحقة للاعتراض ومتى يصبح القرار نهائياً والحق بالاعتراض عليه أمام الجهة المختصة، ونظراً لأهمية الإطار التنظيمي الذي يرسمه مشروع التعديل ولغاية الإحاطة بالأحكام النظامية ذات الصلة بما تضمنه المشروع وللارتباط الوثيق بين البند رابعاً وما أشير إليه أعلاه؛ يوصى بتضمين المشروع بند يتضمن الحق من عدمه في الاعتراض على قرار الوزارة الصادر بشأن المخالفة أمام الجهة المختصة أو المحكمة المختصة خلال المدة التي تحددها الوزارة.	خارج اختصاص نظام العمل	لا يوجد
25	تحديث جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل	تسوية العقوبات السابقة	الملاحظة لا تتعلق بالمشروع المطروح	لا يوجد
26		السلام عليكم قرار صائب وممتاز جدا والتصنيف منطقي لحجم المنشاءه ويا ليت يكون هناك اعاده النظر في تعديل نسب التوطين الخدميه من 100٪ الى 75 ولو لفترة زمنييه محدده وربط الاستفتاء بالموظفين شهريا	الملاحظة لا تتعلق بالمشروع المطروح	لا يوجد
27	تحديث جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل	يلاحظ تصنيف بعض المخالفات بأنها غير جسيمة وهي تتعلق بحقوق العاملين والتي جاء النظام بحمايتها والزام صاحب العمل بذلك ، وكذلك مخالفات قرارات التوطين بنسبة محددة يلاحظ تصنيفها بأنها غير جسيمة وهي في الأساس من المخالفات الجسيمة التي يجب على اصحاب العمل السعي للتوطين ورفع نسبة الامتثال في الانشطة الموطنة والمساهمة في تحقيق انخفاض معدل البطالة وفتح المجال امام الباحثين عن العمل بمزيد من الفرص والتمكين بالعمل في منشآت القطاع الخاص. وفق الله الجميع	مخالفات التوطين بنسبة يكون هناك مجال لتأثر نسبة النشاط بتواجد العامل السعودي لذي يتطلب إعطاء فرصة لصاحب العمل لاثبات امتثاله	لا يوجد
28	تحديث جدول المخالفات والعقوبات	بشأن المادة الثالثة المتعلقة بالاعتراض على القرار الاداري فإني اقترح الآتي: 1- أن تكون المدد الزمنية للاعتراض 'التظلم' على القرار الاداري الصادر بإيقاع العقوبة وفقاً لنظام المرافعات الشرعية امام ديوان المظالم وكذلك نظام ديوان المظالم دون تحديد مدد زمنية في هذه اللائحة, لان التحديد الزمني قد يخالف ويتعارض مع الانظمة المشار إليها (تظلم ورفع دعوى) وماتم ذكره بالمادة الثالثة مجترأ ومرتببط بالاعتراض 'التظلم' دون الإشارة إلى المدد الزمنية المرتبط بها لرفع دعوى. 2- وفقاً	المدة الزمنية تتوافق مع أنظمة المرافعات امام ديوان المظالم	لا يوجد

		للأنظمة المشار إليها اعلاه، فإن الإجراء يسمى تظلم (وليس اعتراض) ويليه الطعن بالإلغاء، اما الاعتراض يكون على الاحكام الصادرة.	لنظام العمل	
لا يوجد	تم مراعاة تصنيف المنشآت بعدد العمال في هذا الجدول وتخفيض قيمة الغرامات	إجراء صائب في سبيل استقرار الاسواق والاستفادة من قبل المنشآت الصغيرة والمتوسطة كما اتمنى ان يتم التخفيض لأقل من ذلك مع الترميز الأساسي على تعديل المخالفة بالطرق الجيدة دون اللجوء المخالفة او العقوبة الا في أضيق مجال	القرار الوزاري لجداول المخالفات والعقوبات	29
لا يوجد	تم تخفيضها أكثر من 60% من الجدول السابق	نأمل تخفيض الغرامات	القرار الوزاري لجداول المخالفات والعقوبات	30
لا يوجد	التصنيف بناء على نظام العمل وهو مبني على عدد العمالة	التصنيف الموجود غير عادل لانه يعتمد على عدد العمال وليس على القيمة المالية للمنشأة	القرار الوزاري لجداول المخالفات والعقوبات	31
لا يوجد	التصنيف بناء على نظام العمل وهو مبني على عدد العمالة + رقم مخالفة لائحة لتنظيم العمل 27	اتمنى تعديل الآتي: (١) قيمة المخالفات تساوي بين المنشآت الكبيرة والصغيرة ومنتهاية الصغر (ربما تحل بوضع تصنيف للمنشآت او بنسبة ١٪ كالزكاة) (٢) مخالفة عدم وجود لائحة لتنظيم العمل واخبار العامل بها المفترض ان تكون جسيمة ففي ذلك نوع من الاستبعاد للعمال		32
لا يوجد	الملاحظة غير واضحة	او اي عقوبات سابقه ويطبق في شأن هذه الحالات العقوبات الجديده	القرار الوزاري لجداول	33

			المخالفات والعقوبات	
	يخالف ما جاء في اللائحة التنفيذية لنظام العمل	خلال تسعون يوماً	خامساً	34
لا يوجد	تم العمل على ذلك في الدليل الإجرائي لالبيات تحديد العقوبات	جيدة ويفضل توضيح قبل المخالفة قبل اي عملية والمرة الأخر تكون مخالفة لا يوجد اي فائدة من المخالفة الا تاجر ماهي فارقة معاه اتمنى ان يكون للمنشأة الصغيرة ومتناهية الصغر إجراءات اقل من كذا وشكراً	ثالثاً	35
لا يوجد	تم مراعاة ذلك	قرار ممتاز ويقترح عدم تخفيض الغرامات على فئة أ	أولاً	36
لا يوجد	الملاحظة تخرج عن اختصاصات الوزارة	إضافة نص عليها وتحمل الوزارة كافة قيمة التعويضات عن الأضرار التي تسببت فيها للمخالف بوقف خدماته في حال الغاء المخالفة من المحكمة الادارية.	القرار الوزاري لجداول المخالفات والعقوبات	37
لا يوجد	لا نرى وجود ملاحظة واضحة تتعلق بالموضوع	يتضح جليا سعي الوزارة لضبط المخالفات ولكن للأسف لا نرى البحث عن أسباب المخالفات وحتى محاولة معالجتها فالاصل في الانسان الالتزام بالنظام اذا كان يحقق تنظيم شؤون الأفراد اما وجود نظام لا يحقق ذلك فهذا سبب وجهيه لوجود المخالفات	رابعاً	38
لا يوجد	تم العمل على ذلك في الدليل الإجرائي لالبيات تحديد العقوبات	اضافة بند قبل اقرار الغرامه يتم اشعار المالك وانذاره لمعرفة وتفاديه المخالفه والامثال بالقوانين	القرار الوزاري لجداول المخالفات والعقوبات	39
لا يوجد		تعديلات جيده فالوقت اللذي لاحضنا فيه خروج اكثر الملاك من السوق تجنباً لوقوع الغرامات الكبيره والاتجاه الى التجاره الأكترونيه وهو مايعكس سلباً فالمستقبل على نسب التوطنين وقلت التكاليف وركود سوق العمل .. ويسبق قبل اقرار الغرامه انذارات لمعرفة وتفاداي المنشأه المخالفه واطالة فترة	أولاً	40

	تم العمل على ذلك في الدليل الاجرائي لاليات تحديد العقوبات	الاعتراض عليها واعدم ايقاف خدمات المنشأة مثل تجديد او نقل العماله بسبب المخالفه مالم تتجاوز فتره طويله مثل عام من تاريخ التحرير .		
لا يوجد	لا علاقة للملاحظة بالموضوع	<p>السلام عليكم ورحمة الله وبركاته يجب اعادة النظر في مبالغ المخالفات حيث ان قيام صاحب العمل بتمكين العامل بالعمل في مهنة مغايره للمهنة المدونة في رخصة العمل هاذه في العاده تعتبر تمويه حيث ان العامل الاجنبي يعمل في وظيفه خاصه بالسعوديين او فيها نسبة توظيف فيجب تغليظ المخالفة بحيث تكون رادع قوي جدا لكي يتم تحقيق نسبة التوظيف على المنشأة ويجب ان يكون قيمة المخالفة بناء على ايرادات المنشأة فمن غير المعقول ان منشأة ايراداتها في اليوم الواحد تتجاوز ال 100 الف ان تكون غرامتها 300 ريال لعدم وجود تامين طبي للموظف مثلا ويجب تطبيق أليه ان يتم ارسال رسائل نصيه للموظفين في المنشأة بان يبدوا رأيهم في الصحة والسلامة المهنية و التوظيف وهل يوجد مقيمين يعملون في مهن مسعوده في شركتهم على سبيل المثال لالحصر وبناء على ردودهم وانطباعهم عن منشأتهم يزور المفتش المنشأة ويقف على مخالفاتها التي ارسلها موظفوا المنشأة نفسهم وان يتم مخالفتهم بناء على حجم الشركة وايراداتها ومن الممكن في حال استبعاد موظف لاي سبب من الاسباب من المنشأة ان لا يتم قبول استبعاده الا بعد ان يتم ارسال نسخة من الحوالة المالية المرسله للموظف التي تتضمن كاه حقوقه ويتم ذكرها بالتفصيل وفي حال عدم ارسال الحوالة التي تتضمن حقوق الموظف تطبق المخالفه تلقائيا بعد انقضاء المهلة اسبوع في حالة كان الانتهاء من قبل المنشاه او اسبوعين ان كان من قبل الموظف او ان يتم ربط المخالفات المالية للموظفين المستبعدين في منصة مدد فقط مثل ما هو عليه الان في الرواتب الشهرية حيث اذا الشركة لم تستعمل مدد في المخالفات المالية للموظفين المستبعدين يتم تطبيق ايقاف للمنشأة فهذا يضمن استلام الموظف لحقوقه</p>	القرار الوزاري لجداول المخالفات والعقوبات	41