

# حصرياً

على منصة  
عالم الموارد البشرية



<https://www.hrworld-sa.com>

## الجوانب القانونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الخاص



إعداد وتقديم  
م. أحمد الزهراني



## حقوق الملكية

تنبيه: تعود حقوق ملكية الحقيبة للمدرب م. أحمد الزهراني ولا يحق لأي جهة استخدامها في أغراض أخرى كالتدريب والمؤتمرات وأعمال التأليف ونحوها إلا بالإستئذان من المدرب. للأهمية جرى التنبيه.

- عقد العمل وفترة التجربة
- العقد محدد المءة وغير محدد المءة
- قواعد التأءب
- مقتطفات من الثقافة العمالية
- ساعات العمل والإجازات
- بعض حالات انتهاء العلاقة العمالية
- التأمين الصحي ونظام التأمينات الاجتماعية
- مكافأة نهاية الخدمة





## المحور الأول: عقد العمل وفترة التجربة



## ➤ عقد العمل:

عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل ، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.

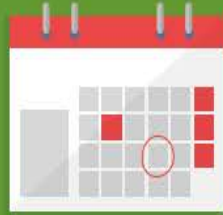




## عقد العمل:



يُعد قائماً ولو كان غير  
مكتوب, ويحق للعامل وحده  
إثباته بجميع طرق الإثبات



يجب أن يكون محدد المدة (لغير  
السعوديين) وإذا لم يحدد تكون  
رخصة العمل هي مدة العقد



يجب أن يُكتب من  
نسختين, يحتفظ كل  
طرف بنسخة.

## عقد العمل يجب أن يحتوي بصورة أساسية على:



## ➤ بنود عقد العمل:

- يمكن أن يضيف صاحب العمل والعامل - إن رغبا - بنوداً أخرى لعقد العمل، بما لا يتعارض مع نظام العمل السعودي.

## ➤ إثبات عقد العمل في حال عدم كتابته:

- يجوز للعامل وحده إثبات العقد بجميع طرق الاثبات.





# عقد العمل وفترة التجربة

- إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين، فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.
- لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بغير موافقته -كتاباً- من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة وبتحقق الشرطين التاليين:
- المدة لا تتجاوز 30 يوماً في السنة.
- تحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.



➤ لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة وبتحقق الشرطين التاليين:

➤ المدة لا تتجاوز 30 يوماً في السنة.

➤ عدم الإخلال بالمادة 38.



## ➤ فترة التجربة:

- يجب أن ينص عليها صراحة في عقد العمل وأن تحدد بوضوح.
- يجب ألا تتجاوز 90 يوماً.
- لا يدخل في حسابها إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية.
- يحق لأحد الطرفين إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما.



## ➤ فترة التجربة:

- إذا أنهى العقد خلال فترة التجربة فإن أيًا من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن ذلك.
- لا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد باستثناء:
  - ✓ موافقة الطرفين وأن تكون في مهنة أخرى أو عمل آخر.
  - ✓ أن يكون قد مضى على انتهاء علاقة العامل بصاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر.



## ➤ شروط تمديد فترة التجربة:

- بعد البدء في تنفيذ عقد العمل.
- خلال سريان فترة التجربة أو الفترة التي تسبق فترة التمديد.
- اتفاق كتابي مستقل في كل مرة.
- ألا تزيد فترة التجربة الأصلية مع مدة أو مدد التمديد عن 180 يوم.

(كم مرة يكون التمديد؟)





## المحور الثاني: العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة





# العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة

العقد غير محدد المدة	العقد محدد المدة	البند
ليس له مدة محددة	له مدة محددة	تعريفه
السعودي	السعودي وغير السعودي	على من يسري
<ul style="list-style-type: none"><li>• إذا نص على أنه عقد غير محدد المدة أو لم يذكر في العقد مدة محددة.</li><li>• إذا باشر السعودي العمل ولم يوقع عقد.</li><li>• إذا انتهى العقد ودخل مدة جديدة بدون أن يذكر في العقد أنه يتجدد تلقائياً لمدة مماثلة.</li><li>• إذا تعدد تجديد عقد محدد المدة 3 مرات متتالية، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد 4 سنوات أيهما أقل.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• إذا ذكر في العقد مدة العقد.</li><li>• لغير السعودي: إذا لم يذكر في العقد مدته تُعد رخصة العمل هي مدة العقد.</li></ul>	متى يكون



# العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة

➤ **مثال:** تحول العقد من محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة

مواطن وقع عقد عمل محدد المدة (لمدة سنة) مع منشأة بتاريخ 2013/01/01م وذكر في العقد النص: «يتجدد العقد تلقائياً لمدة مماثلة». متى يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة؟

2013/01/01 م - 2013/12/31 م <----- التجديد الأول (1)

2014/01/01 م - 2014/12/31 م <----- التجديد الثاني (2)

2015/01/01 م - 2015/12/31 م <----- التجديد الثالث (3)

2016/01/01 م - 2016/12/31 م <----- لا يمكن التجديد لفترة أخرى

2017/01/01 م - عقد غير محدد المدة



# العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة

➤ **مثال:** تحول العقد من محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة

مواطن وقع عقد عمل محدد المدة (لمدة 6 أشهر) مع منشأة بتاريخ 2013/01/01م وذكر في العقد النص: «يتجدد العقد تلقائياً لمدة مماثلة». متى يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة؟

2013/01/01 م - 2013/06/30 م <----- التجديد الأول (1)

2013/07/01 م - 2013/12/31 م <----- التجديد الثاني (2)

2014/01/01 م - 2014/06/30 م <----- التجديد الثالث (3)

2014/07/01 م - 2014/12/31 م <----- لا يمكن التجديد لفترة أخرى

2015/01/01 م - عقد غير محدد المدة



# العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة

➤ **مثال:** تحول العقد من محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة

مواطن وقع عقد عمل محدد المدة (لمدة سنتين) مع منشأة بتاريخ 2013/01/01م وذكر في العقد النص: «يتجدد العقد تلقائياً لمدة مماثلة». متى يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة؟

2013/01/01 م - 2014/12/31 م <----- التجديد الأول (1)

2015/01/01 م - 2016/12/31 م <----- لا يمكن التجديد لفترة أخرى

2017/01/01 م - عقد غير محدد المدة



# العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة

العقد غير محدد المدة	العقد محدد المدة	البند
ليس له تاريخ نهاية	بانتهاؤ مدته	متى ينتهي
لا بد من وجود سبب مشروع لإنهاء العقد	لا يتطلب وجود سبب	انتهاء العقد
لا تقل عن 60 يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن 30 يوماً بالنسبة إلى غيره.	حسب اتفاق الطرفين	مدة الإشعار لإنهاء العقد بسبب مشروع من قبل أحد الطرفين



# العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة

العقد غير محدد المدة	العقد محدد المدة	البند
<p>أجر 15 يوم عن كل سنة من سنوات خدمة العامل على ألا يقل عن أجر العامل لمدة شهرين</p> <p>(ما لم يتضمن العقد تعويضاً محددًا مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع)</p>	<p>أجر المدة المتبقية من العقد على ألا يقل عن أجر العامل لمدة شهرين</p> <p>(ما لم يتضمن العقد تعويضاً محددًا مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع)</p>	<p>مقدار التعويض في حال انتهاء العقد بسبب غير مشروع (المادة 77)</p>







## المحور الثالث: قواعد التأديب



## قواعد التأديب:

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاء غير وارد في نظام العمل أو في لائحة تنظيم العمل.

### جداول المخالفات والجزاءات

أولاً: مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إشعار كتابي	٥%	١٠%	٢٠%
٢	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	إشعار كتابي	١٥%	٢٥%	٥٠%
٣	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	١٠%	١٥%	٢٥%	٥٠%
٤	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن، أو عذر مقبول؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين.	٢٥%	٥٠%	٧٥%	يوم

■ الإنذار.

■ الغرامة.

■ الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.

■ تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.

■ الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر.

■ الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام.



## قواعد التأديب:

لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة 180 يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة.

لا يجوز إتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من 30 يوماً.

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ إنتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من 30 يوماً.

### جداول المخالفات والجزاءات

أولاً : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة، هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	إتذار كتابي	%٥	%١٠	%٢٠
٢	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية (١٥) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	إتذار كتابي	%١٥	%٢٥	%٥٠
٣	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا لم يترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	%١٠	%١٥	%٢٥	%٥٠
٤	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من (١٥) دقيقة لغاية (٣٠) دقيقة دون إذن ، أو عذر مقبول ؛ إذا ترتب على ذلك تعطيل عمال آخرين .	%٢٥	%٥٠	%٧٥	يوم



## قواعد التأديب:

- ▶ لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان متصلاً بصاحب العمل أو مديره المسؤول.
- ▶ لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجره 5 أيام.
- ▶ لا يجوز توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة.
- ▶ لا يجوز أن تقتطع من أجره وفاءاً للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر 5 أيام في الشهر الواحد.
- ▶ لا يجوز أن تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على 5 أيام في الشهر.





## المحور الرابع: مقتطفات من الثقافة العمالية



➤ المادة 8 من نظام العمل السعودي:

يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

➤ ما ذا لو حدث ذلك بعد انتهاء العلاقة العمالية؟





## الانتداب: ▶

في حال تم انتداب العامل تلتزم المنشأة بالتالي:

- تأمين وسائل التنقل اللازمة ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته.
- صرف تكاليف السكن والطعام وما شابه ذلك ما لم تؤمنها له المنشأة.
- قيمة البدل اليومي للانتداب حسب درجته.



# مقتطفات من الثقافة العمالية

➤ تحمل رسوم استقدام العامل غير السعودي ورسوم الإقامة ورخصة العمل والخروج والعودة ونحوها:  
يتحملها صاحب العمل..

➤ ما ذا لو قامت المنشأة بتحميلها على العامل؟  
غرامة 10 آلاف ريال بتعدد العمال..



# مقتطفات من الثقافة العمالية

➤ من واجبات صاحب العمل أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة, ماذا نعني بذلك؟  
جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على العامل, ولم ينص عليها في عقد العمل وتتم تحت التهديد أو العقاب والتي لا يؤديها العامل بمحض اختياره. ولكن يستثنى من ذلك:

أي عمل أو خدمة تفرضها حالات الطوارئ أو القوة القاهرة مثل حالات الحروب والحرائق والفيضانات والزلازل وغير ذلك.



► عند اشعار صاحب العمل بانتهاء العلاقة العمالية:

يحق للعامل أن يتغيب خلال مهلة الإشعار يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر هذا اليوم أو ساعات الغياب. ولكن لا بد من أن يشعر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.



▶ عامل عمل لدى منشأة ولم يتفق مع صاحب العمل على أجر وبعد 3 أشهر ترك المنشأة.  
كيف يتم احتساب أجره:

يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد



يقدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل



تتولى هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة



➤ ماذا لو جرى توقف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه:

يجب على صاحب العمل أن يستمر في دفع 50% من أجره حتى يفصل في قضيته بشرط أن لا تتجاوز 180 يوم.

➤ ما ذا يجب على المنشأة إذا صدر الحكم في قضيته؟





# مقتطفات من الثقافة العمالية

➤ بعض المخالفات والعقوبات المقررة لها وفق القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ

1440/09/27هـ:

مدة الإغلاق	العقوبة بالريال	المخالفة
-	25000 تتعدد بتعدد الأشخاص المسجلين	قيام صاحب العمل بتسجيل شخص سعودي ضمن عمال المنشأة دون علمه أو موافقته
-	1000 بتعدد العمال	قيام صاحب العمل بتشغيل العامل بدون عقد عمل مكتوب أو موثق حسب القرار الوزاري المنظم لذلك
-	20000 بتعدد العمال	توظيف عمالة غير سعودية في مهن مقصورة على السعوديين
-	10000 بتعدد العمال	قيام صاحب العمل بتحميل العامل الرسوم والتكاليف الملزم هو بتحملها
-	5000 بتعدد العمال	عدم قيام صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل شهادة خدمة للعامل أو تضمينها بشيء يسيء سمعته



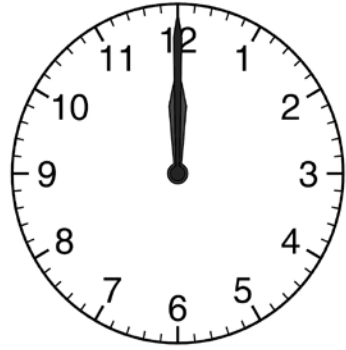


## المحور الخامس: ساعات العمل والإجازات



## ➤ ساعات العمل:

- لا تزيد عن 8 ساعات في اليوم الواحد أو أكثر من 48 ساعة في الأسبوع. وفي شهر رمضان لا تزيد عن 6 ساعات في اليوم أو 36 ساعة في الأسبوع.
- يجوز في بعض الحالات زيادة الساعات الفعلية ولكن بشرط ألا تزيد على 10 ساعات في اليوم، أو 60 ساعة في الأسبوع.
- لا يعمل العامل أكثر من 5 ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لاتقل عن نصف ساعة.
- لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من 12 ساعة/اليوم الواحد.



## ➤ العمل الإضافي:

• يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل لساعات إضافية في الحالات التالية:

- ✓ أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية ونحوها.
- ✓ إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه.
- ✓ إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.
- ✓ الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية.



• يجب أن يتم ذلك بموجب تكليف كتابي أو إلكتروني.



## أجر ساعة العمل الإضافية: ▶

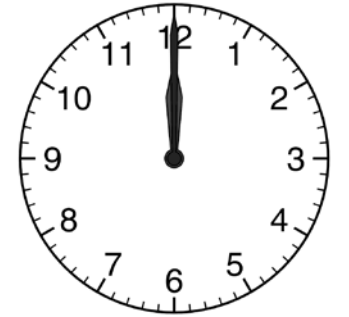
- ساعات العمل الإضافية توازي أجر الساعة مضافاً إليه 50% من الأجر الأساسي للعامل.

أي:

50% من الأجر الأساسي



أجر الساعة



## ➤ أجر ساعة العمل الإضافية:

**مثال:** عامل أجره الأساسي 3000 ريال وأجره الفعلي 4500 ريال وعمل 20 ساعة إضافية في شهر أكتوبر.. أحسب أجر ساعاته الإضافية؟

لنفترض أن عدد ساعات العمل في الشهر =  $8 * 30 = 240$  ساعة

← أجر الساعة الواحدة وفق الأجر الأساسي =  $3000/240 = 12.5$  ريال

أجر الساعة الواحدة وفق الأجر الفعلي =  $4500/240 = 18.75$  ريال

الطريقة الخاطئة	الطريقة الصحيحة	أجر الساعة الإضافية الواحدة
$18.75 = 1.5 * 12.5$ ريال	$25 = 6.25 + 18.75 = 12.5 * (50\%) + 18.75$ ريال	أجر 20 ساعة إضافية
$375 = 20 * 18.75$ ريال	$500 = 20 * 25$ ريال	



# ساعات العمل والإجازات

## الإجازات:

الإجازات المطلقة	الإجازات السنوية (21,30)	إجازات الأعياد (الفطر, الأضحى) (4 أيام على الأقل)	إجازة اليوم الوطني (يوم واحد)
الإجازات المقيدة	إجازة المولود (3 أيام) إجازة الوضع (10 أسابيع) إجازة الحج (10-15 يوم) إجازة الزواج (5 أيام) إجازة العدة (4 أشهر و10 أيام) إجازة الوفاة (5 أيام)	إجازة المرضية (120 يوم) إجازة المرافق (30 يوم) إجازة المشاركة في المناسبات الوطنية (أيام المناسبة)	إجازة غسيل الكلى (أيام غسيل الكلى)
الإجازات الجوازية	إجازة وفاة زوج المرأة غير المسلمة (15 يوم) إجازة الامتحانات (أيام الامتحانات)	إجازة بدون أجر	





## تداخل الإجازات:

أيام إجازات الأعياد والمناسبات	مع	الراحة الأسبوعية	يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها.
أيام إجازات الأعياد والمناسبات	مع	الإجازة السنوية	تمدد الإجازة السنوية بقدر أيام هذه الإجازات.
أيام إجازات الأعياد والمناسبات	مع	الإجازة المرضية	يستحق العامل الأجر الكامل عن هذه الأيام.
أيام إجازات الأعياد والمناسبات	مع	اليوم الوطني	لا يعوض العامل عن هذا اليوم.
أيام الإجازة السنوية	مع	الإجازة المرضية	توقف أيام الإجازة السنوية لحين انتهاء الإجازة المرضية ثم تستأنف.





## المحور السادس: بعض حالات انتهاء العلاقة العمالية



# بعض حالات انتهاء العلاقة العمالية

➤ بعض حالات انتهاء العلاقة العمالية:

انتهاء العقد (المواد 74, 79)

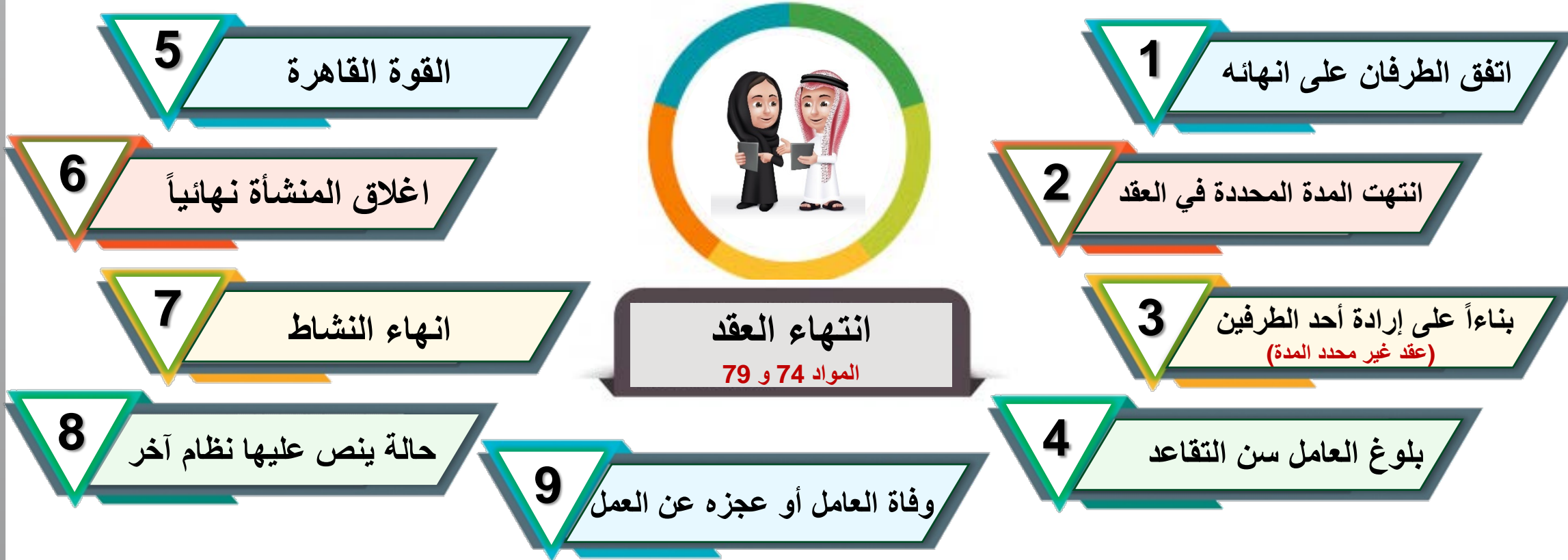
فسخ العقد من قبل صاحب العمل (المادة 80)

ترك العامل للعمل دون إشعار (المادة 81)



# بعض حالات انتهاء العلاقة العمالية

➤ انتهاء العقد (المواد 74 و 79):



# بعض حالات انتهاء العلاقة العمالية

## ➤ فسخ العقد (المادة 80):



### فسخ العقد

المادة 80

1

إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو مروضيه أثناء العمل أو بسببه

2

إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية

3

إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة

4

إذا وقع من العامل عمداً أيُّ فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل

9

إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه

5

إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل

6

إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار

7

الغياب دون سبب مشروع أكثر من 30 يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من 15 يوماً متتالية

8

إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية





# بعض حالات انتهاء العلاقة العمالية

## ➤ ترك العمل (المادة 81):





## المحور السابع: التأمين الصحي ونظام التأمينات الاجتماعية





- ▶ التأمين الصحي إلزامي وفق ما يوفره نظام الضمان الصحي مع ضرورة الالتزام بالتالي:
- ▶ صاحب العمل ملزم بالتأمين الصحي على الموظفين الذين يعملون لديه وافراد اسرهم خلال فترة التجربة.
- ▶ إذا كان العامل ذكراً، يشمل التأمين الصحي زوجته (أو زوجاته) وجميع أولاده دون سن الخامسة والعشرين سنة وبناته غيرالمتزوجات.
- ▶ إذا كانت العاملة متزوجة، يشمل التأمين الصحي زوجها إذا كان يعمل في قطاع حكومي أوقطاع آخر لا يوفر له التأمين الصحي الالزامي، أو كان لايعمل. ويشمل في هذه الحالة أيضاً أبناءها الذكور حتى سن الخامسة والعشرين سنة والبنات غير المتزوجات.



## ➤ نسبة الاشتراك في التأمينات الاجتماعية:

➤ السعوديين: 22% من الراتب المسجل في التأمينات الإجتماعية

الفرع	نسبة تحمل المنشأة	نسبة تحمل العامل
معاشات	9%	9%
أخطار مهنية	2%	0%
التعطل عن العمل (ساند)	1%	1%
الإجمالي	12%	10%

➤ غير السعوديين: 2% من الراتب المسجل في التأمينات الإجتماعية

الفرع	نسبة تحمل المنشأة	نسبة تحمل العامل
أخطار مهنية	2%	0%



## ➤ برنامج التعطل عن العمل (ساند): ماهي شروطه؟



- أن يكون سعودي الجنسية.
- توفر مدد الاشتراك المؤهلة للاستحقاق.
- ألا يكون مفصولاً من العمل بسبب راجع اليه.
- ألا يكون له دخل من عمل أو نشاط خاص.
- ألا يكون ترك العمل بمحض إرادته.
- أن يكون قادراً على العمل.
- ألا يكون قد بلغ سن الستين.
- التسجيل في الوزارة (من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية).
- البحث بنشاط وجدية عن العمل.
- الالتزام بالتدريب وفقاً ما يحدده الصندوق.
- التقيد بالتعليمات والتوجيهات الصادرة من الصندوق.
- التقديم خلال 3 اشهر من تاريخ الاستبعاد.

## ➤ مدد الاشتراك المؤهلة للاستحقاق في برنامج (ساند)؟

### مدة الاشتراك المؤهلة للاستحقاق

مدة لا تقل عن 12 شهر خلال 36 شهراً التي تسبق المطالبة الاولى

مدة لا تقل عن 18 شهر خلال 36 شهراً التي تسبق المطالبة الثانية

مدة لا تقل عن 24 شهر خلال 36 شهراً التي تسبق المطالبة الثالثة

مدة لا تقل عن 36 شهر خلال 48 شهراً التي تسبق المطالبة الأخيرة



### استحقاق التعويض

المرّة الأولى

المرّة الثانية

المرّة الثالثة

أي مرّة لاحقة



# نظام التأمينات الاجتماعية

## نظام التأمينات الاجتماعية

### التأمينات أون لاين

يمكن للمشارك التسجيل في التأمينات أون لاين بكل يسر وسهولة والاستفادة من خدمات المؤسسة الإلكترونية.

خطوات تسجيل المشترك في التأمينات أون لاين



سوف ترسل كلمة السر إلى الجوال المسجل في أثير، وبعد وصولها يمكن للمشارك الدخول على حسابه علماً أن اسم المستخدم هو رقم الهوية الوطنية للسعودي أو رقم الإقامة لغير السعودي.

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية  
General Organization for Social Insurance  
جى تى سى

800 1243344 www.gosi.gov.sa

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية  
General Organization for Social Insurance  
جى تى سى

800 1243344

### تطبيق تأميناتي

# تأميناتي

من جوالك

تأكد من تفاصيل أجورك و مدد اشتراكاتك المسجلة



تأميناتي: تعرف على تأميناتك

متوفر على



المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية  
General Organization for Social Insurance  
جى تى سى

800 1243344 www.gosi.gov.sa

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية  
General Organization for Social Insurance  
جى تى سى

800 1243344





## المحور الثامن: مكافأة نهاية الخدمة





## ➤ مكافأة نهاية الخدمة:

- الأجر المستخدم في حساب مكافأة نهاية الخدمة هو الأجر الفعلي الأخير.
- إذا انتهت خدمة العامل, وجب تصفية مستحقته خلال أسبوع.
- إذا انتهى العامل العقد, وجب تصفية مستحقته خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين.





## ➤ حساب مكافأة نهاية الخدمة:

- الخمس سنوات الأولى = أجر نصف شهر عن كل سنة
- السنوات التالية = أجر شهر عن كل سنة

مقدار المكافأة

وفق حالة انتهاء العلاقة العمالية

استحقاق المكافأة



## ➤ بعض حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة:

مكافأة نهاية الخدمة كاملة	انتهاء العقد محدد المدة
مكافأة نهاية الخدمة كاملة	اتفاق العامل وصاحب العمل على إنهاء العقد
مكافأة نهاية الخدمة كاملة	ترك العامل للعمل وفق المادة 81
مكافأة نهاية الخدمة كاملة	فسخ صاحب العمل للعقد ولم يكن وفق المادة 80
مكافأة نهاية الخدمة كاملة	ترك العامل للعمل نتيجة لقوة قاهرة
مكافأة نهاية الخدمة كاملة	انهاء العاملة العقد خلال 6 أشهر من تاريخ عقد زواجها أو 3 أشهر من تاريخ وضع مولودها
لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة	فسخ صاحب العمل للعقد وفق المادة 80



## بعض حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة:

لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة	خدمته أقل من سنتين	استقالة العامل
ثلث مكافأة نهاية الخدمة	خدمته من سنتين إلى 5 سنوات	
ثلثي مكافأة نهاية الخدمة	خدمته أكثر من 5 سنوات ولم تبلغ 10 سنوات	
مكافأة نهاية الخدمة كاملة	خدمته 10 سنوات فأكثر	



## ➤ مثال لحساب مكافأة نهاية الخدمة:

➤ شخص عمل بمنشأة بتاريخ 2012/01/01م وقام بتقديم استقالة بتاريخ 2018/06/30؛ كم

مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له علماً بأن آخر أجر يتقاضاه هو 9000 ريال سعودي؟

➤ أولاً: مقدار المكافأة

كل سنة من السنوات الخمس الأولى =  $5 * 9000 * (1/2) = 22500$  ريال

كل سنة من السنوات التالية =  $9000 * (1/2) + 9000 = 13500$  ريال

مقدار المكافأة =  $13500 + 22500 = 36000$  ريال

ثانياً: استحقاق المكافأة

بما أن الحالة هي استقالة ومدة خدمته هي 6 سنوات ونص فإنه يستحق  $(\frac{2}{3})$  مكافأة نهاية الخدمة.

وبالتالي فهو يستحق  $(\frac{2}{3}) * (36000) = 24000$  ريال



شكراً لكم



@engaalzahrani