



رقم الصادر: 153307

تاريخه: 1445/11/11

المرفقات: دليل اجرائي

قرار وزاري

2024/05/19 - 10:54:18

إن وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية،

بناءً على الصلاحيات الممنوحة له نظاماً، وبعد الاطلاع على أحكام المادة (العشرون بعد المائة) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ وتعديلاته، وبعد الاطلاع على أحكام المادة (السابعة والعشرون) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٧٠٢٧٣ وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ وتعديلاتها، وبعد الاطلاع على القرار الوزاري رقم ١٤٦٤٨١ وتاريخ ٧/٩/١٤٤١هـ، وبناءً على ما تقتضيه المصلحة العامة.

يقرر ما يلي:

أولاً: تعديل القرار الوزاري رقم ١٤٦٤٨١ وتاريخ ٧/٩/١٤٤١هـ الصادر بتعديل اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٧٠٢٧٣ وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ على النحو الآتي:

١. تعديل الفقرة (٧) من البند (ثانياً) من (المادة السابعة والعشرون) لتكون بالنص الآتي: "يخضع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية وفق القواعد والضوابط التي تحددها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية".

٢. تعديل الفقرة (٨) من البند (ثانياً) من (المادة السابعة والعشرون) لتكون بالنص الآتي: "يخضع احتساب نسب التوطين لبرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) وفق القرارات الصادرة عن البرنامج، والضوابط الآتية:

أ. يتم احتساب نقطة كاملة للمنشأة عند إكمال ما مجموعة (١٦٠) ساعة عمل مرن منجزة للعامل أو لمجموعة العاملين.

ب. يكون احتساب نسب التوطين وفق ما تحدده الوزارة لإجمالي عدد العاملين بالمنشأة.

٣. تعديل الفقرة (١٠) من البند (ثانياً) من (المادة السابعة والعشرون) لتكون بالنص الآتي: "تعد ساعات العمل التي يؤديها العامل بتنظيم (العمل المرن) لدى صاحب عمل واحد التي تزيد عن (٩٥) ساعة شهرياً ساعات عمل إضافية، ويجوز باتفاق الطرفين أن يكون أجرها مماثل لأجر الساعة الأساسي المتفق عليه في عقد العمل، على ألا يزيد تشغيل العامل عن (١٦٠) ساعة شهرياً لدى صاحب عمل واحد".

٤. تعديل الفقرة (١١) من البند (ثانياً) من (المادة السابعة والعشرون) لتكون بالنص الآتي: "مع مراعاة ما ينص عليه عقد العمل، يحق للعامل بتنظيم (العمل المرن) الموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل في أي وقت بدون اتخاذ أي إجراء ضده".

٥. إضافة فقرة برقم (١٢) للبند (ثانياً) من (المادة السابعة والعشرون) بالنص الآتي: "يجب ألا تتجاوز مدة عقد العمل بتنظيم (العمل المرن) لدى صاحب عمل واحد عن سنة - متصلة أو متفرقة -، وفي حال تجاوز تلك المدة؛ لصاحب العمل تمديد أو تجديد العقد بموافقة العامل أو إبرام عقد عمل يخضع لجميع أحكام نظام العمل".



٦. إضافة فقرة برقم (١٧) للبند (ثانياً) من (المادة السابعة والعشرون) بالنص الآتي: "يخضع العامل بتنظيم (العمل المرن) لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بفترات الراحة".

ثانياً: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، وعلى موقع الوزارة الإلكتروني، ويعمل به من تاريخ نشره.  
ثالثاً: على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله الموفق

وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي



الموارد البشرية  
والتنمية الاجتماعية



# الدليل الإجرائي

لتنظيم العمل المرن

٢٠٢٤

## المحتويات

٤	١. المقدمة والغرض من الدليل	٤
٤	٢. مصطلحات وتعريفات	٤
٤	٣. قرار العمل المرن	٤
٥	٤. تاريخ تطبيق القرار	٥
٥	٥. نطاق سريان القرار	٥
٥	٦. العلاقة التعاقدية والشروط والضوابط	٥
٥	٧. عدد عقود العاملين المرين وألية احتساب العامل المرن في برنامج نطاقات	٥
٦	٨. المخالفات والعقوبات	٦
٦	٩. الأسئلة الشائعة	٦





## ١. المقدمة والهدف من الدليل

حرصاً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على توفير فرص عمل محفزة ومنتجة ومستقرة للمواطنين والمواطنات في مختلف مناطق المملكة، ورفع مستوى مشاركتهم في سوق العمل، وبناءً على توجه الوزارة تبني أنماط العمل غير التقليدية ومنها نمط العمل المرن وفقاً لأهداف رؤية ٢٠٣٠، وإشارة للقرار الوزاري رقم (١٤٦٤٨١) وتاريخ (١٤٤١/٩/٧هـ) والقرار الوزاري رقم (١٥٣٣٠٧) وتاريخ (١٤٤٥/١١/١١هـ) بشأن تنظيم العمل المرن لتمكين الشباب والشابات من فرص العمل.

وحيث يعتبر هذا القرار ضمن مجموعة من القرارات التنظيمية التي عملت عليها الوزارة لتوفير فرص عمل محفزة للموارد البشرية الوطنية، وتوسيع دائرة المشاركة وتمكين العاملين السعوديين في سوق العمل والمتوافقة مع استراتيجية الوزارة المعنية بتنمية رأس المال البشري، وتعزيز المساهمة في المنظومة الاقتصادية.

والهدف من هذا الدليل هو توضيح تفاصيل قرار العمل المرن بالإضافة إلى الإجابة على التساؤلات الأكثر شيوعاً.

## ٢. مصطلحات وتعريفات

يقصد بالعمل " المرن " هو العمل الذي يؤديه عامل لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة	العمل المرن
الاجراءات المنصوص عليها في هذا الدليل	الاجراءات والعقوبات
هي كيانات تقدم خدمات التوظيف ضمن نمط العمل المرن، بشكل قانوني وموثق ومعتمد من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مزودين الخدمة
هي إحدى مبادرات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والتي تهدف إلى زيادة نسبة مشاركة القوى العاملة السعودية في القطاع الخاص	برنامج نطاقات

## ٣. قواعد تنظيم العمل المرن

١. يقصد بالعمل المرن: العمل الذي يؤديه عامل غير تابع لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نصف ساعات العمل لدى المنشأة.
٢. تقتصر عقود العمل بنظام العمل المرن على السعوديين فقط.
٣. تخضع نسبة العاملين لدى صاحب العمل بعقود تنظيم (العمل المرن) حسب القطاعات والمهن التي تحددها الوزارة في البوابة الإلكترونية.
٤. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد تنظيم (العمل المرن) عن جميع أنواع الإجازات المدفوعة الأجر بما في ذلك (الإجازة السنوية - إجازة المناسبات - الإجازة المرضية).
٥. لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد تنظيم (العمل المرن) بمكافأة نهاية الخدمة.
٦. لا يخضع العامل بعقد تنظيم (العمل المرن) لفترة تجريبية.
٧. يخضع العقد بنظام (العمل المرن) لفرع المعاشات وفرع الاخطار المهنية وفق القواعد والضوابط التي تحددها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
٨. يخضع احتساب نسب التوظيف لبرنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف (نطاقات) وفق القرارات الصادرة عن البرنامج، والضوابط الآتية:
  - أ. يتم احتساب نقطة للمنشأة عند إكمال ما مجموعه (١٦٠) ساعة عمل مرن منجزة للعامل أو لمجموعة العاملين.
  - ب. يكون احتساب نسب التوظيف وفق ما تحدده الوزارة لإجمالي عدد العاملين بالمنشأة.
٩. يتم احتساب أجر العامل في تنظيم (العمل المرن) بحسب أجر الساعة وتصرف أجورهم بشكل شهري أو باتفاق الطرفين.



١٠. تُعد ساعات العمل التي يؤديها العامل بتنظيم (العمل المرن) لدى صاحب عمل واحد التي تزيد عن (٩٥) ساعة شهرياً ساعات عمل إضافية، ويجوز باتفاق الطرفين أن يكون أجرها مماثل لأجر الساعة الأساسي المتفق عليه في عقد العمل، على ألا يزيد تشغيل العامل عن (١٦٠) ساعة شهرياً لدى صاحب عمل واحد.
١١. مع مراعاة ما ينص عليه عقد العمل، يحق للعامل بتنظيم (العمل المرن) الموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل في أي وقت بدون اتخاذ أي إجراء ضده.
١٢. يجب ألا تتجاوز مدة عقد العمل بتنظيم (العمل المرن) لدى صاحب عمل واحد عن سنة - متصلة أو متفرقة -، وفي حال تجاوز المدة؛ لصاحب العمل التمديد أو التجديد بموافقة العامل أو إبرام عقد عمل يخضع لجميع أحكام نظام العمل.
١٣. تسري أحكام المادة (الثالثة والثمانون) من نظام العمل المتعلقة باشتراط عدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة العمالية على العامل بتنظيم (العمل المرن).
١٤. يجب أن يكون عقد العمل إلكترونياً، ومحدد المدة، ويحدد الأجر فيه بالساعة، ويجوز تحديد وتعديل الأوقات التي يحضر فيها العامل لأداء العمل بعد الاتفاق بين الطرفين.
١٥. يشترط لتوظيف العاملين بتنظيم (العمل المرن) توثيق العقد في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة، ويخضع لإجراءات اللائحة التنفيذية لنظام العمل رقم (٧٥٩١٣) بتاريخ (١٩/٥/١٤٤٥هـ)، وما يطرأ عليه.
١٦. يتم اعتماد مزودين الخدمة للعمل المرن بناء على المعايير التي تنشر في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة.
١٧. يخضع العامل بتنظيم (العمل المرن) لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بفترات الراحة.

#### ٤. تاريخ تطبيق القرار

يسري هذا القرار من تاريخ نشر القرار الوزاري لتنظيم العمل المرن رقم (١٥٣٣٠٧) وتاريخ (١١/١١/١٤٤٥هـ).

#### ٥. نطاق سريان القرار

نطاق سريان هذا القرار على جميع الجهات الراغبة من الاستفادة من التوظيف بنمط العمل المرن.

#### ٦. العلاقة التعاقدية والشروط والضوابط

تخضع العلاقة التعاقدية للعامل المرن لأحكام نظام العمل، وينظم العلاقة التعاقدية للعامل " المرن " عقد عمل يتم توثيقه في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة (منصة العمل المرن) وفقاً للشروط والأحكام المذكورة في العقد الموحد في منصة العمل المرن.

#### ٧. عدد عقود العاملين المرين وآلية احتساب العامل المرن في برنامج نطاقات

- لا يوجد حد أعلى لعدد عقود العاملين المرين.
- يجب إكمال ما لا يقل عن ١٦٠ ساعة في الشهر للعامل أو مجموعة العاملين المرين ليتم الاحتساب في برنامج نطاقات.
- يتم احتساب ما نسبته ٢٠% كحد أقصى من إجمالي العاملين السعوديين لدى المنشأة في برنامج نطاقات (وللوزارة الحق في تعديل النسبة وفق ما تراه وتحدده في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة).
- تخضع الأوزان وآلية الاحتساب لضوابط الاحتساب في برنامج نطاقات.

## ٨. المخالفات والعقوبات

يخضع العمل المرن لإجراءات اللانحة التنفيذية لنظام العمل رقم (٧٥٩١٣) بتاريخ (١٩/٥/١٤٤٥هـ)، وما يطرأ عليه من تعديلات.

## ٩. الأسئلة الشائعة

ماهي ضوابط مدة عقد العمل المرن؟

تكون ضوابط مدة عقد العمل المرن سنة واحدة فقط لدى صاحب عمل واحد (متصلة كانت أو متفرقة)، ويمكن للطرفين تمديد العلاقة التعاقدية من خلال تجديد عقد العمل المرن بموافقة العامل بعد إكمال مدة العقد لسنة أو إبرام عقد عمل يخضع لجميع أحكام نظام العمل.

هل التعاقد من خلال البوابة الإلكترونية للعمل المرن إلزامي؟

نعم، لا بد من توثيق العقد من خلال المنصة الإلكترونية التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية حسب ماورد في القرار الوزاري رقم (١٥٣٣٠٧) وتاريخ (١١/١١/١٤٤٥هـ).

هل يوجد نسبة أو عدد عقود للعاملين بنظام العمل المرن في المنشأة الواحدة؟

يمكن للمنشآت التعاقد مع العاملين المرنين بلا حد أقصى، ولكن لن يتم احتساب العاملين المرنين في برنامج نطاقات إلا ما نسبته ٢٠% من إجمالي العاملين السعوديين لدى نفس المنشأة.

هل نظام العمل المرن مقتصر على السعوديين؟

يقتصر نظام العمل المرن على السعوديين فقط في الوقت الحالي.

هل يتم تسجيل العامل بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية من خلال البوابة الإلكترونية للعمل المرن؟

عند توثيق العقد في البوابة الإلكترونية للعمل المرن يتم ألياً تسجيل العامل في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ويتم الاحتساب طبقاً للآلية المتبعة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية





وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

وكالة التوظيف