

إجازات الموظفين في نظام العمل السعودي

إعداد/ نورة إبراهيم العنزي- متخصصة في الموارد البشرية

إشراف ومراجعة/ مكتب نبض التخطيط للاستشارات الإدارية

حقوق النشر محفوظة لمكتب نبض التخطيط © - 2020

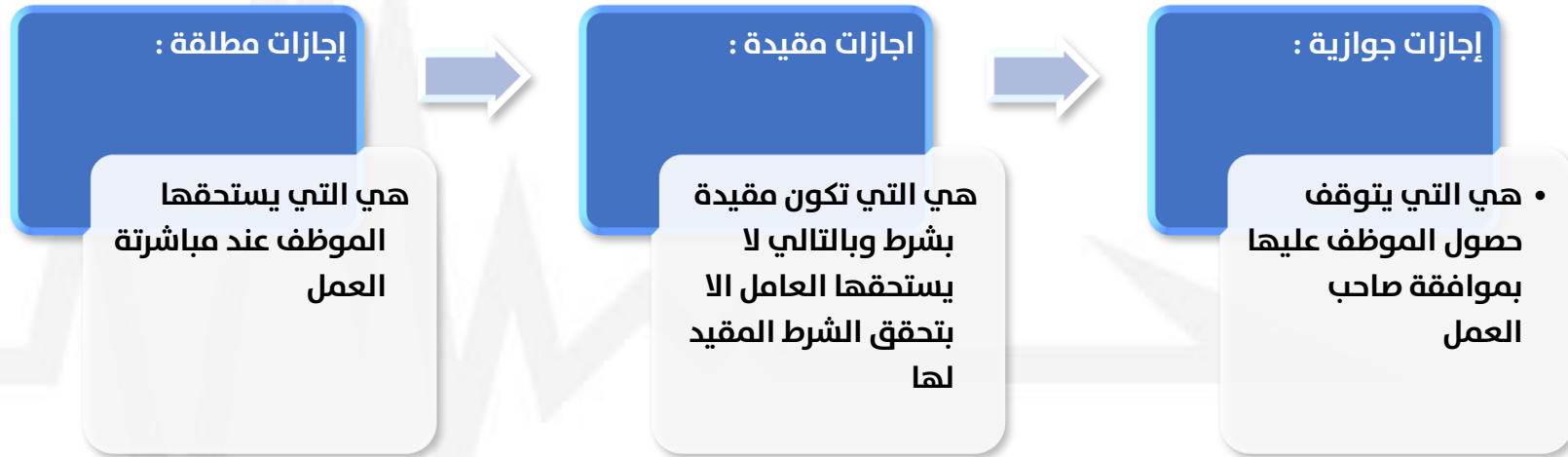
في فترات العمل الطويلة وتراكم الواجبات والمهام، يحتاج الجميع إلى فسحةٍ قصيرة للراحة وإعادة شحن طاقة الجسم والعقل، وهذا لا يحدث إلا بالحصول على إجازة، سواء كانت إجازة قصيرة أم طويلة، لهذا تُعدّ الإجازة بمثابة المركب المنقذ للجسد والنفس والطاقة، ويشعر فيها الشخص بالراحة بعد التعب الطويل، ومن هذا المنطلق فإنّ مجرد ذكر كلمة الإجازة يُعدّ نوعاً من إعلان الفرح، لأنّ فيه الحصول على المتعة والمرح والراحة، والاستراحة من عناء العمل قليلاً، أو عناء الدراسة، وهذا يُساعد الجسم في استعادة توازنه النفسي والجسمي والعقلي، ويعود بالفائدة الكبيرة عليه.

كما أننا في حياتنا كأفراد نمر بلحظات ذات خصوصية إما مفرحة أو محزنة ولكل منها حاجتها من الوقت لتمر مثل الزواج، مولود جديد، وفاة، مرض لا قدر الله، وقد راعت الدولة في أنظمتها العمالية أن تأخذ في الاعتبار هذه الظروف، فهي من خلال نظام العمل حرصت على الموازنة بين راحة الموظف واحتياجه وكذلك العمل واحتياجه.

حاولنا في هذه الدراسة تحديد جميع أنواع الإجازات حسب نظام العمل وربطه بالمادة التي تنص عليها وقد راجعنا في تحديد ذلك الأنظمة والمنصات الحكومية ذات العلاقة بالإضافة إلى المقالات الإرشادية التي نشرت من قبل جهات قانونية استشارية أو متحدثين رسميين من وزارة الموارد البشري والتي نشرت في هذا الموضوع لدى جهات نشر موثوقة .

نأمل أن تكون ذات فائدة للمتلقي، تساعده على الإسترشاد بما لا يغني عن الرجوع للأئحة الأساسية لنظام العمل السعودي.

تنقسم الاجازات التي يستحقها الموظف في نظام العمل السعودي إلى ثلاثة أنواع:



أولاً: إجازات مطلقة:

1- الإجازة السنوية

2- إجازة الأعياد والمناسبات

الإجازات التي يستحقها الموظف بموجب العقد وعند مباشرة العمل.

متطلبات الحصول عليها	نص المادة	رقم المادة	تفاصيلها	نوع الإجازة
الاستحقاق الشهري تعبئة نموذج الإجازة التنسيق مع الرئيس المباشر	1- يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً. 2- يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً.	109	وهي إجازة مدفوعة مقدماً بأجر فعلي كامل ويكون موعدها في سنة استحقاقها فقط، ومدتها (21) يوم لمن تقل خدمتهم عن خمس سنوات، و (30) يوم لمن وصلت خدمتهم خمس سنوات فأكثر، كما يجوز للعامل في المملكة العربية السعودية أن يؤجل أيام الإجازة السنوية أو جزء منها إلى العام التالي، وذلك وفقاً لنصوص المادة (109) من نظام العمل السعودي. كما أشارت المادة (110)	الإجازة السنوية
	1- للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية. 2- لصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة، على	110	من نظام العمل إلى أنه يمكن للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية. كما يمكن لصاحب العمل تأجيل إجازة العامل بعد نهاية	

	<p>ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.</p>		<p>سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجبّ ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الحصول على موافقة العامل كتابة، على أ الإجازة</p>
	<p>1- المادة الحادية عشرة بعد المائة: 2- للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.</p>	<p>111</p>	

متطلبات الحصول عليها	نص المادة	رقم المادة	تفاصيلها	نوع الإجازة
لا يوجد متطلبات	لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة.	112	<p>إجازات الأعياد والمناسبات في نظام العمل السعودي وهم إجازتي عيد الفطر وعيد الأضحى، وإجازة اليوم الوطني السعودي. وتمنح كل منهم حسب الآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - إجازة عيد الفطر: ٤ أيام عمل، تبدأ من اليوم التالي لـ ٢٩ من رمضان بحسب تقويم أم القرى. - إجازة عيد الأضحى: ٤ أيام عمل، تبدأ من يوم الوقوف بعرفة (التاسع من ذي الحجة). - إجازة اليوم الوطني: يوم واحد. ويعوض عنها العامل بما يعادلها إذا تعارضت مع الراحة الأسبوعية 	إجازة الأعياد والمناسبات

ثانياً: إجازات مقيدة:

- 1- إجازة أداء فريضة الحج
- 2- إجازة أداء الإمتحانات
- 3- الإجازة المرضية
- 4- إجازة غسيل الكلى
- 5- إجازة وضع

- 1- عدة الوفاة للزوجة
- 2- إجازة الوفاة
- 3- إجازة الزواج
- 4- إجازة المولود
- 5- إجازة المشاركة في المناسبات الوطنية

هي التي تكون مقيده بشرط وبالتالي لا يستحقها العامل الا بتحقيق الشرط المقيده لها وهذا القسم يتضمن الإجازات التالية:

متطلبات الحصول عليها	نص المادة	رقم المادة	تفاصيلها	نوع الإجازة
صورة شهادة وفاة الزوج	<p>1- للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة ال تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً - خلال هذه الفترة - حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها - بموجب هذا النظام - بعد وضع حملها .</p> <p>2- للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً.</p> <p>في جميع الأحوال لا يجوز للعاملة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى الغير خلال هذه المدة.</p> <p>ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.</p>	160	يحق للمرأة العاملة عدة وفاة مدتها أربعة اشهر وعشرة أيام حسب تعاليم الدين الإسلامي	عدة الوفاة للزوجة

نوع الإجازة	تفاصيلها	رقم المادة	نص المادة	متطلبات الحصول عليها
إجازة الوفاة	إذا توفي للعامل زوجه أو أحد أصوله أو فروع، يحق له إجازة وفاة مدتها 5 أيام بأجر كامل، كما حدد مكتب العمل السعودي.(الأصل: الوالدين وإن علا؛ والفرع: الأبناء وإن دنى	113	مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام, للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروع، أو عند زواجه، وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.	صورة شهادة وفاة الزوجة
إجازة الزواج	يحق للعامل إجازة زواج مدتها 5 أيام بأجر كامل، كما حدد مكتب العمل السعودي.			صورة عقد الزواج
إجازة المولود	يحق للعامل إجازة مدتها 3 أيام بأجر كامل عندما يُرزق بمولود جديد، وذلك وفقاً للمادة 113 من نظام العمل			صورة تبليغ الولادة
إجازة المشاركة في المناسبات الوطنية	إجازة للمشاركة في المناسبات الوطنية (الثقافية والاجتماعية والرياضية) داخل أو خارج المملكة يحق للعامل إجازة مدتها 30 يوماً بحد أقصى دون أجر داخل المملكة، و60 يوماً خارجها، وتتحمل الجهات الحكومية المسؤولية والمستفيدة عن المناسبة أجر العامل عن هذه الإجازة			خطاب من الجهة التي ترغب بتكليف العامل بالمشاركة في المناسبات الوطنية

نوع الإجازة	تفاصيلها	رقم المادة	نص المادة	متطلبات الحصول عليها
إجازة أداء فريضة الحج	يحق للعامل، وفقاً للمادة 114 من نظام العمل السعودي، الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن 10 أيام ولا تزيد على 15 يوماً، بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن أداها من قبل. وتقتصر هذه الإجازة على من أمضوا سنتين متصلتين على الأقل في الخدمة ويحق للمنشأة تحديد نسبة العاملين المستحقين لهذه الإجازة سنوياً بحيث لا يؤثر على سير العمل	114	للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل. ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.	صورة تصريح الحج وأي وثائق يطلبه صاحب العمل

متطلبات الحصول عليها	نص المادة	رقم المادة	تفاصيلها	نوع الإجازة
صورة جدول الاختبارات من الموقع الإلكتروني للجهة التعليمية أو مصادقاً عليه.	<p>1- للعامل -إذا وافق صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبل استمراره فيها- الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية. أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية. ويحرم العامل من أجر الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في مساءلته تأديبياً.</p> <p>2- إذا لم يحصل العامل على موافقة صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية، فله أن يحصل على إجازة لتأدية الامتحان بعدد أيام الامتحان الفعلية تحتسب من إجازته السنوية في حال توافرها، وعند تعذر ذلك فللعامل أن يحصل على إجازة دون أجر بعدد أيام الامتحان الفعلية.</p> <p>3- على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل.</p> <p>4- لصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة، وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان.</p>	115	<p>يحق للفرد الحصول على إجازة إمتحان مدفوعة الأجر، إذا وافق صاحب العمل على انتسابه إلى مؤسسة تعليمية أو قبل استمراره فيها، وتكون بعدد أيام الإمتحانات الفعلية. وتتم وفقاً لشروط محددة أوضحتها المادة (155) لا تكون عن سنة معادة - الحصول على موافقة المنشأة للانتساب)، وإذا لم يوافق صاحب العمل على إجازة الإمتحان، تحسب من إجازة العامل السنوية؛ وإن استنفذ إجازته السنوية، يحصل عليها بدون أجر. على العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل. ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب إجازة وكذلك ما يدل على أداء الامتحان</p>	إجازة أداء الإمتحانات

نوع الإجازة	تفاصيلها	رقم المادة	نص المادة	متطلبات الحصول عليها
الإجازة المرضية	<p>يحق للفرد إجازة مرضية مدتها 120 يوماً سنوياً ابتداءً من تاريخ أول إجازة مرضية، وتزداد إلى 180 يوماً للعاملة الحامل التي تك. إجازتها المرضية بسبب حملها وفقاً للمادة 156 من نظام العمل السعودي ويستحق العامل إجازة مرضية على النحو التالي:</p> <p>1- بأجر كامل عن الـ (30) يوماً الأولى،</p> <p>2- وبثلاثة أرباع الأجر عن الـ (60) يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة.</p> <p>3- ودون أجر عن الـ (30) يوماً التالية</p> <p>ولا يجوز إنهاء خدمة العامل بسبب المرض، قبل استنفاده المدد المحددة للإجازة المنصوص عليها في هذا النظام، وللعامل الحق في أن يطلب وصل أجازته السنوية بالمرض</p>	117	<p>للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة. ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.</p>	<p>تقارير طبية من جهة طبية معترف بها على أن تكون سليمة ومختومة حسب شروط الإجازات المرضية</p> <p>إذا كان التقرير من جهة خارج المملكة فإنه لا بد أن يكون موثق من السفارة السعودي في الدولة التي صدر منها التقرير</p>

متطلبات الحصول عليها	نص المادة	رقم المادة	تفاصيلها	نوع الإجازة
<ul style="list-style-type: none"> • تقارير طبية من الجهة الطبية التي تتولى العلاج • التسجيل في التأمينات الاجتماعية. • أن يكون للموظف رقم عضوية لدى المركز السعودي لزراعة الأعضاء (SCOT). • أن تقدّم المنشأة فاتورة الصرف الشهرية مع الوثائق التي يطلبها الصندوق 			<p>إجازة غسيل كلّي لمرضى الفشل الكلوي في نظام العمل السعودي</p> <p>إجازة مدفوعة الأجر وتقوم المنشأة بمطالبة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) عن مبالغ إجازات أيام الغسيل الممنوحة للموظفين المصابين بالفشل الكلوي ويقوم الصندوق (هدف) بدفعها للمنشأة عن العامل</p>	إجازة غسيل الكلّي

متطلبات الحصول عليها	نص المادة	رقم المادة	تفاصيلها	نوع الإجازة
تقرير صحي موضحاً به التاريخ المتوقع للولادة وتبليغ الولاده تقرير طبي عن حالة الطفل	<p>1- للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع, ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.</p> <p>2- يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر. للمرأة العاملة -في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقا مستمرا له- الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.</p>	151	<p>يحق للمرأة العاملة إجازة وضع تصل إلى 10 أسابيع بأجر فعلي كامل، توزعها المرأة العاملة كيفما تشاء بحد أقصى 4 أسابيع قبل تاريخ الولادة المتوقعة، كما يحق لها تمديد الإجازة شهر إضافي دون أجر.</p> <p>وفي حالة ولادة مولود من ذوي الاحتياجات الخاصة او بحاله تتطلب مرافقته، تمنح المرأة العاملة اجازة ٣٠ يومًا مدفوعة الأجر، ويحق لها ان تقوم بتمديد اها لـ ٣٠ يوم أخرى إضافية دون أجر</p> <p>ولكل حالة وثائقها التي تؤكدها</p>	إجازة وضع

أولاً: إجازات جوازية:
1- إجازة بدون أجر

ثالثاً: الإجازات الجوازية :

يتوقف حصول الموظف عليها بموافقة صاحب العمل

نوع الإجازة	تفاصيلها	رقم المادة	نص المادة	متطلبات الحصول عليها
إجازة بدون أجر	إجازة دون أجر وتسمى بالإجازة الجوازية : ولا تؤدي إلى توقف عقد العمل إذا كانت عشرين يوماً فأقل (متصل أو منفصل)، ويتوقف عقد العمل بمنافعه إن زادت عن عشرين يوماً ما يتوقف حصول الموظف موافقة صاحب العمل وهي إجازة اطرارية (بدون راتب	116	يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.	استنفاذ الرصيد من الأساسيات طلب الحصول على إجازة بدون راتب

شروط عامة في نظام العمل السعودي

رقم المادة	نص المادة
118	لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر. فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر.
155	لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع.
156	لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة.
157	يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي - في هذه الحالة - أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها.

أصبحت الإجازات من المميزات التي تمنح للموظفين والتي تتنافس فيها المنظمات، حيث يمكن للمنظمة في لائحها التشغيلية الداخلية وضع اجازات أو مزايا متعلقة بالإجازات مشروطة بأن لا تتعارض مع ما ورد في نظام العمل السعودي.

ويقع على عاتق إدارة الموارد البشرية توثيق إجازة الموظفين بجميع أنواعها ومطابقتهم بالوثائق اللازمة التي تثبت المقيدة منها.

- 1- نظام العمل السعودي في إصداره الأخير 1442هـ.
- 2- التعبير عن الإجازة من موقع: (<https://sotor.com/>)
- 3- هدف – صندوق تنمية الموارد البشرية (الموقع الرسمي)
- 4- منصة قوى



www.pulse-planning.com

@PulsePlanning

الإدارة بكلمات أخرى

حقوق النشر محفوظة لمكتب نبض التخطيط © - 2020