



وزارة العمل

المملكة العربية السعودية

مكتب الوزير | Minister's Office

مكتب معالي الوزير

رقم الصادر: ١٩٢٠ / ١ / ١

تاريخ الصادر: ١٤٣٦ / ٠٥ / ٠٣ هـ

نوع المرفق: لا يوجد



0101-1-1920-65-2

قرار وزاري

إن وزير العمل :

بعد الاطلاع على أحكام المادة (٢٨) والمادة (٢٤٣) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ ، وبعد الاطلاع على أحكام نظام رعاية المعوقين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٧) وتاريخ ١٤٢١/٩/٢٣ هـ وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ٢٧٩ وتاريخ ١٤٢٥ / ١١ / ٨ بشأن الاشتراطات المعمارية في كود البناء السعودي ، وقرار مجلس الوزراء (٧/هـ/١٤٠٢) وتاريخ ١٤٠٢/١/٢٤ هـ بشأن تيسير الخدمات للمعوقين ، وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً يقرر ما يلي :

أولاً : يقصد بالشخص ذي الإعاقة في نظام العمل كل شخص يثبت بموجب تقرير طبي صادر عن وزارة الصحة أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى أو بموجب إحدى البطاقات التعريفية الصادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية أن لديه إعاقة دائمة أو أكثر من الإعاقات التالية: (الإعاقة البصرية ، الإعاقة السمعية ، الإعاقة العقلية ، الإعاقة الجسدية ، الإعاقة الحركية ، صعوبات التعلم ، صعوبات النطق والكلام ، الاضطرابات السلوكية ، الاضطرابات الانفعالية ، التوحد) أو أي إعاقة أخرى تتطلب تقديم أحد أشكال الخدمات والترتيبات التيسيرية.

ثانياً : يقصد بالترتيبات والخدمات التيسيرية : التعديلات الهندسية ومواءمة ظروف وبيئة العمل وفقاً للمعايير المنصوص عليها في الباب الثاني من مجلد الاشتراطات المعمارية في كود البناء السعودي ، وأي من

مجلس



وزارة العمل

المملكة العربية السعودية

مكتب الوزير | Minister's Office

الترتيبات المبينة في الجدول الاسترشادي الملحق بهذا القرار متى كانت
ضروريةً ولازمةً لتمكين الشخص ذي الإعاقة من القيام بمهام عمله .

ثالثاً : يقصد بالقدرة على العمل : استيفاء الشخص ذي الإعاقة لشروط شغل
الوظيفة أو العمل المتقدم له بما في ذلك المتطلبات العلمية و/أو المهنية
و/أو المهارية أو أي متطلبات أخرى ليتمكن من القيام بمهام عمله .

رابعاً : يشترط لاحتساب الشخص ذي الإعاقة بأكثر من واحد وفق برنامج
نطاقات ما يلي :

أ - أن يحصل الشخص ذي الإعاقة على بطاقة تعريفية من وزارة
الشؤون الاجتماعية أو وزارة العمل تبين نوع ودرجة الإعاقة .

ب- أن توافق مهام وطبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل ذي الإعاقة مع
نوع ودرجة إعاقته شريطة قيام المنشأة بتوفير الترتيبات والخدمات
التييسيرية الضرورية لتمكينه من أداء المهام الموكلة له وذلك وفقاً
لما ورد في البند (ثانياً).

خامساً : لكل عامل الاستفادة من الخدمات والترتيبات التييسيرية الضرورية
لتمكينه من القيام بمهام عمله إذا ثبت بموجب تقرير طبي صادر عن
الجهات المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذا القرار إصابته بمرض
أو إعاقة ليس من شأنها إقعاذه عن العمل لفترة تتجاوز مائة وعشرون
يوماً من تاريخ الإصابة.

سادساً : يتمتع الأشخاص العاملين من ذوي الإعاقة بجميع حقوق ومزايا العاملين
الآخرين المنصوص عليها في نظام العمل أو في لائحته التنفيذية أو في
لائحة تنظيم العمل للمنشأة.

تخلع



وزارة العمل

المملكة العربية السعودية

Minister's Office | مكتب الوزير

سابعاً : لا يجوز أن تكون الإعاقة بذاتها سبباً في رفض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أو ترقيتهم أو استفادتهم من برامج التدريب المهني إذا توافر شرط القدرة على العمل وفقاً للتعريف الوارد في البند (ثالثاً).

ثامناً : لا يجوز التمييز في الأجور بين العاملين على أساس الإعاقة.

تاسعاً : تحتفظ المنشأة بالبيانات الخاصة بأعداد العاملين من ذوي الإعاقة لديها وطبيعة عملهم وأجورهم وأنواع الترتيبات والخدمات التيسيرية المقدمة لهم ، ويجب الإفصاح عن تلك البيانات لمفتشي العمل عند طلبها.

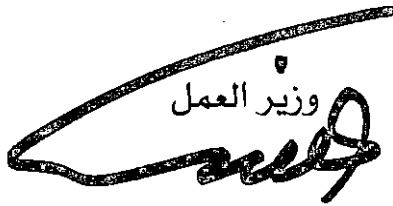
عاشراً : تكون طلبات التوظيف المقدمة من الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنماذج والضوابط المعمول بها في صندوق تنمية الموارد البشرية.

الحادي عشر: على مفتشي العمل عند القيام بالزيارات التفتيشية للمنشآت التحقق من عدد العاملين ذوي الإعاقة وطبيعة عملهم ونوع الترتيبات والخدمات التيسيرية المقدمة لهم.

الثاني عشر : يلغي هذا القرار كل ما يتعارض معه.

الثالث عشر : على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله ولي التوفيق ، ، ،


وزير العمل

عادل بن محمد فقيه



وزارة العمل

المملكة العربية السعودية

مكتب الوزير | Minister's Office

سابعاً : لا يجوز أن تكون الإعاقة بذاتها سبباً في رفض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أو ترقيتهم أو استفادتهم من برامج التدريب المهني إذا توافر شرط القدرة على العمل وفقاً للتعريف الوارد في البند (ثالثاً).

ثامناً : لا يجوز التمييز في الأجور بين العاملين على أساس الإعاقة.

تاسعاً : تحتفظ المنشأة بالبيانات الخاصة بأعداد العاملين من ذوي الإعاقة لديها وطبيعة عملهم وأجورهم وأنواع الترتيبات والخدمات التيسيرية المقدمة لهم ، ويجب الإفصاح عن تلك البيانات لمفتشي العمل عند طلبها.

عاشراً : تكون طلبات التوظيف المقدمة من الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنماذج والضوابط المعمول بها في صندوق تنمية الموارد البشرية.

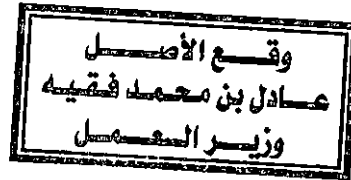
الحادي عشر: على مفتشي العمل عند القيام بالزيارات التفتيشية للمنشآت التحقق من عدد العاملين ذوي الإعاقة وطبيعة عملهم ونوع الترتيبات والخدمات التيسيرية المقدمة لهم.

الثاني عشر : يلغي هذا القرار كل ما يتعارض معه.

الثالث عشر : على نائب الوزير اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.
والله ولي التوفيق ، ، ،

وزير العمل

عادل بن محمد فقيه



صورة لمكتب معالي النائب .. صورة لوكيل الوزارة للسياسات والأنظمة العمالية .. صورة لإدارة الشؤون

القانونية .. صورة لإدارة المراجعة الداخلية .. صورة لإدارة المتابعة .. صورة لوكلاء الوزارة.