



قرار وزاري

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية،
بناءً على الصلاحيات الممنوحة له نظاماً،
وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٤٦) وتاريخ ٤٢٦/٦/٥هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (١٣٤) وتاريخ ٢٧/١١/١٤٤٠هـ، وبعد الإطلاع على المادة الحادية عشرة مكرر من نظام العمل، وبعد الإطلاع على القرار الوزاري المتعلق بتنظيم بيئة عمل المرأة، ومن أجل تحسين أداء سوق العمل.
وبناءً على ما تقتضيه مصلحة العمل.

يقرر ما يلي:

- أولاً: يقصد بالعمل الليلي أي عمل يؤدي خلال الفترة من الساعة الحادية عشرة مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً، ويقصد بساعات العمل المعتادة أي عمل يؤدي خلال الفترة من الساعة السادسة صباحاً إلى الحادية عشرة مساءً وتعتبر هذه الفترة هي الأصل في ساعات العمل.
- ثانياً: يقصد بالعامل الذي يؤدي عمل ليلي أي يعمل في أي فترة من العمل الليلي. ويطلق، بالتحديد، على من يتطلب أداء عمله على الأقل ثلاثة ساعات من العمل الليلي بالعامل الليلي.
- ثالثاً: يتلزم صاحب العمل بتوفير الآتي للعاملين المعينين، كحد أدنى:
- ❖ الخدمات الصحية:

أ. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي)، الترتيبات المناسبة للإسعافات الأولية وإجراءات الطوارئ بما في ذلك نقل العاملين بسرعة إلى مكان توفر فيه إمكانية تقديم العلاج المناسب في الحالات التي تتطلب.

ب. لكل عامل ليلي، إمكانية تقديم تقرير طبي للمنشأة حول حالته الصحية في حال رغب العامل الليلي بتقييم حالته الصحية لمناسبة أو تجنب العمل الليلي، وحفظ هذه التقييمات الصحية في ملفه الخاص في العمل وعدم تقديمها للغير دون موافقته، باستثناء عدم اللياقة للعمل الليلي، ولا يجوز أن تستخدم هذه النتائج في غير صالحه، وذلك. وفقاً للحالات الآتية:

١. قبل تعيينه كعامل ليلي.



- ٢. على فترات منتظمة، سنوياً على أقصى تقدير، أثناء تعيينه كعامل ليلي.
- ٣. إذا عانى مشاكل صحية أثناء تعيينه كعامل ليلي؛ ولا تكون ناجمة عن عوامل أخرى غير أدائه لعمل ليلي.
- ج. في حال تبين أن العامل الليلي غير لائق للعمل الليلي، لأسباب صحية، يتم نقله إلى وظيفة أخرى في ساعات العمل المعتادة مماثلة ويكون لائق فيها للعمل، وذلك في الحالات الآتية:
 - ١. في حال تم تقديم شهادة طبية تبيّن أنه بحاجة؛ لتجنب العمل الليلي للمحافظة على صحته.
 - ٢. الحامل، لفترة أربعة وعشرين أسبوعاً كحد أدنى قبل الوضع (هذه الحالة يُحظر عليها العمل الليلي ويجب توفير عمل مناسب في ساعات العمل المعتادة).
 - ٣. الحامل أو الأم، في حال تم تقديم شهادة طبية تبيّن أنها بحاجة لفترات إضافية؛ لتجنب العمل الليلي للمحافظة على صحة الأم أو الطفل.
 معأخذ بعين الاعتبار الحظر الموضح للحامل حسب الفقرة ج-٢، بالنسبة للحالتين الموضحتين في الفقرتين ج-١ وج-٢ فإنه في حال عدم إمكانية النقل إلى وظيفة أخرى مماثلة في ساعات العمل المعتادة يكون العامل الليلي لائق فيها للعمل، يجب تقليل ساعات العمل إلى ست ساعات كحد أدنى شاملة ساعات العمل الفعلية، مع المحافظة على نفس الأجر والإعانات والمزايا المرتبطة بالعمل الليلي.
- د. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي): تسهيل حصولهم على خدمات غذائية مناسبة، ومن ذلك كحد أدنى إمكانية وصولهم إلى تسهيلات لإعداد الأغذية التي يحضرونها أو تسخينها، أو إمكانية وصولهم إلى تسهيلات لطلب والحصول على الأغذية والمشروبات بسهولة، أو توفير المواد الغذائية والمشروبات المناسبة التي تصلح للتناول أثناء الليل في أماكن العمل.

❖ التعويضات والمزايا:

- أ. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي) التعويض على شكل مزايا في ساعات العمل أو الأجر أو أي مزايا مماثلة، ومن ذلك على سبيل المثال: توفير بدل نقل مناسب خاص بالعمل الليلي، أو توفير وسائل نقل مناسبة عندما لا تكون خدمات النقل الأخرى متاحة، أو التعويض عن رسوم النقل - فضلاً عن مزايا بدل النقل الأساسية -.



بـ. لـكل عـامل لـيليـ، التـعويض عـلـى شـكـل مـزاـياـ فـي سـاعـات الـعـمل أـو الـأـجـر أـو أيـ مـزاـياـ مـمـاثـلةـ، وـمن ذـلـكـ عـلـى سـبـيلـ المـثـالـ: بـدـلـ منـاسـبـ لـطـبـيـعـةـ الـعـملـ الـلـيـلـيـ، أـوـ تـقـلـيلـ سـاعـاتـ الـعـملـ الـفـعـلـيـ لـلـعـملـ الـلـيـلـيـ مـعـ الـمـحـافـظـةـ عـلـىـ نـفـسـ الـوزـنـ الـمـحـتـسـبـ لـسـاعـاتـ الـعـملـ الـفـعـلـيـ الـمـعـتـادـةـ وـالـإـعـانـاتـ وـالـمـزاـياـ الـمـحـصـلـةـ.

❖ متطلبات أخرى:

أـ. لـكـلـ مـنـ يـؤـديـ عـمـلاـ لـلـيـلـيـ (ـيـشـمـلـ الـعـاملـ الـلـيـلـيـ)ـ حـمـاـيـةـ حـقـوقـهـمـ لـلـحـصـولـ عـلـىـ الـمـزاـياـ الـمـتـسـاوـيـةـ مـعـ الـعـامـلـيـنـ فـيـ سـاعـاتـ الـعـملـ الـمـعـتـادـةـ بـالـتـاهـيـلـ وـالـتـدـريـبـ وـبـوـضـعـهـمـ وـالـأـقـدـمـيـةـ وـالـتـرـقـيـةـ وـمـاـ إـلـىـ ذـلـكـ.

بـ. فـيـمـاـ عـدـاـ التـعـويـضـاتـ وـالـمـزاـياـ الـمـذـكـورـةـ فـيـ هـذـاـ القـرـارـ وـفـيـ نـظـامـ الـعـملـ فـيـمـاـ يـتـعـلـقـ بـالـعـملـ الـلـيـلـيـ،ـ يـمـنـعـ أيـ تـمـيـزـ فـيـ الـأـجـورـ بـيـنـ الـعـامـلـيـنـ الـذـيـنـ يـؤـدـونـ عـمـلاـ لـلـيـلـيـ (ـيـشـمـلـ الـعـاملـ الـلـيـلـيـ)ـ مـعـ غـيـرـهـمـ مـنـ الـعـامـلـيـنـ،ـ مـنـ الـذـيـنـ يـعـمـلـونـ فـيـ نـفـسـ طـبـيـعـةـ الـعـملـ وـالـعـقدـ.

جـ. لـكـلـ مـنـ يـؤـديـ عـمـلاـ لـلـيـلـيـ (ـيـشـمـلـ الـعـاملـ الـلـيـلـيـ)ـ مـعـ الـأـخـذـ بـعـينـ الـاعـتـبارـ أـحـكـامـ الـمـادـةـ الـثـامـنـةـ وـالـتـسـعـينـ وـالـمـادـةـ الـأـوـلـىـ بـعـدـ الـمـائـةـ مـنـ نـظـامـ الـعـملـ،ـ أـنـ لـاتـقـلـ فـتـرـةـ الـرـاحـةـ بـعـدـ اـنـتـهـاءـ يـوـمـ عـمـلـ إـلـىـ بـدـءـ يـوـمـ عـمـلـ آـخـرـ عـنـ اـشـتـيـ عـشـرـةـ سـاعـةـ.

دـ. لـكـلـ عـاملـ لـيليـ،ـ أـنـ لـاتـتـجـاـزـ أـقـصـىـ مـدـةـ عـمـلـ مـتـواـصـلـةـ عـنـ ثـلـاثـةـ شـهـورـ بـحـيـثـ يـتـمـ تـدوـيرـهـ لـلـعـملـ فـيـ سـاعـاتـ الـعـملـ الـمـعـتـادـةـ لـمـدـةـ لـاتـقـلـ عـنـ شـهـرـ مـاـ لـمـ يـكـنـ هـنـاكـ رـغـبـةـ مـنـهـ فـيـ مـوـاصـلـةـ ذـلـكـ وـعـنـدـهـاـ يـجـبـ أـخـذـ موـافـقـتـهـ الـخـطـيـةـ عـلـىـ ذـلـكـ وـحـفـظـهـاـ فـيـ مـلـفـهـ،ـ مـعـ حـمـاـيـةـ حقـهـ فـيـ حـالـ التـرـاجـعـ عـنـ موـافـقـةـ بـمـاـ يـثـبـتـ ذـلـكـ.

هـ. مرـاعـاةـ قـدـرـ الإـمـكـانـ.ـ الـأـوـضـاعـ الـخـاصـةـ لـلـعـامـلـيـنـ الـمـسـنـيـنـ أـوـ ذـوـيـ الـمـسـؤـلـيـاتـ الـعـائـلـيـةـ أـوـ غـيـرـهـمـ مـنـ لـدـيـهـمـ أـوـضـاعـ خـاصـةـ.

وـ. دـلـيلـ إـجـراءـاتـ وـحـقـوقـ الـذـيـنـ يـؤـدـونـ عـمـلاـ لـلـيـلـيـ (ـيـشـمـلـ الـعـاملـ الـلـيـلـيـ)ـ بـمـاـ يـتـوـافـقـ مـعـ أـحـكـامـ نـظـامـ الـعـملـ وـبـنـوـدـ هـذـاـ القـرـارـ،ـ وـتـوـفـيرـهـ وـنـشـرـهـ:ـ لـاطـلـاعـ الـعـامـلـيـنـ.

رابعاً:ـ فـيـمـاـ يـتـعـلـقـ بـفـقـرـةـ التـعـويـضـاتـ وـالـمـزاـياـ الـمـوضـحةـ فـيـ هـذـاـ القـرـارـ فـتـطـبـقـ عـلـىـ مـنـ يـعـمـلـ فـيـ فـتـرـةـ الـعـملـ الـلـيـلـيـ لـشـهـرـ كـامـلـ،ـ أـوـ مـاـ لـايـقـلـ عـنـ ٢٥ـ٪ـ مـنـ مـجـمـوعـ الـعـملـ الشـهـرـيـ لـشـهـرـيـنـ فـأـكـثـرـ،ـ أـوـ مـاـ يـزـيدـ عـنـ ٤٥ـ يـوـمـ عـمـلـ فـيـ السـنـةـ،ـ وـلـاتـطـبـقـ عـلـىـ فـتـرـةـ الـعـملـ الـلـيـلـيـ فـيـ مـوـسـمـ رـمـضـانـ.

خامساً:ـ يـجـبـ الـالـتـزـامـ بـالـأـنـظـمـةـ وـالـقـرـاراتـ الـوـزـارـيـةـ الـأـخـرـىـ الـمـتـعـلـقـةـ بـعـملـ وـتـنـظـيمـ بـيـئـةـ عـمـلـ الـمـرـأـةـ.

سادساً:ـ يـعـتمـدـ الدـلـيلـ الـإـرـشـادـيـ الـمـرـفـقـ بـهـذـاـ القـرـارـ.

سابعاً:ـ يـطـبـقـ فـيـ حـقـ الـمـنـشـأـةـ الـتـيـ تـقـومـ بـمـخـالـفـةـ أـيـ مـنـ بـنـوـdـ هـذـاـ القـرـارـ الـعـقوـبـاتـ الـتـيـ يـقـضـيـ بـهـاـ نـظـامـ الـعـملـ وـالـقـرـاراتـ الـوـزـارـيـةـ ذـاـتـ الـعـلـاقـةـ.



مكتب الوزير | Minister's Office

وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

ثامناً: يلغى هذا القرار كل ما يتعارض معه من قرارات سابقة بهذا الشأن.

تاسعاً: يُعمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ ١٤٤١/٥/٦ هـ الموافق ٢٠٢٠/١/١ م وينشر في موقع الوزارة الإلكتروني.

عاشرأً: على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذها.

اعربت
والله الموفق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي



الدليل الإرشادي

يوضح هذا الدليل الشروحات حول أبرز بنود قرار ساعات العمل الليلي.

فيما يتعلق بالبندين (أولاً، وثانياً):

أولاً: يُقصد بالعمل الليلي أي عمل يؤدي خلال الفترة من الساعة الحادية عشرة مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً، ويُقصد بساعات العمل المعتادة أي عمل يؤدي خلال الفترة من الساعة السادسة صباحاً إلى الحادية عشرة مساءً وتعتبر هذه الفترة هي الأصل في ساعات العمل.

ثانياً: يُقصد بالعامل الذي يؤدي عمل ليلي أي يعمل في أي فترة من العمل الليلي. ويُطلق، بالتحديد، على من يتطلب أداء عمله على الأقل ثلاثة ساعات من العمل الليلي بالعامل الليلي.

التوضيح:

الفرق بين مفهوم "عامل يؤدي عمل ليلي" و "عامل ليلي" هو: كل عامل ليلي يعتبر عامل يؤدي عمل ليلي، ولكن ليس كل عامل يؤدي عمل ليلي يعتبر عامل ليلي.

هذه بعض الأمثلة التي توضح من الفرق (مع أهميةأخذ بعين الاعتبار تنظيم فترات الراحة والصلة والطعام حسب المادتين ١٠١ و ١٠٢ من نظام العمل):

مثال ١: عامل يؤدي عملاً من الساعة الخامسة مساءً إلى الساعة الواحدة والنصف صباحاً؛ فيتم توزيع ساعات العمل كالتالي:

الفترات	المجموع	مسمى العامل	مسمى ساعات العمل
١	٦ ساعات	-	ساعات عمل معتادة
٢	٢.٥ ساعة	عامل يؤدي عمل ليلي	ساعات عمل ليلي

لم يتحقق الشرط "على الأقل ثلاثة ساعات من العمل الليلي" ، وبالتالي لا يسمى عامل ليلي، وإنما عامل يؤدي عمل ليلي

مثال ٢: عامل يؤدي عملاً من الساعة الخامسة والنصف مساءً إلى الساعة الثانية صباحاً؛ فيتم توزيع ساعات العمل كالتالي:

الفترات	المجموع	مسمى العامل	مسمى ساعات العمل
١	٥.٥ ساعات	-	ساعات عمل معتادة
٢	٣ ساعة	عامل ليلي	ساعات عمل ليلي

تحقق الشرط "على الأقل ثلاثة ساعات من العمل الليلي" ، وبالتالي يسمى عامل ليلي وفي نفس الوقت يؤدي عمل ليلي



مثال ٣: عامل يؤدي عملاً من الساعة الحادية عشرة مساءً إلى الساعة السابعة والنصف صباحاً؛ فيتم توزيع ساعات العمل كالتالي:

الفترات	المجموع	مسمى ساعات العمل	مسمى العامل
١١:٠٠ م إلى ٦:٣٠ ص	٧ ساعات	ساعات عمل ليلي	عامل ليلي
٦:٣٠ ص إلى ٢:٣٠ ص	١.٥ ساعات	ساعات عمل معتادة	-

تحقق الشرط "على الأقل ثلاثة ساعات من العمل الليلي" ، وبالتالي يُسمى عامل ليلي وفي نفس الوقت يؤدي عمل ليلي

مثال ٤: عامل يعمل عملاً من الساعة الرابعة صباحاً إلى الساعة الثانية عشرة والنصف مساءً؛ فيتم توزيع ساعات العمل كالتالي:

الفترات	المجموع	مسمى ساعات العمل	مسمى العامل
٦:٣٠ ص إلى ٢:٣٠ ص	٢ ساعات	ساعات عمل ليلي	يؤدي عمل ليلي
٢:٣٠ ص إلى ٤:٣٠ م	٦.٥ ساعات	ساعات عمل معتادة	-

لم يتحقق الشرط "على الأقل ثلاثة ساعات من العمل الليلي" ، وبالتالي لا يُسمى عامل ليلي، وإنما عامل يؤدي عمل ليلي

فيما يتعلق بالبند: "ثالثاً": يتلزم صاحب العمل بتوفير الآتي للعاملين المعنيين، كحد أدنى:
❖ الخدمات الصحية:

أ. لكل من يؤدي عملاً ليلياً (يشمل العامل الليلي)، الترتيبات المناسبة للإسعافات الأولية وإجراءات الطوارئ بما في ذلك نقل العاملين بسرعة إلى مكان توفر فيه إمكانية تقديم العلاج المناسب في الحالات التي تتطلب.

التوسيع:

أي الترتيبات أو الاستعدادات التي يجب عملها من أجل الإطمئنان على أن هناك تغطية مناسبة لأي احتجاج لإسعافات أولية أو التعامل مع حادث طارئ متعلق بالسلامة والصحة في فترة العمل الليلي، ومن ذلك على سبيل المثال:

- تطوير إجراءات عمل حول الإسعافات الأولية ونشرها وجعلها متوفرة.
- تدريب وتأهيل من يؤدي عمل ليلي (يشمل العامل الليلي) على الإسعافات الأولية.
- تدريب وتأهيل من يؤدي عمل ليلي (يشمل العامل الليلي) على كيفية التعامل مع الإجراءات الطارئة.
- توفير هاتف طوارئ متصل بشكل مباشر مع أحد المراكز الصحية المناسبة العاملة في فترة العمل الليلي.
- توفير أطباء أو ممرضين لمباشرة الحالات الطارئة في فترة العمل الليلي، حسب حجم المنشأة.
- توفير سيارة إسعاف جاهزة لمباشرة الحالات الطارئة في فترة العمل الليلي، حسب حجم المنشأة.
- توفير غرفة اسعافات أولية لمباشرة الحالات الطارئة في فترة العمل الليلي، حسب حجم المنشأة.



فيما يتعلّق بالبند: "ثالثاً": يلتزم صاحب العمل بتوفير الآتي للعاملين المعينين، كحد أدنى:
❖ الخدمات الصحية:

بـ. لـكل عـامل لـيلي، إـمكانـية تقديم تـقرير طـبي لـلمنـشأة حـول حالـته الصـحـية فيـ حال رـغـب العـامل اللـيلي بـتقـيـيم حالـته الصـحـية مـنـاسـبة أوـ تـجـنب العـمل اللـيلي، وـحـفـظ هـذـه التـقـيـيمـات الصـحـية فيـ مـلـفـه الـخـاص فيـ العـمل وـعـدـم تـقـديـمـها لـلـغـير دونـ موـافـقـتـه، باـسـتـشـاء عدمـ الـلـيـاقـة لـلـعـمل اللـيلي، ولاـ يـجـوز أنـ تـسـتـخدـم هـذـه النـتـائـج فيـ غـيرـ صـالـحـه، وـذـلـكـ وـفقـاً لـلـحالـات التـالـية":

التوضيح:

أـيـ تقـيـيمـ أوـ كـشـفـ عـلـى وـضـع العـامل الصـحـي وـمـدى مـلـائـمة أـنـ يـعـمل فيـ فـتـرـة العـمل اللـيلي. هـذـا الكـشـفـ خـاصـ بـمـلـائـمة العـامل لـلـعـمل اللـيلي، وـيـقـومـ بـتـوـفـيرـ العـاملـ الـمعـنـيـ وـتـقـديـمـهـ لـلـمـنـشـأـةـ كـتـقـرـيرـ طـبـيـ منـ أـحـدـ المـراـكـزـ الصـحـيـةـ الـحـكـومـيـةـ، أوـ الـخـاصـةـ الـمـعـتـمـدةـ فيـ قـائـمـةـ التـأـمـينـ الطـبـيـ الـتـيـ تـشـتـرـكـ بـهـاـ الـمـنـشـأـةـ لـلـعـاملـينـ لـدـيـهـاـ.

فيـماـ يـتـعـلـقـ بـالـبـنـدـ: "ثالثـاـ": يـلتـزمـ صـاحـبـ الـعـلـمـ بـتـوـفـيرـ الآـتـيـ لـلـعـاملـينـ الـمـعـيـنـينـ، كـحدـ أـدـنـىـ:
❖ـ الخـدـمـاتـ الصـحـيـةـ:

دـ. لـكـلـ مـنـ يـؤـديـ عـمـلاـ لـلـيلـاـ (ـيـشـمـلـ العـاملـ اللـيليـ)، تـسـهـيلـ حـصـولـهـمـ عـلـىـ خـدـمـاتـ غـذـائـيـةـ مـنـاسـبـةـ، وـمـنـ ذـلـكـ كـحدـ أـدـنـىـ إـمـكـانـيـةـ وـصـولـهـمـ إـلـىـ تـسـهـيلـاتـ لـإـعـدـادـ الـأـغـذـيـةـ الـتـيـ يـحـضـرـوـهـاـ أوـ تـسـخـينـهـاـ، أوـ إـمـكـانـيـةـ وـصـولـهـمـ إـلـىـ تـسـهـيلـاتـ لـطـلـبـ وـالـحـصـولـ عـلـىـ الـأـغـذـيـةـ وـالـمـشـرـوبـاتـ بـسـهـولـةـ، أوـ تـوـفـيرـ الـمـوـادـ الـغـذـائـيـةـ وـالـمـشـرـوبـاتـ الـمـنـاسـبـةـ الـتـيـ تـصـلـحـ لـلـتـاـولـ أـثـنـاءـ الـلـيلـ فيـ أـمـاـكـنـ الـعـلـمـ".

التوضيح:

يـقـصـدـ بـذـلـكـ الـاهـتمـامـ بـتـسـهـيلـ الـوصـولـ إـلـىـ الـغـذـاءـ وـالـمـشـرـوبـاتـ بـشـكـلـ مـبـاـشـرـ أوـ مـنـ خـلـالـ الـوـسـائـلـ الـتـيـ تـسـاعـدـ عـلـىـ تـوـفـيرـهـاـ، وـمـنـ ذـلـكـ عـلـىـ سـبـيلـ المـثالـ:

- تـوـفـيرـ مـكـانـ منـاسـبـ فيـ مـوـقـعـ الـعـلـمـ مـخـصـصـ لـحـفـظـ أوـ تـسـخـينـ الـغـذـاءـ وـالـمـشـرـوبـاتـ الـتـيـ يـحـضـرـهـاـ الـعـاملـونـ.
- تـوـفـيرـ الـاسـتـخـدـامـ السـهـلـ لـلـتـقـنيـةـ الـحـدـيثـ لـقـيـامـ الـعـاملـينـ بـطـلـبـ الـغـذـاءـ وـالـمـشـرـوبـاتـ بـسـهـولـةـ.
- تـوـفـيرـ الـغـذـاءـ وـالـمـشـرـوبـاتـ فيـ نـفـسـ مـوـقـعـ الـعـلـمـ فيـ الـمـكـانـ الـمـخـصـصـ لـذـلـكـ.
- الـتـعـاـقـدـ معـ جـهـاتـ تـقـومـ بـتـوـفـيرـ الـغـذـاءـ وـالـمـشـرـوبـاتـ فيـ مـوـقـعـ الـعـلـمـ.

فيـماـ يـتـعـلـقـ بـالـبـنـدـ: "ثالثـاـ": يـلتـزمـ صـاحـبـ الـعـلـمـ بـتـوـفـيرـ الآـتـيـ لـلـعـاملـينـ الـمـعـيـنـينـ، كـحدـ أـدـنـىـ:
❖ـ مـتـطلـباتـ أـخـرىـ:

أـ. لـكـلـ مـنـ يـؤـديـ عـمـلاـ لـلـيلـاـ (ـيـشـمـلـ العـاملـ اللـيليـ)، حـمـاـيـةـ حـقـوقـهـمـ لـلـحـصـولـ عـلـىـ الـمـزاـيـاـ الـمـتـسـاوـيـةـ مـعـ الـعـاملـينـ فيـ سـاعـاتـ الـعـملـ الـمـعـتـادـ وـالـمـتـعـلـقـةـ بـالـتـأـهـيلـ وـالـتـدـرـيـبـ وـبـوـضـعـهـمـ وـالـأـقـدـمـيـةـ وـالـتـرـقـيـةـ وـمـاـ إـلـىـ ذـلـكـ".



التوضيح:

أي حقوقهم لحصولهم على المزايا التي يحصل عليها العاملين في ساعات العمل المعتادة، ومن ذلك على سبيل المثال:

- الدورات التأهيلية والتدريبية.
- التطور (الدرج) الوظيفي.
- الزيادات (العلاوات) أو المكافآت النظامية للمنشأة.
- التكريم.

فيما يتعلق بالبند: "ثالثاً": يتلزم صاحب العمل بتوفير الآتي للعاملين المعينين، كحد أدنى:

❖ متطلبات أخرى:

د. دليل إجراءات وحقوق الذين يؤدون عملاً ليلاً (يشمل العامل الليلي) بما يتوافق مع أحکام نظام العمل وبنود هذا القرار، وتوفيره ونشره لاطلاع العاملين.

التوضيح:

أي تطوير مستند كدليل إجراءات وحقوق للعاملين الذين يؤدون عملاً ليلاً (ويشمل العاملين الليليين) بحيث يتم نشره وتوفيره لهم من مبدأ الشفافية ومعرفة الحقوق والواجبات بين الطرفين، ويحوي على سبيل المثال:

- إجراءات التعامل مع الحالات الطارئة.
- إجراءات طلب الكشف عن الحالة الصحية والتقييم الصحي لمعرفة مدى الملائمة للعمل الليلي.
- إجراءات طلب المشورة والإرشادات من المختصين حول الجوانب الصحية والبدنية والنفسية للعامل الليلي.
- إجراءات وحقوق الحصول على المزايا المتعلقة بساعات العمل، أو الأجر، أو أي مزايا أخرى.
- إجراءات وحقوق الحفاظ على استحقاق التدريب والتأهيل والترقيات والتطور.
- إجراءات الواجبات والحقوق المصاحبة للعمل الليلي.
- إضافة إلى أي حقوق ومزايا أخرى تضعها المنشأة لاتتعارض مع أحکام نظام العمل وهذا القرار.