المركز الوطني للتنافسية
NATIONAL COMPETITIVENESS CENTER
تيسير | TAYSEER

تقرير مُلخّص عن أهم المرئيات والملحوظات الواردة حول

مشروع (مسودة تعديل اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها)

جميع الحقوق محفوظة للمركز الوطني للتنافسية ©2020

نُبذة عامة:

مقدمة

إنفاذًا لقرار مجلس الوزراء رقم (476) وتاريخ 1441/07/15هـ، والذي نصّ في البند (خامسًا) على الآتي: تعديل البند (ثالثًا) من قرار مجلس الوزراء رقم (713) وتاريخ 1438/11/30هـ، ليُصبح بالنص الآتي:"على كل جهة حكومية عند إعداد مقترح ذي صلة بالشؤون الاقتصادية والتنموية لمشروعات قواعد أو لوائح أو قرارات وما في حكمها ذات طابع تنظيمي – مما هو داخل في اختصاصها ولا يتطلب الرفع عنه – أن تنشره على المنصة الإلكترونية الموحدة لاستطلاع آراء العموم والجهات الحكومية على شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)، بما يمكن الجهات والأفراد المعنيين بأحكامه من إبداء مرئياتهم وملحوظاتهم حياله، ومن ثم تنشر ملخصاً بأهم ما تضمنته هذه المرئيات والملحوظات على المنصة. وللجهة تقدير نشر المقترحات ذات الصلة بالشؤون الأخرى وملخصاً للمرئيات والملحوظات التي أبديت في شأنها".

معلومات عن المشروع

- اسم المشروع مسودة تعديل اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها
- الهدف من المشـروع: (تعديل اللائحة التنفيذية لضـبط اعمال التفتيش بما يتو افق مع التعديلات الجديدة لنظام العمل والقرارات الوزارية المنظمة لسوق العمل.)
- نوع المشروع يتم تحديده من الآتي: (تطبيق لم جاء بالمادة التاسعة بعد المائتين) .
- الجهة المسؤولة: (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية).
- الجهات المشاركة: (البنك المركزي + وزارة الدفاع + وزارة التعليم + الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة + العموم).
- القطاع المستفيد أو المُستهدف من المشروع: (القطاع الخاص والخاضع لنظام العمل).
- القطاعات التي قد تتأثر من هذا المشروع: . القطاع الخاص والخاضع لنظام العمل
- مدة الاستطلاع: (30يوم)

مُلخّص عن نتائج الاستطلاع:

الوسائل المُستخدمة لنشر المشروع

تستخدم الجهات الحكومية العديد من الوسائل لاستطلاع مرئيات العموم حول مشروعات الأنظمة واللوائح وما في حكمها، ومن ذلك:

- المنصة الإلكترونية الموحدة لاستطلاع آراء العموم والجهات الحكومية (منصة استطلاع).
- بوابة الوزارة
- ورش عمل – لقاءات مع مختصين.
- الوسائل التلفزيونية والإذاعية.
- منصات التواصل الاجتماعي.

بيان عن المرئيات والملحوظات

- **عدد المشاركين في الاستطلاع من كافّة الوسائل المستخدمة للنشر: (47)**
- الجهات الحكومية المشاركة بإبداء مرئياتها حول المشروع (**البنك المركزي + وزارة الدفاع + وزارة التعليم + الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة**).
- مجموع المرئيات الواردة على المشروع من جميع المشاركين: (47).
- نوع المرئيات الواردة (تشريعية، فنية، صياغية، عامة).

المُخرجات النهائية:

الإجراءات التي تم اتخاذها

- تمت الاستفادة من المرئيات الواردة وتم توضيح بعضها وتعديل صياغة بعضها الاخر

مثال

- تمت الاستفادة من المرئيات الواردة وسيتم تحديث المشروع وفقًا لذلك علماً أن المرئيات المرصودة حيال الضوابط لا تتضمن أي ملاحظات جوهرية.

الصيغة النهائية

- نسخة نهائية من المشروع بعد معالجة المرئيات الواردة (في حال تم إعادة صياغة المشروع) وترفق كملف مستقل مع هذا التقرير.
- جدول بأهم الأحكام التي تم تحديثها في المشروع وفقًا لما ورد من مرئيات وملحوظات.

ملحق المرئيات

يتم ذكر كافة الملحوظات والمرئيات الواردة من العموم والجهات الحكومية على كافة أحكام المشروع، مع بيان الإجراء المتخذ حيال كلٍ منها.

ملحق المرئيات:

#	جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع			
	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الإجراء المتخذ
1.	المادة الثامنة عشرة	ملاءمة وضع تعريف لعبارة 'من يمثله' ، وتحديد ضوابط التمثيل المعتبرة لضمان صحة التمثيل؛ لكون جزئية التمثيل ترتبط بعدد من الترتيبات الإجرائية والمتطلبات على صاحب العمل وقد تمتد لمن يمثله ، كما نصت الفقرة على أن على الوزارة طلب إفادة صاحب العمل أو من يمثله ، إلا أنه فيما يتعلق بتقديم الإفادة فلم يُنص على 'من يمثله'؛ وقد ترون إضافته لكون الوزارة قد تطلب إفادته. - ملاءمة تحديد خمسة أيام عادية أو خمسة أيام عمل ضمن اللائحة؛ لتعزيز الوضوح والدقة.	التمثيل هنا يتعلق بمستخدمين تم تسجيلهم مسبقاً من قبل صاحب العمل في أنظمة الوزارة ولذا لا نحتاج تعريف لذلك وما يتعلق بتحديد الأيام فلم تحدد بأيام عمل. أما فيما يتعلق بإضافة (أو من يمثله) فسيم إضافة ذلك.	سيتم إضافة مصطلح (أو من يمثله) ليصبح النص (.. ،وعلى صاحب العمل أو من يمثله أن يقدم إفادته ..)
2	المادة التاسعة	يتبيّن أن الفقرة (ب) من المادة (التاسعة) من المشروع مستمدة من حكم الفقرة (2/ب) من المادة (الثامنة والتسعون بعد المائة) من نظام العمل والتي تنص على أنه: 'يحق لمفتشي العمل: ... 2- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام ، ولهم على الأخص ما يأتي :...ب - الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه ، والحصول على صور ومستخرجات منها.'؛ وتأتي الفقرة (ب) من المشروع والمشار إليها بحكم يتعدى ذلك الموجود في النظام ويتوسع بمنح المفتش صلاحية فحص السجلات والأوراق والدفاتر والملفات؛ دون تحديد لها ، بل ومنحه صلاحية الاطلاع على أي وثيقة أخرى لها علاقة بالعمل ، في ظل أن النظام وضع معياراً لتلك الوثائق وهو أن تكون من الوثائق 'اللازم الاحتفاظ بها طبقًا لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه'؛ ونأمل إعادة صياغة الفقرة بتقييدها بالمعيار الوارد في نظام العمل؛ مراعاةً لأحكام نظام العمل وللأحكام الواردة في الأنظمة السارية ذات الصلة بسرية البيانات والمعلومات. - كما لم تراعي الفقرة (ب) من المادة (التاسعة) طبيعة البيانات لدى المؤسسات المالية التي يشرف عليها البنك المركزي ، والأحكام ذات الصلة بسرية البيانات الواردة في الأنظمة التي يشرف البنك المركزي	وفق أحكام المادة العاشرة من هذه اللائحة تلزم المفتش عند أدائهم لمهامهم ، وأن يؤدوها بحياد وأمانة وسرية ، ونؤكد ان صلاحية المفتش في الحصول على المستندات والكشوفات تم حصرها وفق ما نصت عليه هذه المادة ب " وذلك للتأكد من مطابقتها للمتطلبات المنصوص عليها في نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة "وان الدخول إلى جميع أماكن العمل الخاضعة لتفتيش العمل خلال أي وقت من أوقات عمل المنشأة	لا يوجد

		على تطبيقها ، ومنها؛ نظام مراقبة البنوك الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتحديداً المادة (التاسعة عشرة) منه التي تنص على أنه: 'يحظر على أي شخص يحصل على أية معلومات أثناء أو بمناسبة قيامه بأي عمل يتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام إفشاؤها أو الإفادة منها بأية طريقة.' ، و نظام مراقبة شركات التمويل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتحديداً المادة (الخامسة عشرة) منه التي تنص على أنه: 'يجب على شركة التمويل ومنسوبيها المحافظة على سرية بيانات عملائها ، وعملياتهم التي تم الاطلاع عليها من خلال قيام الشركة بنشاطها ، وذلك وفق ما تحدده اللائحة.'؛ وفي ظل عدم توضيح نوعية البيانات التي يمكن للمفتش الاطلاع عليها (كما أوضحنا في الملحوظة أعلاه) ، وحيث أن المؤسسات المالية ملزمة بالمحافظة على سرية البيانات ، وقد أصدر البنك المركزي في هذا الشأن وتفعيلًا لدوره الإشرافي والرقابي على المؤسسات المالية المشمولة برقابته؛ عدة تعاميم في شأن آليات الإفصاح عن البيانات والمعلومات ، ومنها التعميم رقم 67/14965 بتاريخ 1440/03/07 الذي أكد فيه البنك المركزي على ضرورة حصول البنوك والمصارفة كافة على عدم ممانعة البنك المركزي قبل تزويد الجهات الحكومية وغير الحكومية بالبيانات الإشرافية والبيانات الإحصائية غير المنشورة؛ وعليه ، ونظراً أن ممارسة المفتش ومنحه صلاحية الاطلاع على السجلات والأوراق وغيرها دون التنسيق مع البنك المركزي من شأنه التأثير على ما تم بيانه ، نرى أهمية أن يكون الاطلاع على البيانات بالتنسيق مع البنك المركزي السعودي (الجهة الإشرافية)، ليكون نص الفقرة المقترحة كالتالي: 'فحص السجلات والأوراق والدفاتر أو أي وثيقة يلزم الاحتفاظ بها طبقًا لأحكام نظام العمل والقرارات الصادرة بمقتضاه؛ سواءً كانت إلكترونية أو ورقية ، وأن يكون ذلك بالتنسيق مع الجهات الإشرافية – إن وجد-...'. - كما منحت الفقرة (أ) من المادة (التاسعة)؛ للمفتش صلاحية الدخول إلى جميع أماكن العمل الخاضعة لتفتيش العمل ، وحيث أن الدخول عملية قد تسبق عملية الاطلاع على البيانات ، وقد وضحنا في الملحوظة أعلاه أن يكون الاطلاع على البيانات بالتنسيق مع البنك المركزي فقد ترون امتداد ذات الملحوظة على هذه الفقرة ، وتعديلها في أن يكون دخول المفتشين إلى أماكن العمل بالتنسيق مع البنك المركزي السعودي (الجهة الإشرافية) ، ليكون نص الفقرة المقترحة كالتالي: 'الدخول إلى جميع أماكن العمل الخاضعة لتفتيش العمل خلال أي وقت من أوقات عمل المنشأة بالتنسيق مع الجهة الإشرافية – إن وجد-...'. - وفق الملحوظات أعلاه المتعلقة بأهمية مراعاة التنسيق مع الجهات الإشرافية ، قد ترون ملاءمة	هي امتداد للنص النظامي الوارد في المادة الثامنة والتسعون بعد المائة من نظام العمل	

		إضافة تعريف (الجهة الإشرافية) بما يوضح أن تكون تلك الجهات ممن يدخل نشاط صاحب العمل ضمن اختصاصاتها أو ممن تمنح ترخيص لصاحب العمل لممارسة النشاط.		
3	المادة العاشرة	مُلاءمة تعديل نص المادة لتكون على النحو التالي: ' يجب على مفتش العمل 1- بذل العناية اللازمة أثناء أداء مهامهم، والتحلي بالحياد، والأمانة، والسرية التامة في جميع الأحوال، .... 4- الامتناع عن قبول الهدايا أو العروض أو الخدمات من أي نوع سواءً من أصحاب العمل أو العمال.'؛ لضمان دقة ووضوح الألفاظ الواردة في المشروع.	طلب التعديل بالفقرة الأولى لفظي لا يغير المضمون. وسيتم إضافة الصياغة المقترحة للفقرة الرابعة.	سيتم صياغة الفقرة الرابعة من المادة العاشرة بناءً على ذلك.
4	المادة الأولى	من غير الواضح المقصود 'بالمنشآت الخاضعة لتفتيش العمل' الواردة في تعريف مصطلح 'تفتيش العمل'؛ ومن الأهمية إيراد التعريف لها لتحديد وتوضيح النطاق؛ سواء من خلال إضافة تعريف منفصل للمصطلح المُشار له، أومن خلال سياق محتوى التعريف محل هذه الملاحظة.	تعريف تفتيش العمل حدد في بدايته ان المنشآت المعنية هي المنشآت الخاضعة لنظام العمل وهذا المصطلح واضح ولا يحتاج تعريف.	لا يوجد
5	اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها	نظراً للتقاطع الذي قد ينشئ بين تنفيذ إجراءات وأعمال التفتيش مع عدد من الأنظمة ذات الصلة، وحيث أن هذه اللائحة تأتي بشكل تنفيذي مخصص للأهداف والأغراض التي تم ايضاحها في المستند المنشور على منصة استطلاع، وكون عدد من الأنظمة - كما لا يخفى عليكم- قد تكون محل للتطبيق و الالتزام بمضمونها من قبل المفتشين؛ مثل التشريعات الحديثة نسبياً ذات العلاقة بالبيانات والمعلومات؛ على الأخص الشخصية منها، بالإضافة إلى ما قد يمتد للتشريعات المتصلة بأعمال الضبط والتفتيش والاستدلال، نرى أهمية إيجاد نص عام ضمن مادة مستقلة ضمن الأحكام الختامية لهذه الوثيقة، يقرر أن على المفتشين الالتزام بالأنظمة واللوائح ذات الصلة.	ورد في المادة الرابعة من مشروع اللائحة نصاً يلزم مفتشي العمل - قبل مباشرتهم لمهماتهم يتضمن التزامهم بأداء عملهم بكل أمانة وإخلاص وحيادية، وألا يفشوا سراً من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم حتى بعد تركهم له. وكذلك ورد في المادة الخامسة من مشروع هذه اللائحة ما يؤكد على ضرورة ألا يخل المفتش بحال من الأحوال بالصلاحية	لا يوجد

			والحيدة التي يجب أن تتوافر بالمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل وبالعمال. وقد نصت المادة الخامسة عشرة من مشروع هذه اللائحة في فقرتها (1) على: يجرى التفتيش بالعدد والدقة اللتين يتطلبهما ضمان تطبيق الأحكام النظامية ذات الصلة تطبيقا فعالا. كما أن الالتزام بالأنظمة واللوائح أمر مقرر ولا يحتاج إلى نص خاص.	
6	المادة الخامسة عشرة	نرى ضرورة تحديد آلية للزيارات الدورية على المنشآت، في حال أن المنشأة لم يتم رصد مخالفات عليها فتقل الزيارات ويتم التركيز على المنشآت ذات المخالفات الجسيمة، وذلك لتجنب الترصد على المنشآت بشكل عام.	الزيارات التي تتم على المنشآت متعددة سواء مكتبياً او ميدانياً وقد تكون مبنيه على بلاغات وارد من افراد او جهات رقابية لذا يصعب التحديد	لا يوجد
7	اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها	نرى أن يتم وضع آلية لتقييم أداء المفتش من قبل المنشأة بالإضافة إلى آلية للتقدم بشكوى على المفتش.	معمول بها	لا يوجد
8	المادة الثالثة عشرة	نرى أهمية تقسيم أنواع المهام التفتيشية، بحيث يحدد نوع التفتيش ومتطلباته والهدف منه باختلاف حجمه واهميته واصدار اشعار مسبق للمنشأة حسب نوع التفتيش، على سبيل المثال: إذا كان نوع التفتيش للتأكد من مستندات رسمية وغيرها يكون هناك اشعار مسبق، أما اذا كان التفتيش ذو خطورة عالية لا يكون هناك اشعار.	المقترح المطلوب يتعارض مع الفقرة (1) من المادة الثامنة والتسعون بعد المائة المعدلة بالمرسوم ملكي رقم م /44 وتاريخ	لا يوجد

			1446/2/8هـ والتي تنص على أنه يحق للمفتش: 1- " دخول أي منشآه خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات العمل دون اشعار مسبق.	
9	اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها	تصميم خطة متكاملة لإدارة الموارد البشرية: رؤى واستراتيجيات ◈ في ظل التحديات المستمرة والتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، تبرز الحاجة الماسة لوضع خطة متكاملة ومرنة لإدارة الموارد البشرية. هذه الخطة لا تعني فقط تحسين الأداء، بل تعزيز الرضا الوظيفي وضمان استدامة المؤسسة. هنا، أشاركم بعض العناصر الأساسية لهذه الخطة: 1. تحليل الاحتياجات والتوظيف الاستراتيجي: التركيز على تحديد وجذب المواهب التي تلبي احتياجات الشركة الحالية والمستقبلية. 2. تطوير الموظفين والتدريب: إنشاء برامج تدريبية تعزز المهارات الفنية والشخصية للموظفين. 3. إدارة الأداء وتقديم التغذية الراجعة: تطوير نظام لتقييم الأداء يشجع على التحسين المستمر ويوفر تغذية راجعة قيمة. 4. تعزيز الثقافة التنظيمية والتواصل: بناء ثقافة تنظيمية قوية تشجع على الشفافية والتواصل الفعال. 5. التنوع والشمولية في مكان العمل :تشجيع بيئة عمل متنوعة وشاملة تقدر الاختلافات وتحتضن المواهب من كافة الخلفيات. 6. التوازن بين العمل والحياة الشخصية: تطوير سياسات تدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين. 7. الصحة والسلامة في العمل: توفير بيئة عمل آمنة وصحية تحمي الموظفين وتعزز رفاهيتهم. 8. استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية: دمج التقنيات الحديثة لتحسين الكفاءة والفعالية في العمليات الإدارية. 9. تخطيط الخلافة وتطوير القيادة: إعداد الموظفين لأدوار القيادة المستقبلية وضمان استمرارية الإدارة. 10. استراتيجيات التعويض والمكافآت: تطوير نظام عادل ومحفز للتعويضات والمكافآت يعزز الأداء ويحافظ على المواهب.	الملاحظة ليس لها علاقة لها بمشروع مسودة اللائحة.	لا يوجد
10	المادة الرابعة	تحذف	سبب وجود هذه المادة هو منح الاختصاص للوزارة حيث تم نقل عدد من المواد من نظام	لا يوجد

			العمل الى هذه اللائحة ومنها المواد 195 – 197 – 203 – 205 – 206 – 207 – 208	
11	المادة الثالثة	ان يكون حاملا لمؤهل جامعي قانون او حقوق او انظمة او شريعة مجتزا لرخصة قياس واختبار القدرة المعرفية وان لا يكون قد صدر بحقه حكم شرعي ولو رد اليه اعتباره	ان تعيين المفتشين ينطبق عليهم الشروط المحددة لتعيين الموظف بالمادة الرابعة من نظام الخدمة المدنية بإن يكون (-غير محكوم عليه بحد شرعي، أو بالقصاص، أو بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة أو بالإدانة والعقوبة في أي من الجرائم الآتية: الرشوة، والتزوير، والاختلاس، وتهريب المخدرات أو المسكرات أو ترويجها أو المتاجرة فيها، أو كان محكوم عليه ومضت سنة على الأقل على انتهاء تنفيذ العقوبة أو الإعفاء منها، و غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية، أو كان مفصولاً ومضت سنة على الأقل من تاريخ الفصل.) بالإضافة الى ما حددته اللائحة التنفيذية له من احكام.	لا يوجد
12	اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها	بعد التحية تعيش المملكة حفظها الله برؤية 2030 والاحداث القادمة من اكسبو 2030 وكاس العالم 2034 ومايتبع ذلك من قطاعات ومستثمرين سوف يعملون في البلد مما يستوجب ان يكون هناك اشخاص ذو كفاءة عالية للتعامل معهم وان يكون الرقابة والتفتيش الكترونية رقمية ويستخدم الذكاء الاصطناعي وتقليل الاحتكاك مع الجمهور تفادياً لاي سلبيات قد تقع وكما هو معروف كلما كانت الاجراءات رقمية وعن بعد تقل نسبة الفساد وبالإمكان اعطى هامش بالميدان بمعدل لايتعدى 10 ٪ وللحالات الضرورية التي تستلزم مباشرة الميدان	مناسبة الاقتراح وتم البدء في عمليات الرقابة الالكترونية.	لا يوجد
13	المادة الرابعة	حذف المادة	مكرر	لا يوجد

14	المادة الثالثة	أن يكون حاملا لرخصة مراقب صادرة من قياس وأن تجدد الرخصة كل ثلاث سنوات	جاري العمل بها داخلياً.	لا يوجد
15	المادة الأولى	أن تكون اعمال الرقابة والتفتيش تحت مظلة المركز الوطني للرقابة والتفتيش استنادا الى قرار مجلس الوزراء 277 في 2/4/1445	لم يكتمل انتقال المهام للمركز بعد فما ورد في هذه اللائحة كان تنفيذاً لنص نظامي وفق الواقع الحالي.	لا يوجد
16	اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها	السلام عليكم ورحمة الله وبركاته نأمل استخدام الرقمنه الالكترونية في أعمال التفتيش حيث انها تختصر الوقت والجهد على الطرفين وأكثر فاعليه من الزيارات الرقابية الميدانية	مناسبة الاقتراح وتم البدء في عمليات الرقابة الالكترونية.	لا يوجد
17	المادة التاسعة عشرة	يلزم توضيح متة تكون الزيارة شاملة خلال العام وهل يستخدم العام الهجري أو الميلادي لتوضيح ذلك	هنالك أداة نظامية قد أوضحت ذلك حيث نص قرار مجلس الوزراء رقم 310 وتاريخ 1445/4/16هـ على الموافقة على احتساب المدد على أساس التاريخ الميلادي في كافة الإجراءات والتعاملات الرسمية.	لا يوجد
18	المادة العشرون	يضع المركز الوطني للرقابة والتفتيش الاجراءات والمتطلبات اللازمة.....	صلاحية التشريع حق للجهة وفقاً لنظام العمل فقد نصت المادة التاسعة بعد المائتين على ان: يصدر الوزير اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها .	لا يوجد
19	المادة الثامنة عشرة	على المركز الوطني للرقابة والتفتيش	صلاحية التشريع حق للجهة وفقاً لنظام العمل فقد نصت المادة التاسعة بعد المائتين على ان: يصدر الوزير اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها .	لا يوجد

20	المادة السادسة عشرة	التي يضعها المركز الوطني للرقابة والتفتيش	صلاحية التشريع حق للجهة وفقاً لنظام العمل . فقد نصت المادة التاسعة بعد المائتين على ان: يصدر الوزير اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها .	لا يوجد
21	المادة الخامسة عشرة	يجري التفتيش الكترونيا	مناسبة الاقتراح وتم البدء في عمليات الرقابة الالكترونية.	لا يوجد
22	المادة الرابعة عشرة	بناء على توجيه المركز الوطني للرقابة والتفتيش او ادارة الرقابة بالشركة	صلاحية التشريع حق للجهة وفقاً لنظام العمل فقد نصت المادة التاسعة بعد المائتين على ان: يصدر الوزير اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها .	لا يوجد
23	المادة الثالثة عشرة	ينظم المركز الوطني للرقابة والتفتيش	صلاحية التشريع حق للجهة وفقاً لنظام العمل فقد نصت المادة التاسعة بعد المائتين على ان: يصدر الوزير اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها .	لا يوجد
24	المادة الحادية عشرة	مراقبي العمل الموحدين	الملاحظة غير واضحة .	لا يوجد
25	المادة العاشرة	تحذف كليا	لم يتم إيضاح أسباب الرأي.	لا يوجد
26	المادة التاسعة	تحذ كليا حيث ان الرقابة الكترونية	بعض مخالفات العمل تتطلب التأكد منها ميدانياً ومنها على سبيل المثال: السلامة والصحة المهنية التعديات السلوكية ...	لا يوجد

27	المادة الثامنة	يتولى المركز 9/ التي يراها المركز	صلاحية التشريع حق للجهة وفقاً لنظام العمل فقد نصت المادة التاسعة بعد المائتين على ان: يصدر الوزير اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها .	لا يوجد
28	المادة السابعة	يحدد المركز الترتيبات اللازمه الكترونيا لضمان مايلي 1/ ان يكون عدد المراقبين الالكترونيين كافيا لضمان الاداء الفعال لواجبات رقابة العمل الموحدة 2/ تزويد مراقبي العمل الموحد	لم يكتمل انتقال المهام للمركز بعد فما ورد في هذه اللائحة كان تنفيذاً لنص نظامي وفق الواقع الحالي.	لا يوجد
29	المادة السادسة	يحمل مراقب العمل الموحد بطاقة عمل تثبت عمله بالرقابة تصدر من المركز الوطني للرقابة والتفتيش او شركة رمات الرياض .... وعلى المراقب اعادة البطاقة الى المركز او الشركة	لم يكتمل انتقال المهام للمركز بعد فما ورد في هذه اللائحة كان تنفيذاً لنص نظامي وفق الواقع الحالي.	لا يوجد
30	المادة الخامسة	تحذف كليا	لم يتم إيضاح أسباب الرأي .	لا يوجد
31	المادة الرابعة	تحذف كليا	لم يتم إيضاح أسباب الراي.	لا يوجد
32	المادة الثالثة	/2 ان يحمل مؤهلا علميا لايقل عن المؤهل الجامعي في احد التخصصات التالية مرتبة وهي : القانون ؛ الانظمة ؛ الحقوق ؛ الاقتصاد ؛ الشريعة ؛ إدارة الاعمال ؛ الادارة العامة او ان تكون هناك خبرة في اعمال الرقابة والتفتيش لا تقل عن 3 سنوات شريطة ان يكون مجتاز لاختبار رخصة مفتش (مراقب (بدرجة لا تقل عن 80٪ من قياس وتجدد كل ثلاث سنوات وان يكون قد ادى اختبار القدرة المعرفية بدرجة لا تقل عن 80٪ وان يجتاز فترة التدريب بدرجة لا تقل عن 75 ٪ او وفق ما يحدد من المركز الوطني للرقابة والتفتيش	لا نرى مناسبة المقترح لهذه المهنة.	لا يوجد

33	المادة الثانية	تكون اعمال الرقابة والتفتيش الموحدة بفروع المركز او الشركة تحت اشراف ورقابة مركزية من المركز الوطني للرقابة والتفتيش	لم يكتمل انتقال المهام للمركز بعد فما ورد في هذه اللائحة كان تنفيذاً لنص نظامي وفق الواقع الحالي.	لا يوجد
34	المادة الأولى	الوزير : وزير البلديات والاسكان. الوزارة: وزارة البلديات والاسكان. الوكالة : المركز الوطني للرقابة والتفتيش. الوكيل : الرئيس التنفيذي للمركز الوطني للرقابة والتفتيش . مفتش العمل :موظفي المركز ؛ او غيرهم من السعوديين المتعاقد معهم الشركة : شركة رامات الرياض او الشركات المتعاقدة معها عن طريق امانات المناطق.	لم يكتمل انتقال المهام للمركز بعد فما ورد في هذه اللائحة كان تنفيذاً لنص نظامي وفق الواقع الحالي.	لا يوجد
35	اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها	السلام عليكم ورحمة الله وبركاته نشكركم على اتاحت الفرصة لتقديم الراي ؛ ونرى ان يكون فقط نسبة المراقبين الموحدين بالميدان 10 ٪ وال90٪ مكتبي وان تكون التقنية الالكترونية هي الغالب على اعمال الرقابة والتفتيش الموحدة اسوة بتطور الانظمة الالكترونية وبحسب توجهات الرؤية 2030	مناسبة الاقتراح وتم البدء في عمليات الرقابة الالكترونية.	لا يوجد
36	اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها	ملاحظات وتعديلات مقترحة المادة الرابعة: التزامات مفتشي العمل – الالتزام بالحيادية والنزاهة في أداء مهام التفتيش. – الحفاظ على سرية المعلومات التي يتم جمعها أثناء العمل. – الامتناع عن قبول أي هدايا أو مزايا من الجهات التي يتم التفتيش عليها. – تقديم تقارير مفصلة للإدارة تشمل التحديات وسبل تحسين الأداء. المادة الخامسة: تغيير أو استبدال المفتشين – تغيير المفتش يتم فقط بقرار من الوكيل أو من يفوضه. – عدم تعارض الواجبات الإضافية مع مهام المفتش الرئيسية. – ضمان الشفافية بإشعار الجهات ذات العلاقة بأسباب التغيير. المادة السادسة: بطاقة اعتماد المفتش – إلزام المفتش بإبراز بطاقة الاعتماد أثناء أداء مهامه. – إعادة البطاقة إلى الوكالة عند انتهاء عمل المفتش. – توضيح المواصفات والبيانات الموجودة في البطاقة. المادة السابعة: دور الوزارة في دعم المفتشين – تحديد عدد كافٍ من المفتشين لتغطية كافة مناطق العمل. – توفير التدريب والتأهيل المستمر للمفتشين. – تقديم الدعم الفني واللوجستي اللازم لتحسين الأداء. – تقييم أداء المفتشين بشكل دوري لتعزيز الكفاءة. المادة الثامنة: اختصاصات الوكالة – إعداد الخطط العامة للتفتيش وتحديد الأهداف والإجراءات. – الإشراف المباشر على تنفيذ العمليات التفتيشية وتقييم نتائجها. – تطوير منصات إلكترونية لتسهيل تسجيل التقارير	عدو وضوح الملاحظة والمقترح.	لا يوجد

		والملاحظات. – تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية دورية للمفتشين. ملحوظات إضافية – استخدام لغة واضحة ومباشرة في المواد. – تنظيم المواد باستخدام أرقام أو نقاط مرقمة. – تضمين أمثلة عملية لكل مادة لتسهيل التطبيق الميداني.		
37	المادة التاسعة	لماذا لا تخطره بحضورك مسبقاً. أفضل تشعره لكي يجهز المكان و يكون مقبول. ما يحتاج تتصيد أخطاء أحد. و تكون الجولات التفتيشية مجدولة أفضل كل شهرين. الكل بيعتاد عليها و تكون معيار ثابت	المقترح المطلوب يتعارض مع نص المادة الثامنة والتسعون بعد المائة والذي ينص " دخول أي منشآة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات العمل دون اشعار مسبق.	لا يوجد
38	المادة الثانية عشرة	يتعين على أصحاب العمل أو وكلائهم ومسؤوليهم في مواقع العمل توفير التسهيلات اللازمة لمفتشي العمل والموظفين المكلفين بالتفتيش، لتمكينهم من أداء واجباتهم. كما يجب عليهم تقديم البيانات المطلوبة المتعلقة بطبيعة العمل، والاستجابة لطلبات المثول أمام المفتشين، أو إرسال مندوب عنهم عند طلب ذلك.	لم يتم إيضاح أسباب التعديل المقترح على نص المادة بالمشروع، ولا نجد التعديل مناسب حيث سيخل بنص المادة في مشروع اللائحة.	لا يوجد
39	المادة الحادية عشرة	يجب على مفتشي العمل التحلي بالحرص، والأمانة، والدقة أثناء أداء المهام الموكلة إليهم. ويتعين عليهم، على وجه الخصوص، أن يستندوا في ملاحظاتهم إلى ما يشاهدونه أو ما يحصلون عليه من معلومات، ومستندات، وسجلات، أو بيانات إلكترونية. كما يجب عليهم الامتناع تمامًا عن إبداء أي ملاحظات حول أمور لا يلمون بها إلمامًا كافيًا، حفاظًا على الثقة المتبادلة بينهم وبين أصحاب العمل والعمال.	لم يتم إيضاح أسباب التعديل المقترح على نص المادة بالمشروع، ولا نجد التعديل مناسب حيث سيخل بنص المادة في مشروع اللائحة.	لا يوجد
40	المادة العاشرة	التزامات مفتشي العمل : 1. الالتزام ببذل العناية اللازمة أثناء أداء مهامهم، والتحلي بالحياد، والأمانة، والسرية التامة في جميع الأعمال المتعلقة بواجباتهم الوظيفية. 2. دراسة المشكلات والقضايا التي تُعرض عليهم من جميع جوانبها، والعمل على معالجتها بالتعاون مع الأطراف المعنية، مع الالتزام بالنزاهة، الإنصاف، ومراعاة اللباقة والمهارة في التعامل. 3.التعاون مع أصحاب العمل والعمال، وتقديم الإرشادات اللازمة لهم حول أفضل السبل لتطبيق أحكام نظام العمل ولوائحه التنفيذية والقرارات المرتبطة به. 4.الامتناع عن قبول أي هدايا أو عروض أو خدمات من أي نوع، سواء من أصحاب العمل أو العمال،	لم يتم إيضاح أسباب التعديل المقترح على نص المادة بالمشروع، ولا نجد التعديل مناسب حيث سيخل بنص المادة في مشروع اللائحة.	لا يوجد

		لضمان النزاهة والشفافية. 5.تجنب أي صلة مباشرة أو غير مباشرة مع المنشآت المكلفين بالتفتيش عليها، حفاظاً على استقلالية وحيادية أعمال التفتيش.		
41	المادة التاسعة	لمفتشي العمل الصلاحيات التالية أثناء أداء مهام تفتيش العمل على أماكن العمل الخاضعة لإشرافهم: أ- يحق له الدخول إلى جميع أماكن العمل الخاضعة لتفتيش خلال أوقات عمل المنشأة، وإخطار صاحب العمل أو ممثله أو المتواجدين أثناء الزيارة بوجودهم، ما لم يتعارض ذلك مع مهمة التفتيش، ولا يجوز إبلاغهم مسبقًا بزيارة التفتيش. ب- يحق له فحص السجلات والأوراق والدفاتر والملفات، بصرف النظر عن كونها إلكترونية أو ورقية، والحصول على نسخ منها للتأكد من الالتزام بمتطلبات نظام العمل واللوائح ذات الصلة. ج-يحق له الحصول على عينات من المواد المستخدمة في المنشأة، وفحص الآلات والتجهيزات للتأكد من توفر وسائل الوقاية والسلامة للعمال، كما يحق له إصدار أوامر لإجراء تغييرات عاجلة تلبي اشتراطات الحماية في مكان العمل. د- يحق له سؤال صاحب العمل أو ممثله أو العمال بشكل فردي أو بحضور شهود حول أي مسائل تتعلق بتنفيذ أحكام النظام ولوائحه للتأكد من الالتزام الكامل.	لم يتم إيضاح أسباب التعديل المقترح على نص المادة بالمشروع، ولا نجد التعديل مناسب حيث سيخل بنص المادة في مشروع اللائحة.	لا يوجد
42	المادة الثامنة	تتولى الوكالة مسؤوليات التفتيش التالية: 1. وضع الإطار الاستراتيجي للتفتيش العمالي، وتحديد الأهداف والمؤشرات، وإعداد الخطة العامة للتفتيش وأولوياته وإجراءاته. 2. الإشراف على المفتشين، وتوجيههم، ومتابعة اعمال التفتيش وخططه وبرامجه. 3. إعداد القرارات والتعليمات الخاصة بتفتيش العمل. 4. تدريب مفتشي العمل، أو تنسيق التدريب مع جهات احترافية مختصة. 5.تنفيذ جولات تفقدية لمراجعة سير أعمال التفتيش في جميع مناطق المملكة، وضمان أداء فروع الوزارة لمهامها، واتخاذ ما يلزم لضمان تحقيق الأهداف. 6يتم إصدار تقرير سنوي عن منجزات التفتيش في المملكة، يتناول بصفة خاصة الأنظمة واللوائح المرتبطة بالتفتيش، والعاملين فيه، وإحصائيات المنشآت الخاضعة للتفتيش، وزيارات التفتيش، والمخالفات والعقوبات الموقعة. 7. تعزيز التعاون والتنسيق مع الإدارات الحكومية والمؤسسات العامة أو الخاصة المشاركة في التفتيش أو الداعمة له. 8. المشاركة في اللجان والاجتماعات المرتبطة بالتفتيش. 9. القيام بأي مهام إضافية تعتبرها الوكالة ضرورية.	لم يتم إيضاح أسباب التعديل المقترح على نص المادة بالمشروع، ولا نجد التعديل مناسب حيث سيخل بنص المادة في مشروع اللائحة.	لا يوجد

43	المادة السابعة	تقوم الوزارة باتخاذ الترتيبات اللازمة لضمان كفاية عدد مفتشي العمل وتزويدهم بكل ما يحتاجونه لأداء مهامهم بفعالية.	لم يتم إيضاح أسباب التعديل المقترح على نص المادة بالمشروع، ولا نجد التعديل مناسب حيث سيخل بنص المادة في مشروع اللائحة.	لا يوجد
44	المادة السادسة	يحمل مفتش العمل بطاقة اعتماد تصدر من الوزارة أو الجهة المفوّضة، ويلزم بإبرازها أثناء أداء مهامه لإثبات صفته الرسمية كمفتش. ويجب على المفتش إعادة البطاقة إلى الوكالة عند انتهاء عمله بالتفتيش.	لم يتم إيضاح أسباب التعديل المقترح على نص المادة بالمشروع، ولا نجد التعديل مناسب حيث سيخل بنص المادة في مشروع اللائحة.	لا يوجد
45	المادة الخامسة	'لا يجوز تبديل أو استبعاد مفتشي العمل، أو تكليفهم بواجبات إضافية خارج'نطاق 'الرقابة إلا وفقاً للشروط التالية:' أ. يجب أن يكون ذلك بقرار من الوكيل أو من يفوضه. ب. يجب ألا تتعارض الواجبات الإضافية مع واجبات المفتشين الأساسية. ج. يجب ألا يؤثر ذلك على صلاحية وحيادية المفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل والعمال.	لم يتم إيضاح أسباب التعديل المقترح على نص المادة بالمشروع، ولا نجد التعديل مناسب حيث سيخل بنص المادة في مشروع اللائحة.	لا يوجد
46	المادة الرابعة	الصياغة المقترحة: يلتزم مفتشو العمل – قبل مباشرة مهامهم – بتوقيع نموذج الالتزام الذي تعده الوكالة، والذي يشمل تعهداً بأداء عملهم بأمانة وإخلاص وجدية، وحفظ سرية المعلومات التي يطلعون عليها أثناء عملهم وبعد تركهم له، على أن يتم استخدام المعلومات في النطاق الذي تطلبه الوزارة رسمياً. ويخضع المخالف لأنظمة المحاسبة والمسائلة الوظيفية المقررة نظاماً.	لم يتم إيضاح أسباب التعديل المقترح على نص المادة بالمشروع، ولا نجد التعديل مناسب حيث سيخل بنص المادة في مشروع اللائحة.	لا يوجد
47	المادة الثانية	الصياغة المقترحة : "تُنفَّذ أعمال التفتيش بفروع الوزارة في مناطق المملكة، تحت إشراف مباشر من الوكالة ورقابة مركزية، مع استخدام المنصات الإلكترونية المعتمدة.	لا نرى مناسبة الصياغة المقترحة.	لا يوجد