



دليل توظيف عقود التشغيل والصيانة بالجهات العامة

صادر بقرار معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم
٧٣٤٨٣ وتاريخ ٣٠/٤/١٤٤٤هـ



المحتويات

3	مقدمة
3	غاية الدليل
4	نطاق الدليل
4	التعريفات
5	الإجراءات العامة لتوظيف الوظائف
5	المستويات والفئات الوظيفية
6	المستويات الوظيفية
6	الفئات الوظيفية
7	نسب التوظيف
8	الوصف الوظيفي
10	التصنيف السعودي الموحد للمهن
10	الحد الأدنى للأجور
10	الإعلان عن الوظائف
13	المقابلات والتوظيف
13	التدريب والتطوير
15	نقل العاملين للعقود اللاحقة (البديلة)
16	الغرامات
16	قياس الأداء في مبادرة توظيف عقود مشاريع التشغيل والصيانة
17	بيانات التواصل

مقدمة

يشكل قطاع التشغيل والصيانة أهمية كبيرة في مجال تشغيل المنشآت الحيوية في القطاع العام ويحتوي هذا القطاع على فرص وظيفية واعدة للسعوديين؛ نظراً لتنوع مجالات العمل فيه في مختلف التخصصات والمستويات المختلفة، بالإضافة إلى ما تتميز به هذه الوظائف من الاستدامة وما تختص به من النمو، ولا سيما مع التطور الذي تشهده المملكة المتمثل في تنفيذ العديد من المشاريع التنموية الواعدة، وعليه فقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) وتاريخ ٢٥ / ٦ / ١٤٣٩ هـ بتوجيه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتوطين هذا القطاع، كما صدر توجيه مجلس الوزراء المعمم بقرينة معالي رئيس الديوان الملكي رقم (٢١٥٦٧) وتاريخ ١ / ٤ / ١٤٤١ هـ بشأن منح وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، صلاحية إصدار دليل توطين عقود التشغيل والصيانة في الجهات العامة، وتعميمه عليها، وإلزامها بتطبيقه على عقود التشغيل والصيانة، وبناء على ذلك فقد صدر قرار معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (٨٣٩٥٦) وتاريخ ٢٧ / ٤ / ١٤٤١ هـ باعتماد دليل توطين عقود التشغيل والصيانة في الجهات العامة (الإصدار الأول)، كما صدرت العديد من القرارات الخاصة بتوطين المهن الهندسية والفنية والمحاسبية والقانونية وغيرها لتتكامل هذه القرارات في دعم التوطين النوعي في سوق العمل، كما أدرجت متطلبات توطين الدليل في نماذج العقود الخاصة بنظام المنافسات والمشتريات الحكومية وقد صدر قرار معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (١٨٢٤٩٥) وتاريخ ١١ / ١٠ / ١٤٤٢ هـ باعتماد برنامج نطاقات المطور والذي حدد نسب توطين متزايدة خلال ثلاث سنوات للعديد من قطاعات الأعمال ومن بينها التشغيل والصيانة.

غرض الدليل

تزويد الجهات العامة بالمتطلبات والإجراءات اللازمة لرفع نسب التوطين في جميع عقود الخدمات ذات التنفيذ المستمر ابتداءً من مرحلة إعداد متطلبات العقد في كراسة الشروط والمواصفات بتضمين متطلبات توظيف الكوادر الوطنية، وذلك ليتمكن المتنافسون من الاطلاع على متطلبات توطين الوظائف وتقديم عروضهم الفنية والمالية وفقاً لذلك، ومن ثم تنفيذ العقود، والأدوار المنوطة بالجهات المشرفة والمقاولين المعنيين بتمكين العاملين السعوديين من أداء مهامهم المطلوبة ومتابعة الأداء لضمان استدامة التوطين.

نطاق الدليل

يطبق الدليل على جميع عقود الخدمات ذات التنفيذ المستمر لدى الجهات العامة، سواء أكانت متطلبات العمالة محددة في العقد، أم كان العقد مبني على تقديم الخدمات أو الأداء، وقد أضيفت المتطلبات في نماذج العقود الموحدة لنظام المنافسات الحكومية في العقود التالية:

- عقود التشغيل والصيانة.
- عقود نظافة المدن.
- عقود تشغيل وصيانة الطرق.
- عقود الإعاشة.
- عقود تشغيل وصيانة تقنية المعلومات.

التعريفات

يكون للألفاظ والعبارات التالية، أينما وردت في هذا الدليل، المعاني والتعاريف الموضحة أمام كل منها ما لم يتطلب السياق خلاف ذلك:

دليل معد لتزويد الجهات العامة بالإجراءات اللازمة لتضمين متطلبات التوطين في كراسات مشاريع التشغيل والصيانة ومتابعة تطبيقها.	دليل التوطين
جميع عقود الخدمات ذات التنفيذ المستمر التي تبرمها الجهات العامة، وتتطلب توفير عمالة لتنفيذها، سواء أكانت العقود محددة للعمالة، أم مبنية على تقديم الخدمة أو الأداء.	عقود التشغيل والصيانة
جميع الجهات الحكومية العامة وأجهزة الدولة.	الجهات العامة
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.	الوزارة
هيئة كفاءة الإنفاق والمشروعات الحكومية.	إكسبرو
صندوق تنمية الموارد البشرية.	هدف
المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف.	جدارات
برنامج احتساب نسب التوطين لمنشآت القطاع الخاص.	برنامج نطاقات المطور
تنظيم صادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، شامل لجميع العاملين في منشآت القطاع الخاص، يهدف إلى تعزيز جاذبية بيئة العمل ومعالجة التحديات.	التنظيم الموحد لبيئة العمل في منشآت القطاع الخاص
هو العقد الذي طرحه الجهة أثناء تشغيل وصيانة عقد قائم وذلك لغرض استمرار عمليات التشغيل والصيانة بعد انتهاء العقد القائم.	العقد البديل
مجموعة من المجالات المهنية التي تندرج تحت تخصص معين.	الفئة الوظيفية
هو المستوى الإداري للوظيفة حسب التسلسل الهرمي للقيادة والمؤهل.	المستوى الوظيفي
هي النسبة التي تحتسب من خلال قسمة عدد العاملين السعودية على مجموع عدد العاملين (سعوديين ووافدين).	نسبة التوطين في العقد
البرامج التدريبية النظرية والعملية التي تقدم للعامل أثناء العمل، وذلك لغرض رفع مستوى قدراته المهنية.	البرامج التطويرية
تصنيف معتمد بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٦٦٠)، وتاريخ ٢٤ / ١٠ / ١٤٤١ هـ، ويعد نظاماً؛ لحصر مسميات الأعمال والمهن وترتيبها.	التصنيف السعودي الموحد للمهن

الإجراءات العامة لتوطين وظائف التشغيل والصيانة

يقدم هذا الدليل إجراءات توطين الوظائف في عقود التشغيل والصيانة، لضمان مواءمة التطبيق في جميع الجهات العامة، وللتطبيق الأمثل لمتطلبات الدليل يجب اتباع الإجراءات الموضحة في الجدول التالي:

الرقم	الإجراء	التفاصيل
1	تحديد متطلبات واحتياجات الجهة العامة من عقد التشغيل والصيانة	تتضمن هذه المرحلة تحديد احتياجات العمل المطلوبة من المقاولين قبل إعداد المنافسة، وتشمل على سبيل المثال لا الحصر: (الهيكل الإداري، والمهن المطلوبة، وعدد الوظائف، والمؤهلات والخبرات، والوصف الوظيفي، وغيرها)، ويجب أن تكون مسميات المهن متوافقة مع التصنيف السعودي للمهن، حسب الفقرة رقم (٥-٤) من الدليل.
2	مواءمة متطلبات التوطين مع متطلبات واحتياجات الجهة العامة	تتضمن هذه المرحلة الاطلاع بدقة على دليل التوطين ومعرفة النسب المطلوبة لكل فئة ومستوى وظيفي وتضمينها في جداول كميات المنافسة، كما تتطلب تحديد المؤهلات والخبرات المطلوبة وبرامج التطوير بعد التوظيف وذلك بالمواءمة مع جميع ما ورد بالفقرة رقم (٥) من الدليل.
3	طرح المنافسة وترسيته	تطرح المنافسة بعد تضمين متطلبات التوطين ودراسة العطاءات وترسية العقد حسب الأنظمة المتبعة.
4	إعلانات الوظائف	تكون فور ترسية العقد، مع إلزام المقاول بالإعلان عن الوظائف في القنوات المحددة حسب الفقرة رقم (٥-٦) من هذا الدليل.
5	تطوير العاملين	يُنَفَّذ برنامج تطوير العاملين السعوديين حسب الفقرة رقم (٥-٨) وحسب شروط ومواصفات العقد.
6	مراقبة الأداء	تنفذ عملية قياس وإدارة الأداء حسب الفقرة رقم (٦) من هذا الدليل.

جدول رقم (١)

(١-٥) المستويات والفئات الوظيفية

(١-١-٥) المستويات الوظيفية

تقسم المستويات الوظيفية في قطاع التشغيل والصيانة إلى ستة مستويات قياسية حسب الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات المطلوبة، كما هو موضح بالجدول التالي:

المستوى	التعريف
١	هي الوظائف القيادية المسؤولة عن إدارة الجوانب الفنية والإدارية في المشروع وتتطلب وجود درجة علمية جامعية (هندسية أو إدارية) كحد أدنى مع خبرة في الإدارة.
2	هي الوظائف التي تتطلب تخصصاً في المجال ويستطيع العامل تأديتها من خلال الحصول على شهادة جامعية في المجال نفسه.
3	هي الوظائف التي تتطلب مهارات وخبرات متخصصة وإشرافية مع وجود درجة علمية لا تقل عن (دبلوم).
4	هي الوظائف التي تتطلب مهارات متخصصة يستطيع العامل تأديتها دون تلقي التوجيه عادة، وذلك من خلال الحصول على درجة علمية لا تقل عن (دبلوم أو ثانوي مع خبرة في المجال).
5	هي الوظائف التي تتطلب مهارات محددة يستطيع العامل تأديتها عادة من خلال الممارسة والتدريب دون وجود درجة علمية محددة.
6	هي الوظائف التي لا تتطلب مهارات ويستطيع العامل تأديتها عادة دون درجة علمية أو ممارسة مسبقة.

جدول رقم (2)

(٢-١-٥) الفئات الوظيفية في عقود التشغيل والصيانة

تقسم الفئات الوظيفية إلى ثمان فئات لتغطي أغلب المهن في عقود التشغيل والصيانة كما هو موضح:

الفئة الوظيفية	الوصف
ميكانيكا	جميع الوظائف الخاصة بتشغيل وصيانة وتأهيل المعدات والأنظمة الميكانيكية مثل: المحركات الميكانيكية ووحدات التدفئة والتهوية وتكييف الهواء والمعدات الهيدروليكية والتوربينات والغلايات ووحدات معالجة المياه والصرف الصحي والمضخات ونافضات وضغطات الهواء والسباكة والتركيب واللحام والأنابيب وأنظمة إطفاء الحرائق وغيرها.
كهرباء	جميع الوظائف الخاصة بتشغيل وصيانة وتأهيل المعدات والأنظمة الكهربائية مثل: المحولات وشبكات التوزيع واللوحات الكهربائية ومحطات توليد الطاقة وأنظمة التحكم وأنظمة التيار الخفيف وأنظمة الإنذار من الحرائق والأنظمة الإلكترونية وغيرها.
مدني	جميع الوظائف الخاصة بتشغيل وصيانة وتأهيل المنشآت والأنظمة المدنية من طرق وشبكات سيول ومياه وصرف صحي ومباني بالإضافة إلى الأعمال المساحية وجميع أعمال التشييد والبناء.
معدات	جميع الوظائف الخاصة بالمعدات المتحركة والرافعات والمركبات الثقيلة والحفارات والمصاعد بالإضافة إلى المعدات الطبية.
سلامة	جميع الوظائف الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار.
تقنية معلومات	جميع الوظائف الخاصة بتطوير وبرمجة وتشغيل وصيانة أنظمة تقنية المعلومات وأمن الشبكات وإدارة البيانات وإدارة وتصميم المواقع والمنصات الإلكترونية وهندسة الحاسب الآلي وغيرها من وظائف تقنية المعلومات.
خدمات عامة	جميع الوظائف الخاصة بالخدمات العامة واللوجستية والملحقة من النقل والتشجير والري والزراعة والنظافة ومكافحة الحشرات وتشمل كذلك تشغيل المختبرات والخدمات الخفيفة في إدارة المرافق.
إدارية ودعم	جميع الوظائف الإدارية والداعمة مثل: خدمة العملاء والفوترة والتحصيل والأعمال الإدارية والسكرتارية والتخطيط والتطوير والأعمال البحثية ومراقبة الجودة والأداء بالإضافة إلى جميع وظائف المالية والمحاسبة وغيرها.

جدول رقم (3)

(٢-٥) نسب التوظيف

تحدد النسب المستهدفة في التوظيف في كل عقد من عقود التشغيل والصيانة لدى الجهات العامة، ويجب على كل جهة القيام بتصنيف الوظائف حسب المستويات الوظيفية، واختيار المهن المطلوب توظيفها بعد تطبيق النسب وتحديدها في بنود مفضلة في جدول القوى العاملة، ويمكن للجهة تحديد نسب توظيف أعلى بناء على دراستها للفرص الوظيفية ومدى إمكانية توظيفها، على ألا تقل نسبة التوظيف الإجمالية لكل مستوى عن النسب التالية:

إدارية ودعم	خدمات عامة	تقنية المعلومات	سلامة	مدني	معدات	ميكانيكا	كهرباء	
١٠٠%								الإدارة العليا
٤٠%								الهندسي والتخصصي
١٠٠%								الإشرافي
٥٠%				٣٠%				الفني
٧٠%								التشغيلي والحرفي
يتم تحديدها من قبل الجهة في كل عقد وفقا لفرص التوظيف التي تراها مناسبة.								العمالة ذات المهارة المنخفضة

جدول رقم (4)

ملاحظات هامة:

١. يمكن استثناء توظيف مستوى الإدارة العليا في الحالات التي ترى فيها الجهة العامة صعوبة توظيفها بشرط الحصول على الموافقة الكتابية من رئيس الجهة مع ضرورة التأكد أن هذا الاستثناء لا يتعارض مع أي أنظمة أو توجيهات أخرى صادرة في هذا الشأن.
٢. يكون اختيار الفرص المناسبة للتوظيف وتحديدها في جدول المنافسة بنسبة ٣٠% من إجمالي الوظائف على المستوى الفني والتشغيلي والحرفي للفئات (كهرباء - ميكانيكا - معدات - مدني).
٣. تمثل النسب المستهدفة للتوظيف الحد الأدنى، وفي حال وجود قرارات توظيف صادرة من وزارة الموارد البشرية لمهن معينة بنسب توظيف مختلفة فتحتسب النسبة الأعلى.

(٣-٥) الوصف الوظيفي

يتوجب على الجهة العامة التأكد من وجود وصف وظيفي محدد لكل وظيفة بما يتوافق مع هيكلية المشروع وتحديده ضمن كراسة المنافسة، بناء على المتطلبات التالية:

١. تحديد المسمى الوظيفي وفقا للتصنيف السعودي الموحد للمهن.
٢. تحديد المستوى والفئة الوظيفية.
٣. تحديد الكفاءات الرئيسة ومتطلبات التعليم والخبرة.
٤. الشهادات الاحترافية المطلوبة للمهنة إن وجدت.
٥. الهدف من الوظيفة.
٦. مواعيد العمل.
٧. المسؤوليات الرئيسة والمهام الوظيفية.

(٥-٤) التصنيف السعودي الموحد للمهن:

صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٦٦٠) وتاريخ ٢٤ / ١٠ / ١٤٤١ هـ القاضي باعتماد التصنيف السعودي الموحد للمهن والذي يمثل نظاماً لحصر مسميات الأعمال والمهن، ويجب على الجهات استخدام هذا التصنيف أثناء إعداد قوائم العمالة المطلوبة في العقود.

- يوضح الجدول التالي تصنيف المهن المدرجة في عقود التشغيل والصيانة وفق المستويات والفئات الوظيفية:

مستوى الإدارة العليا			
رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة
١٣٤٩٠٤	مدير أشغال ومرافق عامة	١٣٣٠٠١	مدير تقنية معلومات
١٣٤٩٠٥	مدير عمليات مياه وصرف صحي	١٣٣٠٠٢	مدير هندسة تقنية معلومات
١٣٤٢٠٤	مدير رقابة صحة عامة	١٣٣٠٠٥	مدير شبكات اتصالات
١٣٢٤١٥	مدير خدمات لوجستية	١٣٣٠٠٩	مدير دعم فني تقنية معلومات

المستوى الهندسي والتخصصي			
رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة
٢١٤٣٠٣	مهندس صحي	٢١٣٣٠١	أخصائي بيئي
٢١٤٤٠١	مهندس ميكانيكي	٢١٤٩١٢	مهندس شبكات
٢١٤٤٠٦	مهندس تدفئة وتهوية وتكييف كيميائي	٢١٤٩١٤	مهندس برمجيات
٢١٤١٠٥	مهندس سلامة وصحة مهنية	٢١٥١٠١	مهندس كهربائي
٢١٤٢٠١	مهندس مدني	٢١٥٢٠١	مهندس إلكترونيات
٢١٤٢٠٦	مهندس طرق	٢١٥٢٠٤	مهندس حاسب آلي
٢١٤٢٠٧	مهندس جسور	٢١٥٢٠٨	مهندس أجهزة طبية
٢١٤٣٠١	مهندس بيئي	٢١٥٣٠١	مهندس اتصالات
٢١٤٤٠١	مهندس مركبات	٢١٥٢١٠	أخصائي تقنية هندسة أجهزة طبية
٢١٤٥٠١	مهندس كيميائي	٢٢٦٣٠٢	أخصائي صحة وسلامة مهنية
٢١٤٥٠٤	مهندس تحليلية مياه	٢٤٢١٠٩	أخصائي إدارة خدمات
٢١٤٩٠٧	مهندس الصحة والسلامة والبيئة	٢٤٢١٢٠	أخصائي جودة
٢١٣١٠٢	أخصائي علوم كيمياء حيوية	٢٦٣٥٠١	أخصائي خدمة اجتماعية
٢١٣٢٠١	مهندس زراعي	٢١٢٠٠٤	محلل بيانات
٢١٣٢٠٢	أخصائي زراعي	٢٢٢١٠١	أخصائي تمرير
٢١٤٣٠٢	مهندس معالجة مياه		

المستوى الإشرافي			
رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة
٣١٢٢٠٣	مشرف صيانة	٣١٣٢٠٥	مراقب عمليات مياه
٣٢٥٧٠١	مشرف صحة وسلامة مهنية	٣١٣٢٠٦	مراقب وحدة معالجة مياه صرف صناعي
٣٣٥٩٠٧	مراقب خدمات عامة	٣١٣٩٠١	مراقب حركة مركبات

المستوى الفني			
(كهرباء - ميكانيكا - معدات - مدني)			
رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة
٣١١٢٠١	فني هندسة مدنية	٣١١٣٠٩	فني كهربائي أنظمة حماية كهربائية
٣١١٢٠٧	فني صيانة مباني	٣١١٤٠١	فني إلكتروني أجهزة بث وإرسال إذاعي
٣١١٢١٠	فني صيانة طرق	٣١١٤٠٢	فني إلكتروني أجهزة بث وإرسال تلفزيوني
٣١١٢١١	فني مساحة	٣١١٤٠٣	فني أجهزة إلكترونية
٣١١٣٠١	فني هندسة كهربائية	٣١١٤٠٤	فني صيانة أجهزة إلكترونية
٣١١٣٠٤	فني كهربائي تمديدات كهربائية	٣١١٤٠٨	فني أجهزة طبية
٣١١٣٠٥	فني صيانة آلات كهربائية	٣١١٤٠٩	فني هندسة إلكترونية
٣١١٥٠١	فني هندسة ميكانيكية	٣١١٥٠٩	فني ميكانيكي معدات زراعية

رسام هندسي	٣١١٨٠١	فني تدفئة وتهوية وتكييف	٣١١٥٠٢
مشغل محطة توليد طاقة	٣١٣١٠١	فني ميكانيكي محركات	٣١١٥٠٦
فني لوحات تحكم محطة طاقة	٣١٣١٠٢	فني ميكانيكي مركبات	٣١١٥٠٧
فني توزيع طاقة كهربائية	٣١٣١٠٣	فني ميكانيكي معدات ثقيلة	٣١١٥٠٨
فني نقل طاقة كهربائية	٣١٣١٠٤	فني ميكانيكي تمديدات صحية وتدفئة وغاز	٣١١٥١٠
فني ري	٣١٤٢٠٣	فني صيانة ميكانيكية	٣١١٥١١
مشغل محطة تحلية مياه	٣١٣٢٠١	فني صيانة أجهزة كهربائية	٣١١٣٠٦
فني أشعة	٣٢١١٠٢	فني صيانة شبكات كهربائية	٣١١٣٠٧
فني مختبر طبي	٣٢١٢٠١	فني كهروميكانيك	٣١١٣٠٨

(سلامة - تقنية معلومات - خدمات عامة - إدارية ودعم)			
رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة
٣٢٥٧٠٣	فني صحة عامة	٣١٤٢٠٦	فني مكافحة آفات
٣١١٩٠٣	فني جودة	٣٤١٢٠١	مساعد خدمة اجتماعية
٣١٤١٠٣	فني علوم نباتات	٣٥١١٠١	فني عمليات تقنية معلومات
٣١٤١٠٦	فني علوم أغذية	٣٥١١٠٢	فني عمليات اتصالات
٣٤١٢٠١	فني زراعي	٣٥١٢٠١	فني دعم تقنية معلومات

المستوى التشغيلي والحرفي			
(كهرباء - ميكانيكا - معدات - مدني)			
رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة
٧١٢٧٠٢	ميكانيكي تدفئة وتهوية وتكييف	٧٢١٢٠١	لحام
٧٢٣٣٠٣	ميكانيكي معدات خفيفة	٧٢٢١٠١	حدّاد
٧٤١١٠١	كهربائي مباني	٧٢٣٣٠٢	ميكانيكي معدات ثقيلة
٧٤١٢٠٣	ميكانيكي مصاعد	٧٥٣٤٠١	مُنجد
٧٤٢١٠٢	ميكانيكي معدات إلكترونية	٨١٨٩٠٣	مشغل مضخة مياه
٧٨١١٠١	بناء	٨٣٣٢٠١	سائق شاحنة ثقيلة
٧١١٥٠١	نجار	٨٣٣٢٠٣	سائق شاحنة بمقطورة
٧١٢٢٠٢	مبلط	٨٣٤٢٠٧	سائق معدات ثقيلة
٧١٢٣٠١	مجيبس	٨٣٤٣٠١	مشغل رافعة
٧١٢٦٠١	سباك	٨٣٤٣٠٢	مشغل ونش
٧١٢٧٠٣	ميكانيكي برادات	٧١٣١٠١	دهّان

(سلامة - تقنية معلومات - خدمات عامة - إدارية ودعم)			
رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة
٥١٥١٠١	مشرف تنظيف وتدبير	٥١٤١٠١	حلاق
٤١٣٢٠١	مدخل بيانات	٥١٤١٠٢	مصفف شعر
٤٢٢٣٠١	مأمور سنترال	٥٣٢١٠٢	مساعد رعاية مسنين
٥١٢٠٠١	طاهي	٥٣٢١٠٣	مساعد رعاية ذوي إعاقة
٥١٢٠٠٢	محضر أطعمة باردة	٨٣٢٢٠١	سائق سيارة
٥١٣٢٠٢	قهوجي	٩٦٢١٠١	مراسل

(0-0) الحد الأدنى للأجور

يجب على الجهة العامة تحديد الحد الأدنى لأجور العاملين السعوديين في كراسة المنافسة والتأكد من التزام المقاول بتطبيقها حسب المستوى الوظيفي لمهن السعوديين الموضحة في العقود، مع الأخذ بالاعتبار أن إجمالي الأجر المحدد في الجدول شامل لجميع البدلات، وقبل حسم حصة العامل من اشتراكات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ويجب على المقاول تسجيل كامل الأجر في نظام التأمينات الاجتماعية.

- يوضح الجدول أدناه المستويات الوظيفية والحد الأدنى لكل مستوى وظيفي.

الحد الأدنى	المستوى الوظيفي
يتم تحديده من قبل الجهة في المنافسة بناء على مؤهلات وخبرات المنصب الإداري المطلوبة ليكون الحد الأدنى = (٨٤٠٠ ريال) + (٦٠٠ ريال * عدد سنوات الخبرة)	مستوى الإدارة العليا
٨٤٠٠ ريال	المستوى الهندسي والتخصصي
٧٠٠٠ ريال	المستوى الإشرافي
٦٠٠٠ ريال	المستوى الفني
٥٠٠٠ ريال	المستوى التشغيلي والحرفي
٤٠٠٠ ريال	مستوى العمالة ذات المهارات المنخفضة

جدول رقم (6)

(٦-٥) الإعلان عن الوظائف

يجب على الجهة العامة تضمين فقرة في كراسة المنافسة تلزم المقاولين بالإعلان عن جميع الوظائف الشاغرة في المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف (جدارات) وأي من المنصات الحكومية المخصصة لهذا الغرض، ويمكن للجهات الاستعانة بمراكز هدف للتوظيف والمشاركة في الملتقيات الوظيفية التي تقيمها هدف لجذب أكبر شريحة من المتقدمين.

(٧-٥) المقابلات والتوظيف

تتم عملية المقابلات والتوظيف من خلال تقييم السير الذاتية لملفات المتقدمين، وعمل المقابلات الشخصية عن طريق المقاولين وبإشراف الجهة العامة، ويتم اختيار المرشحين المناسبين بعد اجتياز المقابلة والتي يتم من خلالها المفاضلة بين المرشحين بناءً على كفاءاتهم وخبراتهم، مع الالتزام عند التوظيف بالتسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية.

(٨-٥) التدريب والتطوير

يتوجب على الجهة وضع متطلبات الخطط التدريبية والبرامج التطويرية للموظفين السعوديين من خلال إدراج متطلبات تطوير الكوادر الوطنية في كراسة الشروط والمواصفات، ومتابعة تطبيقها مع المقاول، حسب مسارات التدريب الموضحة كالتالي:

أ. التدريب التعاوني للطلاب وبرنامج التدريب على رأس العمل (تمهير):

يجب على الجهة النص على مسؤولية المقاول في تنفيذ برامج التدريب التعاوني من خلال قبول تدريب الطلاب السعوديين ممن لا يزالون على قيد الدراسة في الجامعات والمعاهد والمدارس للتخصصات ذات الصلة بالعقد، وإعدادهم للاندماج في سوق العمل وتحديد أعدادهم ومدة التدريب، كما يمكن الاستفادة من برنامج تمهير التابع لهدف، وذلك لتأهيل القدرات البشرية من خريجي الجامعات والمعاهد لشغل وظائف العقد مستقبلاً.

ب. التطوير بعد التوظيف:

على الجهة إلزام المقاول بتنفيذ خطة تدريب وتطوير العاملين السعوديين على العقد وفق الأساليب التالية:

١. التدريب أثناء العمل:
من خلال تكليف العاملين للقيام بمهام متعددة وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في جميع النشاطات الخاصة في المشروع وذلك لاطلاعهم على خبرات مختلفة ومتنوعة وتنمية مهاراتهم ومعارفهم مع التوجيه والإشراف السليم والمستمر لرفع أداء الموظفين بما يضمن قيامهم بالعمل بالطريقة المناسبة، ويعد هذا الأسلوب الأكثر تأثيراً في تأهيل ورفع كفاءة الموظفين.

٢. تدريب من محيط العمل:

وذلك عن طريق توجيه الموظف وتخصيص مدرب أو مشرف يتولى متابعة أدائه باستمرار، ويقوم بنقل المعارف اللازمة له، بالإضافة إلى توفير الأدوات اللازمة من مراجع علمية وتقارير ومواد تعليمية تتيح للموظف القدرة على التعلم الذاتي.

٣. التدريب المهني المتخصص:

وذلك بتقديم قائمة بالدورات المهنية المتخصصة والمقدمة عن طريق الأفراد المتخصصين من طاقم العمل لنقل المعرفة أو عن طريق الشركات الوكيلية للمعدات والمدرسين أو عن طريق المعاهد المؤهلة في المجالات ذات الصلة بأعمال المشروع؛ وذلك لتطوير إمكانيات وقدرات الكوادر الوطنية بالعقد، على أن تشمل قائمة برامج التدريب المهني المتخصص: (اسم الدورة - الوظائف المستهدفة - عدد المتدربين - عدد الساعات - عدد مرات تكرار الدورة).

(٩-٥) نقل العامل السعودي للعقود اللاحقة (البديلة):

يجب على الجهة العامة اشتراط نقل جميع العاملين السعوديين أثناء إعداد العقود الجديدة البديلة عند موافقتهم، وتسجيل وظائفهم ورواتبهم الحالية في العقد الحالي، وذلك ضمن كراسة المنافسة؛ لضمان معرفة المقاول بهذه التفاصيل وأخذها بالاعتبار عند تقديم العرض، على ألا تقل الأجور والمزايا عن التي يتقاضونها في العقد الحالي أو الحد الأدنى للأجور، الموضح في الفقرة رقم (٥-٥) من هذا الدليل.

(١٠-٥) الغرامات:

مع عدم الإخلال باختصاص وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في إيقاع المخالفات والعقوبات وفق أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية، على الجهة العامة تحديد غرامات على مستوى العقد فيما يتعلق بتطبيق متطلبات التوطين وبالأسلوب الذي يتناسب مع طبيعة بنود العقد، سواء أكانت الغرامات مبلغ مقطوع أم نسبة محددة من قيمة البند، مع تطبيق الحسم والغرامة على كل حالة من حالات عدم الالتزام بإجراءات التوطين التالية:

١. التوظيف بدون الإعلان عن الوظيفة في القنوات الرسمية المحددة في العقد وبدون الحصول على موافقة الجهة العامة.

٢. عدم تمكين العمال السعوديين من أداء أعمالهم وفق ما يتطلبه العمل.

٣. توظيف العمال السعوديين بأقل من الحد الأدنى للأجور.

٤. عدم الالتزام بتوظيف السعوديين في الوظائف المحددة في العقد وبدون الحصول على موافقة الجهة.

٥. عدم الالتزام بخطة التدريب والتطوير.

(٦) قياس الأداء:

يجري قياس الأداء لتحديد معايير نجاح واستدامة التوطين لتمكين الجهات العامة من تحقيق التميز في عملية الإشراف على توطين القوى العاملة بالعقود، وفق مستويات قياس ومتابعة الأداء كما يلي:

١. مستوى الجهة العامة:

تكون الجهة العامة مسئولة عن وضع خطة لتوطين وظائف عقود التشغيل والصيانة، ومتابعة تطبيقها من خلال:

أ. تحديد مسؤول توطين أو أكثر لمتابعة التنفيذ على مستوى إدارات العقود أو المناطق الجغرافية.

ب. وضع إستراتيجية ومستهدفات للتوطين في العقود الحالية والمستقبلية.

ج. التعاون مع إكسبرو في تطبيق متطلبات التوطين وتزويدها بالبيانات اللازمة من خلال التسجيل في منصة إدارة الأصول والمرافق وتحديثها بشكل دوري.

د. مراجعة التأييدات المدخلة من خلال بوابة التأييدات الحكومية والتأكد من مطابقتها مع وظائف العقد.

هـ. دعم المقاولين في إكمال المتطلبات والوثائق اللازمة لدعم عملية التوطين.

و. الإشراف على تطبيق متطلبات التوطين مع المقاول والتأكد من تمكين الموظفين من العمل.

ز. دعم عملية التوطين واستقطاب أفضل الكفاءات المؤهلة.

ح. التحقق من توافر عناصر دليل تنظيم بيئة العمل الموحد لمنشآت القطاع الخاص.

ط. تفعيل برامج تدريب وتطوير السعوديين في العقود.

ي. تمكين مراقبي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من تنفيذ الجولات الرقابية على مواقع العقد.

ك. المشاركة في الورش والفعاليات الدورية لتوطين التشغيل والصيانة.

٢. مستوى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

أ. تخضع التأييدات الحكومية لإصدار التأشيريات للعاملين في عقود التشغيل والصيانة بالجهات العامة، لنسب التوطين المدرجة في هذا الدليل.

ب. يتم إصدار التأشيريات للمقاولين تبعاً لذلك، كما سيتم متابعة نسبة التوطين في تلك العقود باستمرار.

ج. إذا كان عدد التأييدات المطلوبة أكثر من العدد المطلوب، فإن الوزارة تقوم باتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة.

د. تقوم الوزارة بالجولات الرقابية للتحقق من الالتزام بمتطلبات دليل توطين عقود التشغيل والصيانة بالجهات العامة.

٣. مستوى إكسبرو:

أ. دعم الجهات العامة لتحقيق مستهدفات توطين التشغيل والصيانة من خلال وضع السياسات والإجراءات الداعمة للتوطين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

ب. إدارة تنفيذ المبادرات المرتبطة بقرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) وتاريخ ٢٥ / ١ / ١٤٣٩ هـ مع اللجنة التوجيهية لتوطين عقود التشغيل والصيانة بالجهات العامة.

ج. المتابعة الدورية مع الجهات لسير الأداء ورفع نتائج التوطين بالتقارير الدورية الصادرة من الجهات العامة.

(٧) بيانات التواصل:

لمزيد من المعلومات الرجاء التواصل مع هيئة كفاءة الإنفاق والمشروعات الحكومية (Localization@expro.gov.sa).

