



قرار وزاري

إن وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية،
بناءً على الصلاحيات الممنوحة له نظاماً،

وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، المعدل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥) بتاريخ ٧/١/١٤٢٢هـ، وبعد الاطلاع على المادة (الحادية عشرة) مكرر، ووفقاً للمادة (السابعة والأربعين)، يحق للوزير إلزام المنشآت بموجب قرارات وزارية بقبول عدد أو نسبة مئوية محددة من الطلاب والخريجين من الكليات والمعاهد والمراكز من أجل الحصول على فرص للتدريب وإكمال التدريب العملي بموجب قرارات وزارية؛ وبعد الاطلاع على اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملاحقتها الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) بتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ، وإنطلاقاً من سعي الوزارة لإيجاد اللوائح المناسبة لتدريب الطلاب في سوق العمل.

يُقرَّر ما يلي:

١. يتم تدريب الطلاب السعوديين في المنشآت بهدف تأهيلهم لسوق العمل ورفع مهاراتهم بما يتوافق مع الدليل الإجرائي الملحق بهذا القرار.
٢. يجب على المنشأة التي تضم (٥٠) عاملاً فأكثر تأهيل وتدريب الطلاب في إطار تدريب تعاوني وفقاً للخطة الدراسية المعتمدة من المؤسسة التعليمية التي يتبعون لها لتأهيلهم لسوق العمل وذلك بما لا يقل عن ٢٪ من إجمالي عدد العاملين في المنشأة.
٣. يتم إبرام عقد تدريب تعاوني بين المتدرب والمنشأة ويكون العقد مكتوباً وموثقاً ولمدة محددة، على أن يوضح فيها نوع المهارات والمهنة المتفق للتدريب عليها، ومدة التدريب ومراحله المتتابعة، بحسب الشروط الواردة بالدليل الإجرائي الملحق بهذا القرار.
٤. يُعتبر الدليل الإجرائي وأي تعديلات لاحقة تجري عليه جزءاً لا يتجزأ من هذا القرار.
٥. تتخذ الوزارة كافة الإجراءات اللازمة لضمان التزام المنشآت بهذا القرار وسيتم تطبيق العقوبات في حق المنشآت المخالفة وفق جدول العقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم ٩٢٧٦٨ بتاريخ ٥/٥/١٤٤٣هـ، مع مراعاة أي تعديلات تطرأ على هذا القرار.
٦. ينشر هذا القرار مع الدليل الإجرائي على موقع الوزارة الإلكتروني ويعمل به من تاريخ ١/١/٢٠٢٤م.
٧. على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله الموفق

وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



الدليل الإجرائي
لقرار تدريب الطلاب (التدريب التعاوني)

المقدمة والغرض من الدليل

حرصًا من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تأهيل وتدريب الطلاب السعوديين لضمان استعدادهم جيدًا وانخراطهم في سوق العمل، وتأهيل المواطنين بشكل يمكنهم من إيجاد فرص عمل محفزة ومنتجة ومستقرة في مختلف مناطق المملكة؛ فقد تم إصدار هذا الدليل الإجرائي لتأهيل وتدريب الطلاب السعوديين بناءً على توجيهات الوزارة بتحسين وزيادة مستوى مشاركتهم في سوق العمل، بما يتوافق مع أهداف رؤية المملكة 2030. وبأني هذا القرار الوزاري رقم (84806) الصادر بتاريخ 1445/06/06 هـ لتدريب الطلاب ضمن مجموعة من القرارات التي عملت الوزارة عليها لتحسين كفاءة الموارد البشرية بالتعاون والشراكة مع الجهات الحكومية والرقابية المعنية بتحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الموظفين من أجل تحفيز الموارد البشرية الوطنية، وتوسيع نطاق مشاركة القطاع الخاص بما يتماشى مع استراتيجية سوق العمل لتنمية الموارد البشرية من خلال تعزيز مساهمته في المنظومة الاقتصادية. كما يوضح هذا الدليل تفاصيل قرار تدريب الطلاب تدريبًا تعاونيًا حسب الخطة الدراسية، إلى جانب الجهات المستهدفة والشروط العامة وبرامج الدعم التي تقدمها منظومة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بالإضافة إلى الإجابات الواردة على الأسئلة الشائعة.

التعريفات

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الوزارة
يقصد به القرار الوزاري رقم (84806) الصادر بتاريخ 1445/06/06 هـ.	قرار تدريب الطلاب
وفقًا للمادة (45) من نظام العمل؛ فهو عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة	عقد التأهيل والتدريب:
يجب توثيق عقد التدريب من خلال عقد التدريب التعاوني المرفق في الدليل الإجرائي الخاص بالتدريب التعاوني	التوثيق:
يقصد به الجهود المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تزويد الطلاب المتدربين بمعارف ومهارات محددة، وتحسين قدراتهم، وتغيير سلوكياتهم ومواقفهم على نحو إيجابي، مما يساهم في تحسين أدائهم وإنتاجيتهم وزيادة فرص العمل لديهم	التدريب:
هو تدريب للطلاب ضمن نظام تعليمي تجمع فتراته بين الدراسة النظامية والخبرة العملية المنظمة ذات الصلة بالمنهج التعليمي في المجال المراد دراسته والتخصص فيه، بحيث يجمع الطالب ما اكتسبه من معلومات ومهارات معرفية في دراسته التعليمية مع الخبرة العملية في المنشأة خلال مدة محددة.	التدريب التعاوني
أي كيان قانوني أو اعتباري معتمد في سجلات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	المنشآت:
يقصد به الطالب الحاصل على ترشيح للتدريب العملي من جامعة أو كلية أو معهد في أي تخصص دراسي، سواء في مرحلة الدبلوم أو البكالوريوس أو أي درجة أعلى من ذلك	الطالب المتدرب:
هو الطالب المتدرب المنتحق ببرنامج تدريبي في إحدى المنشآت	المتدرب:
أي كلية أو جامعة أو معهد سواء كانت خاصة أو حكومية	المؤسسة التعليمية:
هي القدرات التي تمكن العامل أو المتدرب من أداء مهمة معينة بكفاءة وفاعلية للحصول على أفضل النتائج	المهارات:

قرار التدريب الطلاب (التدريب التعاوني):

يهدف هذا القرار إلى تمكين طلاب الجامعات والكليات والمعاهد من التدريب في المنشآت من أجل تأهيلهم ورفع مستوى أدائهم وتحسين مهاراتهم العملية من خلال تزويدهم بالعلوم التطبيقية والمعرفة والمهارة التي تساهم في زيادة فرصهم في الحصول على فرص عمل مناسبة بعد التخرج. كما يساهم في تحسين كفاءة الموارد البشرية وتوسيع نطاق مشاركة القطاع الخاص بما يتماشى مع استراتيجية سوق العمل لتنمية رأس المال البشري. هذا وتخضع العلاقة التعاقدية للمتدرب لأحكام نظام العمل والقرارات الوزارية واللوائح الداخلية للمنشأة.

خطة الامتثال:

يبلغ الحد الأدنى المطلوب من الطلاب المتدربين في كل منشأة من المنشآت التي تضم 50 موظفًا فأكثر 2% من إجمالي عدد الموظفين سنويًا. ويشير "إجمالي عدد الموظفين في المنشأة" إلى إجمالي عدد العاملين من مواطنين ووافدين بدوام كامل أو ما يعادلهم. تقوم المنشأة بادخال بيانات التدريب التعاوني من خلال خدمة الإفصاح عن نشاط التدريب في منصة قوى.

الأدوار والمسؤوليات

مع عدم الإخلال بنظام العمل ولائحته التنفيذية، تلتزم المنشآت بما يلي:

- وضع خطة وبرنامج لتدريب الطلاب.
- تحديد متطلبات المرشحين وإجراءات التقديم
- تحديد شروط التدريب والمزايا والفرص المقدمة
- نشر الخطة والفرص التدريبية المتاحة واشترطات الحصول عليها بطريقة تمكن الطلاب المؤهلين من معرفتها والوصول إليها.
- اختيار الطلاب المتدربين: تقوم المنشأة باختيار الطلاب من خلال عملية تنافسية تستند إلى مجموعة من المعايير، مثل المعدل التراكمي للطلاب، ومهاراته وخبراته العملية، واهتماماته المهنية، أو غيرها.
- إبرام عقد تدريب بين المتدرب والمنشأة موضح فيه مدة التدريب وتواريخ بدء وانتهاء التدريب والمهنة أو المهارة المراد التدريب عليها، والمراحل المتتالية، والأدوار والمسؤوليات والالتزامات المنوطة بكل الطرفين.
- تخصيص ضابط اتصال ومنسق يكون مسؤولاً عن أنشطة التدريب من حيث متابعة المتدربين واعداد ملفات لكل متدرب تحوي تقارير دورية عن أداءه، وتقييم المتدرب، والتوصية باستيعاده في حال استدعت تقارير أداءه ذلك، وذلك بالتعاون مع مشرف التدريب المختص بالقسم الذي يتدرب الطالب فيه.
- عدم تحميل المتدرب أي نفقات متعلقة بالتدريب على رأس العمل.
- اطلاع العاملين والمتدربين على لائحة تنظيم العمل المعتمدة للمنشأة.
- اصدار ما يثبت العلاقة التدريبية مع المتدرب مثل بطاقة تعريفية وذلك أثناء تواجده في المنشأة، وعند تمثيلها خارج المنشأة.
- تمكين المتدرب من ممارسة مهام فعلية تساعده في اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة
- يتم - في حق الطالب المتدرب - تطبيق مواد نظام العمل المتعلقة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، وإصابات العمل وشروطها، وما يقرره الوزير.
- منح الطالب المجتاز للتدريب شهادة اجتياز التدريب توضح مدة التدريب والمهنة والمهارة ذات الصلة بالتدريب وسنة التدريب ودرجة التقييم الإجمالية للمتدرب
- إخطار المؤسسة التعليمية المنتسب لها المتدرب لاتخاذ الاجراء المناسب، في حال مخالفة المتدرب لعقد التدريب او الالتزامات الواردة في هذه الدليل ويرصد ذلك في ملف المتدرب.

- بدون الإخلال بنظام العمل ولو اتحه التنفيذية، يلتزم المتدرب بما يلي:
- الالتزام بجميع ماورد من بنود واشتراطات وواجبات في اتفاقية التدريب.
- القيام بالمهام الموكلة إليه في المنشأة بالشكل المطلوب منه.
- اتباع اللوائح والسياسات والتعليمات الخاصة بالمنشأة، والالتزام بجميع تعليمات السلامة والصحة المهنية فيها.
- الالتزام بحسن السيرة والسلوك وحسن التعامل مع منسوبي المنشأة وعملاءها وجميع الأطراف ذات العلاقة.
- في حال غياب الطالب المتدرب عن التدريب لأي سبب كان، ينبغي عليه تبليغ المسؤول في وحدة متابعة التدريب في المنشأة أو المسؤول المباشر عنه في القسم الذي يتم تدريبه فيه، وذلك حسب سياسات العمل في المنشأة.
- عدم تغيير المنشأة أو المسار التدريبي إلا بعد الحصول على موافقة من المنشأة والجهة التعليمية.
- الحفاظ على أسرار المنشأة وأدواتها وممتلكاتها وسلامة موظفيها وعملائها

المخالفات والعقوبات:

- تنطبق المخالفات الواردة في جدول المخالفات والعقوبات الساري والمتعمد من قبل معالي الوزير.

الأسئلة الشائعة

- هل يجوز للمنشأة وضع متطلبات (أو اشتراطات) خاصة بالمرشحين المتدربين؟
نعم، يمكن للمنشأة وضع متطلبات (اشتراطات) للمرشحين، مثل: المستوى التعليمي أو مجال الدراسة أو مجموعة المهارات ذات الصلة ببرنامج التدريب، على ان يتم نشر المتطلبات بطريقة تمكن الطلاب المؤهلين من معرفتها والوصول إليها.
- هل يجب على المنشأة اعلان المعايير التي استندت عليها المنشأة عند اختيار الطلاب المرشحين الذين تنطبق عليهم متطلبات التدريب أو اشتراطات قبول المرشحين المعلنة من المنشأة؟
نعم، يجب على المنشأة عند الاعتذار عن قبول طالب / طلاب مرشحين تنطبق عليه اشتراطات القبول التي أعلنتها المنشأة، ان تعلن عن المعايير التي وضعتها للاختيار ضمن المرشحين المنطبقة عليهم كافة المتطلبات (أو الاشتراطات).
- هل يمكن تدريب المتدرب خارج المنشأة لدى جهات تدريب معتمدة؟
هذا غير ممكن، لان التدريب التعاوني هو تدريب على راس العمل من اجل اكتساب مهارات وظيفية.
- هل يجب أن يكون المتدرب مسجلاً في التأمينات الاجتماعية؟
لا، المنشأة غير ملزمة بذلك.
- هل يجب كتابة تقرير عن المتدرب في كل مرحلة من مراحل التدريب؟
نعم، يجب على المنشأة تقييم المتدرب ، وإعداد تقرير عنه بعد كل مرحلة تدريبية. يتم الاحتفاظ بهذه التقييمات والتقارير في ملف المتدرب في الجهة.
- هل يحق للمتدرب الحصول على مكافأة أثناء التدريب؟
يمكن للمتدرب الحصول على مكافأة إذا تم الاتفاق على ذلك في عقد التدريب، ويمكن للمنشأة الاستفادة من برامج الدعم الخاصة بصندوق تنمية الموارد البشرية في هذا الشأن.
- إذا انقطع المتدرب عن التدريب في منتصف البرنامج التدريبي، هل تُعفى المنشأة من الحد الأدنى المطلوب للتدريب؟
في حال كانت المنشأة هي المنسوبة في الإخلال بتطبيق ماورد في عقد التدريب أو مخالفته فلا تُعفى من ذلك.

هل يمكن تحميل المتدرب تكاليف التدريب في حال تم اختيار التوقف عن التدريب قبل استكماله؟
لا يتحمل المتدرب أي تكاليف،

ما هي مدة التدريب التي يجب أن يحصل عليها المتدرب؟
يعتمد ذلك على ماورد في عقد التدريب المبرم بين الطالب المتدرب والمنشأة، على أن لا يتعارض مع الخطة الدراسية للمؤسسة التعليمية التي يتبع لها الطالب المتدرب.

هل يمكن تدريب المتدرب لمدة تزيد عن المدة المحددة؟
يجب الالتزام بالخطة التدريبية المقررة في الخطة الدراسية للمؤسسة التعليمية التي يتبع لها الطالب المتدرب.

هل يجب تدريب المتدرب وفقاً لمجال دراسته؟
نعم، أو بما يتناسب مع تخصص الطالب أو مسار دراسته

هل يجب أن تمنح المنشأة شهادة خبرة أو شهادة تدريب للمتدرب؟
يجب منح المتدرب شهادة إتمام التدريب بعد انتهاء فترة تدريبه، بحيث يذكر فيها اسم المهنة والمهارات التي شملها التدريب وتاريخ التدريب ومدته في المنشأة بالإضافة إلى درجة التقييم

هل يخضع المتدرب لنظام العمل؟
نعم، طبقاً لما تنص عليه المادة (49) من نظام العمل، حيث يسري على عقد التدريب الأحكام الواردة في النظام، الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، واصابات العمل وشروطها، وما يقرره الوزير.

هل يجب تدريب المتدرب على أيدي مدربين متخصصين؟ ما آلية التدريب التي يجب اتباعها؟
يكون التدريب على رأس العمل بإشراف أو مساعدة موظف متخصص يساعد المتدرب على اكتساب المعرفة والمهارات المطلوبة.

عقد التدريب التعاوني:

Parties Information:

بيانات الأطراف:

First Party's Information		بيانات الطرف الأول
National Address		العنوان الوطني
Phone Number		رقم ملف المنشأة
Mobile Number		رقم الجوال
Email		البريد الإلكتروني الرسمي للمنشأة

Second Party's Information		بيانات الطرف الثاني
Gender		الجنس
Marital Status		الحالة الاجتماعية
Religion		الديانة
Birth Date		تاريخ الميلاد
National Address		العنوان الوطني
Mobile Number		رقم الجوال
Email		البريد الإلكتروني

Contract Conditions:**بنود العقد:**

1. Profession, skills & Training		1. المهنة، المهارة ومكان التدريب	
Location			
Targeted Profession			المهنة المستهدفة بالتدريب
Targeted Skills			المهارات المستهدفة اكتسابها
Training Location			مقر التدريب
Training Type			نوع التدريب

2. Contract Period		2. مدة العقد	
The contract shall be effective for definite period of time from the starting date on (.....), (Starting Date)			يسري نفاذ هذا العقد التدريبي لمدة محددة تبدأ من يوم (...). الموافق (تاريخ بداية العقد) وذلك للتدريب من النوع:
<input type="checkbox"/> Cooperative Training.			<input type="checkbox"/> تدريب تعاوني

3. Work Hours & Weekly Rest		3. ساعات العمل والراحة الاسبوعية	
Normal working days and hours (WEEKLY/DAILY) shall be the same working days and hours for employees in the same profession for which the second party is training, as well as the entitled rest day per week.			تحدد أيام العمل للمتدرب وساعات العمل اليومية والاسبوعية حسب أيام وساعات العمل التي يخضع لها العاملين في المنشأة على نفس المهنة التي يقوم الطرف الثاني بالتدريب عليها. ويحق للطرف الثاني عدد أيام الراحة الاسبوعية المستحقة للعاملين على المهنة التي يقوم بالتدريب عليها.

4. Training Reward (Optional)		4. مكافأة التدريب (اختياري)
The second party shall be given the Following reward and benefits:		يستحق الطرف الثاني مكافأة التدريب التالية في حال تم الاتفاق عليها في هذا العقد وتكون ملزمة للطرف الأول:
Basic Reward		المكافأة الأساسية
Others		بدلات أخرى
The first party pays the second party each month a total amount of (Total Reward/NUMBER) Saudi riyals.		يدفع الطرف الأول للطرف الثاني مكافأة قدرها (القيمة الاجمالية / رقما) ريال سعودي يستحق نهاية كل شهر.

5. Second Party's Bank Account Information (Optional)		5. معلومات الحساب البنكي للطرف الثاني (اختياري)
Bank name		اسم البنك
IBAN		رقم الأيبان

6. First Party's Obligations		6. التزامات الطرف الأول
Evaluate the second party once every (week / two weeks), and notify him of the results of the evaluation.		تقييم الطرف الثاني بشكل دوري واشعاره بنتائج التقييم.
Granting the second party official holidays and sick leave as required by the labor regulations approved by the Ministry of Human Resources and Social Development.		منح الطرف الثاني العطل الرسمية والإجازات المرضية وفق ما تقتضيه لائحة تنظيم العمل المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بما لا يتعارض مع نظام العمل ولائحته التنفيذية.
The first party cannot force the second party to work for him after the training ends, and cannot charged him any training costs.		عدم إلزام الطرف الثاني بالعمل لديه بعد انتهاء التدريب، وعدم تحميله أي رسوم ناتجة عن التدريب.

7. Second Party's Obligations	7. التزامات الطرف الثاني
<p>Trainee to finish assigned work in accordance with the principles of the profession and in accordance with the instructions of the employer, if these instructions do not violate the contract, order, public morals, or has a potential danger.</p>	<p>إنجاز المتدرب العمل الموكل إليه؛ وفقا لأصول المهنة، ووفق تعليمات الطرف الأول، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد، أو النظام، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضها للخطر.</p>
<p>To take adequate care of the tools and tasks assigned and the first party's ores that at the second party's disposal or in which in his/her custody, and restores the first party's materials that did not consumed.</p>	<p>أن يعتني بعنايه كافييه بالأدوات، والمهمات المسندة إليه والخامات المملوكة للطرف الأول؛ الموضوعه تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد الى الطرف الأول المواد غير المستهلكة.</p>
<p>Committing to good behavior at work and at all times committing to law, rules, and etiquette in kingdom of Saudi Arabia. As well as rules, regulations and directives enforced by the first party and bearing all penalties about breaching the regulations.</p>	<p>أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل، وفي جميع الأوقات يلتزم بالأنظمة، والأعراف، والعادات، والآداب المرعية في المملكة العربية السعودية وكذلك بالقواعد واللوائح والتعليمات المعمول بها لدى الطرف الأول، ويتحمل الطرف الثاني كامل العقوبات الناتجة عن مخالفته لتلك الأنظمة.</p>
<p>To provide all assistance and support without requiring additional wages in the event of disasters and threats to the safety of the place of work or the people working in it.</p>	<p>أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجرا إضافيا في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.</p>
<p>To undergo medical examination according to the first party's request prior to or during the course of training in order to ascertain whether he or she is free of occupational or occupational diseases, conditional on the first party paying all costs of the required medical examination.</p>	<p>أن يخضع -وفقا لطلب صاحب العمل- للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الإلحاق بالتدريب أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية، على أن يتحمل صاحب العمل كافة تكاليف الفحوصات المطلوبة.</p>

8. General Provisions

8. أحكام عامة

<p>The Labor Law and its executive regulations and the ministerial regulations and resolutions and the organization's work regulation approved by the Ministry of Human Resources and Social Development, shall be the reference in all matters not explicitly stated herein, and it shall be deemed as an integral part of this Contract. In addition, this Contract replaces all previous agreements and contracts including oral or written if any.</p>	<p>يكون نظام العمل ولائحته التنفيذية واللوائح والقرارات الوزارية ولائحة تنظيم العمل بالمنشأة المعتمدة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المراجع في أي بند أو أمر لم يرد به نص بهذا العقد وتعد جزءاً لا يتجزأ من العقد. ويحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات والعقود السابقة الشفهية منها أو الكتابية إن وجدت</p>
<p>Both parties agreed that the addresses stated at the head of this Contract are the official addresses for exchanging notifications, announcements and warnings and the correspondence is considered a legal argument.</p>	<p>اتفق الطرفان على أن العناوين الموضحة في صدر العقد هي العناوين النظامية لتبادل الإشعارات والإخطارات والإنذارات وتعتبر المخاطبات ذات حجة نظامية.</p>
<p>Both parties acknowledge that they have known and understood all the provisions and contents of this contract.</p>	<p>يقر الطرفان بانهما قد علما وفهما كل أحكام هذا العقد ومضمونه.</p>
<p>The singular form includes the plural and the plural form includes the singular, and the reference to one gender means both genders, and the reference to persons includes natural and legal persons unless the context of the text requires otherwise.</p>	<p>صيغة المفرد تشمل الجمع وصيغة الجمع تشمل المفرد، والإشارة إلى جنس واحد تعني الجنسين والإشارة إلى الأشخاص تشمل الأشخاص الطبيعيين والاعتباريين ما لم يقتض سياق النص غير ذلك.</p>
<p>References to any law, regulation, decision, or instructions shall be interpreted as including amendments that may occur to them from time to time.</p>	<p>تفسر الإشارة إلى أي نظام أو لائحة أو قرار أو تعليمات على أنها تشمل التعديلات التي تطرأ عليها من حين لآخر.</p>



قرار وزاري

إن وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية،
بناءً على الصلاحيات الممنوحة له نظاماً،

وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، المعدل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥) بتاريخ ٧/١/١٤٢٢هـ، وبعد الاطلاع على المادة (الحادية عشرة) مكرر، ووفقاً للمادة (السابعة والأربعين)، يحق للوزير إلزام المنشآت بموجب قرارات وزارية بقبول عدد أو نسبة مئوية محددة من الطلاب والخريجين من الكليات والمعاهد والمراكز من أجل الحصول على فرص للتدريب وإكمال التدريب العملي بموجب قرارات وزارية؛ وبعد الاطلاع على اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملاحقها الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) بتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ، وإنطلاقاً من سعي الوزارة لإيجاد اللوائح المناسبة لتدريب الطلاب في سوق العمل.

يُقرَّر ما يلي:

١. يتم تدريب الطلاب السعوديين في المنشآت بهدف تأهيلهم لسوق العمل ورفع مهاراتهم بما يتوافق مع الدليل الإجرائي الملحق بهذا القرار.
٢. يجب على المنشأة التي تضم (٥٠) عاملاً فأكثر تأهيل وتدريب الطلاب في إطار تدريب تعاوني وفقاً للخطة الدراسية المعتمدة من المؤسسة التعليمية التي يتبعون لها لتأهيلهم لسوق العمل وذلك بما لا يقل عن ٢٪ من إجمالي عدد العاملين في المنشأة.
٣. يتم إبرام عقد تدريب تعاوني بين المتدرب والمنشأة ويكون العقد مكتوباً وموثقاً ولمدة محددة، على أن يوضح فيها نوع المهارات والمهنة المتفق للتدريب عليها، ومدة التدريب ومراحله المتتابعة، بحسب الشروط الواردة بالدليل الإجرائي الملحق بهذا القرار.
٤. يُعتبر الدليل الإجرائي وأي تعديلات لاحقة تجري عليه جزءاً لا يتجزأ من هذا القرار.
٥. تتخذ الوزارة كافة الإجراءات اللازمة لضمان إلزام المنشآت بهذا القرار وسيتم تطبيق العقوبات في حق المنشآت المخالفة وفق جدول العقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم ٩٢٧٦٨ وتاريخ ٥/٥/١٤٤٣هـ، مع مراعاة أي تعديلات تطرأ على هذا القرار.
٦. ينشر هذا القرار مع الدليل الإجرائي على موقع الوزارة الإلكتروني ويعمل به من تاريخ ١/١/٢٠٢٤م.
٧. على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله الموفق

وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي

السلقان ١٤٤٥/٦/٦هـ

صورة لمكتب معالي نائب الوزير "للعمل".

صورة لمكتبنا.

P.O.Box 21110 Riyadh 11475 Kingdom of Saudi Arabia

ص.ب. 21110 الرياض 11475 للملكة العربية السعودية

