



دليل توطين عقود التشغيل والصيانة بالجهات العامة

صادر بقرار معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم 73483 وتاريخ 1444/4/30هـ.

المحتويات

3	مقدمة
3	غاية الدليل
3	نطاق الدليل
4	التعريفات
5	الإجراءات العامة لتوطين الوظائف
6	المستويات والفئات الوظيفية
6	المستويات الوظيفية
7	الفئات الوظيفية
8	نسب التوطين
9	الوصف الوظيفي
9	التصنيف السعودي الموحد للمهن
12	الحد الأدنى للأجور
12	الإعلان عن الوظائف
13	المقابلات والتوظيف
13	التدريب والتطوير
14	نقل العاملين للعقود اللاحقة (البديلة)
14	العرامات
14	قياس الأداء
15	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 الاستفادة وما تختص به من النمو، ولاسيما مع التطور الذي تشهده المملكة المتمثل في تنفيذ العديد من المشاريع التنموية الواعدة، وعليه فقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (337) وتاريخ 25/6/1439 هـ بتوجيه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتوطين هذا القطاع، كما صدر توجيه مجلس الوزراء المعمم بقرينة معالي رئيس الديوان الملكي رقم (21567) وتاريخ 1/4/1441 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 (83956) وتاريخ 27/4/1441 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 (182495) وتاريخ 11/10/1442 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 المعيّنين 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 التوظيف في كراسات مشاريع التشغيل والصيانة ومتابعة تطبيقها.	دليل التوظيف
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 التوظيف 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 تطرحه 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 التوظيف 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 (660)، وتاريخ 24 / 10 / 1441 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:

الإجراء	التفاصيل
1	تحديد متطلبات واحتياجات الجهة العامة من عقد التشغيل والصيانة
2	مواءمة متطلبات التوطين مع متطلبات واحتياجات الجهة العامة
3	طرح المنافسة وترسيته
4	إعلانات الوظائف
5	تطوير العاملين
6	مراقبة الأداء

جدول رقم (1)

(1-5) المستويات والفئات الوظيفية

(1-1-5) 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
1	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)

(2-1-5) 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 والتركييب 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 والسكترتارية والتخطيط والتطوير والأعمال البحثية ومراقبة الجودة والأداء بالإضافة إلى جميع وظائف المالية والمحاسبة وغيرها.

جدول رقم (3)

(2-5) 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 مفصلة 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
							الإدارة العليا
							الهندسي والتخصصي
							الإشرافي
							الفني
							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:

1. 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.
2. يكون اختيار الفرص المناسبة للتوظيف وتحديدها في جدول المنافسة بنسبة 30% من إجمالي الوظائف على المستوى الفني والتشغيلي والحرفي للفئات (كهرباء - ميكانيكا - معدات - مدني).
3. تمثل النسب المستهدفة للتوظيف الحد الأدنى، وفي حال وجود قرارات توظيف صادرة من وزارة الموارد البشرية لمهن معينة بنسب توظيف مختلفة فتحسب النسبة الأعلى.

(3-5) الوصف الوظيفي

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

1. تحديد المسمى الوظيفي وفقاً للتصنيف السعودي الموحد للمهن.
2. تحديد المستوى والفئة الوظيفية.
3. تحديد الكفاءات الرئيسة ومتطلبات التعليم والخبرة.
4. الشهادات الاحترافية المطلوبة للمهنة إن وجدت.
5. الهدف من الوظيفة.
6. مواعيد العمل.
7. المسؤوليات الرئيسة والمهام الوظيفية.

(5-4) التصنيف السعودي الموحد للمهن:

صدر قرار مجلس الوزراء رقم (660) وتاريخ 24 / 10 / 1441 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
134904	مدير أشغال ومرافق عامة	133001	مدير تقنية معلومات
134905	مدير عمليات مياه وصرف صحي	133002	مدير هندسة تقنية معلومات
134204	مدير رقابة صحة عامة	133005	مدير شبكات اتصالات
132415	مدير خدمات لوجستية	133009	مدير دعم فني تقنية معلومات

المستوى الهندسي والتخصصي			
رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة
214303	مهندس صحي	213301	أخصائي بيئي
214401	مهندس ميكانيكي	214912	مهندس شبكات
214406	مهندس تدفئة وتهوية وتكييف كيميائي	214914	مهندس برمجيات
214105	مهندس سلامة وصحة مهنية	215101	مهندس كهربائي
214201	مهندس مدني	215201	مهندس إلكترونيات
214206	مهندس طرق	215204	مهندس حاسب آلي
214207	مهندس جسور	215208	مهندس أجهزة طبية
214301	مهندس بيئي	215301	مهندس اتصالات
214410	مهندس مركبات	215210	أخصائي تقنية هندسة أجهزة طبية
214501	مهندس كيميائي	226302	أخصائي صحة وسلامة مهنية
214504	مهندس تحلية مياه	242109	أخصائي إدارة خدمات
214907	مهندس الصحة والسلامة والبيئة	242120	أخصائي جودة
213102	أخصائي علوم كيمياء حيوية	263501	أخصائي خدمة اجتماعية
213201	مهندس زراعي	212004	محلل بيانات
213202	أخصائي زراعي	222101	أخصائي تمرير
214302	مهندس معالجة مياه		

المستوى الإشرافي

اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة
مراقب عمليات مياه	313205	مشرف صيانة	312203
مراقب وحدة معالجة مياه صرف صناعي	313206	مشرف صحة وسلامة مهنية	325701
مراقب حركة مركبات	313901	مراقب خدمات عامة	335907

المستوى الفني

(كهرباء - ميكانيكا - معدات - مدني)

اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة
فني كهربائي أنظمة حماية كهربائية	311309	فني هندسة مدنية	311201
فني إلكتروني أجهزة بث وإرسال إذاعي	311401	فني صيانة مباني	311207
فني إلكتروني أجهزة بث وإرسال تلفزيوني	311402	فني صيانة طرق	311210
فني أجهزة إلكترونية	311403	فني مساحة	311211
فني صيانة أجهزة إلكترونية	311404	فني هندسة كهربائية	311301
فني أجهزة طبية	311408	فني كهربائي تمديدات كهربائية	311304
فني هندسة إلكترونية	311409	فني صيانة آلات كهربائية	311305
فني ميكانيكي معدات زراعية	311509	فني هندسة ميكانيكية	311501
رسام هندسي	311801	فني تدفئة وتهوية وتكييف	311502
مشغل محطة توليد طاقة	313101	فني ميكانيكي محركات	311506
فني لوحات تحكم محطة طاقة	313102	فني ميكانيكي مركبات	311507
فني توزيع طاقة كهربائية	313103	فني ميكانيكي معدات ثقيلة	311508
فني نقل طاقة كهربائية	313104	فني ميكانيكي تمديدات صحية وتدفئة وغاز	311510
فني ري	314203	فني صيانة ميكانيكية	311511
مشغل محطة تحلية مياه	313201	فني صيانة أجهزة كهربائية	311306
فني أشعة	321102	فني صيانة شبكات كهربائية	311307
فني مختبر طبي	321201	فني كهروميكانيك	311308

(سلامة - تقنية معلومات - خدمات عامة - إدارية ودعم)

اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة
فني مكافحة آفات	314206	فني صحة عامة	325703
مساعد خدمة اجتماعية	341201	فني جودة	311903
فني عمليات تقنية معلومات	351101	فني علوم نباتات	314103
فني عمليات اتصالات	351102	فني علوم أغذية	314106
فني دعم تقنية معلومات	351201	فني زراعي	341201

المستوى التشغيلي والحرفي

(كهرباء - ميكانيكا - معدات - مدني)

اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة
لحام	721201	ميكانيكي تدفئة وتهوية وتكييف	712702
حدّاد	722101	ميكانيكي معدات خفيفة	723303
ميكانيكي معدات ثقيلة	723302	كهربائي مباني	741101
مُنجّد	753401	ميكانيكي مصاعد	741203
مشغل مضخة مياه	818903	ميكانيكي معدات إلكترونية	742102
سائق شاحنة ثقيلة	833201	بناء	711101
سائق شاحنة بمقطورة	833203	نَجّار	711501
سائق معدات ثقيلة	834207	مبلط	712202
مشغل رافعة	834301	مجبس	712301
مشغل ونش	834302	سباك	712601
دهّان	713101	ميكانيكي برادات	712703

(سلامة - تقنية معلومات - خدمات عامة - إدارية ودعم)

اسم المهنة	رمز المهنة	اسم المهنة	رمز المهنة
حلاق	514101	مشرف تنظيف وتديير	515101
مصفف شعر	514102	مدخل بيانات	413201
مساعد رعاية مسنين	532102	مأمور سنترال	422301
مساعد رعاية ذوي إعاقة	532103	طاهي	512001
سائق سيارة	832201	محضر أطعمة باردة	512002
مراسل	962101	قهوجي	513202

(5-5) 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 = (8400 ريال) + (600 ريال * عدد سنوات الخبرة)	مستوى الإدارة العليا	1
8400 ريال	المستوى الهندسي والتخصصي	2
7000 ريال	المستوى الإشرافي	3
6000 ريال	المستوى الفني	4
5000 ريال	المستوى التشغيلي والحرفي	5
4000 ريال	مستوى العمالة ذات المهارات المنخفضة	6

جدول رقم (6)

(6-5) 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.

(7-5) 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.

(8-5) 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 (تمهيري):

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 تمهيري 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:

1. 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 توجيه والإشراف السليم والمستمر لرفع أداء الموظفين بما يضمن قيامهم بالعمل بالطريقة المناسبة، ويعد هذا الأسلوب الأكثر تأثيراً في تأهيل ورفع كفاءة الموظفين.

2. 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.

3. التدريب المهني المتخصص:

وذلك بتقديم قائمة بالدورات المهنية المتخصصة والمقدمة عن طريق الأفراد المتخصصين من طاقم العمل لنقل المعرفة أو عن طريق الشركات الوكيله للمعدات والمدربين 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).

(9-5) 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 (5-5) من هذا الدليل.

(10-5) 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 التوظيف 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 التوظيف التالية:

1. التوظيف بدون الإعلان عن الوظيفة في القنوات الرسمية المحددة في العقد وبدون الحصول على موافقة الجهة العامة.
2. عدم تمكين العمال السعوديين من أداء أعمالهم وفق ما يتطلبه العمل.
3. توظيف العمال السعوديين بأقل من الحد الأدنى للأجور.
4. عدم الالتزام بتوظيف السعوديين في الوظائف المحددة في العقد وبدون الحصول على موافقة الجهة.
5. عدم الالتزام بخطة التدريب والتطوير.

(6) قياس الأداء:

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

1. مستوى الجهة العامة:

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

- أ. تحديد مسؤول توظيف أو أكثر لمتابعة التنفيذ على مستوى إدارات العقود أو المناطق الجغرافية.
- ب. وضع إستراتيجية ومستهدفات للتوظيف في العقود الحالية والمستقبلية.
- ج. التعاون مع إكسبرو في تطبيق متطلبات التوظيف 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 التوظيف.
- و. الإشراف على تطبيق متطلبات التوظيف مع المقاول والتأكد من تمكين الموظفين من العمل.
- ز. دعم عملية التوظيف 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.

2. 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.

3. 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 (337) وتاريخ 25 / 1 / 1439 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.

(7) بيانات التواصل:

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

