الدليل الإجرائي

لقرار توطين
المهن القانونية

ذو القعدة 1442هـ

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

مكتب الوزير

ع / 212607
التاريخ : 24 / 11 / 1442
المرفقات : 1 دليل

7048579198672086

قرار وزاري رقم ( ) وتاريخ / /١٤٤٢هـ .

إن وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية،

بناءً على الصلاحيات الممنوحة له نظاماً،

وبعد الاطلاع على أحكام المادة الثالثة و المادة الحادية عشرة مكرر و المادة السادسة والثلاثين من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢ هـ ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧ هـ ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ١٤٤٢/١/٧هـ ، وإنفاذاً لمبادرة "توطين المهن" إحدى مبادرات الوزارة المعلن عنها في تاريخ ١٤٤٠/٠١/٢٠هـ ، ونظراً لما تقتضيه المصلحة العامة

يقرر ما يلي:

أولاً: توطين المهن القانونية بنسبة (٥٠٪) وفق المسميات الوظيفية الواردة في الدليل الإجرائي اعتباراً من تاريخ ١٤٤٣/٣/١هـ على ان تكون على جميع أنشطة سوق العمل

ثانيـــاً: توطين المهن القانونية بنسبة (٧٠٪) وفق المسميات الوظيفية الواردة في الدليل الإجرائي اعتباراً من تاريخ ١٤٤٤/٣/١هـ على ان تكون على جميع أنشطة سوق العمل

ثالثاً: يُعمل بهذا القرار مع ما صدر من قرارات وزارية سابقة خاصة بالتوطين أو منظمة لتوطين المهن، وفي حال وجود إختلاف في نسب التوطين يتم تطبيق النسبة الأعلى

رابعاً: تتخذ الوزارة كافة الإجراءات اللازمة لضمان التزام المنشأة بتنفيذ هذا القرار، ويطبق في حق المنشأة التي تقوم بمخالفة بنود هذا القرار العقوبات الواردة في جدول العقوبات والمخالفات الصادر بالقرار الوزاري رقم ١٧٨٧٤٣ وتاريخ ١٤٤٠/٩/٢٧هـ وما يطرأ عليه من تعديلات.

خامساً: يعتبر الدليل الإجرائي جزء لا يتجزأ من هذا القرار.

سادساً: ينشر هذا القرار مع الدليل الإجرائي من تاريخ صدوره في موقع الوزارة الإلكتروني

سابعاً: على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله الموفق

وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي

المحتويات

١. !المقدمة والغرض من الدليل _____ ٥
٢. !التعريفات _____ ٥
٣. !الشروط العامة لقرار التوطين _____ ٦
٣,١ النسب المفروضة _____ ٦
٣,٢ سريان القرار والنسب الملزمة _____ ٦
٣,٣ الاعتماد المهني _____ ٦
٣,٤ الحد الأدنى للأجور في احتساب نسبة التوطين _____ ٧
٣,٥ المهن المستهدفة _____ ٧
٣,٦ آلية احتساب نسب التوطين _____ ٨
٣,٧ تاريخ تطبيق القرار _____ ٩
٤. !برامج الدعم والتوظيف _____ ١٠
٥. !آلية تنفيذ العقوبات والإجراءات النظامية _____ ١٠
٦. !الأسئلة الشائعة _____ ١١

المقدمة والغرض من الدليل

1.1 المقدمة والغرض من الدليل

حرصًا من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على توفير فرص عمل محفزة ومنتجة ومستقرة للمواطنين والمواطنات في مختلف مناطق المملكة، ورفع مستوى مشاركتهم في سوق العمل، وبناءً على توجه الوزارة في توطين القطاعات واستهداف الأنشطة وفقاً لأهداف رؤية 2030، وإشارة للقرار الوزاري رقم (212607) وتاريخ (1442/11/24هـ) بشأن قرار توطين مهن الاستشارات القانونية لتمكين الكوادر السعودية من فرص العمل في القطاع الخاص.

ويعتبر هذا القرار ضمن مجموعة من قرارات التوطين التي عملت عليها الوزارة بالتعاون والشراكة مع الجهات الحكومية والإشرافية المعنية لتوفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة للموارد البشرية الوطنية، وتوسيع دائرة المشاركة مع القطاع الخاص المتوافقة مع استراتيجية التوطين المعنية بتنمية رأس المال البشري، وتعزيز المساهمة في المنظومة الاقتصادية، ولا يعتبر بديلاً أو متعارضاً مع قرارات التوطين الصادرة سابقاً من قبل الوزارة،

وقد راعى القرار ظروف سوق العمل في الأنشطة المستهدفة وأعداد الباحثين عن عمل، وكذلك واقع القطاع الخاص وقدرته على استيعاب الكوادر البشرية.

تم إعداد هذا الدليل لتوضيح كافة تفاصيل قرار التوطين بما في ذلك الأنشطة والمهن المستهدفة والشروط العامة، وبرامج الدعم التي تقدمها منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بالإضافة إلى الإجابة على التساؤلات الأكثر شيوعاً.

1.2 التعريفات

المصطلح	التعريف
مهن الاستشارات القانونية	هي جميع المهن المصنفة كمهن في الاستشارات القانونية بحسب التصنيف المهنى المعتمد من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمفصلة حصرياً في هذا الدليل.

قرار التوطين	يقصد به قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الخاص بتوطين المهن القانونية في القطاع الخاص.
نسب التوطين المهنية	يقصد بها نسبة عدد العاملين من السعوديين (في المهنة المحددة) في منشأة إلى العدد الإجمالي من العاملين سواء سعوديين أو وافدين (في نفس المهنة) في المنشأة ذاتها.
المنشآت المستهدفة	هي كل كيان اعتباري مسجل في سجلات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ويعمل به عاملين ممن ينطبق عليهم تعريف مهن الاستشارات القانونية.
العاملين ذوي مهن الاستشارات القانونية	يقصد بها كل شخص مسجل في المنشأة كعامل ويخضع للتصنيف المهنى في احد مهن الاستشارات القانونية.
الدعم والتوظيف	يقصد بها برامج الدعم والتوظيف المقدمة من قبل منظومة الموارد البشرية لتحفيز القطاع ودعمه.

1.3 الشروط العامة لقرار التوطين

1.3.1 النسب المفروضة:

المرحلة الأولى: التوطين بنسبة 50 % من إجمالي عدد العاملين ذوي مهن الاستشارات القانونية في المنشأة، ويستهدف القرار جميع الشركات التي يعمل بها ذوي مهن الاستشارات القانونية ومكاتب المحاماة والاستشارات القانونية.

المرحلة الثانية: التوطين بنسبة 70% من اجمالي عدد العاملين ذوي مهن الاستشارات القانونية في المنشأة، ويستهدف القرار جميع الشركات التي يعمل بها ذوي مهن الاستشارات القانونية ومكاتب المحاماة والاستشارات القانونية.

1.3.2 سريان القرار والنسب الملزمة:

يسري هذا القرار على جميع منشآت القطاع الخاص العاملة في السوق السعودي التي يعمل بها ذوي مهن الاستشارات القانونية والمحدد مسمياتها في جدول المهن المستهدفة، وفي حال استهداف مهن قانونية في قرارات سابقة أو قرارات لاحقة لمهنة أو مهن محددة بنسب مختلفة تماشياً مع تغييرات سوق العمل واحتياجاته فيتم تطبيق نسبة التوطين الأعلى.

1.3.3 الحد الأدنى للأجور في احتساب نسبة التوطين:

يشترط لاحتساب مهن الاستشارات القانونية للسعودي في نسبة التوطين المفروضة ألا يقل أجره الشهري المسجل في التأمينات الاجتماعية (الأجر الخاضع للاشتراك) عن 5,500 ريال سعودي لحملة البكالوريوس، ولن يحتسب السعودي الذي يحصل على أجر أقل من ذلك في نسبة التوطين في هذا القرار.

1.3.4 المهن المستهدفة:

يتم تطبيق القرار على جميع المهن المصنفة كمهن لنشاط الاستشارات القانونية بحسب التصنيف المهني المعتمد من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمنصوص عليها في الجدول التالي: -

رمز المهنة	المهنة
2432011	مستشار قانوني نظم عامة
2432021	مستشار قانوني نظم خاصة
2621051	اخصائي عقود
4112053	كاتب شئون قانونية

1.3.5 آلية احتساب نسب التوطين

يتم مراعاة التفصيلات التالية عند تطبيق القرار: -

1. ينطبق القرار على أي مهن تندرج تحت نشاط المحاماة و الاستشارات القانونية.
2. ينطبق القرار على أي منشأة في السوق لديها عاملين ذوي مهن الاستشارات القانونية.
3. لا يتعارض القرار مع نسب التوطين الأخرى التي تطبق على إجمالي العاملين في المنشأة حسب برنامج نطاقات.
4. عند احتساب نسبة الـ 50 % من إجمالي العاملين في مهن الاستشارات القانونية في المنشأة يتم التقريب إلى العشرات (من 0.49 فأقل يقرب إلى الصفر، ومن 0.5 فأعلى يقرب إلى 1).

المثال أدناه يوضح آلية احتساب نسب التوطين الملزمة للمهن القانونية للمنشآت:

- توزيع العاملين في المنشأة أ في مختلف المهن (جدول 1):

المهنة	مستشار قانوني نظم عامة	محام متدرب	كاتب شئون قانونية	عامل نظافة	موظف استقبال
العاملين	3	1	3	1	1

- عدد العاملين بمهن الاستشارات القانونية بمختلف مسمياتهم = 7 (جدول 2) :

المهنة	مستشار قانوني نظم عامة	محام متدرب	كاتب شئون قانونية	عامل نظافة	موظف استقبال
السعوديون	0	1	1	0	1
الوافدون	3	موطنة 100 %	2	1	0

- تطبق نسبة 50 % على المنشأة مهن الاستشارات القانونية (جدول1):

إجمالي عدد العاملين بمهن الاستشارات القانونية من السعوديين في المنشأة أ	2
إجمالي عدد العاملين بمهن الاستشارات القانونية من الوافدين في المنشأة أ	5
إجمالي عدد العاملين بمهن مساندة في المنشأة أ	2
تطبيق نسبة التوطين (50 %)	(إجمالي عدد العاملين بمهن الاستشارات القانونية X نسبة التوطين) 3.5 = 0.5 X 7
التقريب لأقرب عدد صحيح	3.5 ويقرب الى 4

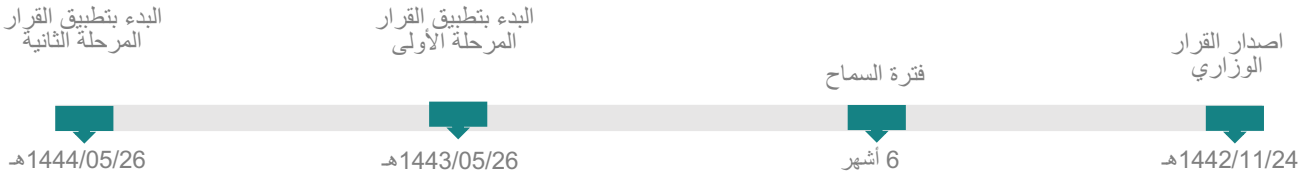
المطلوب من المنشأة أ	بما أن المنشأة أ لديها 2 سعودي حالياً ومن اجل الالتزام في القرار يجب توظيف عدد 2 سعودي* (في مهن الاستشارت القانونية ويحتسب المهن المقصورة على السعوديين كمحامي \ محامي متدرب في النسبة) ليصبح عدد العاملين السعوديين في المهن القانونية 4 *:تم الاحتساب على أساس الاحلال ، ويمكن للمنشأة التطبيق من خلال الإحلال او التوظيف الإضافي مع مراعاة تحقيق النسبة المطلوبة للتوطين في المهن القانونية

1.3.6 تاريخ تطبيق القرار

يتم تنفيذ القرار الوزاري الملزم بتوطين مهن الاستشارات القانونية بتاريخ 1443/11/24هـ

1,3,7 فترة السماح

هي الفترة ما بين تاريخ إصدار القرار الوزاري والبدء بتطبيق القرار، ويمكن للمنشأة خلال هذه الفترة العمل على ما يُمكنها من تحقيق نسب التوطين للوصول للمستهدف الخاص بها.



1.4 برامج الدعم والتوظيف

سوف يتم تقديم حزمة من المحفزات والدعم تتعلق بمساندة منشآت القطاع الخاص في توظيف القانونيين السعوديين تشمل الحزم التالية: -

1. دعم عملية الاستقطاب والبحث عن العاملين المناسبين.
2. دعم عمليات التدريب والتأهيل الضرورية.
3. دعم عملية التوظيف والاستقرار الوظيفي للقانونيين السعوديين.
4. أولوية الاستفادة من كافة برامج دعم التوطين المتاحة لدى المنظومة.

1.5 آلية تنفيذ العقوبات والإجراءات النظامية

1. في حالة عدم تقيد المنشأة بنسبة التوطين المطلوبة، سيتم الالتزام بوثيقة برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف "نطاقات" المعتمدة بالقرار الوزاري رقم 4040 , بإيقاف الخدمات (تغيير المهنة – نقل الخدمات- الاستقدام) ومنها القرار الوزاري رقم (2425/1/1) وتاريخ 1434/6/3 للمهن المستهدفة آلياً للمنشأة، و إيقاف خدمة تجديد رخص العمل استنادا لما جاء في نظام العمل في مادته الخامسة والثلاثون والذي أجاز الامتناع عن تجديد رخص العمل للمنشاة في حال تم مخالفة المعايير الخاصة بالتوطين بالإضافة للعقوبات المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 1440/9/27هـ وما يطرأ عليه من تعديلات

تغيير المهنة من	إيقاف
تغيير المهنة إلى	حسب ضوابط تغيير المهن
نقل الخدمة إلى المنشأة	إيقاف
نقل الخدمة من المنشأة	حسب ضوابط تغيير المهن
رخص العمل	إيقاف
الاستقدام	إيقاف

وفقا للنص الوارد في المادة (11) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الى " في حال اسناد أي من مهام تلك المهن الموطنه الى عامل غير سعودي – بطريقة مباشرة او غير مباشرة – تحت أي مسمى وظيفي آخر، سيتم تطبيق العقوبات الخاصة بمخالفات التوطين المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 1440/9/27هـ وما يطرأ عليه من تعديلات",لأنه مهما اختلفت المسميات الوظيفية فإن التوصيف المهني لأداء المهام هو العامل الرئيس في الحكم على وجود مخالفة من عدمها.

1.6 الأسئلة الشائعة

هل يطبق قرار توطين المهن بالتوازي مع نطاقات؟

نعم، قرار توطين المهن يطبق على المهن المستهدفة بالقرار داخل المنشأة وكذلك العقوبات المنصوص عليها نظاماً بغض النظر عن نطاق المنشأة في نطاقات، أي أنه لا يؤثر نطاق المنشأة في نطاقات على احتساب نسبة التوطين لمهن الاستشارات القانونية .

هل يطبق القرار على المسميات المهنية فقط أو على العمل الفعلي للعامل؟

يتم تطبيق القرار على المسميات المهنية والعمل الفعلي للعامل.

هل سيتم تعديل النسبة لتوطين مهن الاستشارات القانونية مستقبلاً؟

تعمل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على خفض معدل البطالة والمساهمة في توفير وظائف لائقة للمواطنين من خلال عدة مبادرات يتم إطلاقها، ولتحقيق ذلك تراجع الوزارة بشكل دوري نسب التوطين المطلوبة عبر إحصاء عدد الخريجين والباحثين عن عمل، وقدرة وسعة استيعاب السوق، لضمان مشاركة الخريجين في سوق العمل بشكل تلقائي.

لمزيد من المعلومات، الرجاء التواصل مع

www.hrsd.gov.sa