

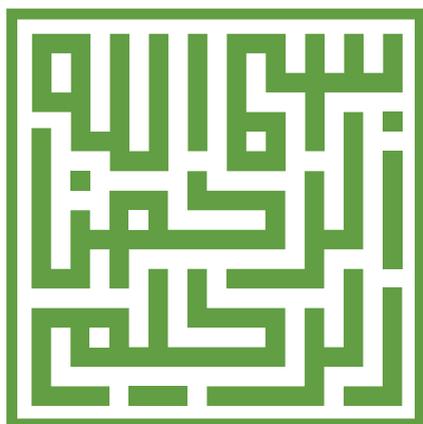


وزارة العمل
المملكة العربية السعودية

دليل عمل المرأة في القطاع الخاص

النسخة الأولى
(محرم ١٤٣٥ هـ)







خادم الحرمين الشريفين

الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود

حفظه الله



صاحب السمو الملكي الأمير

مقرن بن عبد العزيز آل سعود

حفظه الله

النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء
والمستشار والمبعوث الخاص لخدام الحرمين الشريفين



صاحب السمو الملكي الأمير

سلمان بن عبد العزيز آل سعود

حفظه الله

ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير الدفاع



معالي وزير العمل
المهندس عادل محمد فقيه

مقدمة

بناءً على الأمر الملكي رقم أ / ٢١١ وتاريخ ١٤٣٦/٧/٢١ بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات والمتضمن أنه على وزارة العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ هذا الأمر الملكي، وبناء على قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٤٣٦/٧/١٧ هـ والمتضمن أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل ، وعلى الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام المنظمة لذلك، وبناء على الصلاحيات المخولة نظامياً، وما تقتضيه المصلحة العامة، قامت الوزارة بإصدار عدة قرارات وزارية تنفيذاً للأوامر الملكية لفتح فرص ومجالات عمل للمرأة السعودية:

- القرار الوزاري رقم (٤٧٣/١/١ع) وتاريخ (. ٤٣٢/٨/١هـ) بشأن تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- القرار الوزاري رقم (٢٤٧٤/١/١ع) بتاريخ (. ٤٣٢/٧/١هـ) بشأن آلية احتساب عمل المرأة عن بعد في نسب توظيف الوظائف «السعودية».
- القرار الوزاري رقم (٢٤٧٥/١/١ع) بتاريخ (. ٤٣٢/٧/١هـ) بشأن اشتراطات توظيف النساء في المصانع.
- القرار الوزاري رقم (٣٧٣٢/١/١ع) وتاريخ ١٤٣٣/٧/٢٨هـ بشأن المرحلة الثانية لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية (فساتين السهرة وفساتين العرائس والعباءات النسائية والإكسسوارات).
- القرار الوزاري رقم (٣٧٢٩/١/١ع) وتاريخ ١٤٣٣/٧/٢٨هـ بشأن تنظيم عمل المرأة السعودية في محاسبة المبيعات في محلات التجزئة.
- القرار الوزاري رقم (٣٧٣٠/١/١ع) وتاريخ ١٤٣٣/٧/٢٨هـ بشأن قرار تنظيم عمل المرأة السعودية في محلات المنتزهات الترفيهية العائلية.
- القرار الوزاري رقم (٣٧٣١/١/١ع) وتاريخ ١٤٣٣/٧/٢٨هـ بشأن قرار تنظيم عمل المرأة السعودية في المطابخ.

ولأهمية تنظيم عمل المرأة في كافة المجالات بالقطاع الخاص، أصدرت وزارة العمل هذا الدليل الإرشادي الذي يحتوي على تصنيف اشتراطات عمل المرأة الواردة في نظام العمل أو قرارات مجلس الوزراء أو القرارات الوزارية لتصف كافة التفاصيل لآلية التنفيذ. كما يستعرض الدليل الدعم الذي يقدمه صندوق تنمية الموارد البشرية للتدريب والتوظيف والدعم المقدم من قبل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لتأهيل وتدريب طالبات العمل والموظفات على رأس العمل.

معالي وزير العمل

المحتويات

١.	الفصل الأول
١.	١/١: مواد عامة
١٢	٢/١: العلاقة التعاقدية بين العاملة وجهة العمل
١٢	٣/١: حقوق العاملة
١٣	٤/١: أوقات العمل
١٣	٥/١: اشتراطات زي العاملة
١٤	٦/١: الأعمال التي يستثنى فيها تشغيل النساء ليلاً
١٤	٧/١: الاعمال التي يحظر فيها توظيف النساء
١٦	الفصل الثاني: اشتراطات تنظيم عمل المرأة
١٦	١/٢: عمل المرأة في المؤسسات والشركات
١٦	٢/٢: عمل المرأة في المنشآت الصناعية
١٧	٣/٢: عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية
١٨	٤/٢: عمل المرأة في المحاسبة بمحلات بيع التجزئة
١٩	٥/٢: عمل المرأة في المنتزهات الترفيهية العائلية
٢.	٦/٢: عمل المرأة في المطابخ

٢١

الفصل الثالث: آليات العمل

٢١

١/٣: عمل المرأة بدوام جزئي

٢١

٢/٣: العمل عن بعد

٢٢

الفصل الرابع: العقوبات

٢٢

١/٤ : عقوبات يقضي بها نظام العمل

٢٢

٢/٤: عقوبات اضافية لمخالفة محلات بيع المستلزمات النسائية

٢٢

٣/٤: عقوبات لمخالفة توظيف العمل عن بعد

٢٢

٤/٤: عقوبات اضافية تصدر من صاحب الصلاحية

٢٣

الفصل الخامس: الدعم والتدريب والتأهيل

٢٣

١/٥: دور صندوق تنمية الموارد البشرية

٢٨

٢/٥: دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

٣٠

الفصل السادس: قنوات التوظيف طاقات

٣٢

الفصل السابع: تحديث الدليل ووسائل التواصل

٣٢

١/٧: فعالية الدليل وتطبيقه

٣٣

٢/٧: وسائل التواصل

الفصل الأول

١/١ : مواد عامة:

١. لا يتطلب توظيف النساء الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى في حال تم تشغيل النساء في قسم خاص بهن.
٢. في حال رغبت المنشأة المرخص لها بمزاولة النشاط بفتح فرع مستقل تعمل به نساء، فإن الأمر يتطلب الحصول على موافقة الجهة التي رخصت للمنشأة مسبقاً، وذلك وفقاً للأنظمة المرعية^(١).
٣. لا يُشترط موافقة ولي الأمر في توظيف المرأة.
٤. وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، وعلى الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام المنظمة لذلك^(٢).
٥. يمنع أي تمييز في الأجور بين العاملين والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية^(٣).
٦. تحظر الخلوة بين الجنسين في مكان العمل، ويجب على صاحب العمل اتخاذ التجهيزات والترتيبات اللازمة لتجنب ذلك.
٧. مراعاة ما تقضي به الفقرة السادسة عند اقتضاء العمل اجتماع عاملين وعاملات يجب أن يكون الاجتماع بشكل مؤقت وفي المساحات المفتوحة أو في قاعة تسمح برؤية من بداخلها.
٨. على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة ودورة مياه أو أكثر بحسب الحاجة.
٩. يتم التعامل مع العاملة من أم سعودية وأب غير سعودي معاملة العاملة السعودية.

١ استناداً على قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) وتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٢٦ هـ .

٢ استناداً على مجلس الوزراء رقم (١٨٧) وتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٢٦ هـ .

٣ استناداً على القرار الوزاري رقم (١ / ٢٣٧٠) الصادر بتاريخ ١٨ / ٧ / ١٤٣١ هـ .

١٠. يتم معاملة غير السعودية وزوجها سعودي معاملة العاملة السعودية.
١١. يشترط لاحتساب العاملين السعوديين في نسبة التوطين المحتسبة في برنامج «نطاقات» بواقع عامل واحد على ألا يقل أجره الشهري عن (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال.
١٢. يتم احتساب العامل السعودي من الأشخاص ذوي الإعاقة القادر على العمل بأربعة عمال سعوديين عند حساب نسب توظيف الوظائف، على ألا يقل الأجر الشهري عن (٣٠٠٠) ريال ومسجل في التأمينات الاجتماعية ولا يعمل في كيان آخر. أما إذا زادت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في المنشأة أو الكيان على ١٠٪ من عدد السعوديين في الكيان الواحد، فإنه سيتم احتساب كل عامل من الأشخاص ذوي الإعاقة كأبي عامل سعودي آخر.
١٣. يحسب العامل السعودي الذي يساوي أجره الشهري (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال بواقع نصف عامل فقط في نسبة التوطين المحتسبة في برنامج «نطاقات».
١٤. لا يحسب العامل السعودي الذي يقل أجره الشهري عن (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال في نسبة التوطين المحتسبة في برنامج «نطاقات».
١٥. يحسب العامل السعودي الذي يكون أجره أكثر من (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال وأقل من (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال، وفق المعادلة التالية:
- النسبة المعتمدة في برنامج نطاقات تساوي حاصل (الأجر الشهري ناقصاً ١٥٠٠) تقسيم ٣٠٠٠، مضافاً إليه نصف.
- ويعبر عنها رياضياً كالتالي: النسبة المحتسبة = $1/2 + (\text{الأجر الشهري} - 1500) / 3000$
١٦. تُعد حماية العاملين والعاملات من الاضرار المهنية وتهيئة بيئة العمل المناسبة للمرأة مسئولية مباشرة على المنشأة.

* يقصد بالأجر الشهري- في تطبيق برنامج نطاقات- الأجر الخاضع للاشتراك في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

٢/١: يجب أن ينظم العلاقة التعاقدية للعاملة:

١. عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات بما في ذلك التأمين الطبي لها وللمن تعولهم شرعاً.
٢. أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة.

٣/١: حقوق العاملة:

١. للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع والأسابيع الستة اللاحقة له، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع التالية مباشرة للوضع.
٢. على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر.
٣. على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.
٤. يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ -بقصد إرضاع مولودها- فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.
٥. لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع.
٦. لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في نظام العمل خلال المائة وثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة.

٧. يسقط حق العاملة فيما تستحقه إذا عملت لدى صاحب عمل منشأة أخرى أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي - في هذه الحالة - أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أعطاه لها.
٨. على كل صاحب عمل يشغل ٥ عاملة فأكثر أن يهيئ مكانا يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.
٩. يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ دارا للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد وزير العمل الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.
١٠. للمرأة العاملة التي توفي زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوما من تاريخ الوفاة.

٤/١: أوقات العمل:

١. لا يجوز تشغيل العاملة تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد إذا اعتمد المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي.
٢. تخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.

٥ / ١: اشتراطات زي العاملة:

١. يجب أن تلتزم العاملة بالحشمة في العمل بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي.
٢. يجوز للعاملة ارتداء الزي الرسمي لجهة العمل والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف.

٦/١: الأعمال التي يستثنى فيها تشغيل النساء ليلاً:

يحظر على صاحب العمل تشغيل النساء خلال فترة من الليل - ما بين غروب الشمس وشروقها - لفترة لا تقل عن احدى عشرة ساعة متتالية، فيما عدا الحالات التالية :

١. إذا كان العمل في مجال الأعمال الصحية أو الخيرية أو التعليمية أو التدريبية.
٢. إذا كانت المنشأة لا تستخدم سوى أفراد الأسرة.
٣. المحلات التجارية التي تندرج تحت تنظيم أمانات المدن/المحافظات والبلديات التابعة لها.
٤. حالة القوة القاهرة وحالة الطوارئ.
٥. إذا كان العمل الليلي ضرورياً للمحافظة على الموارد من التلف السريع.
٦. إذا كان العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية.
٧. إذا كان العمل في المحاسبة بمحلات بيع التجزئة.
٨. إذا كان العمل في المطابخ.
٩. إذا كان العمل في محلات المنتزهات الترفيهية العائلية.

ويجوز بقرار من وزير العمل إضافة أنشطة أخرى بحسب الحاجة

٧/١: الأعمال التي يحظر توظيف النساء فيها:

١/٧/١: يُحظر توظيف المرأة في الأعمال التالية (٤):

١. العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
٢. العمل في الصرف الصحي أو تركيبات الغاز وتوزيعه والمشتقات البترولية الأخرى.
٣. العمل في البناء (كالحفر ووضع الخرسانات، وغيرها).
٤. أعمال البناء والترميم والدهان التي تتطلب العمل على ارتفاعات عالية (والتسلق على سقالات).
٥. صناعة الإسفلت.
٦. صناعة المدابغ.
٧. العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.

٤ استنادا على المادة ١٤٩ من نظام العمل (حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة) وبناء على القرار الوزاري رقم ٢٤٧٥/١/٢٤٣٢/٧١ هـ .

٨. الصناعات التي يتم فيها تحويل المواد كتوليد الطاقة وتحويلها ونقلها.
 ٩. صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
 ١٠. اللحام بالأكسجين والإستلين وبالكهرباء.
 ١١. ورش السيارات والحدادة والألمنيوم.
 ١٢. العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد أو روث الحيوانات أو الدماء.
 ١٣. إذابة الزجاج وإنضاجه.
 ١٤. شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الإستيداع.
 ١٥. صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
 ١٦. تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
 ١٧. الدهان بمادة الدوكو.
 ١٨. معالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
 ١٩. صناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٪ من الرصاص.
 ٢٠. صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلفون)، و كربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
 ٢١. عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
 ٢٢. تنظيف الورش التي تزاوّل فيها الأعمال الواردة في الفقرات (١٨-٢٠-٢١) أعلاه.
 ٢٣. تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء تشغيلها.
 ٢٤. صناعة الكاوتشوك (الصناعات من مادة المطاط، مثل كُفّرات السيارات وغيرها).
- ٢/٧/١:** لا يمنع حظرُ تشغيل المرأة في المنشآت التي تمارس الأنشطة المبيّنة أعلاه، من حقها في أن تمتلك أو تدير أيّاً منها.

الفصل الثاني: اشتراطات تنظيم عمل المرأة

١/٢: عمل المرأة في المؤسسات والشركات:

١/١/٢: يجب أن يكون عمل المرأة في المؤسسات والشركات في مكان يتميز بالخصوصية والاستقلالية بحيث يكون:

١. إما في مبنى مستقل تماماً عن مبنى الرجال، وفي هذه الحالة لا تستوجب أي اشتراطات خاصة.
٢. أو قسم في نفس مبنى المؤسسة أو الشركة على أن تتحقق الاشتراطات التالية في القسم:
 - يجب أن يكون القسم خاص بالنساء.
 - يجب أن يكون القسم مستقلاً عن أقسام الرجال.
 - يجب توفير كافة الخدمات الأساسية؛ مصلح، استراحة، وعدد كافي من دورات المياه وأية ترتيبات خدمية إضافية أخرى.

٢/٢: عمل المرأة في المنشآت الصناعية:

١/٢/٢: تطبق الاشتراطات السابقة لعمل النساء في المكاتب على الوظائف الإدارية في المصانع كما في ١/٢.

٢/٢/٢: يكون عمل النساء في خطوط الإنتاج في المصانع التي لا تندرج ضمن الأنشطة الواردة ١/٧/١ وفق الضوابط التالية:

١. إذا كانت العاملات يعملن في مرحلة من مراحل خط الإنتاج فيجب أن يكون جميع العاملين في هذه المرحلة من النساء، كما يجب في هذه الحالة ألا يقل عدد النساء عن عشر نساء في تلك المرحلة، وعلى أن يشكلن ما لا يقل عن ثلث مجموع العاملين في خط الإنتاج إجمالاً.
٢. يجب على صاحب العمل توفير ملابس آمنة ومحتشمة للعاملات في خطوط الإنتاج.

٣/٢: العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية:

١/٣/٢: يُقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية.

٢/٣/٢: يُحظر وجود الرجال العاملين في المحل أو القسم المخصص لعمل النساء -سواء بائعين أو محاسبين.

٣/٣/٢: يُحظر عمل المرأة في المحلات أو أقسام المحلات المخصصة للرجال فقط، أو التي تؤدي إلى اختلاطهن مع المرتادين من الرجال غير المصطحبين لعوائلهم.

٤/٣/٢: المحلات المتخصصة:

- يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط، ويمنع الرجال من دخوله.
- يحظر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان مخصصاً للعوائل.

٥/٣/٢: المحلات المتعددة الأقسام ، لها حالتين:

الحالة الأولى: إذا كان عدد العاملين في المحل خمسة عاملين أو عاملات فأقل:

بالنسبة للمحلات والتي توظف ما مجموعه خمسة عاملين أو عاملات فأقل في الوردية الواحدة وتبيع في جزء من سلعتها مستلزمات نسائية، تطبق عليها الضوابط المقررة على المحلات المتخصصة في بيع المستلزمات النسائية. ويعنى هذا أن على صاحب العمل الاختيار بين:

- إما توظيف سعوديات لكامل المحل.
- أو عدم بيع المستلزمات النسائية المستهدفة بتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.

الحالة الثانية: إذا كان عدد العاملين في المحل أكثر من خمسة عاملين أو عاملات:

يحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد. ويستثنى من ذلك المحلات المتعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات على أن لا يعملوا في نفس القسم وإنما في أقسام مختلفة تكون العاملات فيها في أقسام خاصة بهن، ويجب في هذه الحالة أن لا يقل إجمالي عدد العاملات في المحل عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة.

٦/٣/٢: يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير حارس أمني أو نظام أمن الكتروني في المحل، ما لم يكن هناك حراسة أمنية عامة موقرة من قبل المركز التجاري المفتوح الذي يقع فيه المحل. ويمكن للمحل المخصص للنساء فقط إتباع أسلوب النظام المغلق كالنظام المتبع حالياً في المشاغل النسائية.

٧/٣/٢: يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بحسب الحاجة، ما لم يكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل لا تبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل.

٨/٣/٢: على صاحب العمل توفير مكان مخصص للموظفات لأداء الصلاة والاستراحة و دورة مياه أو أكثر بحسب الحاجة.

٩/٣/٢: يمكن للمحلات التجارية التي تبيع المستلزمات النسائية الأخرى مثل الملابس الجاهزة والأحذية وغيرها، توظيف النساء إذا ما استوفت الشروط الواردة في تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.

٤/٢: عمل المرأة في المحاسبة بمحلات بيع التجزئة:

١/٤/٢: يقصد بالمحل والمحلات الخاضعة لهذا البند (٤/٢) كل مكان مخصص لمزاولة نشاط مرخص له لبيع التجزئة عن طريق ارتياد الجمهور لذلك المكان على أن يتوفر لديه قسم (أو أقسام) بها أجهزة متعددة للمحاسبة وبيد أدنى ستة أجهزة توظف ثلاث عاملات على الأقل في الوردية الواحدة، بما يشمل -على سبيل المثال لا الحصر - السوبر ماركت والهايبر ماركت ومحلات بيع المواد الاستهلاكية الغذائية ومحلات بيع المواد المنزلية والأواني والمفروشات والأجهزة والحاسبات الآلية والملابس النسائية وملابس الأطفال والألعاب الترفيهية وغيرها، سواءاً كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة أو في مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها.

٢/٤/٢: يقصد بكلمة قسم أو أقسام بالمحل أي قسم يختص باستقلالية بيع سلعة أو تقديم خدمة متخصصة ومختلفة مما ورد في ١/٤/٢ ويقع داخل المحل.

٣/٤/٢: يجب على صاحب العمل في حال رغب بتوظيف عاملات في المحل أو القسم التابع له والمحدد في ١/٤/٢ و ٢/٤/٢ تطبيق الاشتراطات الواردة في هذا البند ٤/٢.

٤/٤/٢: يجب على صاحب العمل في حال وجود أقسام متخصصة في بيع أي من المستلزمات النسائية التي صدر قرار وزاري بتأنيثها وتوطينها الالتزام بتطبيق أحكام ذلك

القرار إضافةً إلى توظيف عاملات في محاسبة المبيعات في هذه المحلات وتطبيق الأحكام الواردة في بند ٤/٢.

٥/٤/٢: يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير حارس أمني أو نظام أمن الكتروني في المحل، ما لم يكن هناك حراسة أمنية عامة موقرة من قبل المركز التجاري المفتوح الذي يقع فيه المحل. ويمكن للمحل المخصص للنساء فقط إتباع أسلوب النظام المغلق كالنظام المتبع حالياً في المشاغل النسائية.

٦/٤/٢: يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بحسب الحاجة، ما لم يكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل لا تبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل.

٧/٤/٢: يجب على صاحب العمل الالتزام بما يلي:

١. تُقصر خدمة العاملات في محاسبة المبيعات على النساء والعوائل فقط.
٢. يجب وضع حاجز بين العاملين والعاملات في حالة كونهم في صفوف متتالية (جنباً لجنب).
٣. يجب توفير مقعد لكل من المحاسبات للجلوس عليه أثناء دوامهن في حال رغبن بذلك.
٤. يجب توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة.

٨/٤/٢: يُحظر عمل المرأة في المحلات أو أقسام المحلات المخصصة للرجال فقط، أو التي تؤدي إلى اختلاطهن مع المشتريين غير المصطحبين لعوائلهم.

٥/٢: عمل المرأة في محلات المنتزهات الترفيهية العائلية:

١/٥/٢: يقصد بالمحل والمحلات الخاضعة لهذا البند كل مكان مخصص لمزاولة نشاط ترفيهي عائلي مرخص له، وذلك عن طريق ارتياد الجمهور لذلك المكان، بما يشمل -على سبيل المثال لا الحصر - المنتزهات الترفيهية العائلية ومحلات ملاعب الأطفال، سواءً كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة، أو في مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها.

٢/٥/٢: يقصد بكلمة قسم أو أقسام بالمحل أيّ قسم يختص باستقلالية بيع سلعة أو تقديم خدمة متخصصة ومختلفة مما ورد في ١/٥/٢ ويقع داخل المحل.

٣/٥/٢: يجب على صاحب العمل في حال رغب بتوظيف عاملات في المحل أو القسم التابع له والمحدد في ١/٥/٢ و ٢/٥/٢ تطبيق الاشتراطات الواردة في بند ٥/٢.

٤/٥/٢: يجب على صاحب العمل في حال وجود أقسام متخصصة في بيع أي من المستلزمات النسائية التي صدر قرار وزاري بتأنيثها وتوطينها اللاتزام بتطبيق أحكام ذلك القرار إضافة إلى توظيف عاملات في هذه المحلات وتطبيق الأحكام الواردة في هذا البند.

٥/٥/٢: بالنسبة لمحلات المتنزهاة متعددة الأقسام المتخصصة في بيع سلعة أو تقديم خدمة، والتي توظف ما مجموعه خمسة عاملين أو عاملات فأقل في الوردية الواحدة، تطبق عليها الضوابط المقررة على المحلات المتخصصة في بيع المستلزمات النسائية الواردة في ٣/٢. ويعنى هذا أن على صاحب العمل الاختيار بين توظيف سعوديات لكامل المحل أو عدم التوظيف.

٦/٥/٢: بالنسبة لمحلات المتنزهاة متعددة الأقسام المتخصصة في بيع سلعة أو تقديم خدمة، والتي توظف ما مجموعه أكثر من خمسة عاملين أو عاملات في الوردية الواحدة، تطبق على الأقسام المتخصصة داخل هذه المحلات الضوابط المقررة على المحلات المتخصصة في بيع المستلزمات النسائية الواردة في ٣/٢.

٧/٥/٢: يحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد. ويستثنى من ذلك المحلات المتعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات على أن لا يعملوا في نفس القسم وإنما في أقسام مختلفة تكون العاملات فيها في أقسام خاصة بهن، ويجب في هذه الحالة أن لا يقل إجمالي عدد العاملات في المحل عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة.

٨/٥/٢: تقتصر خدمة العاملات في المحلات على النساء والعوائل فقط.

٩/٥/٢: يحظر عمل المرأة في المحلات أو أقسام المحلات المخصصة للرجال فقط، أو التي تؤدي إلى اختلاطهن مع المرتادين غير المصطحبين لعوائلهم.

٦/٢: عمل المرأة في المطابخ:

١/٦/٢: يكون عمل النساء في المطابخ المستقلة أو المطابخ المرتبطة بالمطاعم أو المطابخ المرتبطة بمحلات تقديم الوجبات السريعة أو المطابخ المرتبطة بالمحلات المتخصصة في صناعة وبيع الحلويات وفقاً للضوابط والشروط المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم ٤٣٢/٧١هـ الخاص بتوظيف النساء بالمصانع.

٢/٦/٢: يكون الحد الأدنى المسموح بتوظيفه من النساء بالمطبخ ثلاث موظفات في الوردية الواحدة، وذلك عوضاً عما نُص عليه في قرار توظيف النساء في المصانع.

٣/٦/٢: يكون عمل النساء في المطابخ في أقسام خاصة بهن ومستقلة، ويحظر على صاحب العمل توظيف عاملين في تلك الأقسام.

الفصل الثالث: آليات العمل

يمكن لصاحب العمل اختيار توظيف المرأة بأحد آليات العمل الآتية:

١. الدوام الكامل.
٢. الدوام الجزئي.
٣. العمل عن بعد.

١/٣: عمل المرأة بدوام جزئي:

١/١/٣: يحق لصاحب العمل توظيف العاملات بدوام جزئي.

٢/١/٣: لا تحتسب العاملة التي تعمل بعقد عمل لبعض الوقت (جزئي) في نسبة التوظيف لدى أكثر من كيانين في وقت واحد.

٣/١/٣: تحتسب العاملة بدوام جزئي في نسبة التوظيف بنصف موظفة

اشتراطات لتوظيف المرأة بنظام «الدوام الجزئي»:

١. لا تقل ساعات العمل الأسبوعية عن (٢٠) ساعة ولا تزيد على (٢٤) ساعة.
٢. يتم تسجيل الموظفة بنظام التأمينات الاجتماعية ويحدد نوع الدوام (جزئي).

٢/٣: العمل عن بعد:

١/٢/٣: يكون احتساب نسب توظيف الوظائف (السعودة) ضمن برنامج نطاقات للمنشآت التي تقوم بتوظيف النساء عن بعد وفقا لنسب محددة.

٢/٢/٣: يشترط لاحتساب المرأة العاملة عن بعد ضمن نسبة توظيف الوظائف (السعودة) في برنامج نطاقات التالي:

١. ألا يقل عمرها عن ٢٠ سنة ولا يزيد عن ٣٥ سنة.
٢. أن تكون مسجلة لدى التأمينات الاجتماعية.
٣. أن تكون مسجلة وفق الدوام الكامل.
٤. أن يقدم صاحب العمل شهادة بنكية تثبت استلام العاملة لأجورها فترة عملها لديه.

الفصل الرابع: العقوبات

١/٤ : عقوبات يقضي بها نظام العمل:

يطبق في حق المؤسسات والشركات والمصانع والمحلات التي تخالف أحكام القرارات الوزارية والتعليمات الواردة في هذا الدليل العقوبات التي يقضي بها نظام العمل.

٢/٤ : عقوبات اضافية لمخالفة محلات بيع المستلزمات النسائية:

تعرض المنشأة وكافة الكيانات المرتبطة بها التي يتبع لها المحل الذي لا يلتزم بالتطبيق وإجلال النساء في نشاط بيع المستلزمات النسائية لديه:

- عقوبات النطاق الأحمر ببرنامج نطاقات.
- إيقاف كافة خدمات وزارة العمل عن المنشأة التابع لها المحل.

٣/٤ : عقوبات لمخالفة توظيف العمل عن بعد:

١/٣/٤ : يطبق بحق كل منشأة تقوم بتسجيل العاملات عن بعد في وظائف وهمية التالي:

١. حرمان المنشأة من الحصول على تأشيرات عمل جديدة أو نقل خدمات عمال لها أو تغيير مهن عمال لديها لمدة لا تقل عن ٣ سنوات للمخالفة الأولى ولا تقل عن ٥ سنوات للمخالفة الثانية.
٢. حرمان المنشأة من الدعم الذي يوفره صندوق تنمية الموارد البشرية لمدة لا تقل عن ٣ سنوات للمخالفة الأولى ولا تقل عن ٥ سنوات للمخالفة الثانية.
٣. غرامة مالية لا تتجاوز ٥٠٠ ريال على كل موظفة وهمية مسجلة لديها طبقاً للمادة ٢٣٩ من نظام العمل.

٢/٣/٤ : في حال قيام امرأة بالتعاون مع المنشأة بالتسجيل في وظيفة وهمية، يتم حرمان المرأة من الدعم الذي يوفره صندوق تنمية الموارد البشرية لمدة لا تقل عن ٣ سنوات للمخالفة الأولى ولا تقل عن ٥ سنوات للمخالفة الثانية.

٤/٤ : عقوبات إضافية تصدر من صاحب الصلاحية

تُقدم المؤسسات الشقيقة -صندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

- تدريب وتأهيل الراغبات للعمل في القطاع الخاص.
- الدعم المادي.

الفصل الخامس: الدعم والتدريب والتأهيل

١/٥: دور صندوق تنمية الموارد البشرية

برامج وآليات دعم صندوق تنمية الموارد البشرية:

١. برنامج دعم التدريب المرتبط بالتوظيف.
٢. برنامج دعم العمل عن بُعد.
٣. برنامج وظائف عقود التشغيل والصيانة.
٤. برنامج تأنيث وتوطين العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية.
٥. برنامج دعم عمل المرأة في المصانع.
٦. برنامج دعم الأجور المرتبط بالتوطين.
٧. برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة.
٨. برنامج تدريب ملاك المنشآت الصغيرة.
٩. برنامج دعم العمل الجزئي

١/١/٥: برنامج دعم التدريب المرتبط بالتوظيف^(٥)

١- برنامج دعم توظيف المؤهلين :

آلية الدعم:

أولاً: دعم مرحلة التدريب:

- يساهم الصندوق خلال مدة التدريب التي لا تزيد عن ثلاثة أشهر بمبلغ (٥٠٠) ريال شهرياً للمنشأة مقابل تدريب كل موظفة.
- يساهم الصندوق خلال مدة التدريب بنسبة (٧٥ ٪) من راتب الموظفة وبما لا يتجاوز مبلغ (١٥٠٠) ريال شهرياً ولمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر للموظفة الواحدة ، وتحمل المنشأة النسبة المتبقية من الراتب.

ثانياً: دعم مرحلة التوظيف:

- يساهم الصندوق للمدة المكتملة للسنتين بعد انتهاء مدة التدريب بنسبة (٥٠ ٪) من راتب الموظفة وبما لا يتجاوز مبلغ (٢٠٠٠) ريال شهرياً للموظفة الواحدة، وتحمل المنشأة النسبة المتبقية من الراتب.

٥ بشرط أن تكون الموظفة مستجدة في المنشأة وأن لا يقل راتب الموظفة عن (٣٠٠٠) ريال شهرياً

٢- برنامج دعم توظيف غير المؤهلين (التدريب خارج المنشأة):

آلية الدعم:

أولاً: دعم مرحلة التدريب:

- يساهم الصندوق خلال مدة التدريب بنسبة (٧٥٪) من تكاليف التدريب ولمدة لا تزيد عن (٢٤) شهراً بما لا يتجاوز مبلغ (١٥٠٠) ريال شهرياً للموظفة الواحدة وتتحمل الجهة الموظفة باقي التكاليف ، وذلك وفق الضوابط التي يحددها الصندوق.
- يساهم الصندوق خلال مدة التدريب بنسبة (٧٥٪) من راتب الموظفة بما لا يتجاوز (١٠٠٠) ريال شهرياً للموظفة الواحدة وتتحمل الجهة الموظفة النسبة المتبقية من الراتب، وذلك وفق الضوابط التي يحددها الصندوق .

ثانياً: دعم مرحلة التوظيف:

- يساهم الصندوق ولمدة سنة بنسبة (٥٠٪) من راتب الموظفة وبما لا يتجاوز مبلغ (٢٠٠٠) ريال شهرياً للموظفة الواحدة وفق الضوابط التي يحددها الصندوق.

٣- برنامج دعم توظيف غير المؤهلين (التدريب داخل المنشأة) :

آلية الدعم:

أولاً: دعم مرحلة التدريب:

- يساهم الصندوق خلال مدة التدريب التي لا تزيد عن (١٢) شهراً بمبلغ (٥٠٠) ريال شهرياً تصرف للمنشأة مقابل تدريب كل موظفة.
- يساهم الصندوق خلال مدة التدريب بنسبة (٧٥٪) من راتب الموظفة وبما لا يتجاوز مبلغ (١٠٠٠) ريال شهرياً للموظف الواحد، وتتحمل المنشأة النسبة المتبقية من الراتب.

ثانياً: دعم مرحلة التوظيف:

- يساهم الصندوق ولمدة سنة بنسبة (٥٠٪) من راتب العاملة وبما لا يتجاوز مبلغ (٢٠٠٠) ريال شهرياً للموظفة الواحدة، وتتحمل المنشأة النسبة المتبقية من الراتب.

٢/١/٥: برنامج دعم العمل عن بُعد للتوظيف في المنشآت:

آلية الدعم:

- يساهم الصندوق بدعم العمل عن بعد للمرأة والأشخاص ذوي الإعاقة لمدة (٢٤) شهراً بنسبة (٥٠٪) من الراتب وبما لا يتجاوز (٢٠٠٠) ريال شهرياً للموظفة الواحدة.

٣/١/٥: برنامج دعم وظائف عقود التشغيل والصيانة:

آلية الدعم:

- يساهم الصندوق لمدة (٢٤) شهراً بمبلغ إضافي للراتب الذي تتقاضاه الموظفة من المنشأة ، بنسبة (٧٥%) من راتب الموظفة المحدد في عقد العمل وبما لا يتجاوز (٢٠٠٠) ريال شهرياً.

٤/١/٥: برنامج دعم تأنيث وتوطين العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية^(٦):

آلية الدعم:

أولاً: دعم التدريب على رأس العمل لمدة (عام):

- يساهم الصندوق بنسبة (٥٠ %) من مكافأة المتدربة على رأس العمل بما لا يتجاوز (٢٠٠٠) ريال شهرياً للمتدربة الواحدة، على أن لا يقل راتب الموظفة خلال فترة التدريب عن (٣٠٠٠) ريال شهرياً.

ثانياً: دعم التدريب المتخصص:

- في حالة استدعت حاجة المنشأة إلى تدريب الموظفة تدريب تخصص خارج المنشأة تعتبر مدة التدريب التخصصي جزء من المدة المحددة للتدريب على رأس العمل ويساهم الصندوق فيها بمبلغ مقطوع حسب المدة من (١٠٠٠ – ١٥٠٠) ريال كتكلفة تدريب عن كل متدربة حسب تخصصها تصرف لجهة التدريب وفق الضوابط المحددة لذلك.

ثالثاً: دعم التوظيف لمدة (عامين):

- يساهم الصندوق بنسبة (٥٠%) من راتب العاملة لمدة عامين بمبلغ لا يتجاوز (٢٠٠٠) ريال شهرياً، وعلى أن لا يقل راتب الموظفة عن (٣٠٠٠) ريال شهرياً.

٥/١/٥: برنامج دعم عمل المرأة في المصانع^(٧) :

آلية الدعم:

أولاً: دعم التدريب على رأس العمل لمدة (عام):

- يساهم الصندوق بنسبة ٥٠% من مكافأة المتدربة على رأس العمل بما لا يتجاوز (٢٠٠٠) ريال شهرياً وعلى أن لا يقل راتب الموظفة في عقد العمل عن (٣٠٠٠) ريال شهرياً.
- يساهم الصندوق بدفع تكاليف التدريب للمنشأة العاملة بمبلغ مقطوع قدره (٥٠٠) ريال شهرياً ولمدة ٦ أشهر .

ثانياً: دعم التوظيف لمدة (عامين):

- يساهم الصندوق بنسبة ٥٠% من راتب الموظفة لمدة عامين بمبلغ لا يتجاوز (٢٠٠٠) ريال شهرياً وعلى أن لا يقل راتب الموظفة عن (٣٠٠٠) ريال شهرياً.

٧-٦ تم استثناء شرط عدم الحصول على دعم سابق من الصندوق لمن يتم توظيفهم على هذا البرنامج

٦/١/٥ : برنامج دعم الأجور المرتبط بالتوطين :

هدف البرنامج:

- يهدف هذا البرنامج إلى تحفيز المنشآت على توظيف الوظائف وتمكين طالبي العمل السعوديين من الالتحاق بفرص العمل المتاحة في القطاع الخاص، من خلال رفع سقف الدعم المادي والزمني لبرنامج دعم رواتب الموظفين السعوديين.

آلية الدعم:

يساهم الصندوق في دعم راتب الموظفة في منشآت النطاقين الأخضر والبلاتيني لمدة تصل إلى أربع سنوات ورفع سقف الدعم للراتب الشهري إلى أربعة آلاف ريال تتناقص بشكل سنوي بحيث يكون الدعم وفق التالي:

الحدّ الأعلى للدعم (بالريال) بحسب تصنيف الكيان في برنامج نطاقات (شهرياً)		
الأخضر	البلاتيني	سنة الدعم
٣,٠٠٠	٤,٠٠٠	السنة الأولى
٢,٥٠٠	٣,٠٠٠	السنة الثانية
٢,٠٠٠	٢,٠٠٠	السنة الثالثة
.	١,٠٠٠	السنة الرابعة

٧/١/٥ : برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة:

آلية الدعم:

- تقديم إعانة مالية شهرية لمدة سنتين تصل إلى (٣.٠٠٠) ريال لمالك المنشأة بالتنسيق مع الجهة الراعية.

٨/١/٥ : برنامج تدريب ملاك المنشآت الصغيرة:

آلية الدعم:

- يتحمل الصندوق مبلغ (٣.٠٠٠) ريال عن كل متدرب لكامل فترة التدريب والتي تتراوح ما بين (٣ - ٥) أسابيع.

٩/١/٥ : برنامج دعم العمل الجزئي

آلية الدعم:

- يساهم الصندوق في دعم التوظيف الجزئي لعمل المرأة لمدة (٢٤) شهراً بنسبة (٥٠%) من راتب الموظفة وبما لا يتجاوز مبلغ (١٠٠٠) ريال شهرياً على ألا يقل راتب الموظفة عن (٢٠٠٠) ريال شهرياً في عقد العمل .
- يجب أن لا تزيد نسبة العاملات المدعومات بالمنشأة من الصندوق بنظام الدوام الجزئي عن نسبة ٢٠% من عدد العاملين بالمنشأة .
- يتم دعم طالبات العمل بنظام الدوام الجزئي من المسجلات في قاعدة بيانات حافز.

آلية صرف دعم الصندوق:

- توقيع اتفاقية الدعم الشاملة بين صندوق تنمية الموارد البشرية وجهات التوظيف للحصول على الدعم.
- تقديم طلبات الدعم على النظام الآلي للصندوق .
- توقيع عقد العمل بين طالبات العمل والجهة الموظفة وفق العقد الإسترشادي المحدد من الصندوق.
- ربط الموظفات بعد إجراء المقابلات الوظيفية وتوقيع العقد في النظام الآلي للصندوق.
- رفع المطالبات المالية حسب الإجراءات المتبعة في صندوق تنمية الموارد البشرية.

دور جهة التوظيف:

- توقيع عقد توظيف وفق العقد الاسترشادي المحدد من الصندوق.
- تسجيل الموظفات في نظام التأمينات الاجتماعية بدءاً من تاريخ توقيع عقد التوظيف المبتدئ بالتدريب (وفقاً للراتب المحدد للوظيفة ووفقاً لنسبة التحمل التأميني بين الموظف وجهة التوظيف).
- المساهمة بما لا يقل عن ٥٠% من الراتب المحدد بالعقد خلال فترتي التدريب والتوظيف والذي لا يقل عن (٣٠٠٠) ريال شهرياً.
- توفير التدريب خلال السنة الأولى.
- يمكن ترشيح طالبات العمل من الجهة الموظفة.

٢/٥: دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

١/٢/٥: الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

- استيعاب أكبر عدد من الراغبين في التدريب التقني والمهني؛ للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة.
- تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية، وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي.
- تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على عمل مناسب في سوق العمل الحر.
- القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات؛ استناداً إلى الأبحاث والدراسات التطبيقية.
- بناء شراكات استراتيجية مع قطاع الأعمال؛ لتنفيذ برامج تقنية مهنية.
- نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع، وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة.
- إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- تشجيع الاستثمار في التدريب التقني والمهني والتدريب الأهلي.
- توثيق العلاقة والتكامل مع الجهات التعليمية والتدريبية الوطنية.
- التوسع في المجالات التدريبية المتقدمة الداعمة للخطط الوطنية والمشاركة في برامج نقل التقنية وتطويرها.

٢/٢/٥: دور المؤسسة العامة للتدريب التقني في تدريب الراغبين للعمل:

- توفير التدريب المناسب في مراكز ومعاهد التدريب الأهلية المعتمدة من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لتأهيل المتدربين للعمل في القطاع الخاص والإشراف على التدريب على رأس العمل.
- القيام باختيار المعاهد التدريبية وتوزيع المتدربين على المعاهد المعتمدة وإعداد التعاميد لمعاهد التدريب واعتمادها من فروع صندوق تنمية الموارد البشرية بالمناطق قبل بدء التدريب.
- القيام بعقد ورشة عمل لتهيئة الملتحقين بالمهنة قبل بدء التدريب وذلك بإعداد حقيبة خاصة بالإرشاد والتوجيه المهني للمتدربين.
- الإشراف على البرنامج ومتابعة تنفيذ التدريب لدى الجهات التدريبية الأهلية.
- يتم عمل زيارات للمتدربين خلال فترة التدريب على رأس العمل يقوم بها مقيمت متخصصات للتأكد من اكتساب المهارات المطلوبة.

٣/٢/٥: أنواع البرامج التدريبية:

البرنامج التدريبي ينقسم إلى:

أولاً: التدريب التخصصي: ويتم تنفيذه في المعاهد والمراكز الأهلية المعتمدة من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني .

ثانياً: التدريب على رأس العمل: ويتم تنفيذه داخل المنشأة الموظفة.

٤/٢/٥: مدة البرنامج التدريبي:

تختلف مدة البرنامج من مهنة إلى أخرى حسب متطلبات كل مهنة.

٥/٢/٥: دور جهات التدريب:

- الحصول على تراخيص من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- إضافة النشاط التدريبي للبرامج من قبل المؤسسة.
- الالتزام بتوفير البيئة التدريبية المناسبة واشتراطات التدريب المحددة من المؤسسة لتنفيذ البرامج.

الفصل السادس: قنوات التوظيف (طاقات)

موقع
توظيف
الالكتروني

طاقات
تنمية بشرية

<http://www.taqatonline.org.sa>

بوابة توظيف إلكترونية متطورة توفر محرك بحث يسهل من عملية الموائمة الوظيفية،
لانتشار أفضل من قبل صاحب العمل والباحث عن العمل.

معارض
توظيف
الالكترونية

طاقات
تنمية بشرية

تقديم فرص وظيفية مناسبة عن طريق إقامة معارض توظيف إلكترونية متخصصة.

مكتب
توظيف

طاقات
تنمية بشرية

مكتب توظيف منتشر جغرافياً في أغلب المناطق لضمان الوصول إلى أكبر عدد
من الشركات والباحثين عن عمل بحيث يقوم بمساعدة الباحثين عن عمل عن طريق تقديم
خدمات التوظيف الأساسية لهم مثل كيفية كتابة السيرة الذاتية، وكذلك الموائمة
بين الباحث عن عمل والوظيفة المناسبة يقوم المكتب بحصر الفرص الوظيفية من أصحاب
العمل ومن ثم يقوم بطلب الباحثين عن عمل المناسبين لشغل هذه الفرص.

وكيل
توظيف

طاقان
تنمية بشرية

مستشار توظيف، يساعد الشركات في الحصول على الشخص المناسب.

معارض
توظيف
(لقاءات)

طاقان
تنمية بشرية

معرض توظيف يقدم باحثين عن عمل خاضعين لإختبارات تقييم، و مواثمة تتناسب مع متطلبات سوق العمل. بطريقة وأسلوب توظيف علمي.

مركز
تأهيل
وتوظيف

طاقان
تنمية بشرية

مراكز توظيف متطورة تقوم بتقديم خدمات توظيف متعددة منها: تقديم التوجيه والإرشاد للباحثين عن عمل، إجراء التدريب الأساسي، تقديم الإستشارات، العمل على زيادة احتمالات التوظيف.

الفصل السابع: تحديث الدليل ووسائل التواصل

١/٧ : فعالية الدليل وتطبيقه:

- تقوم وزارة العمل بمراجعة فعالية هذا الدليل بشكل دوري، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة لذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يرد لها من اقتراحات تطويرية، ليوكب احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء في هذا الشأن.
- يجب على صاحب العمل الالتزام بمحتويات هذا الدليل و بما يستجد من قرارات وزارية أو تحديثات تتم على مواد نظام العمل.

٢/٧ : وسائل التواصل:

للاستفسار حول المعلومات المذكورة في هذا الدليل أو للإجابة على استفساراتكم
يمكنكم التواصل مع :

وزارة العمل:

البريد الإلكتروني: TaNeeth@mol.gov.sa

خدمة العملاء على هاتف: ٩٢٠٠٠١١٧٣

الصفحة الخاصة بتنظيم عمل المرأة على موقع الوزارة الإلكتروني: www.mol.gov.sa

صندوق تنمية الموارد البشرية:

مركز خدمة العملاء: ٩٢٠٠٠٧١٣

الموقع الإلكتروني: www.hrdf.org.sa

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

الإدارة العامة لبرامج التدريب المشترك: ٥٥٨٧ - ٢٨٩٦٩٢٤ / ١١ .

الموقع الإلكتروني: <http://jtpg.tvtc.gov.sa>

الجهات الشريكة





