

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



الدليل الإجرائي
لقرار توطين
المهن القانونية

ذو القعدة 1442هـ

المحتويات

4	1. المقدمة والغرض من الدليل
5	2. التعريفات
6	3. الشروط العامة لقرار التوطيد
6	3.1 النسب المفروضة
6	3.2 سريان القرار والنسب الملزمة
6	3.3 الاعتماد المهني
6	3.4 الحد الأدنى للأجور في احتساب نسبة التوطيد
6	3.5 المهن المستهدفة
6	3.6 آلية احتساب نسب التوطيد
7	3.7 تاريخ تطبيق القرار
10	4. برامج الدعم والتوظيف
10	5. آلية تنفيذ العقوبات والإجراءات النظامية
9	6. الأسئلة الشائعة



المقدمة والغرض من الدليل

1.1 المقدمة والغرض من الدليل

حرصاً 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 توظيف القطاعات واستهداف الأنشطة وفقاً لأهداف رؤية 2030، أصدر معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية القرار الوزاري رقم (212607) وتاريخ (1442/11/24هـ) بشأن قرار توظيف مهن الاستشارات القانونية لتمكين الكوادر السعودية من فرص العمل في القطاع الخاص.

ويعتبر هذا القرار ضمن مجموعة من قرارات التوظيف 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 التوظيف المعنية بتنمية رأس المال البشري، وتعزيز المساهمة في المنظومة الاقتصادية، ولا يعتبر بديلاً أو متعارضاً مع قرارات التوظيف الصادرة سابقاً من قبل الوزارة، وقد راعي القرار ظروف سوق العمل في الأنشطة المستهدفة وأعداد الباحثين عن عمل، وكذلك واقع القطاع الخاص وقدرته على استيعاب الكوادر البشرية.

وقد أعدت الوزارة هذا الدليل لتوضيح كافة تفاصيل قرار التوظيف، بما في ذلك الأنشطة والمهن المستهدفة والشروط العامة، وبرامج الدعم التي تقدمها منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بالإضافة إلى الإجابة عن التساؤلات الأكثر شيوعاً.

2. التعريفات

قرار التوظيف	يقصد به قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (212607) وتاريخ (1442/11/24هـ) الخاص بتوظيف المهن القانونية في القطاع الخاص.
مهن الاستشارات القانونية	هي جميع المهن المصنفة كمهن في الاستشارات القانونية بحسب التصنيف المهني المعتمد من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمفصلة حصرياً في هذا الدليل.
نسب التوظيف	يقصد بها نسبة عدد العاملين السعوديين (في المهن المحددة) في المنشأة إلى العدد الإجمالي من العاملين سواء سعوديين أو غير سعوديين (في المهن المحددة) في المنشأة ذاتها.
المنشآت المستهدفة	هي كل كيان اعتباري معتمد في سجلات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويعمل به عاملين ممن ينطبق عليهم تعريف مهن الاستشارات القانونية .
العاملين ذوو مهن الاستشارات القانونية	يقصد بهم كل شخص مسجل في المنشأة كعامل ويخضع للتصنيف المهني في إحدى مهن الاستشارات القانونية.
فترة السماح	يشير إلى فترة السماح المنصوص عليها في القرار، أنها المدة التي يسمح للمنشأة بتصحيح وضعها من دون التعرض للجزاء والعقوبات النظامية.
فترة التنفيذ	هي الفترة التي تلتزم المنشأة فيها بتنفيذ القرار؛ حيث تكون المنشأة عرضة للإجراءات والعقوبات النظامية في حالة عدم التقيد بنسبة توظيف المهن القانونية (راجع الإجراءات والعقوبات)
الإجراءات والعقوبات	الإجراءات: المنصوص عليها في هذا الدليل (الإجراءات) العقوبات: المنصوص عليها في هذا الدليل (العقوبات)
الخدمات والتعاملات الموقوفة لمهن الاستشارات القانونية	الخدمات المقدمة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، التي سيتم إيقافها في حالة عدم التقيد بنسبة توظيف مهن الاستشارات القانونية، المنصوص عليهما في هذا الدليل (الخدمات الالكترونية التي تقدم للمهنة)
الدعم والتوظيف	يقصد بها برامج الدعم والتوظيف المقدمة من قبل منظومة الموارد البشرية لتحفيز القطاع ودعمه.

3. الشروط العامة لقرار التوظيف

3.1 النسب المفروضة:

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

المرحلة الثانية: التوظيف بنسبة 70% من إجمالي عدد العاملين ذوي مهن الاستشارات القانونية في المنشأة، ويستهدف القرار جميع الشركات ومكاتب المحاماة و مكاتب الاستشارات القانونية التي يعمل بها ذوو مهن الاستشارات القانونية.

3.2 سريان القرار والنسب الملزمة:

يسري هذا القرار على جميع منشآت القطاع الخاص العاملة في السوق السعودي التي يعمل بها ذوو 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 التوظيف الأعلى .

3.3 الاعتماد المهني:

يشترط حصول العاملين بمهن المحاماة والاستشارات القانونية على الاعتماد المهني الصادر من الجهات ذات الاختصاص، وفقاً لما ورد في نظام المحاماة ولائحته التنفيذية، ليتم احتسابهم ضمن نسب التوظيف المفروضة.

3.4 الحد الأدنى للأجور في احتساب نسبة التوظيف:

يشترط لاحتساب مهن الاستشارات القانونية للسعودي في نسبة التوظيف 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 التوظيف في هذا القرار.

3.5 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 الآتي: -

رمز المهنة	المهنة
2432011	مستشار قانوني نظم عامة
2432021	مستشار قانوني نظم خاصة
241318	أخصائي عقود
4112053	كاتب شؤون قانونية

3.6 آلية احتساب نسب التوظيف

يتم مراعاة التفصيلات الآتية عند تطبيق القرار: -

1. ينطبق القرار على أي مهن تدرج تحت نشاط المحاماة والاستشارات القانونية.
2. ينطبق القرار على أي منشأة في السوق لديها عاملون ذوو مهن الاستشارات القانونية.
3. لا يتعارض القرار مع نسب التوظيف 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 التوظيف الملزمة للمهن القانونية للمنشآت:

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

المهنة	مستشار قانوني نظم عامة	محام متدرب	كاتب شؤون قانونية	عامل نظافة	موظف استقبال
العاملون	3	1	3	1	1

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

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

- تطبيق نسبة 50% على المنشأة في مهن الاستشارات القانونية (جدول 1):

2	إجمالي عدد العاملين في مهن الاستشارات القانونية من السعوديين في المنشأة أ
5	إجمالي عدد العاملين في مهن الاستشارات القانونية من الوافدين في المنشأة أ
2	إجمالي عدد العاملين في مهن مساندة في المنشأة أ
(إجمالي عدد العاملين في مهن الاستشارات القانونية X نسبة التوظيف)	تطبيق نسبة التوظيف (50%)
$3.5 = 0.5 \times 7$	
3.5 ويقرب إلى 4	التقريب لأقرب عدد صحيح
بما أن المنشأة لديها 2 سعودي حالياً ومن أجل الالتزام في القرار يجب توظيف عدد 2 سعودي* (في مهن الاستشارات القانونية وتحسب المهن المقصورة على السعوديين كمحامي محامي متدرب في النسبة) ليصبح عدد العاملين السعوديين في المهن القانونية 4	المطلوب من المنشأة أ
*تم الاحتساب على أساس الاحلال ، ويمكن للمنشأة التطبيق من خلال الإحلال أو التوظيف الإضافي، مع مراعاة تحقيق النسبة المطلوبة للتوظيف في المهن القانونية	

3.7 تاريخ تطبيق القرار

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

3.8 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 التوظيف للوصول للمستهدف الخاص بها.



4. برامج الدعم والتوظيف

وسنقدم حزمة من المحفزات والدعم تتعلق بمساندة منشآت القطاع الخاص في توظيف القانونيين السعوديين تشمل الحزم الآتية:-

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 التوظيف المتاحة لدى المنظومة.

5. آلية تنفيذ العقوبات والإجراءات النظامية

1. في حالة عدم تقييد المنشأة بنسبة التوظيف المطلوبة، سيتم الالتزام بوثيقة برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف 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، وإيقاف خدمة تجديد رخص العمل استناداً لما جاء في نظام العمل في مادته الخامسة والثلاثين والذي أجاز الامتناع عن تجديد رخص العمل للمنشأة في حال تم مخالفة المعايير الخاصة بالتوظيف، بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 1440/9/27 هـ وما يطرأ عليها 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

وهذا للنص الوارد في المادة (11) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل "في حال إسناد أي من مهام تلك المهن الموطنة إلى عامل غير سعودي - بطريقة مباشرة أو غير مباشرة - تحت أي مسمى وظيفي آخر، سيتم تطبيق العقوبات الخاصة بمخالفات التوظيف المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 1440/09/27 هـ 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.

6. الأسئلة الشائعة

هل يطبق قرار توطيد المهنة بالتوازي مع نطاقات؟

نعم، قرار توطيد المهنة يطبق على المهنة المستهدفة بالقرار داخل المنشأة، وكذلك العقوبات المنصوص عليها نظاماً، بغض النظر عن نطاق المنشأة في نطاقات؛ أي إنه لا يؤثر نطاق المنشأة في نطاقات على احتساب نسبة التوطيد لمهنة 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 نسبة توطيد مهنة 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 التوطيد 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