

الموارد البشرية  
والتنمية الاجتماعية



## الدليل الاجرائي

لقرار توطين عدد من الأنشطة في منطقة الباحة

## المحتويات

1. المقدمة 3
2. التعريفات 4
3. قرار التوطين 5
4. آلية احتساب نسب التوطين والمهن المستثناة 5
5. تاريخ تطبيق القرار/العقوبات والإجراءات النظامية/المهن المستثناة 7
6. برامج الدعم والتوظيف 8
7. الأسئلة الشائعة 9

## 1. المقدمة والفرص من الدليل

تنفيذاً لآليات العمل المشترك بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية و إمارة منطقة الباحة (اللجان العليا والتنفيذية للتوظيف ) وتنفيذاً لبرنامج التوظيف المناطقي الذي اطلقتها الوزارة بالشراكة مع وزارة الداخلية وتعزيزاً لهدف رفع مشاركة السعوديين والسعوديات في سوق العمل بمنطقة الباحة وبناءً على مذكرة التفاهم المبرمة بين إمارة المنطقة و وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتوصيات اللجنة العليا لبرنامج التوظيف بالمنطقة، برئاسة صاحب السمو الملكي أمير منطقة الباحة بتاريخ 1442/11/28هـ بتوظيف عدد من الأنشطة والمهن بالمنطقة، صدر قرار معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (52076)، وتاريخ (1442/03/11هـ) بشأن توظيف عدد من الأنشطة الاقتصادية بمنطقة الباحة والذي تم العمل عليه بالتعاون والشراكة مع إمارة منطقة الباحة والجهات الحكومية والإشرافية المعنية لتوفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة للموارد البشرية الوطنية، وتوسيع دائرة المشاركة مع القطاع الخاص المتوافقة مع استراتيجية التوظيف التي تعمل عليها الوزارة ورغبة من الوزارة بتوضيح كافة التفاصيل اللازمة قبل دخول قرار التوظيف حيز التنفيذ لمساعدة منشآت القطاع الخاص على الاستعداد لتنفيذ القرار، تم العمل على اصدار هذا الدليل الذي يبين تفاصيل قرار التوظيف الخاص بمنطقة الباحة بما في ذلك فترة السماح، المدة الزمنية لتطبيق القرار، ونسب التوظيف في الأنشطة المستهدفة والاستثناءات الخاصة بكل نشاط إن وجدت، وتوضيح برامج الدعم والتدريب المقدمة من منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالإضافة إلى الإجابة على التساؤلات الأكثر شيوعاً.

## 2. التعريفات

قرار التوظيف	يقصد به قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (52076) وتاريخ (1442/03/11هـ) الخاص بالتوظيف في منطقة الباحة
فترة نفاذ القرار	هي الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الوزاري وبدء بتطبيقه وتنفيذه، ومدتها (90) يوماً، ويمكن للمنشأة خلال هذه الفترة العمل على تصحيح أوضاعها.
نسب التوظيف	يقصد بها نسبة عدد العاملين من السعوديين (في نشاط محدد) في منشأة إلى العدد الإجمالي من العاملين سواء سعوديين أو غير سعوديين ( في نفس النشاط ) في المنشأة ذاتها.
الدعم والتوظيف	يقصد بها برامج الدعم والتوظيف المقدمة من قبل منظومة الموارد البشرية لتحفيز القطاع ودعمه.

### 3. قرار التوظيف

توظيف عدة أنشطة في منطقة الباحة ضمن خطة برنامج التوظيف بالمناطق وذلك على النحو التالي:

المهن المستثناة	نسبة التوظيف	النشاط	م
عامل نظافة، عامل الشحن والتفريغ، السائق بنسبة لا تتجاوز 10% من اجمالي العاملين في فترة العمل الواحدة	40%	المطاعم	1.
	50%	المقاهي	2.
	100%	مكاتب العقار والخدمات العامة	3.
		- منافذ بيع الملابس الجاهزة	4.
- منافذ بيع الأثاث المنزلي			
- منافذ بيع الاواني المنزلية			
- منافذ بيع السجاد بكافة أنواعه			
- منافذ بيع الكتب والأدوات المكتبية			
- منافذ بيع الألعاب والدارجات الهوائية			
- منافذ بيع المواد البلاستيكية والصابون والمنظفات			
- منافذ بيع المياه والمشروبات			
- منافذ بيع الفواكه والخضروات والتمور			
- منافذ بيع الهدايا والمشغولات			

### 3. آلية احتساب نسب التوظيف للأنشطة الموطنة بنسبة 40% و 50%

- الأنشطة الموطنة بنسبة 40%: نشاط المطاعم.
- الأنشطة الموطنة بنسبة 50%: نشاط المقاهي.

يتم مراعاة التفصيلات التالية:

1. لا يتعارض القرار مع نسب التوظيف في القرارات الأخرى التي تطبق على إجمالي العاملين في المنشأة حسب برنامج نطاقات.
2. عند احتساب عدد العاملين السعوديين من إجمالي العاملين في المنفذ يتم التقريب إلى الأعداد (من 0.49 فأقل يقرب إلى الصفر، ومن 0.5 فأعلى يقرب إلى 1).
3. احتساب عدد العاملين السعوديين يكون بعد طرح العاملين في المهن المستثناة.
4. معادلة احتساب عدد العاملين السعوديين = (عدد العاملين في المنفذ - عدد العاملين في المهن المستثناة) × نسبة التوظيف المفروضة.
5. يتم تطبيقها على كل منفذ بيع في نشاطي المطاعم والمقاهي

أدناه أمثلة توضح آلية احتساب نسب التوظيف الملزمة في المنافذ لأنشطة المطاعم

عدد العاملين في المنفذ في فترة العمل الواحدة	عدد العاملين في المهن المستثناة في فترة العمل الواحدة	عدد العاملين في المنفذ في فترة العمل الواحدة
$(1-3) \times 40\% = 0.8$ ويقرب إلى 1	1	3
$(1-4) \times 40\% = 1.2$ ويقرب إلى 1	1	4
$(1-7) \times 40\% = 2.4$ ويقرب إلى 2	1	7

$2.8 = 40\% \times (2-9)$ ويقرب إلى 3	2	9
$3.2 = 40\% \times (2-10)$ ويقرب إلى 3	2	10

ملاحظة: سيتم احتساب مهنة محاسب زبائن في المطاعم والموظنة في قرار المنطقة السابق من ضمن 40% المطلوبة بهذا القرار

### أدناه أمثلة توضح آلية احتساب نسب التوظيف الملزمة في المنافذ لأنشطة المقاهي

عدد السعوديين الالزامي في المنفذ في فترة العمل الواحدة	عدد العاملين في المهن المستثناة في فترة العمل الواحدة	عدد العاملين في المنفذ في فترة العمل الواحدة
$1 = 50\% \times (1-3)$	1	3
$1.5 = 50\% \times (1-4)$ ويقرب إلى 2	1	4
$3 = 50\% \times (1-7)$	1	7
$3.5 = 50\% \times (2-9)$ ويقرب إلى 4	2	9
$4 = 50\% \times (2-10)$	2	10

## 4. المهن المستثناة

1. عامل النظافة
2. عامل الشحن والتفريغ
3. سائق

على ألا تتجاوز النسبة 10% من اجمالي العاملين في فترة العمل الواحدة والالتزام بالزي الموحد.

### • الزي الموحد للمهن المستثناة

الالتزام بزيٍ موحد (Uniform) لعاملي المهن المستثناة التالية (عامل نظافة، عامل شحن وتفريغ، السائق)، على أن تكون مهنة العامل مدونة خلف الزي مع التأكيد على مراعاة القرار الوزاري رقم 164091 وتاريخ 1441/11/14هـ المتعلق بتنظيم زي العاملين.

## 5. تاريخ تطبيق القرار

يدخل قرار التوظيف حيز التنفيذ بعد 90 يوم من تاريخ صدوره في 1443/03/12هـ وسيتم تطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذا الدليل والعقوبات النظامية بعد انتهاء فترة السماح على جميع المنشآت غير المتقيدة بنسب التوظيف.



## 6. العقوبات والإجراءات النظامية

في حال عدم تقيد المنشأة بنسبة التوظيف المحددة للتوظيف وفق القرار الوزاري والدليل الاجرائي، وفي حالة وجود عامل يعمل في أحد المهن الموظنة بمسمى مهني مختلف، فسيتم اتخاذ الإجراءات النظامية من قبل الوزارة بحق المنشأة المخالفة، وتطبيق العقوبات المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 1440/9/27هـ وما يطرأ عليه من تعديلات

## 7. برامج الدعم والتوظيف

يتم تقديم وتنفيذ برامج الدعم والتوظيف من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف"، ويمكن الوصول إليها عبر الرابط (<https://www.hrdf.org.sa/>)

## 8. الأسئلة الشائعة

- 1- متى سوف يبدأ الرقابة على الأنشطة المذكورة في القرار؟  
بعد 90 يوماً من تاريخ صدور القرار.
- 2- هل سيتم تطبيق القرار في كل مناطق المملكة أم منطقة الباحة فقط؟  
القرار خاص بمنطقة الباحة وسيطبق بها فقط دون باقي مناطق المملكة.
- 3- عند وجود اختلاف في نسب التوظيف في القرارات الوزارية الخاصة بالتوظيف لنفس الأنشطة فما هي النسبة التي تطبق؟  
تطبق نسبة التوظيف الأعلى
- 4- هل يسمح بتواجد عمال النظافة الوافدين في مكاتب الخدمات العامة؟  
نعم يسمح بتواجدهم مع الالتزام بالنسبة المخصصة 10%، كما يجب الالتزام بزي موحد (Uniform) لعاملي المهنة المستثناة التالية (عامل نظافة، سائق، عامل الشحن والتفريغ) على أن تكون مهنة العامل مدونة خلف الزي.
- 5- هل يمكن الاستفادة من خدمات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية خلال فترة السماح؟  
نعم، يمكن الاستفادة من خدمات الوزارة خلال فترة السماح.
- 6- هل يتعارض هذا القرار مع أي من قرارات التوظيف السابقة؟  
لا يتعارض هذا القرار بأي شكل من الأشكال مع القرارات السابقة في توظيف أو تأنيث الأنشطة.
- 7- هل يطبق قرار التوظيف بالتوازي مع نطاقات؟  
نعم، قرار التوظيف يطبق على العاملين 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 التوظيف.
- 8- هل يطبق القرار على مسمى التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية (ISIC4) فقط أو على النشاط الفعلي للمنشأة؟  
يتم تطبيق القرار على مسمى التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية والنشاط الفعلي للمنشآت.
- 9- هل سيتم تطبيق القرار على الكيان ام منفذ البيع؟  
سيتم التطبيق على منفذ البيع
- 10- هل يشترط تسجيل الموظف السعودي في التأمينات الاجتماعية لاحتسابه في نسب التوظيف؟  
لاحتساب السعودي في نسب التوظيف يجب أن يتم تسجيله في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لحساب المنشأة او يكون موظفاً بعقد عمل مرن موثق في منصة العمل المرن mrn.sa.
- 11- هل من الممكن أن يكون العامل المطلوب تواجده في المنفذ بعقد عمل مرن "العمل بالساعة"؟  
نعم ويتم احتساب الموظف المتواجد في المنفذ بعقد عمل مرن ساري بعامل واحد، بشرط أن يتم إبرام وتوثيق العقد عبر منصة العمل المرن mrn.sa



شكرا لكم