

وزارة الصحة
Ministry of Health



الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



الدليل الإجرائي لقرار توظيف مهن الصيدلة

جدول المحتويات

01	المقدمة والغرض من الدليل
02	التعريفات
03	الشروط العامة لقرار التوظيف
	النسب المفروضة
	نطاق سريان القرار
	الحد الأدنى للأجور للاحتساب في نسبة التوظيف
	الاعتماد المهني
	الأنشطة المستهدفة
	المهن المستهدفة
	آلية احتساب نسب التوظيف
	تاريخ تطبيق القرار وفترة السماح
06	برامج الدعم والتوظيف
07	آلية تنفيذ العقوبات والإجراءات النظامية
08	الأسئلة الشائعة

1. المقدمة والغرض من الدليل

حرصاً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالشراكة مع وزارة الصحة على توفير فرص عمل محفزة ومنتجة ومستقرة للمواطنين والمواطنات في مختلف مناطق المملكة، ورفع مستوى مشاركتهم في سوق العمل، وإشارة للقرار الوزاري رقم 103111 وتاريخ 2025/01/26م بشأن اعتماد تحديث الدليل الإجرائي لمهن الصيدلة وتطبيق نسبة التوطين لمهن الصيدلة، وحد أدنى للأجور وفق التعريفات والمسميات المهنية والاشتراطات المحددة في الدليل الإجرائي الخاص من خلال تطبيق نسبة توظيف 35% في أنشطة الصيدليات المجتمعية والمجمعات الطبية، ونسبة توظيف 65% في أنشطة المستشفيات، ونسبة توظيف 55% لأنشطة الصيدلة الأخرى، اعتباراً من تاريخ 2025/07/27م.

وقد راعى القرار ظروف سوق العمل في المهن والأنشطة المستهدفة، وكذلك راعى أعداد الباحثين عن عمل من خريجي التخصصات ذات العلاقة، وأخذ في الاعتبار الدارسين حالياً في التخصصات ذات العلاقة بالمهن المستهدفة والذين سينضمون لسوق العمل خلال السنوات القليلة القادمة، وكذلك واقع القطاع الخاص، وقدرته على استيعاب الكوادر البشرية الوطنية في التخصصات المهنية.

تم إعداد هذا الدليل لتوضيح كافة تفاصيل قرار توظيف المهن المستهدفة، ويشمل ذلك النسب المفروضة، الأنشطة والمهن المستهدفة، آلية احتساب النسبة على العاملين، العقوبات، وكذلك إيضاح برامج الدعم التي تقدمها منظومة الموارد البشرية والهيئات المتخصصة لمساندة القطاع الخاص في تنفيذ القرار، بالإضافة إلى الإجابة عن التساؤلات الأكثر شيوعاً.

2. التعريفات

يشير إلى قرار معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم 103111 وتاريخ 2025/01/26م الخاص بتطبيق نسبة التوظيف لمهن الصيدلة في القطاع الخاص	قرار التوظيف
هي نسبة التوظيف المفروضة في مهن الصيدلة وفق آلية الاحتساب المشار إليها في هذا الدليل	نسب التوظيف
كل مشروع يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يشغل عاملاً أو أكثر، لقاء أجر أياً كان نوعه	المنشأة
هو الصفة التي ستتعامل معها الوزارة لأغراض حساب التوظيف وتمثيل جميع الفروع لذات النشاط الاقتصادي المملوكة لمنشأة واحدة	الكيان
هي جميع المهن المصنفة كمهن صيدلة في التصنيف السعودي الموحد للمهن والمستهدفة بالتوظيف من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وفق التفصيل الموضح في هذا الدليل	مهن الصيدلة
هي الفترة التي تلتزم المنشأة فيها بتنفيذ القرار، حيث تكون المنشأة عرضة للإجراءات والعقوبات النظامية في حالة عدم التقيد بنسبة التوظيف المشار إليها في هذا القرار (راجع آلية تنفيذ العقوبات والإجراءات النظامية)	فترة التنفيذ
هي الفترة ما بين تاريخ نشر القرار الوزاري وتاريخ تطبيقه وتنفيذه، ويسمح للمنشأة خلال هذه الفترة العمل على ما يُمكنها من تحقيق نسب التوظيف للوصول للمستهدف الخاص بها	فترة السماح
يقصد بها برامج الدعم والتوظيف المقدمة من قبل منظومة الموارد البشرية لتحفيز القطاع ودعمه	الدعم والتوظيف

3. الشروط العامة لقرار التوطين

3.1 النسب المفروضة

يطبق قرار التوطين على جميع المهن المستهدفة لتخصص الصيدلة، والمنصوص عليها في الجدول رقم (1) حسب النسب الموضحة أدناه:

النسبة المطلوبة	رمز النشاط	اسم النشاط	النشاط
%35	477211	أنشطة الصيدليات	الصيدليات المجتمعية والمجمعات الطبية
	862063	المجمعات الطبية العامة	
	862040	المجمعات الطبية المتخصصة	
%65	861011	المستشفيات	المستشفيات
%55	باقي أنشطة الصيدلة الأخرى وتشمل (مصانع الأدوية، شركات توزيع الأدوية والمكاتب العلمية وغيرها)		

3.2 نطاق سريان القرار

يسري هذا القرار على جميع منشآت القطاع الخاص العاملة في السوق السعودي، والتي يعمل بها 5 عاملين فأكثر في مهن الصيدلة الموضحة في جدول (1) وسيتم تطبيق احتساب نسبة التوطين على مستوى الكيان، وفي حال استهداف مهن في قرارات سابقة أو قرارات لاحقة لمهنة أو مهن محددة بنسب مختلفة تماشياً مع تغييرات سوق العمل واحتياجاته فيتم تطبيق نسبة التوطين الأعلى.

3.3 الحد الأدنى للأجور للاحتساب في نسبة التوطين

يشترط لاحتساب العامل السعودي في نسبة التوطين المفروضة ألا يقل أجره الشهري المسجل في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (الأجر الخاضع للاشتراك) عن 7,000 ريال، ولن يحتسب العامل السعودي في المهن المذكورة الذي يحصل على أجر أقل من ذلك في نسبة التوطين في هذا القرار.

3.4 الاعتماد المهني

يشترط حصول الصيدلي على الاعتماد المهني من الهيئة السعودية للتخصصات الصحية، وفقاً لما ورد في نظام مزاوله المهن الصحية، واللائحة التنفيذية لنظام مزاوله المهن الصحية، ولا يتم احتساب الصيادلة غير المعتمدين من ضمن نسب التوطين المفروضة.

3.5 الأنشطة المستهدفة

يشمل جميع المنشآت العاملة في أنشطة الصيدلة والتي يعمل بها 5 عاملين فأكثر في مهن الصيدلة المذكورة في جدول (1) حسب النسب الموضحة للأنشطة في فقرة (3.1).

3.6 المهن المستهدفة

يتم تطبيق القرار على جميع المهن المستهدفة والمنصوص عليها في (جدول 1)
جدول 1: مهن الصيدلة:

رمز المهنة	مسمى المهنة	رمز المهنة	مسمى المهنة
134212	مدير رقابة صيدلية	226202	صيدلي رعاية صيدلانية
211303	أخصائي علوم صيدلانية	223003	أخصائي أدوية طبيعية
213109	أخصائي علوم أدوية	242112	أخصائي إدارة صيدلانية
213112	أخصائي علوم بكتيريا	243302	أخصائي مبيعات منتجات صيدلانية
213113	أخصائي علوم أوبئة	134211	مدير صيدلة
226201	صيدلي		

3.7 آلية احتساب نسب التوظيف

يتم تطبيق القرار على جميع المهن المصنفة كمهن صيدلة بحسب التصنيف المهني المعتمد من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمنصوص عليها في جدول (1)

يوضح الجدول التالي كمثال كيفية الاحتساب، ويتم تقريب الناتج من احتساب النسبة (0.5) إلى (1):

عدد العاملين في المنشأة																التصنيف	
21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	العاملين في المنشأة (الصيدلية المجتمعية)
7	7	7	6	6	6	5	5	5	4	4	4	3	3	2	2	2	السعوديين (35%)
38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	العاملين في المنشأة (الصيدلية المجتمعية)
13	13	13	12	12	12	11	11	11	10	10	9	9	9	8	8	8	السعوديين (35%)

عدد العاملين في المنشأة																التصنيف	
21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	العاملين في المنشأة (مستشفيات)
14	13	12	12	11	10	10	9	8	8	7	7	6	5	5	4	3	السعوديين (65%)
38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	العاملين في المنشأة (مستشفيات)
25	24	23	23	22	21	21	20	20	19	18	18	17	16	16	15	14	السعوديين (65%)

عدد العاملين في المنشأة																	التصنيف
21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	العاملين في المنشأة (الأنشطة الأخرى)
12	11	10	10	9	9	8	8	7	7	6	6	5	4	4	3	3	السعوديين (55%)
38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	العاملين في المنشأة (الأنشطة الأخرى)
21	20	20	19	19	18	18	17	17	16	15	15	14	14	13	13	12	السعوديين (55%)

• مثال: منشأة (أ) المجمعات الطبية، عدد العاملين الإجمالي (55)

عدد العاملين في المنشأة في مختلف الاقسام والمهن والتخصصات:

المهنة	ممرض	طبيب جلدية	طبيب عام	صيدلي	عامل نظافة	موظف استقبال
العاملين	25	3	2	15	5	5

عدد الصيدلة بمختلف مسمياتهم = 15 صيدلي:

المهنة	صيدلي	صيدلي رعاية صيدلانية	أخصائي إدارة صيدلانية	صيدلي رعاية صيدلانية
السعوديين	1	0	1	0
غير السعوديين	4	3	3	3

تطبيق نسبة 35% على المنشأة لمهن الصيدلة جدول (3):

2 صيدلي	إجمالي عدد الصيدلة السعوديين في المنشأة
13 صيدلي	إجمالي عدد الصيدلة غير السعوديين في المنشأة
15 صيدلي	إجمالي عدد الصيدلة في المنشأة
(إجمالي عدد الصيدلة X نسبة التوطين) 5.25 = (%35 x 15)	تطبيق نسبة التوطين (45%)
5	التقريب لأقرب عدد صحيح
المنشأة لديها عدد 2 صيدلة سعوديين لذلك عليها استبدال * 3 صيدلة غير سعوديين بصيدلة سعوديين ليصبح المجموع 5 صيدلة سعوديين من 15 صيدلي خلال فترة السماح لتحقيق نسبة توظيف مهن الصيدلة في المنشأة.	المطلوب من المنشأة

*: تم تطبيق المعادلة على مبدأ الإحلال وفي حال إضافة سعوديين للعدد المتوفر من العاملين (سعوديين وغير سعوديين)؛ يعاد الاحتساب مرة أخرى والوصول للنسبة المفروضة.

3.8 تاريخ تطبيق القرار وفترة السماح

فترة السماح هي الفترة التي تسمح للمنشأة بالعمل على تحقيق نسب التوظيف المستهدفة خلالها، بهدف الوصول إلى أهدافها المحددة. وعقب انقضاء هذه الفترة، سيتم تطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذا الدليل، بالإضافة إلى العقوبات النظامية، على جميع المنشآت التي لم تلتزم بنسبة التوظيف المطلوبة.



4. برامج الدعم والتوظيف

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

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

5. آلية تنفيذ العقوبات والإجراءات النظامية

في حالة عدم تقييد المنشأة بنسبة التوظيف المطلوبة، أو 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 75913 وتاريخ 1445/05/19هـ والقرار الوزاري رقم 44558 وتاريخ 1446/4/3 هـ مع مراعاة ما يطرأ عليه من تعديلات.

6. الأسئلة الشائعة

• هل يطبق قرار توظيف المهين بالتوازي مع نطاقات؟

نعم، يُطبق قرار توظيف المهين على المهين المستهدفة بالقرار على مستوى الكيان ، وتُطبق العقوبات المنصوص عليها نظامًا بغض النظر عن نطاق المنشأة في نطاقات، نطاق المنشأة لا يؤثر على عملية حساب نسبة التوظيف لمهن الصيدلة

• 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 لتوظيف المهين 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 التوظيف المطلوبة عبر إحصاء عدد الخريجين والباحثين عن عمل، وقدرة وسعة استيعاب السوق، لضمان مشاركة الخريجين في سوق العمل بشكل تلقائي.

• ماهي آلية الاحتساب؟

تتم متابعة الالتزام بنسب التوظيف عن طريق النظام وبشكل آلي، حيث يقوم النظام بتطبيق المعادلة على مستوى الكيان بناءً على المسميات المهنية في قاعدة بيانات التأمينات الاجتماعية ومن ثم يقوم النظام من التأكد من الأجر والاعتماد المهني عن طريق الربط التقني مع الجهات الإشرافية، وفي حال عدم التزام المنشأة يتم تطبيق العقوبات بناءً على ما ذكر في آلية تنفيذ العقوبات والإجراءات النظامية أعلاه.

• هل يمكن الاستفادة من خدمات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية خلال فترة السماح؟

نعم، يمكن الاستفادة من خدمات الوزارة (خلال فترة السماح) في مهن الصيدلة حتى لو لم يتم تحقيق نسبة التوظيف في هذه المهنة.

