



دليل توظيف عقود التشغيل والصيانة بالجهات العامة

الإصدار الأول
ديسمبر 2019م

المحتويات

| رقم الفقرة | الموضوع | الصفحة |
|------------|---|--------|
| 1 | مقدمة | 3 |
| 2 | الغرض من الدليل | 4 |
| 3 | نطاق الدليل | 4 |
| 4 | التعريفات | 4 |
| 5 | الإجراءات العامة لتوطين الوظائف | 5 |
| 6 | المستويات الوظيفية | 6 |
| 7 | الفئات الوظيفية والنسب المستهدفة للتوطين | 6 |
| 8 | المجالات المهنية | 7 |
| 9 | النسب المستهدفة في التوطين | 7 |
| 10 | التطوير الوظيفي | 8 |
| 11 | الوصف الوظيفي | 8 |
| 12 | متابعة الأداء والتطور الوظيفي | 9 |
| 13 | الحد الأدنى للرواتب | 9 |
| 14 | الإعلان عن الوظائف | 9 |
| 15 | المقابلات والتوظيف | 10 |
| 16 | التدريب والتطوير | 10 |
| 17 | التدريب التأهيلي | 10 |
| 18 | التطوير بعد التوظيف | 10 |
| 19 | نقل الموظفين للعقود اللاحقة (البديلة) | 10 |
| 20 | آليات التطوير واستخدام البرنامج | 11 |
| 21 | قياس الأداء والغرامات | 11 |
| 22 | قياس الأداء في توطين عقود مشاريع التشغيل والصيانة | 11 |
| 23 | الغرامات | 13 |
| 24 | بيانات التواصل | 13 |



(1) مقدمة:

يشكل قطاع التشغيل والصيانة أهمية بالغة في تشغيل المنشآت الحيوية في القطاع العام ويحتوي هذا القطاع على فرص وظيفية للسعوديين، إلا أن نسبة التوطين في هذا القطاع لا تتجاوز 17%، وتتركز معظم هذه النسبة في المستويات الدنيا من الوظائف، وقد تم خلال السنوات الماضية تنفيذ عدد من الدراسات المهمة وتشكيل عدد من اللجان المشتركة لبحث التحديات التي تواجه توطين الوظائف في قطاع التشغيل والصيانة وتم فيها اجتماعات وورش عمل مع مسؤولي الجهات العامة وشركات التشغيل والصيانة نتج عن ذلك عدد من الحلول والتوصيات.

وبناءً على قرارات مجلس الوزراء رقم (20) وتاريخ 18/1/1440 هـ، ورقم (337) وتاريخ 25/6/1439 هـ الصادرة بشأن توطين وظائف عقود التشغيل والصيانة في القطاعات الحكومية، وقرار مجلس الوزراء رقم (129) وتاريخ 24/4/1430 هـ، وإلى الأمر السامي رقم (35608) وتاريخ 27/6/1440 هـ، القاضي بالموافقة على تشكيل لجنة تعويضات فروق الرواتب الناتجة عن توطين وظائف عقود التشغيل والصيانة للعقود القائمة والعقود التي تحت إجراءات الترسية، وإلى قرار مجلس الوزراء رقم (540) وتاريخ 16/9/1440 هـ المتضمن الموافقة على اعتماد التصنيف السعودي للمهن (المحدث)، وبعد الاطلاع على بعض التجارب العالمية والمحلية في هذا المجال فقد تم إصدار دليل توطين عقود التشغيل والصيانة في الجهات العامة، روعي فيه الكثير من الجوانب والتحديات التي أخذت بعين الاعتبار، لتدعم توطين الوظائف ومنها:

- التنسيق مع وزارة المالية لتقديم الدعم المالي لزيادة اعتمادات العقود، وذلك لتعويض فرق الراتب بين السعودي والأجنبي.
- إعداد وتنفيذ برامج تدريب متنوعة ومخصصة بالتعاون مع الجهات العامة والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وذلك لتمكين الراغبين في الوظائف من اكتساب المعارف اللازمة لشغل وظائف التشغيل والصيانة.
- التدرج في عملية التوطين بحيث يكون هناك فرصة كافية للجهة العامة والمقاولين لتزويد الموظفين السعوديين بالخبرة الكافية عن طريق نقل المعرفة من الموظفين ذوي الخبرة في هذا المجال.
- التطوير المطلوب بعد التوظيف، وذلك عن طريق وضع المتطلبات في كراسة المنافسات واشتراط تقديم الدورات الفنية والإدارية الملائمة للمسار المهني للموظف بالإضافة إلى برامج نقل المعرفة، والتدريب أثناء العمل والتعاون مع بعض الجهات في تصميم وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة في بعض مجالات التشغيل والصيانة.
- وجود حد أدنى للرواتب لكل فئة وظيفية تضمن وجود منافسة عادلة بين المقاولين وضمان استقرار الموظف.
- بناء مؤشرات قياس أداء وتطويرها ومتابعتها بشكل مستمر.

كما يقدم هذا الدليل، للجهات العامة، الإجراءات والمتطلبات اللازمة التي يجب تطبيقها لتوطين وظائف عقود التشغيل والصيانة، وذلك من خلال إضافة هذه المتطلبات في كراسات المنافسات، ليتمكن المقاولين من الاطلاع على متطلبات توطين الوظائف، وبناء عروضهم الفنية والمالية وفق ذلك.



(2) غرض الدليل:

تزويد الجهات العامة بكافة الإجراءات اللازمة والمتطلبات والنماذج لعملية التوطين في عقود التشغيل والصيانة، ويشمل ذلك جميع العقود التي تتطلب خدمة مستمرة، ولا تقل مدتها عن (12) شهراً ميلادياً، بدءاً من مرحلة إعداد كراسة الشروط والمواصفات للمنافسة، بإضافة متطلبات التوطين فيها، وتحديد الفئات والمستويات الوظيفية لوظائف عقود التشغيل والصيانة، ونسب التوطين لكل فئة ومستوى وظيفي، وذلك ليتمكن المقاولين من الاطلاع على متطلبات توطين الوظائف وتقديم عروضهم الفنية والمالية بناءً على ذلك، ومروراً بتنفيذ العقود، وتمكين الموظفين من أداء مهامهم المطلوبة وتوفير التدريب والتطوير ونقل الخبرة، وحتى الاستلام النهائي للمشروع، وفي حال وجود أي تعارض بين هذا الدليل ونظام العمل، أو نظام المنافسات والمشتريات الحكومية فإنه يُؤخذ بأحكام هذه الأنظمة.

(3) نطاق الدليل:

يتم تطبيق هذا الدليل على جميع شاغلي وظائف عقود التشغيل والصيانة والنظافة والخدمات الخاصة بالجهات الحكومية ذات الطبيعة المستمرة، سواءً كانت متطلبات الموظفين والعمالة محددة في العقد، أو كان العقد مبني على الخدمات والمخرجات أو الأداء على أن تكون مدة تلك العقود (12) شهراً ميلادياً فأكثر. ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- عقود التشغيل والصيانة والنظافة.
- عقود الإعاشة.
- عقود خدمات النقل بالحافلات.
- عقود تشغيل وصيانة الاتصالات وتقنية المعلومات.
- ويستثنى من ذلك عقود الحراسات الأمنية فقط.

(4) التعريفات:

يكون للألفاظ والعبارات التالية، أينما وردت في هذا الدليل، المعاني والتعاريف الموضحة أمام كل منها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك :

- دليل توطين وظائف عقود التشغيل والصيانة في الأجهزة العامة: هو دليل تم إعداده لغرض تزويد الجهات الحكومية العامة بالتعليمات والإجراءات اللازمة، لتضمين متطلبات توطين عقود مشاريع التشغيل والصيانة
- عقود التشغيل والصيانة: هي جميع العقود التي تبرمها الجهات العامة لتشغيل وصيانة ونظافة منشآتها أو تقديم خدمات تشغيلية مستمرة لها، وتتطلب توفير عمالة لتنفيذها، سواءً كانت العقود محددة للعمالة، أو عقود أداء.
- الجهات العامة: هي جميع الجهات الحكومية العامة وأجهزة الدولة.
- الوزارة: وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.
- مشروعات: البرنامج الوطني لدعم إدارة المشروعات والتشغيل والصيانة في الجهات العامة.
- هدف: صندوق تنمية الموارد البشرية.
- طاقات: البوابة الوطنية للعمل التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية.



- العقد البديل: هو العقد الذي تطرحه الجهة الحكومية أثناء تشغيل وصيانة عقد قائم وذلك لغرض استمرار عمليات التشغيل والصيانة بعد انتهاء العقد القائم.
- المجال المهني: هي مجموعة من الوظائف المتشابهة والمترابطة في بعض المهارات والكفاءات المطلوبة.
- الفئة الوظيفية: مجموعة من المجالات المهنية التي تندرج تحت تخصص معين.
- المستوى الوظيفي: مجموعة من الدرجات الوظيفية مرتبة في سلسلة رأسية حسب أهميتها والمسؤوليات والمؤهلات اللازمة لتأدية العمل.
- البرامج التأهيلية: البرامج التدريبية التي تقدم عن طريق المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني أو أي جهة أخرى لتطوير مهارات الباحثين عن عمل والملتحقين حديثاً بوظائف عقود التشغيل والصيانة.
- البرامج التطويرية: البرامج التدريبية النظرية والعملية التي تقدم للموظف أثناء العمل، ولكامل مدة العقد وذلك لغرض رفع مستوى قدرات الوظيفية.

(5) الإجراءات العامة لتوطين الوظائف:

يقدم هذا الدليل إجراءات توطين الوظائف في عقود التشغيل والصيانة، وذلك بهدف ضمان موائمة التطبيق لجميع الجهات العامة وسير أعمالها، بكل كفاءة ولضرورة وجود معايير قياس لمؤشرات الأداء في عمليات التوطين، وللإستخدام الأمثل لهذا الدليل فإنه يجب إتباع الإجراءات التالية:

| جدول رقم (أ) | | |
|--------------|--|--|
| م | الإجراء | تفاصيل |
| 1 | تحديد متطلبات واحتياجات الجهة العامة من عقد التشغيل والصيانة | تتضمن هذه المرحلة تحديد احتياجات العمل المطلوبة من المقاولين قبل إعداد المنافسة، وتشمل على سبيل المثال لا الحصر: (الهيكل الإداري، المستويات الإدارية، الفئات الوظيفية، المهن المطلوبة، عدد الوظائف، المؤهلات والخبرات المطلوبة، الكفاءات المطلوبة، الوصف الوظيفي، وغيرها)، ويجب أن تكون مسميات المهن ملتزمة بقرار مجلس الوزراء رقم (540) (وتاريخ 16/9/1440 هـ باستخدام التصنيف السعودي للمهن (المحدث |
| 2 | موائمة متطلبات التوطين مع متطلبات واحتياجات الجهة العامة | تتضمن هذه المرحلة الاطلاع بدقة على دليل التوطين ومعرفة نسب التوطين المفروضة على كل فئة ومستوى وظيفي والوصفات الوظيفية ومتطلبات المؤهلات والخبرات وبرامج التطوير بعد التوظيف وموائمة جميع ما ذكر في الفصل رقم (5-1)، (5-2)، (5-3)، (5-4)، (5-5)، (5-6)، (5-7)، (5-8) في عقد التشغيل والصيانة |
| 3 | طرح المنافسة وترسيته | يتم طرح المنافسة ودراسة العطاءات وترسية العقد حسب الأنظمة المتبعة |
| 4 | إعلانات الوظائف | يتم فور ترسية العقد، إلزام المقاول بإعلان الوظائف في القنوات المحددة والالتزام بجميع ما ذكر في الفصل رقم (5-5) من هذا الدليل |
| 5 | الوظائف | يتم بناءً على ملفات المتقدمين للوظائف تقييم سيرهم الذاتية وعمل مقابلة يتم بناءً شخصية عن طريق المقاولين وإشراف من الجهة الحكومية حسب الفصل رقم (5-6) من هذا الدليل ومن ثم يتم توظيفهم مباشرة وتسجيلهم في نظام التأمينات الاجتماعية |
| 6 | تطوير الموظفين | يتم تنفيذ برنامج تطوير الموظفين حسب الفقرة رقم (5-7) وحسب شروط ومواصفات العقد |
| 7 | مراقبة الأداء | يتم تنفيذ عملية مراقبة الأداء وحساب مؤشرات الأداء المطلوبة حسب الفقرة رقم (7) من هذا الدليل كما يتم تزويد "مشروعات" بتقارير ربع سنوية عن سير الأداء والعوائق التي تواجه عملية التطبيق والاقتراحات لتطوير هذا البرنامج |



(1-5) المستويات الوظيفية:

تم تقسيم المستويات الوظيفية في قطاع التشغيل والصيانة، إلى ستة مستويات قياسية حسب الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات المطلوبة لكل مستوى، مع العلم أن للجهة العامة الحق في أن يكون لها مستويات وظيفية مختلفة (أكثر أو أقل) بشرط أن تتوافق مع المستويات القياسية والتي تستخدم بشكل أساسي في تحديد المتطلبات الدنيا والمؤهلات والخبرات اللازمة ونسب التوطين بالإضافة إلى الحد الأدنى للرواتب، والجدول التالي يوضح ذلك :

| جدول رقم (2) | | | |
|--------------|-------------------------------|--|--|
| م | المستوى | التعريف | أمثلة الوظائف |
| 1 | الإدارة العليا | هي الوظائف القيادية المسؤولة عن إدارة الجوانب الفنية والإدارية في المشروع وتتطلب وجود درجة علمية جامعية (هندسية أو إدارية) كحد أدنى مع خبرة في الإدارة | مدير مشروع، مساعد مدير مشروع |
| 2 | الهندسي والتخصصي | هي الوظائف التي تتطلب تخصصاً في المجال ويستطيع العامل تأديتها من خلال الحصول على شهادة جامعية في ذات المجال | مهندس كهرباء - مهندس ميكانيكا - مهندس مدني - اخصائي موارد بشرية - اخصائي خدمة عملاء - محلل بيانات - اخصائي تقنية معلومات |
| 3 | الإشرافي | هي الوظائف التي تتطلب مهارات وخبرات متخصصة وإشرافية مع وجود درجة علمية لا تقل عن (دبلوم أو ثانوي مع خبرة في المجال) | مشرف مستودع - مشرف كهرباء - مشرف ميكانيكي - مشرف جودة - مشرف صيانة - مشرف تقنية معلومات - مشرف إداري |
| 4 | الفي | هي الوظائف التي تتطلب مهارات متخصصة يستطيع العامل تأديتها بدون توجيه عادة، من خلال الحصول على درجة علمية لا تقل عن (دبلوم أو ثانوي مع خبرة في المجال) | مراقب عمال - فني اتصالات - مشغل حاسب الي - فني كهرباء - فني ميكانيكي |
| 5 | التشغيلي والحرفي | هي الوظائف التي تتطلب مهارات محددة يستطيع العامل تأديتها عادة من خلال الممارسة والتدريب بدون وجود درجة علمية محددة | حارس أمن - مساعد فني - كاتب استلام وتسليم - دهان - لحام - سباك |
| 6 | العمالة ذات المهارات المنخفضة | هي الوظائف التي لا تتطلب مهارات ويستطيع العامل تأديتها عادة بدون درجة علمية أو ممارسة مسبقة | عامل - عامل زراعة - عامل نظافة |

(2-5) الفئات الوظيفية، والنسب المستهدفة للتوطين:

تم تحديد ثمان فئات وظيفية قياسية لتغطي أغلب وظائف قطاع التشغيل والصيانة، وعليه تم تحديد نسبة التوطين الأدنى لكل فئة ومستوى وظيفي، بناءً على حجم العرض والطلب في السوق، وجاذبية هذه الوظائف للمتقدمين. وتقسم هذه الفئات الوظيفية إلى:

| جدول رقم (3) | |
|----------------|---|
| الفئة الوظيفية | الوصف |
| ميكانيكا | جميع الوظائف الخاصة بتشغيل وصيانة وتأهيل المعدات والأنظمة الميكانيكية مثل المحركات الميكانيكية ووحدات التدفئة والتهوية وتكييف الهواء و المعدات الهيدروليكية والتوربينات والغلايات ووحدات معالجة المياه والصرف الصحي والمضخات ونافخات وضغطات الهواء وسباكة وتركيب ولحام الأنابيب وأنظمة إطفاء الحرائق وغيرها |
| كهرباء | جميع الوظائف الخاصة بتشغيل وصيانة وتأهيل المعدات والأنظمة الكهربائية مثل المحولات وشبكات التوزيع واللوحات الكهربائية ومحطات توليد الطاقة وأنظمة التحكم وأنظمة التيار الخفيف وأنظمة الإنذار من الحرائق والأنظمة الإلكترونية وغيرها |
| مدني | جميع الوظائف الخاصة بتشغيل وصيانة وتأهيل المنشآت والأنظمة المدنية من طرق وشبكات سيول و مياه وصرف صحي ومباني بالإضافة إلى الأعمال المساحية وجميع أعمال البناء والتشييد |
| معدات | جميع الوظائف الخاصة بالمعدات المتحركة والرافعات والمركبات الثقيلة والحفارات والمصاعد بالإضافة إلى المعدات الطبية |
| سلامة | جميع الوظائف الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار |
| تقنية معلومات | جميع الوظائف الخاصة بتطوير وبرمجة وتشغيل وصيانة أنظمة تقنية المعلومات وأمن الشبكات وإدارة البيانات وإدارة وتصميم المواقع والمنصات الإلكترونية وهندسة الحاسب الآلي وغيرها من وظائف تقنية المعلومات |



| | |
|--|-------------|
| جميع الوظائف الخاصة بالخدمات العامة واللوجيستية والملحقة من تشجير وري وزراعة ونظافة ومكافحة الحشرات وتشمل كذلك تشغيل المختبرات والخدمات الخفيفة في إدارة المرافق | خدمات عامة |
| جميع الوظائف الإدارية والداعمة مثل خدمة العملاء والفوترة والتحويل والأعمال الإدارية والسكرتارية والتخطيط والتطوير والأعمال البحثية ومراقبة الجودة والأداء بالإضافة إلى جميع وظائف المالية والمحاسبة وغيرها | إدارية ودعم |

(5-2-1) المجالات المهنية:

تمثل المجالات المهنية أساساً لعملية تطوير الموظف ويفضل أن يكون لدى الجهة الحكومية تحديداً لهذه المجالات المهنية المطلوبة في عقود التشغيل والصيانة وذلك لتتمكن من تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية الخاصة بموظفي التشغيل والصيانة السعوديين، ويمثل الجدول رقم (4) أدناه، مثالاً لهذه المجالات في عقود التشغيل والصيانة:

| جدول رقم (4) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--------------------------------------|--|---|
| إدارية ودعم | خدمات عامة | سلامة | تقنية معلومات | معدات | مدني | كهرباء | ميكانيكا |
| التخطيط والتوثيق ومراقبة الجودة والتدقيق جدولة إدارة المشاريع إدارة العقود خدمة العملاء | التنظيف الزراعة الري الزراعي مكافحة الحشرات معالجة المياه | السلامة والأمن الصحة البيئية الوقاية من المخاطر | التطبيقات أجهزة الكمبيوتر الشبكات الأمن السيراني البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات الدعم التقني | المصاعد تشغيل وصيانة الرافعات تشغيل وصيانة المعدات الثقيلة صيانة المعدات الطبية | العزل، الطرق، الجسور، التشييد، المسح | توزيع الطاقة التوزيع والنقل المنشآت الكهربائية الأجهزة نظام التحكم | التدفئة والتكييف المعدات المركبات المحركات التوربينات |

(5-2-2) النسب المستهدفة في التوظيف:

تم تحديد النسب المستهدفة في التوظيف في محفظة العقود الخاصة بكل جهة عامة، وعلى الجهات العامة الأخذ بالاعتبار لهذه النسب وإعداد متطلبات ومستندات منافسات التشغيل والصيانة بناءً عليها، مع الإشارة إلى أن هذه النسب هي النسب الدنيا ويمكن للجهة العامة تحديد نسب أعلى بناءً على دراستها للفرص الوظيفية ومدى إمكانية توظيفها وعلى أن لا تقل نسبة التوظيف الإجمالية عن النسب التالية:

| جدول رقم (5) | | | | | | | |
|---|------------|---------------|-------|------|-------|----------|------------------------------|
| إدارية ودعم | خدمات عامة | تقنية معلومات | سلامة | مدني | معدات | ميكانيكا | كهرباء |
| | | | | | | | الإدارة العليا |
| | | | | | | | الهندسي والتخصصي |
| | | | | | | 40% | الإشرافي |
| | | | | | | 30% | الفني |
| | | | | | | 30% | التشغيلي والحرفي |
| | | | | | | | العمالة ذات المهارة المنخفضة |
| يتم تحديدها من قبل الجهة الحكومية في كل عقد بناءً على فرص التوظيف التي تراها مناسبة | | | | | | | |



(3-5) التطوير الوظيفي:

يعتمد نجاح عملية توطین عقود التشغيل والصيانة على تطوير وتحسين بيئة العمل وتطوير منظومة العمل والإشراف في الجهات العامة وتطبيق أفضل الممارسات لتنفيذ الأعمال وتوطین الوظائف بما يخدم أهداف وطموحات الجهة.

إن العوامل والحوافز التي تؤدي إلى جذب الكفاءات وتوظيفها تختلف عن العوامل التي تؤدي إلى استمرار هذه الكفاءات في العمل والتطور، ونظراً إلى طبيعة عقود التشغيل والصيانة من حيث المدة وإختلاف ظروف العمل يأتي دور الجهة في تحقيق وتوفير هذه العوامل من خلال ما يلي:

- وضوح إجراءات العمل والإشراف في الجهات الحكومية وتحديد الوصف الوظيفي المطلوب لكل وظيفة.
- تحسين بيئة العمل للموظفين وتحفيزهم.
- تعزيز استخدام التقنيات الحديثة في تنفيذ الأعمال ومراقبتها.

(1-3-5) الوصف الوظيفي:

تکمن أهمية تحديد الوصف الوظيفي في وضع المعايير والمتطلبات الأساسية للتوظيف وتحديد نطاق عمل الموظف وأبرز المسؤوليات والصلاحيات في مجال عمله مما يساهم في تقليل نسبة التسرب الوظيفي وتبسيط المتطلبات على الموظف وذلك لكونه مرجع رئيسي يساعده في فهم نطاق مسؤولياته الوظيفية، ولذلك يتوجب على الجهات التأكد من وجود وصف وظيفي محدد لكل وظيفة بما يتوافق مع هيكله المشروع، على أن يتضمن المتطلبات التالية:

- تحديد المسمى الوظيفي وفقاً للتصنيف السعودي للمهن.
- تحديد الفئة والمجال الوظيفي.
- تحديد الكفاءات الرئيسية ومتطلبات التعليم والخبرة.
- الغرض من الوظيفة.
- تحديد مواعيد العمل.
- المسؤوليات الرئيسية والمهام الوظيفية.

ويجب على الجهة تحديد الوصف الوظيفي في كراسة المناقصة وكذلك إلزام المقاول باستخدام هذه النماذج وتحديثها إن لزم الأمر، كما يمكن استخدام النموذج المقترح و تعديله، على حسب متطلبات الوظيفة، على أن يتم الالتزام بجميع العناصر السابقة كحد أدنى، وفيما يلي النموذج المقترح لذلك:

| نموذج وصف وظيفي مقترح | |
|------------------------|----------------|
| المسمى الوظيفي | |
| المسار الوظيفي | |
| مواعيد العمل | الفئة الوظيفية |
| الوصف الوظيفي | |
| المهام الوظيفية | |
| الكفاءات الرئيسية | |
| النوع | الكفاءة |
| السلوك والمهارات | |
| مجالات الخبرة والمعرفة | |
| المتطلبات | |
| المؤهل العلمي | |
| سنوات الخبرة | |
| متطلبات أخرى | |



(2-3-5) متابعة الأداء والتطور الوظيفي:

إن تطوير أداء ومهارات الموظفين، مرتبط بالعمل على سلسلة من العمليات والاجراءات المتتابعة، لتحقيق الاستمرار في مدى كفاءة العمل وزيادة الدافع للموظفين بالإجتهد، مما يضمن تحقيق جودة العمل المطلوبة. ويجب على الجهة، الحرص والعمل على متابعة أداء الموظفين من خلال متابعة تقارير الأداء الدورية والإشراف على التقييم ومتابعته بشكل (دوري، نصف سنوي، سنوي)، مع تحديد مجالات التطوير المطلوبة لكل موظف، والعوامل المساهمة في تعزيزها، وذلك لمساعدة الموظفين في تطوير مساهمهم المهني. والجدول رقم (6) يوضح مثلاً على مجالات التطوير الوظيفي:

| جدول رقم (6) | | |
|--------------|----------|----------|
| 3 | 2 | 1 |
| مدير مشروع | رئيس قسم | مهندس |
| مشرف | في | مساعد في |

(4-5) الحد الأدنى للرواتب:

تخضع رواتب السعوديين في شركات التشغيل والصيانة، للعرض والطلب، ولكن يجب على الجهة تحديد الحد الأدنى لرواتب الموظفين السعوديين لكل مستوى وظيفي، في كراسة المنافسة والتأكد من التزام المقاول بالحد الأدنى الموضح بالجدول رقم (7) أدناه، مع الأخذ بالاعتبار أن الراتب المحدد بالجدول، شامل لجميع البدلات وقبل خصم حصة الموظف في نسبة التأمينات الاجتماعية:

| جدول رقم (7) | |
|---|-------------------------------------|
| الراتب الأدنى | المستوى الوظيفي |
| يتم تحديده من قبل الجهة الحكومية في المنافسة بناء على مؤهلات وخبرات المنصب الإداري المطلوبة ليكون الحد الأدنى = (8400ريال) + (600ريال X عدد سنوات الخبرة) | مستوى الإدارة العليا |
| 8400 ريال | المستوى الهندسي والتخصصي |
| 7000 ريال | المستوى الإشرافي |
| 5700 ريال | المستوى الفني |
| 4000 ريال | المستوى التشغيلي والحرفي |
| 3000 ريال | مستوى العمالة ذات المهارات المنخفضة |

(5-5) الإعلان عن الوظائف:

من مبدأ خلق فرص متكافئة لجميع السعوديين الباحثين عن عمل في قطاع التشغيل والصيانة، يجب على جميع الجهات العامة تضمين فقرة في كراسة المنافسة تلزم المقاولين بالإعلان عن جميع الوظائف المستهدفة في البوابة الوطنية للعمل (طاقات)، وذلك للوصول إلى أكبر شريحة من الأفراد بالإضافة إلى خلق فرص متكافئة لجميع السعوديين الراغبين في العمل في قطاع التشغيل والصيانة كما يمكن للجهة العامة، والمقاول استخدام قنوات إعلان إضافية لزيادة عدد المتقدمين، ومن الأمثلة لبعض القنوات الإضافية الممكن استخدامها:

- الموقع الإلكتروني للجهة الحكومية أو المقاول.
- الصحف الرسمية.
- الرسائل النصية بالطرق المعتمدة.
- مواقع التوظيف الإلكترونية المعتمدة.



(5-6) المقابلات والتوظيف:

تم عملية المقابلات والتوظيف، من خلال تقييم السير الذاتية لملفات المتقدمين للوظائف، وعمل مقابلة شخصية لهم، عن طريق المقاولين وبإشراف من الجهة العامة، واختيار المرشحين بناءً على المؤهلات المطلوبة، والإلتزام بتسجيلهم في التأمينات الاجتماعية

(5-7) التدريب والتطوير:

تكمن أهمية التدريب في تقديم الكفاءات البشرية التي تحتاجها أي منظمة لتحقيق أهدافها، وتكمن أهميته، في تأهيل الباحثين عن العمل، أو الموظفين على رأس العمل، أفضل تأهيل، بما يتناسب مع متطلبات العمل، كما يحقق الإستقرار المطلوب للموظف، فضلاً عن ضمانه لاستمرار العملية التشغيلية بالكفاءة المطلوبة

ولما للتدريب والتطوير أهمية في تنمية الموارد البشرية، ورفع إنتاجية الموظف السعودي، فيجب على الجهة العامة، وضع متطلبات الخطط التدريبية والتطويرية للموظفين السعوديين من خلال إدراج المتطلبات ابتداءً من قبل الجهة في كراسات المنافسات، وإلزام المقاولين بها

(5-7-1) التدريب التأهيلي:

بالتعاون مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وبعض الجهات التدريبية المعتمدة، سوف يتم تقديم دورات تدريبية تأهيلية تساعد باحثي العمل والمبتعثين في وظائف العقود حديثاً على تطوير المهارات المطلوبة لشغل الوظائف في قطاع التشغيل والصيانة، والتي سيتم الإعلان عن هذه الدورات، والتعميم عنها بشكل دوري

(5-7-2) التطوير بعد التوظيف:

يجب على الجهة العامة، وضع متطلبات تطوير الموظفين السعوديين وإلزام المقاول بها، وذلك بإدراج الخطط التدريبية والتطويرية بعد التوظيف، في كراسة المنافسات، وباستخدام الأساليب التالية:

التدريب أثناء العمل: من خلال تكليف الموظفين للقيام بمهام متعددة وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في جميع النشاطات الخاصة في المشروع وذلك لاطلاعهم على خبرات مختلفة ومتنوعة وتنمية مهاراتهم ومعارفهم مع التوجيه والإشراف السليم والمستمر لرفع أداء الموظفين بما يضمن قيامهم بالعمل بالطريقة المناسبة ويعد هذا الأسلوب الأكثر تأثيراً في تأهيل ورفع كفاءة الموظفين.

تدريب من محيط العمل: وذلك عن طريق توجيه الموظف وتخصيص مدرب أو مشرف يتولى متابعة أداءه بشكل مستمر ويقوم بنقل المعارف اللازمة له، بالإضافة إلى توفير الأدوات اللازمة من مراجع علمية وتقارير ومواد تعليمية تتيح للموظف القدرة على التعلم الذاتي.

التدريب المهني المتخصص: من خلال تقديم دورات تدريبية متخصصة في مجال عمل الموظف، وذلك لتعزيز مهارات الموظفين المهنية وتطوير إمكانياتهم، ويجب على المقاول تقديم قائمة بالدورات المهنية المتخصصة التي سيقوم بتقديمها لموظفيه السعوديين طوال فترة العقد، متضمناً ذلك (اسم الدورة، عدد الساعات، عدد مرات تكرار الدورة)، ويمكن أن يتم ذلك عن طريق الأفراد المتخصصين لدى المقاول، أو عن طريق التواصل مع الشركات الوكيله للمعدات والمدربين المؤهلين في هذه المجالات.

(5-8) نقل الموظفين للعقود اللاحقة (البديلة):

لضمان تحقيق الأمان الوظيفي اللازم للموظف السعودي، وخلق مسار مهني واضح يجب على الجهة العامة، أثناء إعداد العقود الجديدة البديلة اشتراط نقل جميع الموظفين السعوديين في العقد الحالي عند موافقتهم وتسجيل وظائفهم ورواتبهم الحالية في العقد الحالي، ضمن كراسة المنافسة، لضمان معرفة المقاول بهذه التفاصيل وأخذها بالاعتبار عند تقديم العرض، على ألا تقل الأجور والمزايا عن التي يتقاضونها في العقد الحالي وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (129) وتاريخ 24/4/1430 هـ.



(6) آليات التطوير واستدامة البرنامج:

لضمان تعزيز وتمكين الجهات العامة، في استمرار واستدامة توظيف عقود مشاريع التشغيل والصيانة، ولتذليل العوائق المتوقعة فيجب أن تقوم كل جهة عامة، بإعداد خطط خاصة لتوظيف عقود التشغيل والصيانة وتطوير قدرات الموظفين السعوديين في هذه العقود، وأن يتم تكليف موظفين متفرغين لمتابعة ذلك في الجهة العامة. على أن تكون مهامهم الرئيسية:

- وضع استراتيجية ومستهدفات التوظيف في العقود الحالية والمستقبلية.
- متابعة برامج التدريب المتخصص والتطوير أثناء العمل.
- متابعة برامج التدريب للخريجين الجدد.
- تقديم مقترحات ودراسة جدوى إنشاء مراكز وبرامج تدريبية متخصصة.
- اتفاقيات التدريب مع الجهات المتخصصة.
- متابعة وقياس الأداء.
- "المشاركة في الفعاليات والاجتماعات الدورية مع برنامج "مشروعات.
- حل العوائق التي تواجه توظيف وظائف عقود التشغيل والصيانة.
- مشاركة التجارب والنجاحات.

(7) آليات التطوير واستدامة البرنامج:

(1-7) قياس الأداء في توظيف عقود مشاريع التشغيل والصيانة:

سيتم متابعة نتائج أداء التوظيف من خلال ثلاث مستويات:

مستوى الجهة العامة

ستكون الجهة العامة، مسئولة عن وضع خطة لتوظيف وظائف عقود مشاريع التشغيل والصيانة، ومتابعة تطبيقها من خلال:

- تحديد الوظائف المستهدفة بالتوظيف ووضع خطة استراتيجية متدرجة لتوظيف هذه الوظائف.
 - إعداد البرامج التطويرية للموظفين الحاليين في العقود بالإضافة إلى متابعة أدائهم والحرص على اكتسابهم المعارف والمهارات المطلوبة للوظيفة.
 - إعداد عدد من البرامج والأنشطة التي تدعم التوظيف، ويشمل ذلك إعداد برامج تدريبية مخصصة مع الجهات التعليمية التدريبية الحكومية والأهلية لتقديم دورات متخصصة في عمل الجهة العامة.
 - المشاركة الفاعلة في البرامج التي تتطلب تدريب الطلاب وتمكنهم من اكتساب المهارات اللازمة لسوق العمل.
 - إنشاء اتفاقيات للتدريب أو مراكز تدريبية متخصصة داخل الجهة متى ما كان ذلك مجدياً.
- كما ستكون الجهة ملزمة، بأهمية أن تكون عدد التأييدات المطلوبة المدخلة من خلال بوابة التأييدات الحكومية، مطابقة لما هو في العقد، إذا كان العقد به تحديد للكوادر المطلوبة بجداول الكميات، أو مطابقاً لاحتياج الجهة الفعلي إذا كانت العقود تعتمد على قياس الأداء ومؤشرات لذلك، وعلى الجهة التأكيد والتعميم على المختصين لديها بأهمية الالتزام بذلك.

مستوى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

ستخضع التأييدات الحكومية لإصدار التأشيرات للعاملين في عقود التشغيل والصيانة بالجهات الحكومية، لنسب التوظيف المدرجة في هذا الدليل، وسيتم إصدار التأشيرات للمقاولين تبعاً لذلك، كما سيتم متابعة نسبة التوظيف في تلك العقود بشكل مستمر، وفي حال اتضح أن عدد التأييدات المطلوبة أكثر من العدد الفعلي المطلوب، فستقوم الوزارة بإتخاذ الإجراءات النظامية بشأن ذلك.



مستوى البرنامج الوطني لدعم إدارة المشروعات والتشغيل والصيانة في الجهات العامة "مشروعات" تم إعداد عدد من مؤشرات الأداء الرئيسية التي تساهم في قياس أداء التوطين، وتحديد فرص التحسين بشكل مستمر والتي تهدف بشكل رئيسي إلى تحقيق الأهداف التالية:

— خلق فرص وظيفية جديدة.

— زيادة جاذبية القطاع للسعوديين.

— توظيف فعال وتحقيق استدامة وظيفية.

وعليه تم إعداد عدد من مؤشرات الأداء الرئيسية، التي سيتم إدراجها في تقارير الأداء الدورية، و قياس بعض منها بناءً على المعلومات التي يتم إرسالها من الجهات العامة، و يجب على تلك الجهات إلزام المقاولين بتقديمها، بالإضافة إلى التأكد من صحتها عن طريق الإشراف المباشر من قبلها على هذه الأنشطة، كما يجب على الجهات، توقيع مذكرة مفاهمة مع البرنامج الوطني لدعم إدارة المشروعات والتشغيل والصيانة في الجهات العامة "مشروعات"، لمتابعة العمل معها، وتحديد العوائق والتحديات التي تواجه توطين الوظائف في عقود التشغيل والصيانة، بالإضافة إلى توثيق الجهود والتجارب الناجحة في هذا المجال، وفيما يلي أبرز تلك المؤشرات:

جدول رقم (8)

| م | اسم المؤشر | وصف القياس | وحدة القياس | دورة القياس | مصدر بيانات المؤشر | المررات المنطقة والافتراضات |
|---|---|---|---------------------------|----------------------|--|---|
| 1 | عدد الوظائف التي تم الإعلان عنها من بدء التنفيذ (تراكمي) -ذكور-إناث | هي مجموع الوظائف التي تم الإعلان عنها لعقود التشغيل والصيانة بشكل تراكمي الوظائف التي تم تكرار الإعلان= وتشمل أيضا عنها نتيجة لشغور أو استقالة الموظف | عدد | شهري | البوابة الوطنية للعمل (طاقات) | يعطي هذا المؤشر صورة شاملة عن أثر توطين عقود التشغيل والصيانة في خلق فرص وظيفية جديدة |
| 2 | عدد السعوديين الذين تم توظيفهم من بدء التنفيذ (تراكمي) -ذكور-إناث | هي مجموع السعوديين الذين تم توظيفهم في عقود التشغيل والصيانة التوظيف بشكل تراكمي وتشمل أيضا المتكرر على وظيفة واحدة نتيجة لشغور الوظيفة أو استقالة الموظف | عدد | شهري | الجهة الحكومية عن طريق المعلومات التي يزودها بها المقاولون ومعززة ببيانات التأمينات الاجتماعية | يعطي هذا المؤشر صورة شاملة عن حجم اقبال المتقدمين، مدى جاذبية القطاع و نجاح قنوات التوظيف في شغل الفرص الوظيفية المتاحة |
| 3 | عدد السعوديين في عقود قطاع التشغيل والصيانة -ذكور-إناث | عدد السعوديين العاملين في عقود قطاع التشغيل والصيانة ونسبتهم من كامل موظفي القطاع | عدد من إجمالي العاملين | ربع سنوي ربع سنوي | الجهة الحكومية عن طريق المعلومات التي يزودها بها المقاولون ومعززة ببيانات التأمينات الاجتماعية | يعطي هذا المؤشر على المدى المتوسط إلى البعيد صورة شاملة عن مدى جاذبية القطاع و نجاح توطين عقود التشغيل والصيانة في خلق فرص وظيفية حقيقية ومستدامة |
| 4 | تكلفة الكلية المنصرفة | تكلفة القيمة الكلية فروقات الرواتب بين الأجانب والسعوديين في عقد التشغيل والصيانة | ريال | شهري | الجهة الحكومية عن طريق المتابعة الشهرية لمستخلصات المقاولين | يعطي هذا المؤشر صورة شاملة عن التكلفة الكلية لهذا البرنامج |



(2-7) الغرامات:

مع عدم الاخلال باختصاصات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، في متابعة وتطبيق نسب التوطين في عقود التشغيل والصيانة وإيقاع العقوبات على المخالفين، يجب على الجهات العامة أن تضيف في عقودها غرامات لمخالفة نسب التوطين ضمن المخالفات التي تضمنتها عقود التشغيل والصيانة.

(8) بيانات التواصل:

في حال وجود أي استفسار أو ملاحظات يمكن التواصل مع:
أمانة اللجنة التوجيهية لتوطين عقود مشاريع التشغيل والصيانة في الجهات العامة
البرنامج الوطني لدعم إدارة المشروعات والتشغيل والصيانة في الجهات العامة

Localization@Mashroat.gov.sa

0118130344





لمزيد من المعلومات، الرجاء زيارة الموقع التالي

www.hrsd.gov.sa