

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



دليل توظيف عقود التشغيل والصيانة بالجهات العامة

النسخة الأولى

ديسمبر 2019م

المحتويات

3	مقدمة	.1
3	غرض الدليل:	.2
4	نطاق الدليل:	.3
4	التعريفات:	.4
4	الإجراءات العامة لتوطین الوظائف:	.5
5	المستويات الوظيفية:	1.1
6	الفئات الوظيفية والنسب المستهدفة للتوطین:	1.2
6	المجالات المهنية:	1.2.1
7	التطوير الوظيفي	1.3
7	الوصف الوظيفي	1.3.1
8	متابعة الأداء والتطور الوظيفي	1.3.2
8	الحد الأدنى للرواتب:	1.4
9	الإعلان عن الوظائف:	1.5
9	المقابلات والتوظيف:	1.6
9	التدريب والتطوير:	1.7
9	التدريب التأهيلي	1.7.1
9	التطوير بعد التوظيف:	1.7.2
10	نقل الموظفين للعقود اللاحقة (البديلة):	1.8
10	آليات التطوير واستدامة البرنامج:	.6
10	قياس الأداء والغرامات:	.7
10	قياس الأداء في توطین عقود مشاريع التشغيل والصيانة:	1.9
12	الغرامات:	1.10
12	بيانات التواصل:	.8

1. مقدمة

يشكل قطاع التشغيل والصيانة أهمية بالغة في تشغيل المنشآت الحيوية للقطاعات العامة، ولما يحتويه هذا القطاع من فرص وظيفية للسعوديين، وتشير الدراسات التي قامت بها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، أن نسبة التوظيف في هذا القطاع لا تتجاوز 17%، حيث تتركز معظم هذه النسبة في المستويات الدنيا من الوظائف، وحيث أن أهداف رؤية المملكة 2030، تضمنت زيادة معدلات التوظيف، وما يتطلبه هذا الهدف، من التوسع في التدريب المهني، لتوفير احتياجات سوق العمل، وتحسين جاهزية الشباب لدخول السوق، بالإضافة إلى زيادة مشاركة المرأة فيه، فقد تم تنفيذ عدد من الدراسات وتشكيل عدد من اللجان خلال السنوات الماضية، والتي تم فيها الاجتماع بعدد من مسؤولي الجهات العامة، وشركات التشغيل والصيانة، بالإضافة إلى تنفيذ عدد من ورش العمل، نتج عنها التوصل إلى عدد من التحديات التي تواجه توظيف الوظائف في قطاع التشغيل والصيانة والحلول المقترحة لحلها.

وبناءً على برقية معالي رئيس الديوان الملكي رقم (21567) وتاريخ 1441/4/1هـ، المتضمنة بأن مجلس الوزراء وجه بجلسته بتاريخ 1441/3/29هـ بمنح وزير العمل والتنمية الاجتماعية صلاحية إصدار دليل توظيف عقود التشغيل والصيانة في الجهات العامة وبناءً على قرار مجلس الوزراء رقم (20) وتاريخ 1440/1/18هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (337) وتاريخ 1439/6/25هـ الصادر بشأن توظيف وظائف عقود التشغيل والصيانة في القطاعات الحكومية، وقرار مجلس الوزراء رقم (129) وتاريخ 1430/4/24هـ، وإلى الأمر السامي رقم (35608) وتاريخ 1440/6/27هـ، المتضمن الموافقة على تشكيل لجنة تعويضات فروع الرواتب الناتجة عن توظيف وظائف عقود التشغيل والصيانة للعقود القائمة والعقود التي تحت إجراءات الترسية، وإلى قرار مجلس الوزراء رقم (540) وتاريخ 1440/9/16هـ المتضمن الموافقة على اعتماد التصنيف السعودي للمهن (المحدث)، وإشارة إلى القرار الوزاري رقم (35490) وتاريخ 1441/2/21هـ بأعتماد نسب التوظيف لعقود التشغيل والصيانة، وبعد الاطلاع على بعض التجارب العالمية والمحلية في هذا المجال.

فقد تم إصدار دليل توظيف عقود التشغيل والصيانة في الجهات العامة، وروعي فيه الكثير من الجوانب والتحديات التي أخذت بعين الاعتبار، لتدعم توظيف 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 التوظيف 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 المناقصات 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 لتوظيف وظائف عقود التشغيل والصيانة، وذلك من خلال إضافة هذه المتطلبات في كراسات المناقصات، ليتمكن المقاولين من الاطلاع متطلبات توظيف الوظائف، وبناء عروضهم الفنية والمالية وفق ذلك.

2. غرض الدليل:

تزويد الجهات العامة بكافة الإجراءات اللازمة والمتطلبات والنماذج لعملية التوظيف 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، إضافة متطلبات التوظيف فيها، وتحديد الفئات والمستويات الوظيفية لوظائف عقود التشغيل والصيانة، ونسب التوظيف لكل فئة ومستوى وظيفي، وذلك ليتمكن المقاولين من الاطلاع على متطلبات توظيف 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 المناقصات 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، سواء 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.

1. **دليل توطین وظائف عقود التشغيل والصيانة في الأجهزة العامة:** هو دليل تم إعداده لغرض تزويد الجهات الحكومية العامة بالتعليمات والإجراءات اللازمة، لتضمين متطلبات توطین عقود مشاريع التشغيل والصيانة.
2. **عقود التشغيل والصيانة:** هي جميع العقود التي ترميها الجهات العامة لتشغيل وصيانة ونظافة منشأتها أو تقديم خدمات تشغيلية مستمرة لها وتتطلب توفير عمالة لتنفيذها، سواء كانت العقود محددة للعمالة، أو عقود أداء.
3. **الجهات العامة:** هي جميع الجهات الحكومية العامة وأجهزة الدولة
4. **الوزارة:** وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.
5. **مشروعات:** البرنامج الوطني لدعم إدارة المشروعات والتشغيل والصيانة في الجهات العامة.
6. **هدف:** صندوق تنمية الموارد البشرية.
7. **طاقات:** البوابة الوطنية للعمل التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية.
8. **العقد البديل:** هو العقد الذي تطرحه الجهة الحكومية أثناء تشغيل وصيانة عقد قائم وذلك لغرض استمرار عمليات التشغيل والصيانة بعد انتهاء العقد القائم.
9. **المجال المهني:** هي مجموعة من الوظائف المتشابهة والمتراطة في بعض المهارات والكفاءات المطلوبة.
10. **الفئة الوظيفية:** مجموعة من المجالات المهنية التي تندرج تحت تخصص معين.
11. **المستوى الوظيفي:** مجموعة من الدرجات الوظيفية مرتبة في سلسلة رأسية حسب أهميتها والمسؤوليات والمؤهلات اللازمة لتأدية العمل.
12. **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.
13. **البرامج التطويرية:** البرامج التدريبية النظرية والعملية التي تقدم للموظف أثناء العمل، ولكامل مدة العقد، وذلك لغرض رفع مستوى قدرات الوظيفية.

5. الإجراءات العامة لتوطین الوظائف:

يقدم هذا الدليل إجراءات توطین الوظائف في عقود التشغيل والصيانة، وذلك بهدف ضمان موائمة التطبيق لجميع الجهات العامة وسير أعمالها، بكل كفاءة وضرورة وجود معايير قياس لمؤشرات الأداء في عمليات التوطین، 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 المناقصة، 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 1440/9/16 هـ باستخدام التصنيف السعودي للمهن (المحدث)
2	موائمة متطلبات التوظيف مع متطلبات واحتياجات الجهة الحكومي	تتضمن هذه المرحلة الاطلاع بدقة على دليل التوظيف ومعرفة نسب التوظيف المفروضة على كل فئة ومستوى وظيفي والوصوفات الوظيفية ومتطلبات المؤهلات والخبرات وبرامج التطوير بعد التوظيف وموائمة جميع ما ذكر في الفقرات رقم (1-5)، (2-5)، (3-5)، (4-5)، (5-5)، (6)، (7-5)، (8-5) من هذا الدليل في كراسة المناقسة
3	طرح المناقسة وترسيته	يتم طرح المناقسة ودراسة العطاءات وترسية العقد حسب الأنظمة المتبعة
4	إعلانات الوظائف	يتم فور ترسية العقد، إلزام المقاول بإعلان الوظائف في القنوات المحددة وبالالتزام بجميع ما ذكر في الفقرة 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 وبإشراف من الجهة الحكومية حسب الفقرة رقم (6-5) من هذا الدليل ومن ثم يتم توظيفهم مباشرة وتسجيلهم في نظام التأمينات الاجتماعية
6	تطوير الموظفين	يتم تنفيذ برنامج تطوير الموظفين حسب الفقرة رقم (7-5) 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

1.1 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 ستستخدم بشكل أساسي في تحديد المتطلبات الدنيا والمؤهلات والخبرات اللازمة ونسب التوظيف والحد 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 - اخصائي عق
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	الفني	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

1.2 الفئات الوظيفية والنسب المستهدفة للتوطين:

تم تحديد ثمان فئات وظيفية قياسية لتغطي أغلب وظائف قطاع التشغيل والصيانة وتم 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 والمعدات 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 ومياه 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
خدمات عامة	جميع الوظائف الخاصة بالخدمات العامة واللوجيستية والملحقة من تشجير وري وزراعة ونظافة ومكافحة الحشرات وتشمل كذلك تشغيل المختبرات والخدمات الخفيفة في إدارة المرافق
إدارية ودعم	جميع الوظائف الإدارية والداعمة مثل خدمة العملاء والفوترة والتحصيل والأعمال الإدارية والسكرتارية والتخطيط والتطوير والأعمال البحثية ومراقبة الجودة والأداء، بالإضافة إلى جميع وظائف المالية والمحاسبة وغيرها

1.2.1 المجالات المهنية:

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

جدول رقم (4)							
إدارية ودعم	خدمات عامة	سلامة	تقنية معلومات	معدات	مدني	كهرباء	ميكانيكا
التخطيط والتوثيق مراقبة الجودة والتدقيق جدول إدارة المشاريع إدارة العقود خدمة العملاء	التنظيف الزراعي 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

1.3 التطوير الوظيفي

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

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

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

1.3.1 الوصف الوظيفي

تكمن 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:

1. تحديد المسمى الوظيفي وفقا للتصنيف السعودي للمهن
2. تحديد الفئة والمجال الوظيفي
3. تحديد الكفاءات الرئيسية ومتطلبات التعليم والخبرة
4. الغرض من الوظيفة
5. تحديد مواعيد العمل
6. 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 ويمكن تعديله على حسب متطلبات الوظيفة على أن يتم الالتزام بجميع العناصر السابقة كحد أدنى:

نموذج وصف وظيفي مقترح		
		المسمى الوظيفي
الفئة الوظيفية	المسار الوظيفي	
		مواعيد العمل
الوصف الوظيفي		
المهام الوظيفية		
الكفاءات الرئيسية		
الكفاءة	النوع	
	السلوك والمهارات	

	مجالات الخبرة والمعرفة
المتطلبات	
	المؤهل العلمي
	سنوات الخبرة
	متطلبات أخرى

1.3.2 متابعة الأداء والتطور الوظيفي

أن تطوير أداء ومهارات الموظفين مرتبط بالعمل على سلسلة من العمليات والاجراءات المتتابعة لتحقيق الاستمرار في مدى كفاءة العمل وزيادة الدافع للموظفين بالاجتهاد مما يضمن تحقيق جودة العمل المطلوبة. على الجهة الحرس والعمل على متابعة أداء الموظفين من خلال متابعة تقارير الأداء الدورية والاشراف على المتابعة والتقييم بشكل (دوري، نصف سنوي، سنوي) مع تحديد مجالات التطوير المطلوبة لكل موظف والعوامل المساهمة في تعزيزها لمساعدة الموظفين في تطوير مساهمهم المهني. مثال على مجالات التطوير الوظيفي:

3	2	1
مدير مشروع	رئيس قسم	مهندس
مشرف	في	مساعد في

1.4 الحد الأدنى للرواتب:

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

م	المستوى الوظيفي	الراتب الأدنى
1	مستوى الإدارة العليا	يتم تحديده من قبل الجهة الحكومية في المنافسة بناء على مؤهلات وخبرات المنصب الإداري المطلوبة = (8400 ريال) + (600 ريال X عدد سنوات الخبرة)
2	المستوى الهندسي والتخصصي	8400 ريال
3	المستوى الإشرافي	7000 ريال
4	المستوى الفني	5700 ريال
5	المستوى التشغيلي والحرفي	4000 ريال
6	مستوى العمالة ذات المهارات المنخفضة	3000 ريال

1.5 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 ومرفق أدناه بعض الأمثلة للقنوات الإضافية الممكن استخدامها:

1. الموقع الإلكتروني للجهة الحكومية أو المقاول
2. الصحف الرسمية
3. الرسائل النصية
4. مواقع التوظيف الإلكترونية المعتمدة

1.6 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.

1.7 التدريب والتطوير:

تكمّن أهمية التدريب في تقديم الكفاءات البشرية التي تحتاجها أي منظمة لتحقيق أهدافها، وتكمّن أهميته، في تأهيل الباحثين عن العمل، أو الموظفين على رأس العمل، أفضل تأهيل، بما يتناسب مع متطلبات العمل، كما يحقق الاستقرار 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.

1.7.1 التدريب التأهيلي

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

1.7.2 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:

1. 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 وبعد هذا الأسلوب الأكثر تأثيراً في تأهيل ورفع كفاءة الموظفين.
2. 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.
3. التدريب المهني المتخصص: من خلال تقديم دورات تدريبية متخصصة في مجال عمل الموظف، وذلك لتعزيز مهارات الموظفين المهنية وتطوير إمكاناتهم، 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 الوكيلة للمعدات والمدربين المؤهلين في هذه المجالات.

1.8 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 وبرضى المقاول القديم، 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 1430/4/24 هـ.

6. آليات التطوير واستدامة البرنامج:

لضمان تعزيز وتمكين الجهات العامة، في استمرار واستدامة توطین عقود مشاريع التشغيل والصيانة، ولتذليل العوائق المتوقعة فيجب أن تقوم كل جهة عامة، بإعداد خطط خاصة لتوطین 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:

1. وضع استراتيجية ومستهدفات التوطین في العقود الحالية والمستقبلية
2. متابعة برامج التدريب المتخصص والتطوير أثناء العمل
3. متابعة برامج التدريب للخريجين الجدد
4. تقديم مقترحات ودراسة جدوى إنشاء مراكز وبرامج تدريبية متخصصة
5. اتفاقيات التدريب مع الجهات المتخصصة
6. متابعة وقياس الأداء
7. المشاركة في الفعاليات والاجتماعات الدورية مع برنامج "مشروعات"
8. حل العوائق التي تواجه توطین وظائف عقود التشغيل والصيانة
9. مشاركة التجارب والنجاحات

7. قياس الأداء والغرامات:

1.9 قياس الأداء في توطین عقود مشاريع التشغيل والصيانة:

سيتم متابعة نتائج أداء التوطین من خلال ثلاث مستويات:

1. مستوى الجهة العامة:

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

2. تحديد الوظائف المستهدفة بالتوطین ووضع خطة استراتيجية متدرجة لتوطین هذه الوظائف.
3. إعداد البرامج التطويرية للموظفين الحاليين في العقود بالإضافة إلى متابعة أدائهم والحرص على اكتسابهم المعارف والمهارات المطلوبة للوظيفة.
4. إعداد عدد من البرامج والأنشطة التي تدعم التوطین، ويشمل ذلك إعداد برامج تدريبية مخصصة مع الجهات التعليمية التدريبية الحكومية والأهلية لتقديم دورات متخصصة في عمل الجهة العامة.
5. المشاركة الفعالة في البرامج التي تتطلب تدريب الطلاب وتمكنهم من اكتساب المهارات اللازمة لسوق العمل.
6. إنشاء اتفاقيات للتدريب أو مراكز تدريبية متخصصة داخل الجهة متى ما كان ذلك مجدياً.

7. مستوى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية:

ستخضع التأييدات الحكومية لإصدار التأشيرات للعاملين في عقود التشغيل والصيانة بالجهات الحكومية، لنسب التوطین المدرجة في هذا الدليل، وسيتم إصدار التأشيرات للمقاولين تبعاً لذلك، كما سيتم متابعة نسبة التوطین في تلك العقود بشكل مستمر.

8. 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:

1. خلق فرص وظيفية جديدة.
2. زيادة جاذبية القطاع للسعوديين.
3. توظيف فعال وتحقيق استدامة وظيفية

وعليه تم إعداد عدد من مؤشرات الأداء الرئيسية، التي سيتم إدراجها في تقارير الأداء الدورية، وقياس بعض منها بناءً على المعلومات التي يتم إرسالها من الجهات العامة، ويجب 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 توطین الوظائف في عقود التشغيل والصيانة، بالإضافة إلى توثيق الجهود والتجارب الناجحة في هذا المجال، وفيما يلي أبرز تلك المؤشرات:

جدول رقم (7)						
م	اسم المؤشر	وصف القياس	وحدة القياس	دورية القياس	مصدر بيانات المؤشر	المبررات 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 لشعور أو استقالة الموظف	عدد	شهري	البوابة الوطنية للعمل (طاقات)	يعطي هذا المؤشر صورة شاملة عن أثر توطین 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 لشعور 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 توطین 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

1.10 الغرامات:

يجب على الجهة العامة، أن تقوم بتحديد غرامات مناسبة في عقودها مع المقاولين، وذلك للتأكد من الإلتزام الكامل من قبل مقاوليها، ولغرض التأكد من قياس نجاح توطين الوظائف في عقود التشغيل والصيانة بالشكل المطلوب.

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