



تدريب الخريجين والباحثين عن عمل

جدول المحتويات

القرار الوزاري **01**

الدليل الإجرائي **02**

01

القرار الوزاري

تدريب الخريجين والباحثين عن عمل

القرار الوزاري رقم (116264)

الصادر بتاريخ 1447/08/29 هـ

إن وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بناءً على الصلاحيات الممنوحة له نظاماً، وبعد الاطلاع على نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426 / 8 / 23 هـ، المعدل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 2 / 8 / 1446 هـ، وبعد الاطلاع على المادة (السابعة والأربعين)، واللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم (115921) وتاريخ 19 / 8 / 1446 هـ.

يقرر ما يلي:

أولاً: إلزام المنشآت التي تضم (50) عاملاً فأكثر بطرح فرص تدريب على رأس العمل للخريجين والباحثين عن عمل من المواطنين لتأهيلهم لسوق العمل وتدريب ما لا يقل عن (2%) من إجمالي عدد العاملين.

ثانياً: توثيق عقد التدريب بين المتدرب والمنشأة، ويبيّن في العقد مدة التدريب ومراحل المتابعة، ونوع المهارة أو المهنة المتفق على التدريب عليها، إضافة إلى حقوق وواجبات كلا الطرفين، وذلك وفقاً للشروط الواردة في الدليل الإجرائي الملحق بهذا القرار.

ثالثاً: تتخذ الوزارة كافة الإجراءات اللازمة لضمان التزام المنشآت بهذا القرار.

رابعاً: يعتبر الدليل الإجرائي المرفق لهذا القرار وأي تعديلات تطرأ عليه جزءاً لا يتجزأ من هذا القرار.

خامساً: ينشر هذا القرار مع الدليل الإجرائي على موقع الوزارة الإلكتروني ويعمل به من تاريخ 1447/11/01 هـ.

سادساً: على نائب الوزير للعمل اتخاذ ما يلزم لتنفيذه.

والله الموفق

وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي

02

الدليل الإجرائي

لقرار تدريب الخريجين والباحثين عن عمل

أولاً: المقدمة والغرض من الدليل

حرصاً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على دعم وتأهيل الخريجين والباحثين عن عمل من المواطنين السعوديين، وتمكينهم من المهارات اللازمة للاندماج في سوق العمل وتحقيق فرص وظيفية مستقرة ومنتجة، فقد أصدرت الوزارة هذا الدليل الإجرائي استناداً إلى توجهاتها في تعزيز مشاركة الكوادر الوطنية بما يتوافق مع أهداف رؤية المملكة 2030.

ويُعد القرار الوزاري رقم (116264) الصادر بتاريخ (1447/08/29) هـ امتداداً لسلسلة القرارات الرامية إلى رفع كفاءة الموارد البشرية الوطنية، بالشراكة مع الجهات الحكومية والرقابية ذات العلاقة، بما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية، وتوسيع دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية.

ويعرض هذا الدليل تفاصيل القرار الوزاري الخاص بتدريب وتأهيل الخريجين والباحثين عن عمل، متضمنة الجهات المستهدفة، الشروط العامة، والإجابة على أبرز الأسئلة الشائعة.

ثانياً التعريفات

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الوزارة
القرار الوزاري رقم (116264) وتاريخ (1447/08/29) هـ	قرار تدريب الخريجين والباحثين عن عمل
عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل وتدريب شخص لإعداده في مهنة معينة.	عقد التأهيل والتدريب
توثيق عقد التأهيل والتدريب من خلال المنصة التي تحددها الوزارة	التوثيق
الخريج أو الباحث عن عمل الملحق بأحد البرامج التدريبية لدى المنشأة بموجب عقد تأهيل وتدريب	المتدرب
تدريب عملي يُنقذ داخل بيئة العمل ويهدف إلى تمكين المتدرب من اكتساب المهارات والمعارف وذلك من خلال مشاركته المباشرة في تنفيذ المهام الوظيفية،	التدريب على راس العمل
كل مشروع يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يشغل عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه.	المنشآت
المواطن السعودي خريج المؤسسات التعليمية الرسمية والكليات والمعاهد والمراكز التدريبية المعتمدة	الخريج
المواطن السعودي الراغب في الحصول على وظيفة ولم يلتحق بأي عمل خلال الأشهر الستة الماضية	الباحث عن عمل
هي القدرة على أداء واجب أو مهمة محددة بكفاءة، وذلك من خلال الجمع بين المعرفة والقدرات، والكفاءات السلوكية، والخبرة العملية.	المهارة

ثالثاً: قرار تدريب الخريجين والباحثين عن عمل

يأتي هذا القرار ضمن جهود وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتعزيز جاهزية الكوادر الوطنية من خلال توفير فرص التدريب في منشآت القطاع الخاص، بما يسهم في رفع الأداء واكتساب المهارات العملية والمعرفة التطبيقية اللازمة للاندماج في سوق العمل. كما يهدف إلى دعم استقرار الوظائف وزيادة فرص التوظيف، وتحسين كفاءة الموارد البشرية وتوسيع مساهمة القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية، بما يتوافق مع استراتيجية سوق العمل وأهداف رؤية المملكة 2030، هذا وتخضع العلاقة التعاقدية للمتدرب لأحكام نظام العمل ولوائحه والقرارات الوزارية واللوائح الداخلية للمنشأة.

رابعاً: خطة الامتثال

يبلغ الحد الأدنى المطلوب لتدريب الخريجين والباحثين عن عمل في المنشآت التي تضم (50) عاملاً فأكثر نسبة لا تقل عن (2%) من إجمالي عدد العاملين خلال العام. وبالنسبة للمنشآت التي يبلغ عدد العاملين لديها (5000) عاملاً فأكثر، فيكون الحد النظامي المطلوب للتدريب هو (100) متدرب خلال العام، وللمنشأة زيادة عدد المتدربين عن ذلك وفقاً لاحتياجها دون أن يُعد ذلك التزاماً إضافياً عليها. ويُقصد بإجمالي عدد العاملين العدد الكلي للعاملين من المواطنين والوافدين العاملين بدوام كامل أو ما يعادلهم، كما تلتزم المنشأة بإدخال بيانات التدريب من خلال خدمة الإفصاح عن نشاط التدريب المتوفرة على منصة قوى

خامساً: الأدوار والمسؤوليات

مع عدم الإخلال بنظام العمل ولائحته التنفيذية، تلتزم المنشأة بما يلي:

- وضع خطة وبرنامج للتدريب على رأس العمل توضح الأهداف والمهام التي يمارسها المتدرب اثناء فترة التدريب.
- نشر فرص التدريب وشروطها، واختيار المتدربين وفق معايير تنافسية عادلة تتناسب مع مؤهلاته وخبراته الى جانب أي معايير أخرى تتناسب مع طبيعة عمل المنشأة.
- توثيق عقد التدريب بين المتدرب والمنشأة ويكون موضحاً فيه مدة التدريب وتواريخ بدء وانتهاء التدريب والمهنة أو المهارة المراد التدريب عليها، والمراحل المتتالية، والأدوار والمسؤوليات والالتزامات والحقوق المنوطة بكلا الطرفين.
- تكليف موظف مسؤول عن الإشراف على أنشطة التدريب وتقييم المتدربين في جميع مراحل التدريب. يتولى هذا المسؤول متابعة أداء المتدربين وإعداد ملفات فردية لكل متدرب وإصدار ما يثبت العلاقة التدريبية مع المتدرب مثل بطاقة تعريفية، وإدراج نتائج التقييم ضمن ملفه الخاص.
- توفير التجهيزات المناسبة للمتدرب (مكتب، أدوات مكتبية، جهاز كمبيوتر)، وتمكين المتدرب من ممارسة مهام فعلية تساعده في اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة.
- منح المتدرب المجتاز للتدريب شهادة اجتياز التدريب توضح مدة التدريب والمهنة والمهارة ذات الصلة بالتدريب وسنة التدريب.
- تسري على المتدرب الأحكام الواردة في نظام العمل الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، وإصابات العمل وشروطها، وما يقرره الوزير.

مع عدم الإخلال بنظام العمل ولوائحه التنفيذية، يلتزم المتدرب بما يلي:

- الالتزام بمدة التدريب وجميع ما ورد من بنود واشتراطات وواجبات في عقد التأهيل والتدريب.
- القيام بالمهام الموكلة إليه في المنشأة بالشكل المطلوب منه.
- الحفاظ على أسرار المنشأة وأدواتها وممتلكاتها وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
- الالتزام بقواعد أخلاقيات العمل والمبادئ والقيم التي تهدف إلى تعزيز بيئة عمل إيجابية ومهنية.

سادساً: المخالفات العقوبات

تنطبق المخالفات الواردة في جدول المخالفات والعقوبات الساري والمعتمد من قبل معالي الوزير.

سابعاً: برامج الدعم والتدريب

يقدم صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) مجموعة من البرامج التدريبية، التي تمكن المستفيدين من الحصول على الدعم المقرر والاستفادة منه في تنمية القدرات ورفع الكفاءة المهنية.

الأسئلة الشائعة

هل يجب توثيق عقد بين المتدرب والمنشأة؟

نعم، ويجب أن يتم توثيق عقد التدريب من خلال منصة قوى.

هل يجوز للمنشأة وضع متطلبات خاصة بالمرشحين المتدربين؟

نعم، يمكن للمنشأة وضع متطلبات (اشتراطات) للمرشحين، مثل؛ المستوى التعليمي أو مجال الدراسة أو مجموعة المهارات ذات الصلة ببرنامج التدريب، ويمكن نشر هذه المتطلبات على المنصة التي تحددها الوزارة.

هل يتم احتساب المتدربين على رأس العمل المدعومين من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) مثل برنامج تمهير أو غيره؟

نعم، يتم احتساب جميع المتدربين الذين لديهم عقد تدريب موثق ويمارسون التدريب على رأس العمل، سواء كانوا مدعومين من برامج "هدف" أو غير مدعومين.

هل يمكن تدريب المتدرب خارج المنشأة لدى جهات تدريب معتمدة؟

لا يمكن، لان التدريب هو تدريب على راس العمل من اجل اكتساب مهارات وظيفية.

هل يجب أن يكون المتدرب مسجلاً في التأمينات الاجتماعية؟

لا، المنشأة غير ملزمة بذلك.

هل يجب كتابة تقرير عن المتدرب في كل مرحلة من مراحل التدريب؟

نعم، يجب على المنشأة تقييم المتدرب، وإعداد تقارير دورية عن الأداء ويتم الاحتفاظ بهذه التقييمات والتقارير في ملف المتدرب في الجهة.

هل يحق للمتدرب الحصول على مكافأة أثناء التدريب؟

يمكن للمتدرب الحصول على مكافأة إذا تم الاتفاق على ذلك في عقد التدريب، ويمكن للمنشأة الاستفادة من برامج الدعم الخاصة بصندوق تنمية الموارد البشرية في هذا الشأن.

إذا انقطع المتدرب عن التدريب في منتصف البرنامج التدريبي، هل تُعفى المنشأة من الحد الأدنى المطلوب للتدريب؟

يعتمد هذا على سبب توقف المتدرب عن التدريب؛ ففي حال كانت المنشأة هي المتسببة في الإخلال بتطبيق ما ورد في عقد التدريب أو مخالفته فلا تُعفى من ذلك.

هل يمكن تحميل المتدرب تكاليف التدريب في حال تم اختيار التوقف عن التدريب قبل استكمالها؟

لا، للمتدرب الحق في إنهاء عقد التدريب قبل إكمالها على أن يقوم بإبلاغ صاحب العمل برغبته في ذلك قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحدد للإنتهاء وليس لصاحب العمل أن يطالب المتدرب بالتعويض إلا إذا تضمن العقد حكماً يقضي بذلك.

ما هي مدة التدريب التي يجب أن يحصل عليها المتدرب؟
يجب ألا تقل فترة التدريب عن شهرين وألا تزيد عن 6 أشهر.

هل يمكن أن يشمل هذا التدريب أبناء المواطنين؟
نعم.

هل يجب تدريب المتدرب وفقاً لمجال دراسته؟

وفقاً للمادة 46 من نظام العمل، ضرورة توافق التدريب مع المهنة المحددة في العقد، والتي قد تكون مرتبطة بمجال دراسة المتدرب أو بما يتناسب مع تخصصه.

هل يجب تدريب المتدرب على أيدي مدربين متخصصين؟

يكون التدريب على رأس العمل بإشراف أو مساعدة عامل متخصص يساعد المتدرب على اكتساب المعرفة والمهارات المطلوبة.

هل يجب أن تمنح المنشأة شهادة خبرة أو شهادة تدريب للمتدرب؟

نعم، يجب منح المتدرب شهادة إتمام التدريب بعد انتهاء فترة تدريبه، بحيث يذكر فيها اسم المهنة والمهارات التي شملها التدريب وتاريخ التدريب ومدته في المنشأة.

هل يخضع عقد التأهيل والتدريب لأحكام نظام العمل؟

يسري على عقد التأهيل والتدريب الأحكام الواردة في هذا النظام، الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والاسبوعية، وقواعد السلامة والصحة المهنية، واصابات العمل وشروطها وما يقرره الوزير.

إذا كانت المنشأة تضم (5000) عامل فأكثر، فكم عدد المتدربين المطلوب، وهل يتغير العدد المطلوب بزيادة عدد العاملين لدى المنشأة؟ (مثل منشأة لديها 15,000 عامل)؟

الحد الأدنى النظامي المطلوب هو (100) متدرب فقط " للمنشآت التي لديها (5000) عامل فأكثر، ولا يتغير العدد المطلوب بزيادة عدد العاملين الى 15,000 عامل " مثلاً" أو حتى أكثر من هذا العدد في المثال، ويبقى الالتزام 100 متدرب كحد أدنى، ويجوز للمنشأة تدريب عدد أكبر اختياريًا دون التزام إضافي.

