**الدليل الإجرائي**

**للعمل عن بعد**

المحتويات

[1. المقدمة والهدف من الدليل 4](#_Toc68000623)

[2. مصطلحات وتعريفات 4](#_Toc68000624)

[3. قرار العمل عن بعد 4](#_Toc68000625)

[4. تاريخ تطبيق القرار 5](#_Toc68000626)

[5. العلاقة التعاقدية والشروط والضوابط 5](#_Toc68000627)

[6. المهن المستهدفة 5](#_Toc68000628)

[7. الوظائف والمهن المستثناة 5](#_Toc68000629)

[8. الحد الأدنى للأجور للعاملين عن بعد في نطاقات 5](#_Toc68000630)

[9. المخالفات والعقوبات 5](#_Toc68000631)

[10. برامج الدعم والتوظيف 5](#_Toc68000632)

[11. الأسئلة الشائعة 6](#_Toc68000633)

## المقدمة والهدف من الدليل

حرصًا من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على توفير فرص عمل محفزة ومنتجة ومستقرة للمواطنين والمواطنات في مختلف مناطق المملكة، ورفع مستوى مشاركتهم في سوق العمل، وبناءً على توجه الوزارة في توطين القطاعات واستهداف المهن وتبني نمط العمل عن بعد وفقًا لأهداف رؤية 2030، وإشارة للقرار الوزاري رقم (792) وتاريخ (12/02/1436هـ) والقرار الوزاري رقم (120453) وتاريخ (28/12/1438هـ) والقرار الوزاري رقم (101329) وتاريخ (01/06/1442هـ) بشأن قرار إحتساب العاملين عن بعد في نطاقات لتمكين الشباب والشابات من فرص العمل في القطاع الخاص.

وحيث يعتبر هذا القرار ضمن مجموعة من القرارات التنظيمية التي عملت عليها الوزارة لتوفير فرص عمل محفزة للموارد البشرية الوطنية، وتوسيع دائرة المشاركة مع القطاع الخاص المتوافقة مع استراتيجية الوزارة المعنية بتنمية رأس المال البشري، وتعزيز المساهمة في المنظومة الاقتصادية، ولا يعتبر بديلاً أو متعارضًا مع قرارات التوطين الصادرة مسبقًا من قبل الوزارة.

والهدف من هذا الدليل هو توضيح تفاصيل قرار العمل عن بعد ، وبرامج الدعم التي تقدمها منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بالإضافة إلى الإجابة على التساؤلات الأكثر شيوعاً.

## مصطلحات وتعريفات

**العاملين عن بعد:**

يقصد بالعمل " عن بعد " أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك بإستخدام أي من وسائل الإتصال وتقنية المعلومات.

**الاجراءات والعقوبات:**

الاجراءات المنصوص عليها في هذا الدليل.

العقوبات المنصوص عليها في هذا الدليل.

**الاستثناءات:**

المهن التي لا يمكن تأدية مهامها عن طريق وسائل التقنية الحديثة، الوظائف التي يشترط مزاولتها داخل مقر المنشأة.

**المنشأة:**

كل كيان يديره شخص طبيعي، أو اعتباري، يشغل عاملاً أو أكثر، لقاء أجر أياً كان نوعه.

**الدعم والتوظيف:**

يقصد بها برامج الدعم والتوظيف المقدمة من قبل منظومة الموارد البشرية لتحفيز القطاع ودعمه.

## قرار العمل عن بعد

أولاً: يقصد بالعمل " عن بعد " أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد ، وذلك بإستخدام أي من وسائل الإتصال وتقنية المعلومات.

ثانيــــاً: يُطبق هذا القرار على جميع المهن والوظائف التي يمكن تأدية مهامها عن طريق التقنية الحديثة من خلال الهاتف، أو البريد الالكتروني، أو وسائل الدردشة، أو وسائل التواصل الاجتماعي والتفاعل المباشر وغيرها.

ثالثـاً: يجوز أن يكون وقت العمل " عن بعد " في غير أوقات العمل المعتمدة بالمنشأة.

رابعًا: يجوز باتفاق أن يتحول العامل الذي يؤدي عمله في مكان العمل الأساسي إلى عامل يؤدي عمله " عن بعد ".

خامسًا: يحق لصاحب العمل توظيف للعمل " عن بعد " بدوام جزئي أو كامل.

سادسًا: يشترط لتوظيف العاملين " عن بعد " توثيق عقودهم عبر البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة.

## تاريخ تطبيق القرار

يعتبر سريان قرار إحتساب العاملين عن بُعد بَعد إطلاق القرار الوزاري:

إطلاق القرار: 12/02/1436ه.

القرار المحدث: 28/12/1438هـ

القرار المحدث الثاني: 01/06/1442هـ

## العلاقة التعاقدية والشروط والضوابط

تخضع العلاقة التعاقدية للعامل عن بعد لأحكام نظام العمل، وينظم العلاقة التعاقدية للعامل" عن بعد " عقد عمل يذكر فيه صراحة أن العمل لدى صاحب العمل يتم " عن بعد " ويشترط توثيق عقود العاملين عن بعد في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة وأن يحدد المكان أو الأماكن التي يمكن تأدية العمل فيها والمهمات الوظيفية والوصف الوظيفي لها وعدد ساعات العمل وأوقات بدء العمل وإنتهائه ومقدار الأجر وكافة الحقوق والبدلات، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو القرارات الوزارية واللوائح الداخلية المعتمدة في المنشأة.

للتوظيف بآلية العمل " عن بعد " الخاضعة للقرار الوزاري لتنظيم العمل عن بعد رقم (120453) وتاريخ (28/12/1438هـ) والقرار الوزاري رقم (101329) وتاريخ (01/06/1442هـ) يشترط أن يلتزم صاحب العمل بمراعاة وسائل السلامة العامة \_ اللازم توافرها في مكان العمل \_ عند تحديد مكان أو أماكن العمل عن بعد للمحافظة على سلامة العامل.

## المهن المستهدفة

تم اعتماد التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية (ISIC4) الذي تستخدمه الهيئة العامة للإحصاء في تصنيف الأنشطة الاقتصادية لصياغة هذا الدليل، ويمكن البحث في تصنيف الآيزك بطريقة سهلة من خلال موقع الهيئة على الرابط التالي: <https://www.stats.gov.sa/ar/isic4>

## الوظائف والمهن المستثناة

جميع الوظائف التي يتوجب على العامل التواجد في مكان العمل لأداء مهامها ولايمكن أداء جميع المهام عن طريق وسائل الإتصال والتقنية الحديثة.

## الحد الأدنى للأجور للعاملين عن بعد في نطاقات

يشترط لإحتساب العامل السعودي في نسبة التوطين المحتسبة في برنامج " نطاقات " بواقع عامل واحد ألا يقل أجره الشهري عن ( 4,000 ريال )، حيث أن عملية إحتساب العامل " عن بعد " لاتختلف عن العامل التقليدي في نطاقات.

## المخالفات والعقوبات

يخضع العمل " عن بعد " لإجراءات [اللائحة التنفيذية](https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%20%D9%88%D8%B2%D8%A7%D8%B1%D9%8A%20%D8%A8%D8%B4%D8%A3%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%81%D9%8A%D8%B0%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D9%88%D9%85%D9%84%D8%AD%D9%82%D8%A7%D8%AA%D9%87%D8%A7.pdf) لنظام العمل رقم ( 70273 ) بتاريخ ( 11 / 04 / 1440 هـ ).

## برامج الدعم والتوظيف

يقدم صندوق الموارد البشرية (هدف) عدة برامج للتدريب ودعم التوظيف للسعوديين والتي يمكن الإستفادة منها في العمل عن بعد، حيث يقدم الصندوق عدة برامج للتدريب ( تمهير، دروب، صيفي، أكاديمية هدف للقيداة، البوابة السعودية للموارد البشرية) وعدة برامج لتمكين ودعم التوظيف للسعوديين

( قنوات طاقات للتوظيف، دعم الأجور، توافق، البوابة الوطنية للعمل، برامج دعم الشراكات الإستراتيجية) (<https://hrsd.fov.sa/sa/ecalc/index>) والبرامج الخاصة التي يتم تصميمها بالتنسيق مع إدارة أنماط العمل غير التقليدية بوكالة التوطين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية.

## الأسئلة الشائعة

ما هي خدمة العمل عن بعد؟

برنامج العمل عن بعد هو أحد مبادرات وزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية والتي ستقوم بتسهيل توظيف الكوادر الوطنية في وظائف عمل عن بعد دون الحاجة للحضور لمقر الشركة مع وجود علاقة تعاقدية رسمية خاضعة لنظام العمل والعمال السعودي والتسجيل في التأمينات الاجتماعية.

هل يسجل العاملين عن بعد في نظام التأمينات الاجتماعية؟

التسجيل في التأمينات شرط مسبق لأي عامل عن بعد. لذلك يجب أن يكون العامل عن بعد مسجلا في التأمينات كعامل عن بعد بدوام كامل/جزئي قبل أن يتم تسجيله في بوابة العمل عن بعد.

هل يوجد وظائف دوام كامل وجزئي؟

نعم، يوجد وظائف دوام كامل ودوام جزئي حسب القرار الوزاري الصادر بتنظيم العمل عن بعد، ولايشترط تطابق الساعات بأوقات الدوام للشركة.

هل يشترط أن يكون مقر سكن العامل عن بعد داخل السعودية؟ أم من الممكن أن يكون خارج المملكة كزوجة مبتعث مثلا؟

لا يشترط وجود العامل عن بعد في داخل المملكة.

هل هناك فرق في الترقيات وحساب سنوات الخدمة؟

لا، الفرق الوحيد سيكون مكان العمل.

ما هي شروط الالتحاق بالعمل عن بعد ؟

• ان يكون سعودي الجنسية

• العمر من 18 الى 60 سنه

• لا يتطلب شهادات عليا

• يشترط المعرفه او الالمام باستخدام الاجهزه التقنيه.

صاحب العمل ملزم بتوفير وسيله نقل للعامل أو دفع بدل نقل نقدي للعامل، وفي هذه الحالة العامل لا يحضر إلى مقر العمل بشكل جزئي أو كلي، هل صاحب العمل ملزم بدفع نسبه من البدل بقدر نسبة مباشرة العامل حضوريًا إلى مقر العمل؟

يخضع ذلك لاتفاق طرفي العلاقة التعاقدية.

هل بالإمكان تحويل عقد العمل عن بعد إلى عقد عمل عادي (أن يعود العامل إلى العمل المكتبي بنسبة 100%) مع استمرار احتساب خدمة العامل من أول يوم مباشرة فعلية له للعمل؟

في حال تم إنهاء العقد المُنظم للعمل عن بعد، فيجب إبرام عقد عمل مكتوب وفق نموذج عقد العمل الموحد.

هل يجب توقيع عقد عمل آخر؟ أم يكتفى بتوقيع ملحق عقد بين الطرفين؟ أم يكتفى بوضع بند في العقد الأساس (العمل عن بعد) ينص على موافقة العامل على تحويل عقده إلى عقد عمل عادي بأي وقت ترغبه المنشأة؟

يجب أن يُنظم العلاقة التعاقدية للعامل عن بعد عقد عمل مكتوب يذكر فيه صراحة أن العمل لدى صاحب العمل يتم "عن بعد" وأن يحدد المكان أو الأماكن التي يمكن تأدية العمل فيها والمهمات الوظيفية والوصف الوظيفي لها وعدد ساعات العمل وأوقات بدء العمل وانتهائه ومقدار الأجر وكافة الحقوق والبدلات، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو القرارات الوزارية واللوائح الداخلية المعتمدة في المنشأة.

- هل يجب إخراج العامل من بوابة العمل عن بعد؟

في حالة انتهاء العلاقة التعاقدية نعم يجب حينها انهاء العقد في البوابة



وزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية

وكالة التوطين