



الدليل الإجرائي لقرار توطين مهن الصيدلة

جدول المحتويات

1. المقدمة والفرص من الدليل	3
2. التعريفات	3
3. الشروط العامة لقرار التوظيف	4
3.1 النسب المفروضة	4
3.2 نطاق سريان القرار	4
3.3 الحد الأدنى للأجور للاحتساب في نسبة التوظيف	4
3.4 الاعتماد المهني	4
3.5 الأنشطة المستهدفة	4
3.6 المهن المستهدفة	5
3.7 آلية احتساب نسب التوظيف	5
3.8 تاريخ تطبيق القرار وفترة السماح	6
4. برامج الدعم والتوظيف	7
5. آلية تنفيذ العقوبات والإجراءات النظامية	7
6. الأسئلة الشائعة	7

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، و نسبة 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

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

3. الشروط العامة لقرار التوطين

3.1 النسب المفروضة

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

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

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 (ا)، 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 مزاولة المهن الصحية، واللائحة التنفيذية لنظام مزاولة 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 (ا) حسب النسب الموضحة للأنشطة في فقرة (3.1).

3.6 المهن المستهدفة

يتم تطبيق القرار على جميع المهن المستهدفة والمنصوص عليها في (جدول ا)

جدول ا: مهن الصيدلة:

رمز المهنة	مسمى المهنة	رمز المهنة	مسمى المهنة
2321011	اختصاصي ادوية عام	134212	مدير رقابة صيدلية
2321021	اختصاصي أدوية طبيعية	211303	أخصائي علوم صيدلانية
2321031	اختصاصي امصال	213109	أخصائي علوم أدوية
2321051	اختصاصي أدوية كيميائية	213112	أخصائي علوم بكتيريا
2321061	أخصائي سموم	213113	أخصائي علوم أوبئة
2321071	استشاري أدوية	226201	صيدلي
2321081	مدرب علوم مخبرية	226202	صيدلي رعاية صيدلانية
2322011	صيدلي	223003	أخصائي أدوية طبيعية
2322021	اختصاصي بكتيريا وعقاقير -الآخرون	242112	أخصائي إدارة صيدلانية
2322031	مدرب صيدلة	243302	أخصائي مبيعات منتجات صيدلانية
134211	مدير صيدلة	-	-

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 (ا).

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

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

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 الأقسام 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):

إجمالي عدد الصيدلة السعوديين في المنشأة	2 صيدلي
إجمالي عدد الصيدلة غير السعوديين في المنشأة	13 صيدلي
إجمالي عدد الصيدلة في المنشأة	15 صيدلي
تطبيق نسبة التوطين (45%)	(إجمالي عدد الصيدلة X نسبة التوطين) $5.25 = (15 \times 35\%)$
التقريب لأقرب عدد صحيح	5
المطلوب من المنشأة	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 توطين مهن الصيدلة في 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 التوطين 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 التوطين 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 التوطين المتاحة لدى المنظومة.

5. آلية تنفيذ العقوبات والإجراءات النظامية

في حالة عدم تقييد المنشأة بنسبة التوطين 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 التوطين 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 توطين المهن بالتوازي مع نطاقات؟

نعم، يُطبق قرار توطين المهن على المهن المستهدفة بالقرار داخل المنشأة، وتُطبق العقوبات المنصوص عليها نظامًا بغض النظر عن نطاق المنشأة في نطاقات، نطاق المنشأة لا يؤثر على عملية حساب نسبة التوطين 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 لتوطين المهن 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 التوطين 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 التوطين عن طريق النظام وبشكل آلي، حيث يقوم النظام بتطبيق المعادلة بناءً على المسميات المهنية في قاعدة بيانات التأمينات الاجتماعية ومن ثم يقوم النظام من التأكد من الأجور 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 التوطين في هذه المهنة.

