

في تنفيذ أحكام (المادة الرابعة والأربعون) من النظام:

أولاً: يجب على المنشأة الملزومة بالتدريب أن تتيح للمعايير والقواعد الآتية:

1. إعداد برامج تدريبية متنوعة لكل مهنة من المهن التي تحتاجها المنشأة في عملها بحيث تستهدف تلك البرامج رفع كفاءة ومهارة العامل المتدرب المهنية التي يحتاجها صاحب العمل ومعققة لأصداقه .
2. أن تركز المنشأة في برامجها التدريبية على أكثر المهن ، و العرف ، و الأعمال التي يحتاجها عملها وبصفة خاصة تلك الأعمال التي يشغلها غير السعوديين بهدف إحلال العمال السعوديين تدريجياً معظمهم في الأعمال التي يقومون بها .
3. عند وجود معايير مهنية ، أو اختبارات مهارات في أي قطاع كان ، مفررة و ملزمة من قبل الجهات الحكومية المختصة مثل الهيئة السعودية للتخصصات الطبية ، أو غيرها ؛ فيجب ألا تقل معايير التدريب التي تضعها المنشأة عن تلك المعايير .
4. تحديد مدة برنامج التدريب و عدد ساعاته يخضع لتقدير صاحب العمل حسب نوع البرنامج .
5. تحديد مدة عمل العامل بعد انتهاء التدريب تخضع لتقدير صاحب العمل ؛ بحيث لا تتجاوز المدة المعادلة لمدة برنامج التدريب الذي خضع له العامل ، إذا كان عقد العمل غير محددة المدة ، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المعادلة لمدة برنامج التدريب .
6. تتضمن البرامج تدريبات نظرية ، و عملية ؛ ذات مستوى واحد ، أو مستويات متعددة ؛ تتدرج حسب مستوى مهارة وإنتاجية العامل ؛ بحيث تزيد من مهارته وكفاءته المهنية .
7. تكون موضوعات البرامج التدريبية ذات علاقة مباشرة أو غير مباشرة بطبيعة عمل المتدرب .
8. تضمين البرامج التدريبية وسائل اختبارات يتم بموجبها التحقق من اجتياز المتدرب للبرنامج التدريبي .
9. يحصل المتدرب الذي اجتاز الاختبارات على شهادة من المنشأة تتضمن اسم المتدرب ، و اسم البرنامج ، و نوعه ، و مدة البرنامج ، و سنة التدريب ، و المهارات التي اكتسبها ، و درجة التقييم التي حصل عليها ؛ بحيث يكون التقييم من خمس مستويات (ضعيف - مقبول - جيد - جيد جداً - ممتاز) .
10. في حالة حصول المتدرب على تقييم أقل من (جيد) في البرنامج التدريبي الذي خضع له ، يجب عليه أن يعيد البرنامج التدريبي بناء على طلب المنشأة ؛ وإعادة التدريب في هذه الحالة تعتبر تدريباً جديداً ، يحسب ضمن النسبة المطلوبة للتدريب سنوياً .
11. يكون التدريب ونفقاته على حساب صاحب العمل ، ويجوز للمنشأة أن تجري التدريب في مقر العمل ، أو تعهد به إلى أحد مراكز ، أو معاهد التدريب المعتمدة من الجهة المختصة ؛ ويمكن أن يكون التدريب داخل المملكة ، أو خارجها .
12. على المنشأة تزويد مكتب العمل المختص بتقرير سنوي ؛ يتضمن أسماء العمال السعوديين الذين تم تدريبهم ، و نوع التدريب ، و مئته ، و نتائجه ، و الهدف النهائي منه ، و مدى مساهمته في إحلال العمال السعوديين محل غير السعوديين .

ثانياً: لصاحب العمل تحميل العامل نفقات تدريبه أو تأهيله التي صرفت عليه ، في الحالات التالية:

#### اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها

- أ. إذا قرر العامل إنهاء التدريب ، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون علم مشروع .
  - ب. إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفترة (6) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل ، أو خلال المدة التي حددتها صاحب العمل لعمل العامل لديه بعد إكمال مدة برنامج التدريب أو التأهيل بنسبة المدة المتبقية منها .
  - ج. إذا استقال العامل من العمل ، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (العادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل ، أو خلال المدة التي حددتها صاحب العمل لعمل العامل لديه بعد إكمال مدة برنامج التدريب أو التأهيل بنسبة المدة المتبقية منها .
- ثالثاً: لا يشترط تحقيق النسبة المطلوبة للتدريب في المنشآت التي تشغل خمسين عاملاً فأكثر ؛ وكانت نسبة التوظيف المعتمدة في برنامج تحقيق المنشآت لتوظيف الوظائف (نطاقات) المطلوبة منها ، أقل من (72%) من مجموع عمالها ؛ ويكتفى في هذه الحالة تدريب كافة العاملين السعوديين لديها سنوياً .