



تقرير مُلخّص عن أهم المرئيات والملحوظات الواردة حول مشروع (ضوابط الإعلان عن الشواغر وإجراء المقابلات الوظيفية)

لأجل تنظيم الإعلان عن الشواغر واجراء المقابلات الوظيفية، و نظراً لوجود العديد من الملاحظات و الممارسات السلبية في القطاع الخاص في ما يتعلق بالإعلانات الوظيفية و اجراء المقابلات، ولعدم وجود تنظيم واضح ينظم هذه العملية، تم اعداد هذا القرار .

معلومات عن المشروع

- اسم المشروع: القرار الوزاري لضوابط الإعلان عن الشواغر واجراء المقابلات الوظيفية .
- الهدف من المشروع: يهدف المشروع الى وضع ضوابط لتنظيم الإعلان عن الشواغر واجراء المقابلات الوظيفية لدى كافة منشآت القطاع الخاص.
- نوع المشروع: إطار تنظيمي.
- الجهة المسؤولة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- الجهات المشاركة: (20) جهة
- القطاع المستفيد أو المُستهدف من المشروع: منشآت القطاع الخاص.
- القطاعات التي قد تتأثر من هذا المشروع: منشآت القطاع الخاص.
- مدة الاستطلاع: 30 يوم

مُلخّص عن نتائج الاستطلاع:

الوسائل المُستخدمة لنشر

- المنصة الإلكترونية الموحدة لاستطلاع آراء العموم والجهات الحكومية (منصة استطلاع).
- اجتماعات و ورش عمل تم تنسيقها مع الجهات الحكومية المعنية وممثلي قطاع العمل والعمال
- مشاورات مع بعض مستشاري الموارد البشرية في الجهات المعنية.

بيان عن المرئيات

- عدد المشاركين في الاستطلاع من كافة الوسائل المستخدمة للنشر: **100** مشارك
- الجهات الحكومية المشاركة بإبداء مرئياتها حول المشروع: (النيابة العامة- الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي - الهيئة العامة للعقار- مجلس شؤون الجامعات-هيئة الزكاة والضريبة والجمارك- هيئة السوق المالية -هيئة كفاءة الإنفاق والمشروعات الحكومية- وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات - وزارة التعليم - وزارة الدفاع- وزارة السياحة - وزارة الطاقة - وزارة العدل- هيئة تنظيم المياه والكهرباء -وزارة الثقافة - وزارة الدفاع - وزارة المالية - وزارة الصحة - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي)
- مجموع المرئيات الواردة على المشروع من جميع المشاركين: **100**
- نوع المرئيات الواردة: ملاحظات صياغية ومقترحات عامة .

نهاية التقرير يتم إضافة البند

#إخلاء المسؤولية: تم إعداد تقرير ملخص المرئيات من قبل الجهة الحكومية الطارحة للمشروع، على أن المرئيات والملاحظات الواردة في التقرير لا تمثل وجهة نظر المركز الوطني للتنافسية.

المُخرجات النهائية:

الإجراءات التي تم اتخاذها

- تمت الاستفادة من المرئيات الواردة وسيتم تحديث المشروع وفقاً لذلك ورفعها لجهة الاختصاص خلال مدة () يوماً .

الصيغة النهائية

- نسخة نهائية من المشروع بعد معالجة المرئيات الواردة (في حال تم إعادة صياغة المشروع) وترفق كملف مستقل مع هذا التقرير. مازالت مسودة وثيقة السياسة قيد المراجعة وسيتم مشاركتها عند الانتهاء من الصياغة النهائية.
- جدول بأهم الأحكام التي تم تحديثها في المشروع وفقاً لما ورد من مرئيات وملحوظات. مسودة وثيقة سياسة جديدة لا تتضمن أحكام جديدة أو أحكام للتعديل.

ملحق المرئيات

يتم ذكر كافة الملحوظات والمرئيات الواردة من العموم والجهات الحكومية على كافة أحكام المشروع، مع بيان الإجراءات المتخذة حيال كل منها.

ملحق المرئيات: مثال

ملحق المرئيات: يتم تعبئة النموذج أدناه بالمرئيات الواردة في منصة استطلاع مثلما تم

جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
1	<p>ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية</p> <p>5-عدم طرح الأسئلة الشخصية المتعلقة بالمذهب أو السياسة أو العرق وما شابه ذلك، أثناء إجراء المقابلة.</p> <p>6-عدم طرح الأسئلة المتعلقة بالمعلومات السرية الخاصة بالمنشآت التي كان يعمل بها المتقدم سابقاً.</p> <p>7-عدم إلزام المتقدم بالإفصاح عن أجره الذي كان يتقاضاه من وظيفته السابقة.</p>	<p>يوسف بن محمود بن محمد العي</p> <p>قصر تطبيق المنع الوارد في الفقرات ب 5، ب 6، ب 7 على مرحلة إجراء المقابلة الوظيفية قد يخول للمنشأة مخالفة المنع في مراحل التوظيف المختلفة، وهذا لا يتوافق وهدف المنظم في هذه الحالة. الأولى شمول المنع الوارد في الفقرات المذكورة على كافة مراحل التوظيف.</p>	<p>لا نوافق على ذلك حيث ان هذه الضوابط خاصة بمرحلة إجراء المقابلات الوظيفية. وهناك تنظيمات أخرى تكفل حقوق العاملين بعد التوظيف.</p>

جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع

#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
2	ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 1- أن يكون مكان المقابلة ملائم بما يتوافق مع الاشتراطات المكانية الواردة في التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (4906) وتاريخ 1442/01/08هـ.	اريج يحي على فائق اضافة كلمة (وما يطرأ عليه من تعديلات) بالنسبة للفقرة (١) من القسم (ب) ضوابط اجراء المقابلة	نوافق على التعديل وتكون الفقرة كالتالي: 1- أن يكون مكان المقابلة ملائم بما يتوافق مع الاشتراطات المكانية الواردة في التنظيم الموحد لبيئة العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (4906) وتاريخ 1442/01/08هـ وما يطرأ عليه من تعديلات.	
3	ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: ٤- إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل. ثلاثة أيام عمل.	غالب عادل الغوطاني إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل. يجب تقليل المدة إلى 12 ساعة، وليس من العدل إذا كان الطرفين (صاحب العمل – والمرشح) على استعداد لإجراء المقابلة قبل 3 أيام لإضاعة تلك الأيام فقط للامتنال.	لا نوافق حيث انه مهلة 3 أيام عمل مناسبة لترتيب أي تجهيزات في حال كان الوظيفة في منطقة أخرى	

جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع

#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
4	أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 1- وصف وظيفي واضح للشاغر ومتطلبات التقدم للوظيفة في الإعلان يتضمن (المسمى الوظيفي، المهام الوظيفية، الحد الأدنى للمؤهل العلمي، المهارات وسنوات الخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة).	اسامه بن حجازى بن محمد المسدى تعديل وإضافة بالفقرة أ/1 من الفقرة لتصبح أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 1- وصف وظيفي واضح للشاغر ومتطلبات التقدم للوظيفة في الإعلان يتضمن (المسمى الوظيفي، الدرجة الوظيفية - المهام الوظيفية - المرجع الإداري المباشر، الحد الأدنى للمؤهل العلمي، المهارات وسنوات الخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة - سلم الرواتب للوظيفة والمميزات الأخرى)	لا نوافق على ادراج الدرجة الوظيفية والمرجع الإداري المباشر وسلم الرواتب للوظيفة والمميزات الأخرى، حيث انها لا تنطبق على جميع المنشآت.	
5	ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 4- إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل.	أسامة بن حجازي المسدي ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية إضافة العبارة التالية الى الفقرة 1 من الضوابط ويجوز عقد المقابلات الشخصية عبر برامج الاتصال المرئي الموثوقة والتي تحددتها الشركة مع توثيق المقابلات وإتباع نفس الإجراءات والضوابط للمقابلات الوظيفية الحضورية.	نوافق على ذلك ويتم تعديل الفقرة 4 للتالي: إشعار المتقدم بنوع المقابلة (حضورية- عن بعد - هاتفية – مرئية) ولغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل.	

جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع

#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
6	ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية:	زائر اقترح تحديد نوعية المقابلة هل هي تخصصية بحضور الإدارة المعنية أم تحضيرية مع الموارد البشرية فقط، ليتسنى للمتقدم التحضير المناسب.	لا نوافق على ذلك.	
7	أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 1- وصف وظيفي واضح للشاغر ومتطلبات التقدم للوظيفة في الإعلان يتضمن (المسمى الوظيفي، المهام الوظيفية، الحد الأدنى للمؤهل العلمي، المهارات وسنوات الخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة). ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 4- إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل. 5- عدم طرح الأسئلة الشخصية المتعلقة بالمذهب أو السياسة أو العرق وما شابه ذلك، أثناء إجراء المقابلة.	عبد الرحمن ال فواز ذكر وسيلة المقابلة عن بعد مثل برمجيات تيمز وخلافه كخيار. منع الاعلانات العامة التي تذكر عناوين بريد شخصي أو رقم جوال للتواصل. بالإضافة الي فقره ٥ تحت ب , عدم طرح أسئلة تخص الحالة الاجتماعية فقرة ٨ تحت ب, يجب توضيح المقصود بتوضيح الراتب, يجب ان يكون هناك سماح للسؤال عن الراتب المتوقع وليس اعلان الراتب نفسه في منشور الاعلان. يجب ان يكون المسمى الوظيفي واضحا وفي حاله التوظيف لمصلحه عميل مثل نشاط شركات التوظيف يجب وصف نشاط العميل.	نوافق على ذلك ويتم تعديل الفقرة ب 4 للتالي: إشعار المتقدم بنوع المقابلة (حضورية- عن بعد - هاتفية – مرئية) ولغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل. في ب 5 لم يتم التطرق للحالة الاجتماعية وتم في الفقرة ب 8 توضيح الأجر المتوقع.	

			8-توضيح الأجر المتوقع أو الحد الأدنى للأجر المخصص للوظيفة الشاغرة وطبيعة العمل وساعاته والمزايا الوظيفية.
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
الاجراء المتخذ			
8	ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2.تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية. 4.إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمّن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل 8.توضيح الأجر المتوقع أو الحد الأدنى للأجر المخصص للوظيفة الشاغرة وطبيعة العمل وساعاته والمزايا الوظيفية.	زائر ب-٢ ربما لا يتطلب عمل لجنة للمقابلات ولكن يضاف إليها تحديد الأشخاص المسؤولين عن عمل المقابلات كموظفي الموارد البشرية ورؤساء الأقسام. ب-٤ يراعى في ذلك تكديس الفرص الوظيفية في المدن الكبرى وضرورة التنقل وكيفيته مع ارتفاع اسعاره جوا. لذلك اقترح أن تمتد إلى ٥ أيام لما في ذلك من سهولة التنقل والسفر وسهولة جدولة الأعمال للمنشأة والمتقدم ب-٨ من الضروري عدم الالتزام بتوضيح بالحد الأعلى لثلاث يتأثر التوظيف في المهن العليا (خاصة في القطاع الخاص) بتحجيم مهارات التفاوض وتصنيف الوظائف لمواطنين أو مقيمين. كأن يتم تحجيم الوظائف المطروحة للمواطنين بحد أعلى وللمقيمين بحد أعلى منه. بقية البنود أرى أنها مفيدة ويجب أن تطبق	بالنسبة للفقرة ب 2: لا نوافق على ذلك. وجود لجنة للمقابلات يضمن الحيادية وتساوي الفرص ويتم تشكيلها من قبل المسؤولين بالمنشأة. وبالإمكان إضافة العبارة التالية: (تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية لجميع أعضائها سعوديين الجنسية ومؤهلين لإجراء المقابلات) ب 4: لا نوافق، حيث أن مهلة 3 أيام عمل هي الحد الأدنى لإشعار المتقدم، وبالإمكان زيادتها حسب الحاجة. ب 8:

	فيما يخص الحد الأعلى للراتب، في القرار تم تحديد الحد الأدنى للأجر.			
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع				
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
9	ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 10- إخطار المتقدمين بنتائج المقابلات بأي وسيلة إخطار رسمية في مدة أقصاها 14 يوماً من تاريخ المقابلة الوظيفية	زائر 10 - مدة الاخطار يفضل أن تكون 30 يوم بدلا من 14 نظرا أن المقابلات قد يكون فيها عدد كبير وتستغرق وقت طويل وبالنسبة للشركات في الغالب تستغرق 30 يوم لاتخاذ قرار من اجل التحري والتأكد أن الشخص مناسب أو لا أيضا عادة الشركات تختار أكثر من شخص للوظيفة الواحدة ورتبهم حسب الافضلية وبعد ذلك تقوم بالتفاوض بالتدرج وقد يستغرق ذلك بعض الوقت 14 يوم غير كافي لاتخاذ قرار التوظيف	لا نوافق على ذلك حيث ان 14 يوم مدة كافية.	
10	ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2.تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية. 9.توثيق المقابلة كتابياً بشكل واضح بحيث يمكن مراجعتها لاحقاً.	زائر إعادة النظر في الفقرة الثانية من الضوابط الواجبة لإجراء المقابلة الشخصية، حيث أن توظيف المرشحين تختلف متطلباته من مستوى إلى آخر، وقد يستدعي الأمر إلى تشكيل لجنة خارجية لمقابلة المرشح (لتوظيف رئيس تنفيذي)، أو قد لا يستدعي أكثر من مقابلة المدير المباشر (بناء على مصفوفة الصلاحيات بالشركة). أيضا إعادة النظر في الفقرة التاسعة من	ب 2: لا نوافق، حيث ان تشكيل لجنة للمقابلات لم يتم حصره بالقرار. ب 9: نوافق على إضافة التوثيق الالكتروني ويضاف إلى الفقرة (ب 9) كالتالي:	

	توثيق المقابلة كتابياً وإلكترونياً بشكل واضح بحيث يمكن مراجعتها لاحقاً.	ذات الضوابط أعلاه، حيث التوثيق الكتابي لا يتمشى مع التحول الرقمي الذي تشهده المملكة العربية السعودية، ولكن يمكن أن يكون التوثيق للمقابلة بالكامل إلكتروني، أو تكتفي الوزارة بتوثيق تقييم المقابلة إلكترونياً.	
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
الاجراء المتخذ			
11	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 4- إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل. 10- إخطار المتقدمين بنتائج المقابلات بأي وسيلة إخطار رسمية في مدة أقصاها 14 يوماً من تاريخ المقابلة الوظيفية.	هاشم الجفري تعليقات على: (ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: --- تعديل--- 4- إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل + إشعار المتقدم بمناصب أعضاء لجنة المقابلات. --- إضافة--- 11- في حال رفض المرشح فيجب على صاحب العمل كتابة نواقص المرشح (فجوات المرشح) وكتابة أثر كل ناقص (فجوة) على أداء العمل وتبليغ المرشح كتابياً خلال مدة 14 يوم عمل من انتهاء المقابلات مع المرشح - مثل: مرشح (أ) مرفوض ينقصه التالي: 1- لا يجيد كتابة ايميلات بالإنجليزي، والوظيفة تتطلب قراءة كتابه ايميلات بطلاقة وذاتي بشكل يومي للعملاء من أول أسبوع في العمل. مرشح (ب) مرفوض ينقصه التالي: 1- لا يحمل شهادة PMP ولا خبرة في إدارة المشاريع، والوظيفة تتطلب شخص يدير 3 مشاريع من اليوم الأول وليس لدينا الوقت الكافي لتعليم كفاءة بدون خبرة 2- مهارة برنامج الأكسل ضعيفة، والوظيفة	ب 4: لا نوافق على إضافة مناصب أعضاء لجنة إجراء المقابلة. ب2: وفيما يخص رفض المرشح نوافق على ذلك حيث تكون الفقرة كالتالي: إخطار المتقدمين بنتائج المقابلات بأي وسيلة إخطار رسمية في مدة أقصاها 14 يوماً من تاريخ المقابلة الوظيفية، وفي حال عدم اجتياز المتقدم توضيح السبب.

		تتطلب مهارة عالية لكثرة المهام على برنامج إكسل والوظيفة تتطلب تدريب مرؤوسين في الإدارة على إتقان إكسل لرفع مستوى العمل. ---	
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع الاجراء المتخذ
12	ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2- تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية	سعيد الشهراني يجب ان يكون رئيس لجنة المقابلات الوظيفية سعودي الجنسية سواء كانت مقابلة أولية او نهائية	نوافق على ذلك وتصبح العبارة كالتالي: (تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية جميع أعضاءها سعودي الجنسية ومؤهلين لإجراء المقابلات)
13	أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 4. تحديد مدة التقديم على الشاغر الوظيفي (تاريخ فتح وإغلاق الإعلان الوظيفي). 5. عدم وجود أي نوع من أنواع التمييز في الإعلان الوظيفي كالتمييز على أساس الجنس، الإعاقة، السن، الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.	فهد عبد الرحمن الشمسان اضافة عبارة (بما لا يقل عن 10 أيام عمل) بعد الفقرة 4 من أ لتكون: أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 4- تحديد مدة التقديم على الشاغر الوظيفي (تاريخ فتح وإغلاق الإعلان الوظيفي). بما لا يقل عن 10 أيام عمل. أدراج كلمة (الجنسية) لتكون من ضمن أشكال التمييز في الفقرة 5 من أ لتكون: أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية:	ب 4: لا نوافق على ذلك حيث ان هناك وظائف تتطلب ان يكون مدة الإعلان للشاغر أطول. ب 5: فيما يخص الجنسية لا نوافق حيث ان بعض الوظائف مقصورة على السعوديين.

		5- عدم وجود أي نوع من أنواع التمييز في الإعلان الوظيفي كالتمييز على أساس الجنس، (الجنسية)، الإعاقة، السن، الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.	
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
الاجراء المتخذ			
14	<p>أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية:</p> <p>5-عدم وجود أي نوع من أنواع التمييز في الإعلان الوظيفي كالتمييز على أساس الجنس، الإعاقة، السن، الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.</p> <p>ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية:</p> <p>9-توثيق المقابلة كتابياً بشكل واضح بحيث يمكن مراجعتها لاحقاً.</p>	<p>عبد الرحمن القحطاني</p> <p>الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية:</p> <p>5-هل يستثنى من ذلك تحديد الجنسية ' للسعوديين فقط ' هذا الاستثناء مطلوب اما انها تدخل تحت المنع؟</p> <p>الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية:</p> <p>9- توثيق المقابلة كتابياً ' سيخلق مقابلات نمطية ويحولها لما يشبه التحقيق كما انه تضيق على المنشأة والمتقدم في ضرورة مراجعة اجاباته وتأكيدها.</p>	<p>ب 5: بالإمكان ذلك.</p> <p>ب 9: لا نوافق على ذلك، حيث أن توثيق المقابلة يعد ضرورة للطرفين.</p>

جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملاحظات	المادة
	نوافق على ذلك على أن تكون الفقرة كالتالي: عدم وجود أي نوع من أنواع التمييز في الإعلان الوظيفي كالتمييز على أساس الجنس، الإعاقة، السن، الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، ما لم تكن طبيعة الوظيفة تتطلب ذلك.	احمد مريع ال مريع في الفقرة الخامسة من الفقرة أ من البند الأول أقترح إضافة (مالم تكن من طبيعة الوظيفة أو العمل مزاولتها من فئة معينة) على سبيل المثال إعلان الشاغر الوظيفي لبعض الوظائف كالحاضنات في مراكز الحضانة نجد أن من طبيعة هذا العمل أن من يمارسه هو فئة النساء.	15 أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 5-عدم وجود أي نوع من أنواع التمييز في الإعلان الوظيفي كالتمييز على أساس الجنس، الإعاقة، السن، الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.
	لا نوافق على ذلك، حيث أن مهلة 3 أيام عمل هي الحد الأدنى لإشعار المتقدم، وبالإمكان زيادتها حسب الحاجة.	زائر 4- يتم تعديل ' قبل الموعد بثلاثة أيام' ب ' وتكون المقابلة بعد ثلاثة أيام إلا إذا وافق المتقدم على مدة اقل من ذلك!.	16 ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 4-إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل.
	نوافق على ذلك وتصبح العبارة كالتالي:(تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية جميع	عبد الرحمن العبدان تشكيل لجنة يجب أن تقتصر على موظفين سعوديين ذو خبرة وكفاءة لإجراء المقابلات الوظيفية مع المتقدمين.	17 ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2- تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.

	أعضاءها سعودي الجنسية ومؤهلين لإجراء المقابلات).			
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع				
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
18	ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 4-إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمّن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل.	زائر كمختص بالمجال، من الرائع إصدار هذا التنظيم لضمان سير عملية التوظيف بشكل احترافي. لكن أقترح إزالة الفقرة ب-4 من المادة الأولى؛ بسبب تقدم وسائل التواصل وطرق إجراء المقابلات ونظراً للتحديات المتمثلة بتحقيق المستهدفات في إطار زمني محدد، مع الأخذ بالاعتبار ظروف وجدول أوقات المرشح عند تحديد الموعد.	ب 4: لا نوافق على ذلك لأهمية الفقرة	
19	عام	فاتن القحطاني جدارات والمنصة الموحدة المؤلمة جداً حيث لا أستطيع حذف الشهادة لوجود التدقيق ويتأخر سنوات ولم أستطع دخول الوظائف بسبب التدقيق فلماذا حتى ان المنصة الجديدة هذه يوجد فيها تعليق عجيب وضغط موحش وعند الدخول للأيقونة بعد تصنيف الذي وضعته للبحث عن الوظائف التي ارغب بها ثم اخرج من وظيفة مصنفه للدخول للأخرى يرجعني مره اخرى ويخرجني وحذف التصنيف الذي وضعته وحددته؟؟	الرد لا يتعلق بالقرار.	

جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع				
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
20	عام	<p>عادل الشهري</p> <p>يجب إعادة النظر في القرار كاملاً وتقديم بنود واقعية يمكن تطبيقها، فلو تم تطبيق القرار على سبيل المثال على الجهات الحكومية وشبه الحكومية أولاً سيتبين إمكانية تنفيذ أغلب بنوده من عدمها، حين يتقدم مثلاً الفين شخص لشاغر وظيفي واحد. كما أنه لا يمكن ضبط الإعلانات الوظيفية من شركات التوظيف العاملة في الدول المجاورة والتي تستلم وظائف محلية لدينا للأسف لدى جهات شبه حكومية وكذلك لا يمكن ضبط إعلانات منصات توظيف دولية مثل لنكد إن وغيرها. يجب مراجعة القرار والتأني في تطبيقه على القطاع الخاص وإتاحة الفرصة للمستشارين المحليين للعمل عليه ودراسته من جميع النواحي والا فإن نتائجه ستكون عكسية وسيصبح الإعلان عن الوظائف عبر المعارف والوساطات دون اللجوء للإعلان من الأساس.</p>	<p>تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.</p> <p>، كما أنه تم طرح مسودة القرار قبل نشره على المنصة على الجهات والوكالات ذات العلاقة.</p>	
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع				

الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملحوظات	المادة
	<p>1- تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.</p> <p>2- لا نوافق على ذلك حيث أن الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية لم يتطرق لذكر الأجر كما إنه تم ذكر الحد الأدنى للأجر في ب7 من الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية.</p> <p>3- لا نوافق على استخدام الكاميرا من قبل اللجنة.</p> <p>4 - ب 2: لا نوافق على ذلك. ب 4: لا نوافق حيث أن 3 أيام عمل هي الحد الأدنى لإشعار المتقدم، وبالإمكان زيادتها حسب الحاجة.</p>	<p>عبد العزيز محمد العيسى</p> <p>ملاحظاتي كالآتي:</p> <p>1- عند النص على أن هذه الضوابط تُطبق على كافة المنشآت الخاضعة لنظام العمل، ينبغي الأخذ في الاعتبار أن هناك مؤسسات وهيئات عامة يُطبق على منسوبيها نظام العمل، ولكنها تتمتع بالاستقلال الإداري والمالي مما يجعل لها لوائحها وسياساتها الخاصة بها وغير ملزمة بما يصدر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. لذا، ينبغي تحديد نوع الجهات التي تشملها هذه الضوابط بشكل دقيق.</p> <p>2- أقترح بأن يتم ذكر المزايا الرئيسية (دون ذكر مبالغ مالية) في الإعلان الوظيفي.</p> <p>3- بالنسبة لضوابط المقابلة، من الأنسب وضع خيار إجراء المقابلة عن بُعد وأن تُستخدم فيها الكاميرا من قبل اللجنة والمرشح.</p> <p>4- تشكيل اللجنة في الضابط رقم 2 من (ب)، أقترح أن يتم تحديد عدد أعضاء اللجنة، ويُفضل ألا يزيد عن 3 حتى تكون هناك أريحية للمرشح.</p> <p>5. بالنسبة للضابط رقم 4 من (ب)، ربما تحتاج تفصيل كالآتي: لا يقل عن يومين إذا كانت المقابلة عن بُعد، وإذا كانت حضورية تكون بما لا يقل عن 3 أيام إذا كانت في نفس مدينة المرشح ولا يقل عن 5 أيام إذا كانت في مدينة غير مدينة المرشح.</p>	<p>ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية:</p> <p>2. تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.</p> <p>4. إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل.</p>
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع			

الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملحوظات	المادة
	لا نوافق على ذلك.	سعد بن حامد بن رايز الشمراني 2 - تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية (ليس من الضرورة أن يكون هناك لجنة للمقابلات قد تكون المقابلات على مراحل - مرحلة أولى ومرحلة ثانية بعد فرز المتقدمين وقد تكون المقابلات أون لاين).	22 (ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.
	لا نوافق على تحديد مناصب الأشخاص المسؤولين عن اجراء المقابلة ونوافق على اختيار الأكفاء بحيث تكون العبارة كالتالي: (تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية جميع أعضائها سعودي الجنسية ومؤهلين لإجراء المقابلات)	هاشم بن محمد بن علوي جفري غير مؤيد لما تفضلتم به أخ سعد، حيث مهم تحديد مناصب الاشخاص المسؤولين عن تقييم واختيار الكفاءة بغض النظر عن مراحل المقابلات وبغض النظر عن طريقة المقابلة (حضوريا أو اونلاين). كل شخص في لجنة المقابلة عليه مسؤولية مهنية وعلى صاحب العمل محاسبتهم في حال كان قرار لجنة المقابلات خاطئ ومكافأتهم في حال كان قرار تعيين الكفاءة سليم وقام بتحقيق الاهداف المرجوة.	23 (ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.
	لا نوافق على ذلك.	سعيد الشهراني 2 - تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية (ليس من الضرورة أن يكون هناك لجنة للمقابلات قد تكون المقابلات على مراحل - مرحله أولى ومرحلة ثانية بعد فرز المتقدمين وقد تكون المقابلات أون لاين).	24 (ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع			
الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملحوظات	المادة

25	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.	سعيد بن سعد بن علي الشهراني يجب ان تكون لجنة لغرض الحياذ وتمنع المقابلات الفردية.	تم ذكر في ب2 بتشكيل لجنة..
26	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 4-إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل.	مشعل بن متعب بن محمد الحويطي (ب) الضوابط الواجبة عند المقابلة الشخصية 4- تعديل إشعار المتقدم بفترة زمنية لا تقل عن 7 أيام (بدلا من 3 أيام) وذلك لأن بعض المقابلات تحتاج للسفر والتنقل من مدينة لأخرى.	لا نوافق حيث أن 3 أيام عمل هي الحد الأدنى لإشعار المتقدم، وبالإمكان زيادتها حسب الحاجة.
27	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 4- إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل.	سعيد بن سعد بن علي الشهراني ثلاثة أيام كافية تماما للطرفين.	كما في ب4.
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
28	ثانيا تطبق هذه الضوابط على المنشآت الخاضعة لنظام العمل.	اريج يحي على فاتك تطبق هذه الضوابط على (منشآت القطاع العام والخاص والهيئات والمؤسسات والصناديق الحكومية... الخ) ويكون الاعلان عبر المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف.	تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.
الاجراء المتخذ			

	تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.	يوسف بن محمود بن محمد العي لا توضح المادة ما إذا كانت تطبق الضوابط - محل النقاش - على الأجهزة العامة التي يخضع منسوبيها لأحكام نظام العمل. ونقترح توضيح هذا اللبس؛ كون تنظيمات الأجهزة العامة المستحدثة تنص على خضوع منسوبي هذه الأجهزة (دون الأجهزة ذاتها) لنظامي العمل والتأمينات الاجتماعية.	ثانيا تطبق هذه الضوابط على المنشآت الخاضعة لنظام العمل.	29
	تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.	علاء بن غرم بن عبدالله الغامدي التنظيم جميل ورائع ونتمنى تطبيقه على القطاع العام كذلك.	ثانيا تطبق هذه الضوابط على المنشآت الخاضعة لنظام العمل.	30
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع				
الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملاحظات	المادة	#
	مكرر وتم الرد في 28.	اريج يحي على فاتك تطبق هذه الضوابط على (منشآت القطاع العام والخاص والهيئات والمؤسسات والصناديق الحكومية... الخ) ويكون الاعلان عبر المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف.	ثانيا تطبق هذه الضوابط على المنشآت الخاضعة لنظام العمل.	31

	تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.	زياد خالد محمد الجار الله اضافة 'والجهات الخاضعة لأنظمة الخدمة المدنية.'	ثانيا تطبق هذه الضوابط على المنشآت الخاضعة لنظام العمل.	32
	تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.	زائر نتمنى تطبيقها حتى على القطاع العام.	ثانيا تطبق هذه الضوابط على المنشآت الخاضعة لنظام العمل.	33
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع				
الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملحوظات	المادة	#
	لا نوافق على ذلك.	فايز البشري 1- ألا يتم شغل أي وظيفة إلا بعد الاعلان عن شاغر الوظيفة الخاص بها عبر موقع بوابة التوظيف الموحدة ويحمل الاعلان رقم أو كود يحمله فيما بعد الموظف شاغر الوظيفة. 2- أن يبقى شاغر الوظيفة (الموظف) حاملاً للرقم اعلاه مادام هو شاغل لها. ويزول عنه في حال تركه للوظيفة إما بالوفاة او انتهاء العلاقة التعاقدية بين العامل والمنشأة. 3- يتم استحداث	ثالثا تتخذ الوزارة كافة الإجراءات اللازمة لضمان التزام المنشآت بتنفيذ هذا القرار، وسيتم تطبيق العقوبات على المنشآت المخالفة وفق جدول المخالفات والعقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم (92768) وتاريخ 1443/05/05هـ، مع مراعاة ما يطرأ عليه من تعديلات.	34

		<p>رقم اعلاني جديد لكل اعلان شاغر وظيفي جديد حتى وإن كان الاعلان لشغل ذات الوظيفة او المهنة لعدة مرات في كل مرة يتم منح الاعلان رقم جديد. 4- يحصل الاعلان الوظيفي والموظف الشاغر للوظيفة ذات الرقم في اي حالة يتم شغل الوظيفة المعلن عنها سواء في الاعلان عن استحداث وظيفة جديده او الاعلان عن نقل خدمات او الاستقدام او تغيير المهنة. 5- يجب ابراز هذا الرقم الوظيفي للإعلان ورقم الموظف الشاغر للوظيفة لمراقبي الوزارة للتأكد من تطابقهما وسلامة اجراءات اعلان شاغر الوظيفة.</p>		
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع				
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
35	ثالثا تتخذ الوزارة كافة الإجراءات اللازمة لضمان التزام المنشآت بتنفيذ هذا القرار، وسيتم تطبيق العقوبات على المنشآت المخالفة وفق جدول المخالفات والعقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم (92768) وتاريخ 1443/05/05هـ، مع مراعاة ما يطرأ عليه من تعديلات.	اريج فاتك اتفق.	لا نوافق على ذلك.	

	لا نوافق على ذلك.	عبد الرحمن بن عبد الكريم ال فواز لا يجوز الشروع في التوظيف حتى لو من داخل المنظمة دون إعلان للعامة.	ثالثا تتخذ الوزارة كافة الإجراءات اللازمة لضمان التزام المنشآت بتنفيذ هذا القرار، وسيتم تطبيق العقوبات على المنشآت المخالفة وفق جدول المخالفات والعقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم (92768) وتاريخ 1443/05/05هـ، مع مراعاة ما يطرأ عليه من تعديلات.	36
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع				
الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملحوظات	المادة	#
	لا نوافق على ذلك ويتم تطبيق جدول المخالفات والعقوبات.	فيصل بن منصور بن علي آل فاضل اقترح تضمين مشروع الضوابط آلية واضحة وشفافة للتظلم والشكاوى داخل المنشآت ولدى الوزارة على نحو يعزز من حوكمة الإجراءات لتطبيق هذه الضوابط على ارض الواقع.	ثالثا تتخذ الوزارة كافة الإجراءات اللازمة لضمان التزام المنشآت بتنفيذ هذا القرار، وسيتم تطبيق العقوبات على المنشآت المخالفة وفق جدول المخالفات والعقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم (92768) وتاريخ 1443/05/05هـ، مع مراعاة ما يطرأ عليه من تعديلات.	37

	لا نوافق على ذلك.	<p>زائر</p> <p>يحال للنيابة العامة حسب الاختصاص كل فرد او مجموعة اشخاص من العاملين بالمنشأة والمعنية بالوظائف المعلنة ان اجتمعت عليه او عليهم المؤشرات والدلائل بتقديم معلومات مغلوطة عن المرشحين او تزوير لنتائج الترشيح او التوظيف سواء كان ذلك بإقصاء مرشحين و ابراز اخرين او تزوير في نتائج المقابلات النهائية او بيانات المتقدمين وما شابهها من افعال تقلل من فرصة التوظيف للمتقدمين او أحدهم او تمنع أحد او مجموعة من المتقدمين من الحصول على الوظيفة.</p>	<p>38</p> <p>ثالثا</p> <p>تتخذ الوزارة كافة الإجراءات اللازمة لضمان التزام المنشآت بتنفيذ هذا القرار، وسيتم تطبيق العقوبات على المنشآت المخالفة وفق جدول المخالفات والعقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم (92768) وتاريخ 1443/05/05هـ، مع مراعاة ما يطرأ عليه من تعديلات.</p>
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع			
الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملحوظات	#
	لا نوافق على ذلك، حيث يوجد منصة إلكترونية للتوظيف.	<p>عبد الرحمن بن محمد بن عبدالعزيز العبدان</p> <p>ياليت يكون في منصة الالكترونية عند وجود شواغر وظيفية ويتم تقديم عليها من قبل المرشحين يكون في رابط الالكتروني للمقابلة ويكون في لجنة من موظفي وزارة الموارد البشرية لحضور المقابلة للتقييم واستماع وتحديد الاخطاء التي تقع فيها المنشأة.</p>	<p>39</p> <p>ثالثا</p> <p>تتخذ الوزارة كافة الإجراءات اللازمة لضمان التزام المنشآت بتنفيذ هذا القرار، وسيتم تطبيق العقوبات على المنشآت المخالفة وفق جدول المخالفات والعقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم (92768) وتاريخ 1443/05/05هـ، مع مراعاة ما يطرأ عليه من تعديلات.</p>
	_____	<p>زائر</p> <p>ممتاز.</p>	<p>40</p> <p>رابعا</p> <p>ينشر هذا القرار في موقع الوزارة الإلكتروني ويعمل به من تاريخ نشره.</p>

	نوافق على ذلك وتصبح العبارة كالتالي: (تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية جميع أعضائها سعودي الجنسية ومؤهلين لإجراء المقابلات) وتم التطرق في الفقرة ب 8 بتوضيح الأجر المتوقع أو الحد الأدنى للأجر.	مساعد منزل بن لافي الشمري لو يتم اضافة بند يبين كفاءة الأشخاص المخولين لإجراء المقابلات على ان يكون لجنة تقييم من ذوو الخبرة في تحديد حد أدنى و اعلى للراتب للوظيفة التي يتم الاعلان عنها لأنه لا يمكن ان يكون مهندس ميكانيكي متمرس يعادل راتبه مهندس ميكانيكي خريج جديد كمثال.	41 (ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.	
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع				
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
42	عام	زائر مسودة رائعة ومهمه لضبط عملية التوظيف	_____	
43	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 10-إخطار المتقدمين بنتائج المقابلات بأي وسيلة إخطار رسمية في مدة أقصاها 14 يوماً من تاريخ المقابلة الوظيفية.	سعيد بن عبد الله بن خميس أكويل المادة الأولى فقرة ب إعلام المتقدم بنتيجة المقابلة (قبول أو رفض) لأن بعض الشركات ترسل النتيجة (تحت المراجعة).	نوافق على ذلك حيث تكون الفقرة كالتالي: 10- إخطار المتقدمين بنتائج المقابلات بأي وسيلة إخطار رسمية في مدة أقصاها 14 يوماً من تاريخ المقابلة الوظيفية، وفي حال عدم اجتياز المتقدم توضيح السبب.	

جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع				
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
44	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 9-توثيق المقابلة كتابياً بشكل واضح بحيث يمكن مراجعتها لاحقاً. 5-عدم طرح الأسئلة الشخصية المتعلقة بالمذهب أو السياسة أو العرق وما شابه ذلك، أثناء إجراء المقابلة.	سعيد بن عبد الله بن خميس أكويل المادة الأولى فقرة ب: إضافة توثيق المقابلة صوت وصورة. أيضا عدم سؤال المتقدم أو المتقدمة عن حالته الاجتماعية وهل هي حامل أو التخطيط للحمل.	لا نوافق على توثيق المقابلة صوت وصورة. فيما يخص السؤال عن الحالة الاجتماعية نكتفي بما ورد في (ب) (5).	
45	(أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية:	سعيد بن عبد الله بن خميس أكويل المادة الأولى فقرة أ: يلزم المعلن عن توفير المواصفات والسكن إذا كان مكان المقابلة يبعد ١٠٠ كيلو أو أكثر من سكن المتقدم.	لا نوافق على ذلك.	

	لا نوافق على ذلك ونكتفي بما ورد في الفقرة (ب) 7). وتم ذكر الأجر المتوقع للوظيفة في (ب6)	سعيد بن عبدالله بن خميس أكويل المادة الأولى ب 7 تعديل المادة إلى عدم سؤال المتقدم بأي طريقة وعدم إلزامه بالإفصاح عن راتبه السابق، الحالي أو المتوقع.	46 ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 7- عدم إلزام المتقدم بالإفصاح عن أجره الذي كان يتقاضاه من وظيفته السابقة.
جدول معالجة المرنثيات والملحوظات لكامل المشروع			
الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرنثيات / الملحوظات	# المادة
	نوافق على ذلك فيما يخص توضيح سبب رفض المتقدم حيث تكون الفقرة كالتالي: إخطار المتقدمين بنتائج المقابلات بأي وسيلة إخطار رسمية في مدة أقصاها 14 يوماً من تاريخ المقابلة الوظيفية، وفي حال عدم اجتياز المتقدم توضيح السبب.	زينب بنت علي بن غالب كعبي أتمنى أن تضاف فقره على الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية تنص على التسبب في حال عدم القبول يعني ذكر سبب رفض قبول المتقدم.	47 ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية:
	تعليق مكرر، تم الرد في 47.	زائر اتمنى ان تضاف فقرة على الضوابط الواجبة عند اجراء المقابلات الوظيفية تنص على التسبب في حال عدم القبول يعني ذكر سبب رفض قبول المتقدم.	48 ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية:

جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
الاجراء المتخذ			
49	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 7. عدم إلزام المتقدم بالإفصاح عن أجره الذي كان يتقاضاه من وظيفته السابقة.	بدر بن هلال بن ناصر الروقي 1- أقترح أن تنفذ الوزارة مادة إلزامية يجب بموجبها على شركات ووكالات التوظيف المعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية الرد على استفسارات أصحاب العمل عند القيام بالتحقق من بيانات المرشح في غضون 7 أيام عمل أخرى. 2- في الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية الفقرة السابعة فيفضل للحصول على معلومات سنوات الخدمة الفعلية السابقة للمرشح لتكون متطابقة مع السيرة الذاتية.	لا نوافق على ذلك.
50	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية:	عوض بن مبارك بن حمزة السيد اتمنى ان تضاف فقرة على الضوابط الواجبة عند اجراء المقابلات الوظيفية تنص على التسبب في حال عدم القبول يعني ذكر سبب رفض قبول المتقدم.	نوافق على ذلك وفيما يخص رفض المرشح حيث تكون الفقرة كالتالي: إخطار المتقدمين بنتائج المقابلات بأي وسيلة إخطار رسمية في مدة أقصاها 14 يوماً من تاريخ المقابلة الوظيفية، وفي حال عدم اجتياز المتقدم توضيح السبب.

جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
			الاجراء المتخذ
51	<p>أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية:</p> <p>3. نمط العمل (حضورى، عن بعد، مؤقت، جزئي).</p> <p>4. تحديد مدة التقديم على الشاغر الوظيفي (تاريخ فتح وإغلاق الإعلان الوظيفي).</p> <p>5. عدم وجود أي نوع من أنواع التمييز في الإعلان الوظيفي كالتمييز على أساس الجنس، الإعاقة، السن، الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.</p> <p>ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية:</p> <p>4. إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمّن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل.</p> <p>7- عدم إلزام المتقدم بالإفصاح عن أجره الذي كان يتقاضاه من وظيفته السابقة.</p>	<p>زائر</p> <p>السلام عليكم، تنحصر الملاحظات على النحو التالي: الفقرة أ- 3 بخصوص نمط العمل، يقترح تعديل الفقرة لتكون 'نمط الوظيفة' وذلك ما ان كانت (عمل دائم، مؤقت/ تدريب مؤقت)، وان يترك نمط العمل سواء كان عن بعد او حضوري حسب طبيعة العمل لاحقا، حيث ان انماط العمل متغيرة بحسب طبيعة العمل او العوامل الاخرى التي تعود لحاجة الموظف والعمل ويمكن التراضي بينهما في ذلك. الفقرة أ-4 بخصوص تحديد مدة التقديم، يقترح ترك هذا الخيار لصاحب العمل حسب حاجته وطبيعة الوظيفة مع امكانية وضع حد أدنى للفترة الزمنية المفتوحة للتقدم على الوظيفة دون الحاجة لوضع سقف زمني أعلى، وذلك لتمكين صاحب العمل من الإبقاء على الاعلان عن الشاغر حتى يتم الحصول على متقدمين مناسبين او حتى عند سد الشاغر. الفقرة أ-5 بخصوص عدم وجود اي نوع من انواع التمييز، نتفق مع ذلك كليا ونقترح استثناء ما لم تكن الوظيفة محصورة للسعوديين (سواء بموجب أنظمة العمل او في حال كانت توجهات صاحب العمل على حصر هذه الوظيفة للمواطنين). الفقرة ب-4 بخصوص إشعار المتقدم بموعد المقابلة بمدة لا تقل عن 3 أيام، ترتبط جدولة المقابلات الشخصية ما يتناسب مع مواعيد من سيقوم باجراء المقابلة من طرف</p>	<p>أ3: لا نوافق على التعديل من نمط العمل إلى نمط الوظيفة.</p> <p>أ4: لا نوافق حيث أنه فيه مرونة في تحديد المدة.</p> <p>أ5: نوافق على ذلك. وتم إضافة للفقرة ما لم تكن طبيعة الوظيفة تتطلب ذلك.</p> <p>ب 4: لا نوافق على ذلك، حيث ورد إشعار المتقدم بلغة المقابلة</p>

<p>وموعدها والزمّن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل.</p> <p>ب 7: ورد في فقرة (ب 7)</p> <p>ب 8: لا نوافق على ذلك.</p>	<p>صاحب العمل والمتقدم على الوظيفة بشكل عام سواء تم تحديدها قبل ذلك ب 24 ساعة أو أكثر، ومع استخدام التقنية في الوقت الحاضر واعتماد جزء كبير من المقابلات عن بعد فلا نرى الحاجة لتحديد موعد المقابلة قبلها بثلاثة أيام، بحيث انه في حال الحاجة لتعديل وقت المقابلة بناء رغبة اي من الطرفين سيتطلب ان تكون اعادة الجدولة في موعد لاحق بعد 3 ايام على الأقل. يقترح هنا وضع ضابط بصيغة عامة لتحقيق الغاية وهو يجب التنسيق لتحديد موعد المقابلة بشكل يتناسب مع مواعيد كل من الطرفين واعطاء مهلة كافية للتحضير، وان كان اجراء المقابلة يتطلب السفر فيجب ان لا تقل مدة الإخطار عن 3 ايام الفقرة ب-7 وب-8 بخصوص الإفصاح عن الأجر من قبل كلا الطرفين، نؤيد عدم إلزام المتقدم بالإفصاح عن أجره السابق ولكن في حال رغبته/ها بالإفصاح لأغراض التفاوض مع صاحب العمل فلا يعتبر ذلك مخالفا ما دام تم باختياره. وبالنسبة لصاحب العمل، يصعب الإفصاح عن الأجر المتوقع عن بداية التقديم للوظيفة او خلال اجراء المقابلات للحفاظ على سرية بيانات العمل بينما يمكن اعطاء لمحة عن الميزات الوظيفية التي يقدمها صاحب العمل، علما أنه عند قبول المتقدم واجتراره المقابلات الشخصية يتم تزويده بعرض عمل يتضمن الأجر وكامل المنافع. والله ولي التوفيق.</p>	<p>8- توضيح الأجر المتوقع أو الحد الأدنى للأجر المخصص للوظيفة الشاغرة وطبيعة العمل وساعاته والمزايا الوظيفية.</p>
<p>جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع</p>		

#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
52	عام	<p>زائر</p> <p>من الافضل التمييز بين ما ينطبق على المؤسسات والشركات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالكبيرة منها. المؤسسات والشركات الصغيرة والمتوسطة من الممكن ان لا يكون الادارية توفير كل ما يلزم على سبيل المثال لا الحصر، لجنة المقابلات. عند تمييز الشركات والمؤسسات، الحجم اقترح ان يكون الحجم مربوط بدخل الشركة في القوائم المالية وليس عدد العمال. على سبيل المثال شركة صغيرة بقطاع المقاولات بعدد عمال ٥٠ ومدخول لا يتعدى ٥ مليون من المجحف مقارنتها بشركة صغيرة اخرى بقطاع الاستشارات بنفس عدد الموظفين ولكن بمدخول سنوي يتعدى ٥٠ مليون.</p>	لا نوافق على ذلك. تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.	
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع				
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ

	<p>أ4: لا نوافق على ذلك، حيث لا بد أن يتضمن الإعلان (تاريخ فتح وإغلاق الإعلان الوظيفي).</p> <p>ب 10: لا نوافق على ذلك، مهلة 14 يوم كافية للرد على المتقدمين.</p>	<p>طارق بن صالح بن عبد الله بابطين السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. بخصوص مسودة القرار لإعلان عن الشواغر وإجراء المقابلات الوظيفية نرى التالي: البند رقم 4 من الضوابط الواجبة عند الاعلان عن الشواغر الوظيفية (عدم تحديد مدة التقديم لاختلاف نوعية الوظيفة)، البند رقم 10 والخاص بإخطار المتقدمين بنتائج المقابلات بمدة أقصاها 14 يوم غير كافية ونقترح أن تكون المدة بمدة أقصاها 60 يوم. وشكرا.</p>	<p>53 أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 4-تحديد مدة التقديم على الشاغر الوظيفي (تاريخ فتح وإغلاق الإعلان الوظيفي). ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 10-إخطار المتقدمين بنتائج المقابلات بأي وسيلة إخطار رسمية في مدة أقصاها 14 يوماً من تاريخ المقابلة الوظيفية.</p>
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع			
الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملحوظات	# المادة
	تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.	زائر السلام عليكم ورحمة الله فيما يخص الجهات الحكومية. اقترح على الفريق الذي يعمل على مسودة القرار بأن يضمن موائمة	54 ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.

		<p>اللائحة الموحدة للموارد البشرية للجهات الحكومية من حيث اعلان الراتب الخاص بالوظيفة والعمل في الجهات الحكومية لا يقل عن سنتين للوظائف الاحترافية. كما أن اغلب الجهات الحكومية لا تعمل على استقطاب حديثي التخرج وان تساهم في استقطاب خبرات على درجات خاصة بحديثي التخرج. القرار بحاجة لورشة عمل وأرى انه ممتاز وجاء بتوقيت ممتاز لتصحيح آليات الاستقطاب في جميع الجهات سواء حكومية او خاصة وذلك بوضع حوكمة واضحة لها لتفادي التدوير وارتفاع المنافسة بين الجهات والمبالغة في رفع نسب الزيادة للعاملين وخصوصاً سريعي الانتقال بين الجهات. وانا متأكد انه اغلب من اطلع على هذا القرار يرغب بالمشاركة فيه وانا منهم.</p>	
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
الاجراء المتخذ			
55	<p>(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.</p>	<p>زائر اقترح ... ان من يقوم المقابلة الشخصية سعودي الجنسية واللجنة تتكون من سعودي للجنسية ... لما يتسببه من عدم الموافقة في اغلب الاحيان من قبلهم حتى ولو كنت جداً متوافق مع الوظيفة والتضييق على المواطن بسبب كفاءته ويكون</p>	<p>نوافق على ذلك وتصبح العبارة كالتالي: (تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية جميع أعضائها سعودي الجنسية ومؤهلي لإجراء المقابلات).</p>

		برفضه خوفاً على مكانته هو ويتم ذكر سبب اي سبب غير مقنع من قبلهم لرفض المرشح حصلت جداً كثير على أرض الواقع للأسف شكراً جزيلاً ...	
56	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.	وليد خالد احمد جاد ينبغي أن تكون اللجنة التي تجري المقابلات الشخصية لكافة الوظائف يشغلها ما لا يقل عن مواطنين على الاقل - ينبغي أن تحتوي قائمة المرشحين لشغل الوظيفة على ما تقل نسبته ٤٠% (40%) من المرشحين السعوديين - على الشركات الالتزام بإرسال رسائل الاعتذار للمرشحين في حال عدم قبولهم.	نوافق على ذلك وتصبح العبارة كالتالي: (تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية جميع أعضائها سعودي الجنسية ومؤهلين لإجراء المقابلات) إما فيما يخص رسائل الاعتذار للمرشحين، تم إضافتها في ب 10 في حال عدم اجتياز المتقدم توضي السبب.
57	عام	هيثم بن محمد بن حمود الجميعه السلام عليكم اري ان تضاف الى المسودة الجهة المسؤولة عن التجاوزات وكيفية اثباتها والإبلاغ عنها. السلام عليكم اري ان تضاف الى المسودة الجهة المسؤولة عن التجاوزات وكيفية اثباتها والإبلاغ عنها.	لا نوافق على ذلك ويتم تطبيق جدول المخالفات والعقوبات.
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع الاجراء المتخذ
58	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.	زائر اقترح ان يحضر المقابلة الشخصية موظف من ادارة الالتزام في المنشأة ليتم التأكد من العمل حسب الضوابط وان المقابلة الوظيفية تمت وفقا للنظام.	لا نوافق على ذلك وليس جميع المنشآت لديها إدارة للاللتزام.

	لا نوافق على ذلك.	<p>نايف بن بدر بن صليب الحربي يمكن أهم نقطة ما تناولتها المسودة هي شفافية نشر الإجراءات بالتسلسل لعملية التوظيف والترشيحات من البداية للنهاية والمدد النظامية لكل إجراء مثلا ٣ أيام لكل إجراء أسوة بالكلية العسكرية عشان الأمور كلها تكون شفافة و محكمة لأبعد حد أيضا لو تضمن اجراءات و معايير نظام جدارة و النقاط لترشيح و تعيين المعلمين و المعلمات حيث كانوا مميزين بنشر النقاط للجدارات بكل شفافية بعد اعلان النتائج و بالأسماء كل شخص تم تعيينه و كم تفصيل نقاط معايير الجدارة التفصيلي لكل معيار و الاجمالي كذلك مهم جدا أن تتضمن الضوابط الالزام الكامل لكل الجهات الحكومية و غير الحكومية كافة و كل المنشآت التجارية الخاصة بأدراج الشواغر الوظيفة في المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف الجديدة 'جدارات' (بعد دمج نظام جدارة بنظام طاقات) و نشر أسماء الجهات الحكومية و غير الحكومية المخالفة للعموم و التصعيد عليهم للمراكز الرقابية.</p>	عام 59
	لا نوافق على ذلك.	<p>عيد بن الحميدي بن قبلان الثبيتي بسم الله اولاً ندب موظف من وزارة العمل بدائرة الموارد البشرية في جميع الشركات وحضوره الإلزامي مقابلات التوظيف. انشاء سوق عمالة سعودية في أحد الصالات الكبيرة وتنظيمها بمشاركة وزارة الموارد البشرية ويكون تواجد الشباب العاطلين يوميا ويكون التوظيف فوراً. بحيث اي شركه تدخل هذه الصالة تعلن عن وظائفها المطلوبة في هذه الصالة وتعقد المقابلة والتوظيف في نفس اليوم. وبهذا توفر هذه الصالة فرص وظيفيه وكذلك الوقت للشركة في ملئ</p>	عام 60

		شواغرها الوظيفية. اتمنى مراعاة جانب الموارد البشرية في جميع الشركات الكبيرة على الاقل ال ١٠ سنوات القادمة كون الشركات والاعمال المتوفرة في السوق كبيرة جدا والشواغر الوظيفية لذا يرجى التركيز على هذه الادارة وتحسين النظام بما يهدف الى حفظ حقوق الموظف السعودي وحل مشاكله اول باول. فتح خط مباشر مع وزارة الموارد البشرية لشكاوى الموظف في القطاع الخاص والرد بكل سرعه وانجاز معها لكونها الناصر الوحيد للموظف ومصدر رزقه خصوصا في هذه الطفرة الهائلة للقطاع الخاص. تحيه من القلب لكم.	
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
الاجراء المتخذ			
61	عام أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 4-تحديد مدة التقديم على الشاغر الوظيفي (تاريخ فتح وإغلاق الإعلان الوظيفي).	عبدالله بن عبدالرحمن بن عبدالله الشدي تنظيم ممتاز جداً، واتمنى أيضا التنظيم يشمل ما قبل المقابلة.. بمعنى اشعار من لم يحالفه الحظ في الفرز الاولي ولم يصل للمقابلات بعدم قبلوه، سواء بشكل آلي او كأن يضاف على الفقرة أ بند ٤ ذكر تاريخ بدأ المقابلات وانتهائها ليستطيع من لم يحالفه الحظ بالفرز الاولي معرفة عدم قبله بعد تاريخ انتهاء المقابلات مباشرة.	تم التطرق لذلك في فقرات القرار.
62	ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 9-توثيق المقابلة كتابياً بشكل واضح بحيث يمكن مراجعتها لاحقاً.	بندر احمد عبدالله الدهش السلام عليكم ورحمة الله وبركاته يوجد بعض الملاحظات كما هو مذكور ادناه: 1- توثيق المقابلات كتابيا امر مرهق جدا ويعطل العمل بدلا من تسهيله خصوصا في المقابلات الوظيفية للشواغر بعدد كبير ومتكرر. 2- مدة التقديم في بعض	1-لا نوافق على عدم توثيق المقابلات كتابياً. 2-لا نوافق على ذلك، وبالإمكان تحديد المدة المناسبة للإعلان.

	<p>3- لا نوافق على ذلك</p> <p>4- لا نوافق على ذلك لضرورة تشكيل اللجنة</p> <p>5- لا نوافق على ذلك حيث ان 3 ايام عمل هي اقل مدة للاستعداد.</p> <p>6- لا نوافق على ذلك.</p> <p>7- لا نوافق على ذلك.</p>	<p>الوظائف تكون مفتوحة لأنها وظائف معدل الدوران فيها عالي او الشواغر كثيرة. 3- لجنة المقابلات يجب التوضيح هل هي لجنة دائمة او لجنة لكل شاغر وظيفي. 4- بعض الشركات حجمها اما ان يكون صغير ولا يمكن عمل لجنة قد تكون نتيجة المقابلة تتخذ من قبل شخص واحد وليس لجنة. 5- اشعار المتقدم قبل 3 ايام من المقابلة صعب جدا لبعض الوظائف خصوصا التي يوجد معدل دوران عالي او حاجة العمل ملحة لمقابلات فورية. 6- تحديد مدة التقديم وفتح وإعلان الوظيفة يوجد وظائف مفتوحة على مدار السنة. 7- عدم إلزام الموظف عن اجرة الحالي يعطل ويلغي القدرة على التفاوض مع المرشحين لتحديد من الانسب من الناحية المالية والميزانية المحددة للوظيفة (مثال - الميزانية والسقف الاعلى 10000 ريال - راتب الموظف الحالي 15000 ريال - لماذا يتم تضييع وقت الشركة والمرشح لعمل وظيفة وهو الراتب اقل من راتبه الحالي). المسودة تحتاج عمل ورش عمل مع مسؤولي الموارد البشرية واستقطاب المواهب لتخرج بالطريقة المناسبة التي تخدم الهدف منها. واتمني من الله التوفيق للجميع.</p>	<p>أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية:</p> <p>4-تحديد مدة التقديم على الشاغر الوظيفي (تاريخ فتح وإغلاق الإعلان الوظيفي).</p> <p>ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية:</p> <p>2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية</p> <p>4-إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل.</p> <p>7.-عدم إلزام المتقدم بالإفصاح عن أجره الذي كان يتقاضاه من وظيفته السابقة.</p>
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع الاجراء المتخذ
63	عام	<p>سلمان بن عيد بن حضيرم الحربي السادة الكرام/ أرجو إيقاف هذا المشروع للأسباب التالية: أولاً: أن المتضرر هم السعوديين، وخاصة حديثي التخرج، لأن بإمكان الشركات صياغة وصف وظيفي صحيح، لكن لن ينطبق على أي سعودي، مثال: **** (مطلوب مدير مشروع</p>	<p>تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.</p> <p>إما فيما يخص تشكيل لجنة المقابلات فقد تم ذكرها في ب 2</p>

<p>ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية جميع أعضائها سعودي الجنسية ومؤهلين لإجراء المقابلات.</p>	<p>سعودي، 15 سنة خبرة ميدانية وليس إشرافية في شركات مصنفة درجة أولى 62مقاولات بناء.. إجادة تامة لبرامج الأوتوكاد والريفيت وإدارة المشاريع، إجادة تامة للغة الإنجليزية) انتهى المثال ... === أنا شخصياً أحتاج مهندس سعودي بهذا المواصفات ولكن جميع من تقدم أكبر مدة قضاها في الميدان لا تتجاوز 5 سنين، ويفتقد المهارات الحاسوبية الهندسية، ومع هنا ممكن نتنازل عن بعض هذه المتطلبات إذا وجدنا من تنطبق عليه 70% هذه الشروط.. عدا الخبرة الميداني لأهميتها، هذا أيضا ينطبق على هندس التخطيط والمشتريات الدولية، ونحوها ... ثانيا: السؤال عن الراتب مهم جداً، لأن معرفته تختصر الكثير من الجهد والوقت والالتهامات، وبمعرفتها يمكن تقديم عرض أعلى أو الاعتذار عن الاستمرار في تقديم العرض الوظيفي. تحديد الجنس والحالة الاجتماعية مهم جدا في بعض الوظائف البعيدة عن العمران أو النائية أو الشاقة لأن صاحب العمل يريد عاملا مستقرا لإكمال العمل، وإلا فسوف يعاني من كثرة الدوران الوظيفي بسبب بيئة العمل للوظيفة المطروحة، فمثلا محطات الوقود البعيد جدا، ومنصات البترول البحرية، كما أن النظام حدد وجود بعض الوظائف النسائية الممنوعة على الرجال!! ثالثا: للأسباب أعلاه، وبعد تجربة تجاوزت الثلاثين عاما وأكد لكن أن الموضوع أبط بكثير من وجود نظام يعقد الأمور على الجميل، فصاحب القرار في الشركات لا يمكن إلزامه بقبول أي شخص إذا كان يرى أنه غير مناسب، وليس لأحد إلزامه بتبرير رفضه ... فمثلا: بالإمكان موظف علاقات حكومية يجيد القراءة والكتابة ورفض حامل ماجستير في العلاقات</p>	
--	--	--

		الدولية، فالأول أمضى عمر في التعقيب والمتابعة وبناء العلاقات مع الأطراف ذات العلاقة، كما أن أجره مناسب لميزانية المؤسسة أو الشركة.. هنا هل يستطيع أحد فرض الثاني على صاحب العمل؟ رابعاً: القرار الذي يجب أن يكون ويصدر فوراً هو أن يكون هناك سعودي في أي لجنة مقابلات شخصية لضمان الحياد في عملية التوظيف. وفقكم الله.	
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
الاجراء المتخذ			
64	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 9-توثيق المقابلة كتابياً بشكل واضح بحيث يمكن مراجعتها لاحقاً.	فيصل بن صالح بن حمد بن شعيل ينبغي توثيق المقابلات مؤقتاً. مثلاً تصوير فيديو يحتفظ به ثلاث أشهر من تاريخ اختيار الموظف. هذا التوثيق ضروري كمرجع في حال وجود أي شكوى أو مخالفات يتم الإبلاغ عنها. وهو امر ضروري لرفع جودة التوظيف سواء على مستوى مراقبة مدير التوظيف او المراجعات الداخلية او الخارجية.	لا نوافق على ذلك ونكتفي بما ورد في الفقرة.
65	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 2-تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية.	عبد الرحمن بن علي بن منوخ العنزي الفقرة ب البند ٢ تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية تُشكّل من قبل صاحب العمل ويكون جميع اعضائها من السعوديين.	نوافق على ذلك وتصبح العبارة كالتالي: (تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية جميع أعضائها سعوديين الجنسية ومؤهلين لإجراء المقابلات).
66	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية:	زائر السلام عليكم في قائمة الضوابط رقم (7) وهو يعني بعدم الإبلاغ عن الراتب السابق يتنافى مع القرار الداعي بعدم جواز	تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.

		انتقال الموظف من جهة حكومية إلى جهة حكومية أخرى بزيادة أكثر من 10% فإذا لم يكن هناك إثبات أو سؤال عن الراتب المتقاضى فكيف يمكن معرفة إمكانية تطبيق الانتقال من عدمه.	7-عدم إلزام المتقدم بالإفصاح عن أجره الذي كان يتقاضاه من وظيفته السابقة.	
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع				
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
67	عام	انتصار بنت عواض بن شديد المطيري قرار ممتاز ومؤيده له ولكن اقترح اضافة بند (إلزام الشركات بارسال عرض وظيفي للمرشح خصوصا في حالة الاستقطاب وتكون بنوده جزء لا يتجزأ من العقد ملزمين فيه كلا الطرفين) بحيث لا يطلع المرشح من عمله ويتفاجأ بان الشركة المستقطبة غيرت بعض البنود المتفق عليها شفهيًا.	لا نوافق على ذلك.	
68	عام	فيصل بن منصور بن علي آل فاضل اقترح تضمين مشروع الضوابط آلية واضحة وشفافة للتظلم والشكاوى داخل المنشآت او لدى الوزارة تعزز من حوكمة الإجراءات لتطبيق هذه الضوابط على ارض الواقع. ولكم الشكر الجزيل على هذه المبادرة المميزة والتي تسهم في تفعيل المادة الثالثة من نظام العمل وتكفل تطبيق احكامها على ارض الواقع.	لا نوافق على ذلك، ونكتفي بما ورد في جدول المخالفات والعقوبات.	

جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
الاجراء المتخذ			
69	عام	زائر تحية طيبة. ومشروع هام جدا. من اجل محركات البحث عن الكلمات الدالة يفترض ان تكون كثافة الكلمات الدالة حتى 3% عليه يلزم ان تزيد كلمات الوصف الوظيفي عن 150 كلمة وأفضل الممارسات ان تزيد عن 400 كلمة. ايضا ان تكون اسئلة المقابلة الشخصية موحدة وذات نتيجة رقمية. فمثلا يكون هنالك جدول عن أربع خانات. الخانة الاولى العنصر المهارة او الجدارة المطلوبة، والخانة الثانية تحوي اجابة نموذجية ذات مرجع معتمد، والخانة الثالثة اجابة المرشح، والخانة الرابعة الدرجة. تقبلوا شكري وتقديري على هذه المبادرة المميزة..	ليس له علاقة بالقرار.
70	ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 4- إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل. * تعديل 4- إشعار المتقدم بموعد المقابلة والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل. * إضافة فقرة ان تكون لغة المقابلة الاساسية اللغة العربية واللغات الاخرى اضافية مع إشعار المتقدم. * ملاحظة اقتراح اضافة اللغة العربية اساسية	يوسف بن ناهر بن بريك الجابري ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 4- إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل. * تعديل 4- إشعار المتقدم بموعد المقابلة والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل. * إضافة فقرة ان تكون لغة المقابلة الاساسية اللغة العربية واللغات الاخرى اضافية مع إشعار المتقدم. * ملاحظة اقتراح اضافة اللغة العربية اساسية	ب 4: لا نوافق على ذلك.

	ب 5: لا نوافق على زيادة أمثلة أخرى للتمييز لورود عبارة ما شابه ذلك.	5- عدم طرح الاسئلة الشخصية المتعلقة بالمذهب أو السياسة أو العرق وماشابه ذلك، أثناء إجراء المقابلة *تعديل 5- عدم طرح الاسئلة الشخصية المتعلقة بالمذهب أو السياسة أو العرق او المنطقة وماشابه ذلك، أثناء إجراء المقابلة * ملاحظة اقترح اضافة 'المنطقة' لان اصبح هناك 'مناطقية' للأسف ويحدد قبولك من عدمه.	5-عدم طرح الأسئلة الشخصية المتعلقة بالمذهب أو السياسة أو العرق وما شابه ذلك، أثناء إجراء المقابلة.
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
الاجراء المتخذ			
71	عام	نايف بن عبد العزيز بن وطبان الجرباء ودنا تتطبق الابلاغ عن القبول في الوظيفة وهذا قرار ممتاز بس هل في منصة تثبت ان الباحث عن عمل جاءته رسالة فعلا ويتم توثيق المقابلة وهل هناك عقوبة على الشركة ما اعتقد أنه راح يصير هذا الشي.	لا نوافق على وجود منصة كما ورد توثيق المقابلة في الفقرة (ب) 9)، وفيما يخص العقوبات يتم تطبيق ما ورد في جدول المخالفات والعقوبات.
72	عام	ناصر بن عبدالعزيز بن عبدالله الحميد مسودة المشروع ممتازة لكن لدي تحفظ سبق وزان طرحته مثل هذه المسودات يجب ان تكون تقييمها او طرح المرئيات من اصحاب الاختصاص في الموضوع فمثل هذا يجب ان يكون لمن يعمل في مجال الموارد البشرية وتحديدًا في التوظيف لأنهم لديهم اراء تختلف عن المستفيد (الباحث عن العمل او الموظف) وهذا قد يؤثر على الاستطلاع.	القرار عرض على ممثلي الموارد البشرية في ورش عمل متعددة .

		محمد بن حسن بن هديف الدوسري نعم أؤيد وبشدة واتمنى اصدار القرار في أسرع وقت ممكن.	عام	73
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع				
الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملاحظات	المادة	#
	1-لا نوافق على توقيع المتقدم على التوثيق. 2-لا نوافق على زيادة أمثلة أخرى للتمييز لورود عبارة ما شابه ذلك 3-لانوافق لشمولية ذلك في فقرة (أ1) 4- المفاضلة تترك للمنشأة.	أيمان بنت محمد بن علي شروق ممتاز.. شكرًا لكم وبوركت جهودكم 1- أتمنى إضافة إطلاع المتقدم على ما تم توثيقه وتوقيع المتقدم عليه. 2-أرجو أن يشمل عدم التمييز عل طبيعة حجاب المرأة فمع الأسف تشتكي المنقبات عند التقديم على بعض الوظائف من الرفض أو طلب خلع النقاب دون النظر إلى الكفاءة. 3-توضيح وسيلة التواصل في حال كان هناك استفسار من المتقدمين. 4-وجود معايير واضحة للتفاضل بين المتقدمين لضمان العدل ولسهولة الرجوع لها عند الحاجة. ولكم جزيل الشكر والتقدير.	أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 5-عدم وجود أي نوع من أنواع التمييز في الإعلان الوظيفي كالتمييز على أساس الجنس، الإعاقة، السن، الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.	74
	نوافق على ذلك. وتم إضافة للفقرة ما لم تكن طبيعة الوظيفة تتطلب ذلك.	احمد مريع أحمد ال مريع في الفقرة الخامسة من الفقرة أ من البند الأول أقترح إضافة (مالم تكن من طبيعة الوظيفة أو العمل مزاولتها من فئة معينة) على سبيل المثال إعلان الشاغر الوظيفي لبعض الوظائف كالحاضنات في مراكز الحضانة نجد أن من طبيعة هذا العمل أن من يمارسه هو فئة النساء.	أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 5-عدم وجود أي نوع من أنواع التمييز في الإعلان الوظيفي كالتمييز على أساس الجنس، الإعاقة، السن، الحالة الاجتماعية أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى.	75

جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
الاجراء المتخذ			
76	أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 1- وصف وظيفي واضح للشاغر ومتطلبات التقدم للوظيفة في الإعلان يتضمن (المسمى الوظيفي، المهام الوظيفية، الحد الأدنى للمؤهل العلمي، المهارات وسنوات الخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة).	زائر بخصوص أ الاعلان عن الشواغر البند 1- وصف وظيفي واضح للشاغر اقترح ان تكون 1- وصف وظيفي مختصر للشاغر.	تم ذكره في الفقرة (أ1).
77	أ) الضوابط الواجبة عند الإعلان عن الشواغر الوظيفية: 1- وصف وظيفي واضح للشاغر ومتطلبات التقدم للوظيفة في الإعلان يتضمن (المسمى الوظيفي، المهام الوظيفية، الحد الأدنى للمؤهل العلمي، المهارات وسنوات الخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة).	ياسر بن محمد بن مبارك اللويحي أرى انه من المهم معرفة الراتب قبل اجراء المقابلة بحيث لا نضيع وقت المرشح ووقتنا، ممكن راتب المرشح عالي بالنسبة للوظيفة المطروحة.	في القرار تم ذكر الاجر المتوقع او الحد الأدنى للأجر في الفقرة (ب8).

جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع				
#	المادة	المرئيات / الملحوظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
78	عام	<p>ماجد بن صالح بن ابراهيم القعيط اولا: قرار يصعب توظيف ابنائنا السعوديين ويسهل توظيف غيرهم بدون اعلان ولا مقابلة ويدفع اصحاب العمل للتحايل والتوظيف بدون عمل اعلانات ومساابقة حسب معاييرهم التي يرتاحون لها وفق تنظيمهم.. ثانيا: قرار غير مناسب للمنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تحتاج اتخاذ قرار سريع للتوظيف ولا يمكنها تحمل تكلفة هذه الاستعدادات والتجهيزات.. ثالثا: القرار مجرد تصعيب للأمر ولكن لا يتطرق الى تنظيم الحلول وإلزام الوزارة إلزام اي منشأة اخرى بتوفير وحدات دعم تسهل تطبيق القرار مثل توفير مستشارين يكتبون الوصف الوظيفي. او اعضاء يساعدون في تنظيم وعقد لجان التوظيف، او منصات عملية وسلسلة تسهل عملية التوظيف ولا تصعبها ونجعلها شيء خيالي.</p>	تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.	
79	عام	<p>محمد بندر بن محمد الجابري اقترح اضافة ضابط اخر: ونصه (منع إلزام المتقدم باي عمل او خدمة للجهة التي يريد العمل بها قبل اعلام قبوله موظفا لديها رسميا مالم تكن جزء من المقابلة الوظيفية ويشترط بها الا تحقق مصلحة منفصلة عن المقابلة).</p>	لا نوافق على ذلك.	

جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع			
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع
			الاجراء المتخذ
80	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 7-عدم إلزام المتقدم بالإفصاح عن أجره الذي كان يتقاضاه من وظيفته السابقة. 8.توضيح الأجر المتوقع أو الحد الأدنى للأجر المخصص للوظيفة الشاغرة وطبيعة العمل وساعاته والمزايا الوظيفية.	يوسف بن احمد بن محمد هرموش شي جيد واتمنى يكون في تحسن أكثر. واتمنى ايضاً النظر في بعض المنشآت او الشركات لسؤالهم للمتقدم ((بالراتب المتوقع)) في استمارة التقدم للوظيفة وحياناً يكون اجباري. اتوقع من هذا السؤال خصوصاً عندما يكون اجباري هو استخدامه كعذر لعدم قبول المتقدمين وهو اسلوب اراه غير منطقي خاصة ان الاغلب او الاكثرية عندما يتقدمون الى وظائف اخرى رغبة في راتب جيد يعينه في صعوبات الحياة ومتطلباتها..	في القرار فقرة ب 8 وضح الحد الأدنى للأجر. وفي الفقرة ب7 تم وضع عدم إلزام المتقدم بالإفصاح عن أجره الذي كان يتقاضاه من وظيفته السابقة.
81	(ب) الضوابط الواجبة عند إجراء المقابلات الوظيفية: 4.إشعار المتقدم بلغة المقابلة وموعدها والزمن المتوقع لإجرائها قبل الموعد بمدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل.	محمد علي بن محمد الوادعي من المفترض أن يتم تحديد لغة المقابلة حيث ان تكون باللغة العربية فقط لأبناء الوطن مع إضافة مميزات في حال يوجد لغة اخرى تذكر او وضع اختبار لأي لغة اخرى.	لا نوافق على ذلك.

جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع				
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
82	عام	أحمد بن هليل بن خلف العنزي بالييت يلزمونهم يذكرون سبب رفض لمتقدم لأنه أجريت 16مقابلة شخصية متنوعة خلال 2022 وجميعها رفضت والأعرف السبب والأمر انعكس سلبي على الصراحة.	نوافق على ذلك وقد ورد في الفقرة (ب 10) حيث تكون الفقرة كالتالي: إخطار المتقدمين بنتائج المقابلات بأي وسيلة إخطار رسمية في مدة أقصاها 14 يوماً من تاريخ المقابلة الوظيفية، وفي حال عدم اجتياز المتقدم توضيح السبب.	
83	عام	عادل فايز علي الشهري يجب إعادة النظر في القرار كاملاً وتقديم بنود واقعية يمكن تطبيقها، فلو تم تطبيق القرار على سبيل المثال على الجهات الحكومية وشبه الحكومية أولاً يبين إمكانية تنفيذ أغلب بنوده من عدمها، حين يتقدم مثلاً الفين شخص لشاغر وظيفي واحد. كما أنه لا يمكن ضبط الإعلانات الوظيفية من شركات التوظيف العاملة في الدول المجاورة والتي تستلم وظائف محلية لدينا للأسف لدى جهات شبه حكومية وكذلك لا يمكن ضبط إعلانات منصات توظيف دولية مثل لنكد إن وغيرها. يجب مراجعة القرار والتأني في تطبيقه على القطاع الخاص وإتاحة الفرصة للمستشارين المحليين للعمل عليه ودراسته من	تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.	

		<p>جميع النواحي والا فإن نتائجه ستكون عكسية وسيصبح الإعلان عن الوظائف عبر المعارف والوساطات دون اللجوء للإعلان من الأساس نحن مع عدم التمييز فيما يتعلق بالمعايير المطروحة أما بقية البنود المتعلقة بالإعلان وإجراءاته فيجب إعادة النظر فيها وأتشرف بمشاركة الوزارة بالمقترحات التفصيلية والمراحل المطلوبة والإجراءات الصحيحة للتطبيق بما لا يؤثر على سوق العمل في القطاع الخاص.</p>	
	<p>لا علاقة له بالقرار.</p>	<p>فاتن بنت ناصر بن علي القحطاني مع الاسف الجديد لدي تحفظ شديد على خدمة العملاء كول سنتر! عدم معرفتهم بالخدمة وعدم اىصال المعلومة الصحيحة للعميل على سبيل المثال: الضمان المطور كيف ادخال التابعين وتأكيدهم؟ من يقول عبر نفاذ تجيه رسالة ومنهم من يقول ما يعني بيناته يدخل الضمان فقط ووو اىصال المعلومة مغلوط مع الاسف بالاجتهادات والعمل ع النظام وجدنا الحل. ولم نجده عندهم فيرجي حذف كول سنتر نهائي او وضع مختصين ممارسين للنظام واكفاء. شكراً لكم.</p>	<p>عام 84</p>

جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع

#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ
85	عام	زائر قرار ممتاز ولمصلحة الجميع نتمنى تأييده في التعليقات وتطبيقها خصوصا اننا في فترات توظيف نهاية وبداية العام.	_____	
86	عام	زائر لم توضح الية الاعلان!! هل يتم الاعلان بواسطة المنشأة المستفيدة؟ ام بواسطة المنشأة الام؟ هل يكفي بالصحف؟ هل يجب ان يكون في جدارة؟ هل يجب ان يكون في الموقع الالكتروني وفي مقر العمل؟ كيف يعرف الباحث عن الاعلان؟	لا نوافق وللمنشأة حرية الإعلان وفق الضوابط المذكورة.	
87	عام	ماجد بن علي بن ابراهيم بن نمشان يفضل ان يتم التدرج به حسب نشاط الشركة وحجمها.	لا نوافق ويتم تطبيقه على جميع منشآت القطاع الخاص بجميع أحجامها.	
جدول معالجة المرئيات والملاحظات لكامل المشروع				
#	المادة	المرئيات / الملاحظات	رأي الجهة الطارحة للمشروع	الاجراء المتخذ

<p>1- تم تحديدها بمنشآت القطاع الخاص.</p> <p>2- تطبق جدول المخالفات والعقوبات</p> <p>3- تم تفصيله في فقره 1أ</p> <p>4- تشكيل اللجنة يترك للمنشأة وتنظيمها</p> <p>5- يترك للمنشأة تحديد طريقة التوثيق.</p>	<p>زائر</p> <p>أولاً: تعريف المنشأة في النظام نص على أنه كل مشروع يديره شخص طبيعي أو اعتباري، وهذا يعني عدم دخول الجهات الحكومية وشبه الحكومية التي يخضع موظفوها لنظام العمل في الالتزام بهذه الضوابط، فإذا كان هذا مراداً فهو غير مناسب، إذ المفترض دخول جميع الجهات التي تخضع للنظام في هذه الضوابط، وإذا كان غير مراد فيفترض توضيح دخول الجهات التي يخضع موظفوها لنظام العمل لهذه الضوابط.</p> <p>ثانياً: لم يوضح آلية ضبط المخالفات لأن الموظف لا يملك القدرة على إثبات ما دار في المقابلة من مخالفات، فهو حكم لا ثمره له لعدم إمكانية تطبيقه.</p> <p>ثالثاً: هناك غموض حول الإعلانات التي تنشرها كثير من الجهات دون تسمية المنشأة فهل تدخل ضمن المنع، بمعنى هل نشر الإعلان بدون تسمية المنشأة هو ممنوع؟ فيجب أن يصرح بذلك، لأن هذه الضوابط تدل على الإعلان الرسمي من المنشأة، أما الإعلانات غير الرسمية لكثير من المنشآت فالظاهر أنها غير خاضعة لهذه الضوابط إلا عند وجود نص صريح.</p> <p>رابعاً: لا يتضح معنى تشكيل لجنة للمقابلات! لأن كل مقابلة ستكون أمام لجنة بالضرورة إلا إن كان المقصود أن تكون لجنة موحدة؟ أو لها عدد معين! فالمفترض أن ينص على أن اللجنة يجب أن تتكون من ممثل من الموارد البشرية في الجهة مع الإدارة المعنية على الأقل.</p> <p>خامساً لم يتضح معنى توثيق المقابلة كتابياً؟ هل يدون المرشح إجاباته أم توثق اللجنة تقييمها؟</p>	
---	---	--

			عام	89
	1-نوافق على ذلك ورد في الفقرة (ب 10) حيث تكون الفقرة كالتالي: إخطار المتقدمين بنتائج المقابلات بأي وسيلة إخطار رسمية في مدة أقصاها 14 يوماً من تاريخ المقابلة الوظيفية، وفي حال عدم اجتياز المتقدم توضيح السبب.	زائر من المهم والضروري إضافة بند ينظم عملية اشعار القبول أو الرفض واعطاء مهلة لجهة بتحديد مدة كحد اقصى بإشعار المرشح بحالة طلبه، فمن الغير المنطقي الحاصل بانتظار رد الجهة!		
جدول معالجة المرئيات والملحوظات لكامل المشروع				
الاجراء المتخذ	رأي الجهة الطارحة للمشروع	المرئيات / الملحوظات	المادة	#
	1: لا نوافق على ذلك. 2: لا نوافق على ذلك. 3: نوافق على ذلك وتم ذكره في الفقرة (ب 2)	سعد بن محمد بن فواز العزه 1:- اضافة نقطة عدم تضارب المصالح مع لجنة المقابلات والمتقدمين لتحقيق العدالة والمساواة وضمن عدم تمرير أي مرشح غير مستحق 2: اضافة نقطة الافصاح عن القرابة من اللجنة المقابلات والتأكد من عزل العضو خلال مقابلة المرشح القريب	عام	90

	(تشكيل لجنة للمقابلات الوظيفية جميع أعضائها سعودى الجنسية ومؤهلين لإجراء المقابلات).	3: ضمان أن أعضاء اللجنة من مختصين وذوي الخبرة في المجال.	
--	--	---	--