

الأسئلة الأكثر شيوعاً

حول مبادرة التدريب على رأس العمل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشغيل الباحثين عن عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



رابط التسجيل

<https://eqp.datamining.om/estebyanar?link=twzvarhr202141411132>

الأسئلة الأكثر شيوعاً

حول مبادرة التدريب على رأس العمل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشغيل الباحثين عن عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1 ماذا تقدم مبادرة التدريب على رأس العمل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

مبادرة جرى تدشينها استجابة لتوجهات السلطنة للحد من الآثار المترتبة نتيجة لانتشار فيروس كورونا كوفيد-١٩، لتسهم في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحصول على كفاءات وطنية مدعومة التكاليف وفي نفس الوقت لتدفع تشغيل أكبر عدد ممكن من الباحثين عن عمل بعد إخضاعهم لبرامج التدريب على رأس العمل وهو الأمر الذي سيسهم في تعزيز قابليتهم للتوظيف من خلال إكسابهم بالمهارات المهنية والفنية المطلوبة



2 ما الدعم الذي ستقدمه وزارة العمل في هذه المبادرة ؟

يتمثل الدعم الذي تقدمه وزارة العمل في تحمّل تكاليف المنحة التدريبية الشهرية للمتدربين وفقاً للآتي:

السنة الأولى 100% من الراتب

◆ خريج البكالوريوس : 500 ريال عماني شهرياً

◆ خريج الدبلوم الجامعي : 400 ريال عماني شهرياً

◆ خريج الدبلوم العام : 300 ريال عماني شهرياً

السنة الثانية 50% من الراتب

إضافة إلى تمكين المؤسسات من الاستفادة من خدمات بوابة سوق العمل للحصول على وصف وظيفي تفصيلي لطبيعة كل مهنة أو للتعرف على المهارات والكفاءات اللازمة لشغل الوظيفة مما سيسهم في وضع خطة تدريب ممنهجة لكل متدرب.



الأسئلة الأكثر شيوعاً

حول مبادرة التدريب على رأس العمل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشغيل الباحثين عن عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

3 ما الفئات المستهدفة في هذه المبادرة ؟

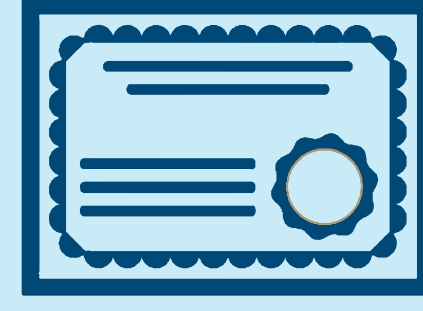
- أصحاب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- المسجلين بالهيئة أو حاملي بطاقة ريادة الأعمال.
- و سيجري اختيار الباحثين عن عمل المسجلين في وزارة العمل ، أوحسب ترشيح المؤسسة لمن تراه مناسباً لها.



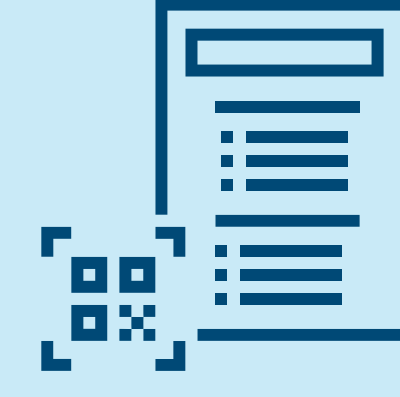
4 ما الوثائق المطلوب تقديمها من قبل أصحاب المؤسسات ؟



خطة التدريب
على رأس العمل



السجل
التجاري
للمؤسسة



استمارة طلب
التدريب على رأس
العمل المتاحة



رسالة تعهد من الشركة تنص على
التزام المؤسسة بتوظيف المتدربين
بعد الإنتهاء من البرنامج التدريبي



نسخة من المشاريع
القائمة في المؤسسة
(إن وجدت)



الأسئلة الأكثر شيوعاً

حول مبادرة التدريب على رأس العمل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشغيل الباحثين عن عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

5 ما آليات قبول الطلبات المقدمة وإجراءات تنفيذها بعد الموافقة عليها ؟



عرض الطلب مع الوثائق الثبوتية للجنة الداخلية للمراجعة ومنح الموافقات النهائية



مراجعة الخطة التدريبية والتصديق عليها.



زيارة موقع المؤسسة للتأكد من جودة المرافق



دراسة الطلب/ التحقق من الوثائق لمنح الموافقة المبدئية



عقد حلقات التوعية للمتدرب وصاحب العمل



تسجيل العقود في نظام وزارة العمل/ الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية



إبرام عقد التدريب على رأس العمل بين كلا من الوزارة والمؤسسة والمتدرب



إبرام عقد التدريب على رأس العمل بين كلا من الوزارة والمؤسسة



إبرام عقد العمل عند انتهاء البرنامج التدريبي



المتابعة الدورية (شهرية وربع سنوية)



البدء بتنفيذ التدريب



توقيع عقد الأداء بين كلا من المؤسسة والمتدرب



المتابعة الدورية بعد التوظيف لمدة لا تقل عن 18 شهراً

الأسئلة الأكثر شيوعاً

حول مبادرة التدريب على رأس العمل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشغيل الباحثين عن عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

6 هل يحق لصاحب العمل استبدال المتدرب في أي مرحلة من مراحل التدريب ؟

نعم، من الممكن استبدال المتدرب خلال الشهر الأول من بدء البرنامج



7 كم تستغرق المدة الزمنية لإنهاء إجراءات القبول والبدء في البرنامج ؟

من أسبوع - ٤ أسابيع كحد أقصى؛ في حال تقديم جميع المستندات المطلوبة واستيفائها للاشتراطات حسب متطلبات وزارة العمل.



8 هل سيسمح الاستعانة بمؤسسات تدريبية لتتكفل بالتدريب النظري - إن تطلب الأمر ؟

لا، حيث تقتصر هذه الحزمة على تدريب المتدربين في مواقع العمل تحت إشراف المسؤول المباشر



9 هل يلزم صاحب المؤسسة بتسجيل المتدربين في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، ونظام وزارة العمل ؟ وبأي صفة ؟

نعم يتم تسجيل عقد المتدرب من قبل المؤسسة في نظام وزارة العمل والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بصفة متدرب على نفقة الوزارة على أن يتحمل صاحب المؤسسة دفع رسوم الاشتراك في الهيئة و يُضمّن اسمه في كشوفات موظفي الشركة فور البدء بالبرنامج التدريبي



الأسئلة الأكثر شيوعاً

حول مبادرة التدريب على رأس العمل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشغيل الباحثين عن عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

10 إذا مر المتدرب بظرف أو لم يكن منتجاً في العمل بغض النظر عن مدة فترة التدريب، ما الإجراء المتخذ حيال ذلك؟

يتم معاملة المتدرب معاملة الموظف حسب قانون العمل العماني.



11 هل يوجد حد اقصى لعدد المرشحين؟

لا يوجد حد اقصى، انما يعتمد الطلب على الشركة المقدمة وحجم المشاريع والأعمال التي تمتلكها.



12 إن لم يجد صاحب المؤسسة المرشح فهل سيتم الترشيح من خلال وزارة العمل؟

بالإمكان الإعلان عن الفرصة بعد الحصول على الموافقة النهائية عن طريق وزارة العمل.



13 هل يمكن أن يكون المرشح بمنصب مدير وهو متدرب فقط؟

يجب على المؤسسة تحديد المسمى الوظيفي المناسب للمتدرب بحسب مؤهلاته وقدراته.



الأسئلة الأكثر شيوعاً

حول مبادرة التدريب على رأس العمل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشغيل الباحثين عن عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

14 هل يمكن أن يرشح صاحب المؤسسة نفسه كمتدرب في المؤسسة ؟

لا ، الترشيح فقط للباحثين عن عمل والذين لا يمتلكون أي سجل تجاري.



15 هل يمكن التحقق من ما إذا كان المرشح باحث عن عمل أو لا ؟

نعم ، عن طريق إرسال الأسماء إلى وزارة العمل.



16 بعد الانتهاء من السنة الأولى من التدريب وحصل المتدرب على فرصة وظيفية أفضل فما هو الإجراء المتبع وقتئذ ؟ خاصة في حاجة الشركة للمتدرب ؟

يجب على المتدرب أن يوفر الاستقالة من المؤسسة التي تدرب بها بالإضافة إلى العرض الوظيفي للحصول على موافقة الانتقال.



17 هل يحق للمؤسسة استبدال المتدرب خلال 3 أشهر فقط من التدريب ؟ وفق قانون القوى العاملة (سابقاً) ؟

فترة السماح للاستبدال في نظام التدريب على رأس العمل شهر واحد فقط.



الأسئلة الأكثر شيوعاً

حول مبادرة التدريب على رأس العمل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشغيل الباحثين عن عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

18 إذا حدث خلاف خلال فترة التدريب و أراد أحد الطرفين إنهاء التدريب أو أن المتدرب لم يرغب بالاستمرار بالتدريب فما الإجراء المناسب ؟

في حال مخالفة العقد من قبل أي طرف من الأطراف، يقوم الطرف المخالف للعقد بدفع الشرط الجزائي (إعادة جميع ما جرى صرفه من قبل وزارة العمل)



19 هل تحتسب سنوات التدريب (سنتين) خبرة كمتدرب أو خبرة عمل جزئي في نظام القوى العاملة ؟

تحتسب السنتين كخبرة عمل.



20 بعد الانتهاء من فترة التدريب هل يمكن إعادة تحديد الراتب ؟

يمكن التفاوض بين المؤسسة والمتدرب حول إعادة تحديد الراتب في حالة الزيادة فقط ، وذلك بعد الانتهاء من فترة التدريب المحددة في المبادرة ،وعدا ذلك فلا يمكن سواء خلال أو بعد انتهاء فترة التدريب.



21 ما الآلية المتبعة بشأن الحالات التالية: الوفاة أو المرض أو الإبعاد من التدريب تحت رأس العمل ؟

يُعامل المتدرب معاملة الموظف حسب قانون العمل العماني.



22 ما هي تفاصيل الخطة التدريبية ؟

تقدم تفاصيل الخطة التدريبية بحسب الأنشطة التي سيقوم بها المتدرب طوال فترة التدريب، ويرفق نموذج للخطة ضمن استمارة تقديم الطلب



23 ما هي الإجراءات الاحترازية التي جرى اتخاذها لتلزم كلا من المتدرب والمؤسسة بالالتزام بعد انتهاء فترة التدريب؟ وهل توجد تبعات قانونية في حال تخلف أحد الأطراف عن الالتزام؟

يجري إبرام عقد التدريب على رأس العمل بين الأطراف الثلاثة ذات الصلة "صاحب العمل والمتدرب ووزارة العمل" حيث تلزم جميع الأطراف بنود محددة في هذا العقد. على سبيل المثال:

◆ إلزام المؤسسة بتعيين المتدرب للعمل بها بعد استكمال برنامج التدريب بنجاح وفقاً للمهنة المتفق عليها وبأجر أساسي وعلاوات لا تقل عن تلك التي جرى تحديدها في عقد التدريب، و في حالة تخلف المؤسسة عن ذلك بدون سبب مقنع فإنها تلزم قانونياً بإعادة مصاريف التدريب التراكمية إلى وزارة العمل.

◆ يطبق هذا الإجراء أيضاً في حالة عدم التزام المؤسسة بتنفيذ البرنامج التدريبي وفقاً للخطة المتفق عليها مسبقاً، وكذلك في حالة إنهاؤها لخدمات المتدرب بدون سبب مقنع أو فصله فصلاً تعسفياً بعد التحاقه بالعمل لديها قبل أن يكمل المدة المقررة وتطبق نفس العقوبات على المتدرب في حال تجاوزه لأي من هذه البنود كما وسيتم حظره في نظام وزارة العمل إلى أن يقوم بتسديد هذه المبالغ إلا في حالة قبوله للعمل لدى أي جهة أخرى يرى بأنها أفضل فإنه من الممكن أن ينسحب من البرنامج بشرط إخطار وزارة العمل رسمياً للموافقة وتقديم رسالة رسمية من الجهة التي ستقوم بتوظيفه، ويحق لصاحب العمل استبداله بمتدرب آخر للبدء في البرنامج من جديد.

● ● ● Ojt.support@sme.gov.om **لمزيد من الاستفسار**