

قانون رقم (12) لسنة 2024
بشأن توظيف الوظائف في القطاع الخاص

أمير دولة قطر،

نحن تميم بن حمد آل ثاني

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004، والقوانين المعدلة له،

وعلى قانون النظام المالي للدولة الصادر بالقانون رقم (2) لسنة 2015،

وعلى القرار الأميري رقم (42) لسنة 2022 بالهيكل التنظيمي لوزارة العمل،

وعلى اقتراح مجلس الوزراء،

وعلى إقرار مجلس الشورى،

قررنا المصادقة على القانون الآتي:

مادة (1)

في تطبيق أحكام هذا القانون، تكون للكلمات التالية، المعاني المبينة قرين كل منهما، ما لم يقتض السياق معنى آخر:

الوزارة: وزارة العمل.

الوزير: وزير العمل.

الإدارة: الوحدة الإدارية المختصة بالوزارة.

مادة (2)

يكون توظيف الوظائف بإلزام الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون بتوظيف وتدريب وتأهيل القطريين الباحثين عن عمل، فإذا لم يوجد مرشح لتلك الوظائف من القطريين، تكون الأولوية في ذلك لأبناء القطريين، وذلك وفقاً للسياسات والخطط والبرامج التي تضعها الوزارة.

مادة (3)

تسري أحكام هذا القانون على الجهات التالية:

- 1- أصحاب العمل من الأشخاص الطبيعيين الذين يديرون منشآت خاصة مقيدة بالسجل التجاري.
 - 2- الشركات التجارية التي تزاول أعمالها في الدولة، سواء كانت مملوكة للدولة أو تساهم فيها أو كانت مملوكة لأشخاص القطاع الخاص.
 - 3- المؤسسات الخاصة ذات النفع العام، والمؤسسات الرياضية، والجمعيات وما في حكمها.
- ويجوز بقرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير، إضافة أو استثناء أي جهة من تطبيق كل أو بعض أحكام هذا القانون.
- ولا تسري أحكام هذا القانون على الشركات التي تؤسسها قطر للطاقة أو تشارك في تأسيسها أو التي تساهم فيها، والشركات القائمة على تنفيذ اتفاقيات الاستكشاف والمشاركة في الإنتاج واتفاقيات تنمية الحقول واقتسام الإنتاج واتفاقيات المشاريع المشتركة في مجال العمليات البترولية والصناعات البتروكيمياوية.

مادة (4)

تضع الوزارة خطة لتوطين الوظائف بالقطاع الخاص، متضمنة تصنيف الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون، من حيث حجم العاملين بها، ونوعيات الوظائف بها، والكوادر التي تحتاجها، على أن تتضمن الخطة سياسات التدريب والتشغيل والتأهيل والابتعاث للدراسات الجامعية، للطلاب والباحثين عن عمل، وضوابط تنفيذ تلك السياسات، ويصدر باعتمادها قرار من مجلس الوزراء.

وتحدد الوزارة، بعد موافقة مجلس الوزراء، الوظائف التي يقتصر فيها التعيين على الفئتين المشار إليهما في المادة (2) من هذا القانون، وبرامج تأهيلهما وتدريبهما في الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون.

وتلتزم الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون بتنفيذ ما يصدر عن الوزارة من تحديد للوظائف والتأهيل والتدريب اللازم لها، وفقاً لحكم الفقرة السابقة.

مادة (5)

يكون لأي من الفئتين المنصوص عليهما في المادة (2) من هذا القانون، التقدم بطلب إلى الإدارة لتسجيل بياناته في قوائم الباحثين عن عمل، وذلك وفقاً للضوابط التي تضعها الإدارة ويعتمدها الوزير.

ولا يجوز توظيف أي من الفئتين المشار إليهما، إلا إذا كان مسجلاً وفقاً لحكم الفقرة السابقة، ويُستثنى من ذلك شاغلو الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها مفوضين عن أصحاب الأعمال في ممارسة سلطاتهم، والقائمون بالأعمال العارضة وفقاً لمفهومها المبين بقانون العمل المشار إليه.

وللإدارة إلغاء طلب التسجيل في حال عدم جدية مقدم الطلب، أو تقديمه بيانات أو معلومات غير صحيحة، على أن يتم إخطاره على عنوانه الوطني أو بأي وسيلة تفيد العلم، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الإلغاء.

ولصاحب الشأن التظلم من قرار إلغاء التسجيل إلى الوزير، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره به، ويبت الوزير في التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه، ويعتبر مضي هذه المدة دون البت في التظلم رفضاً ضمناً له، ويكون قرار الوزير بالبت في التظلم نهائياً.

مادة (6)

تُحدد بقرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير، المزايا والتسهيلات والامتيازات والحوافز التي تُمنح لمن تشملهم خطة التوطين المنصوص عليها في المادة (4) من هذا القانون، وللجهات التي تلتزم بقرارات الوزارة الصادرة بناءً عليها.

مادة (7)

تلتزم الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون بتبليغ الإدارة بكافة الوظائف المتوفرة لديها، والشروط الواجب توفرها في المرشح لشغلها أو للقيام بها، والأجر المحدد لكل منها، والتاريخ المناسب لشغلها أو القيام بها، وذلك خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ خلو الوظيفة أو إنشائها أو توفر العمل بها بأي وجه.

كما تلتزم الجهات المشار إليها، بموافاة الإدارة ببيانات من تم تعيينهم وفقاً لأحكام هذا القانون، خلال ستين يوماً من تاريخ التعاقد، وتزويد الإدارة، كل ستة

أشهر، بكافة بيانات العاملين القطريين وغير القطريين لديها، وأية بيانات أو مستندات أخرى تطلبها الإدارة.

مادة (8)

يجوز منح المستفيدين من الفئتين المشار إليهما بالمادة (2) من هذا القانون الذين يلتحقون بإحدى الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون، حافزاً مالياً، وفقاً للضوابط والنسب التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير.

مادة (9)

تتولى وزارة المالية تخصيص الموارد المالية اللازمة لدعم توظيف الوظائف وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (10)

تتولى الإدارة اقتراح خطة توظيف الوظائف بالقطاع الخاص وتحديثها، كلما اقتضى الأمر ذلك، وعرضها على الوزير لرفعها إلى مجلس الوزراء للاعتماد، ومتابعة تنفيذها.

كما تتولى الإدارة ترشيح المسجلين من الفئتين المشار إليهما بالمادة (2) من هذا القانون، للوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفاءتهم الفنية، لدى أصحاب الأعمال.

وترفع الوزارة إلى مجلس الوزراء تقريراً سنوياً بشأن توظيف الوظائف وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (11)

مع عدم الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، يجوز للإدارة في حالة مخالفة أي من أحكام المادتين (4/فقرة أخيرة)، (7) من هذا القانون، أو أي من القرارات الصادرة تنفيذاً له، وبعد إخطار المخالف لتصحيح المخالفة خلال مدة تحددها له، على عنوانه الوطني أو بأي وسيلة تفيد العلم، اتخاذ كل أو بعض التدابير التالية:

- 1 - توجيه إنذار كتابي.
 - 2 - وقف معاملات الجهة المخالفة لدى الوزارة، لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.
 - 3 - فرض جزاء مالي وفقاً للجدول المرفق بهذا القانون، مع إلزام المخالف بإزالة أسباب المخالفة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إخطاره بذلك.
- ويجوز لصاحب الشأن التظلم إلى الوزير من أي من التدابير المنصوص عليها في هذه المادة، وفقاً للإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في المادة (5/فقرة أخيرة) من هذا القانون.
- وللإدارة، في حال تكرار المخالفة، وبعد موافقة الوزير، نشر اسم الجهة الصادر بشأنها أي من التدابير المشار إليها، على الموقع الإلكتروني للوزارة، وذلك بعد صيرورته نهائياً.

مادة (12)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر ، يُعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تزيد على (1,000,000) مليون ريال ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل من استعمل طرقتاً احتيالية أو قدم بيانات أو معلومات غير صحيحة ، تفيد على غير الحقيقة التزامه بأحكام هذا القانون ، أو بقصد الحصول ، بغير وجه حق ، على تسهيلات ، أو امتيازات ، أو حوافز ، أو مزايا مقررة بموجب أحكام هذا القانون .

مادة (13)

يُعاقب المسؤول عن الإدارة الفعلية للشخص المعنوي الخاص بذات العقوبات المقررة عن الأفعال التي ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون، إذا ثبت علمه بالمخالفة، أو كانت المخالفة قد وقعت بسبب إخلاله بواجبات وظيفته.

ويُعاقب الشخص المعنوي الخاص إذا ارتكبت باسمه أو لحسابه إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، بعقوبة الغرامة المقررة لتلك الجريمة، وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية الجنائية للشخص الطبيعي التابع له.

مادة (14)

يجوز للوزير أو من يُفوضه، الصلح في الجرائم المنصوص عليها في المادة (12) من هذا القانون، قبل تحريك الدعوى الجنائية أو أثناء نظرها وقبل الفصل فيها بحكم نهائي، مقابل سداد نصف الحد الأقصى لمبلغ الغرامة المقررة لكل منها، مع إزالة أسباب المخالفة.

ويترتب على الصلح عدم جواز تحريك الدعوى الجنائية، أو انقضاؤها، بحسب الأحوال.

مادة (15)

يكون لموظفي الوزارة، الذين يصدر بتخويلهم صفة مأموري الضبط القضائي، قرار من النائب العام، بالاتفاق مع الوزير، ضبط وإثبات ما يقع من مخالفات لأحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

مادة (16)

يصدر بنماذج العقود اللازمة لتوطين الوظائف وفقاً لأحكام هذا القانون، قرار من الوزير، وتكون هذه النماذج ملزمة للجهات الخاضعة لأحكامه.

مادة (17)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ هذا القانون. ويُعمل به بعد ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

تميم بن حمد آل ثاني
أمير دولة قطر

صدر في الديوان الأميري بتاريخ: 1446/02/28 هـ

الموافق: 2024/09/01 م

جدول الجزاءات المالية المرفق بالقانون رقم (12) لسنة 2024
بشأن توظيف الوظائف في القطاع الخاص

نوع المخالفة	مقدار الجزاء عند وقوع المخالفة الواحدة للمرة الأولى	مقدار الجزاء عند وقوع المخالفة للمرة الثانية	مقدار الجزاء عند وقوع المخالفة لما يزيد على مرتين
<p>1 - تخصيص وظيفة من الوظائف التي تحددها الوزارة وفقاً لخطة التوظيف، لغير الفتتين المشار إليهما في المادة (2) من هذا القانون.</p> <p>2 - عدم إبلاغ الإدارة بكافة الوظائف والأعمال المتوفرة لديها، والشروط الواجب توفرها في المرشح لشغلها أو للقيام بها، والأجر المحدد لكل منها والتاريخ المناسب لشغلها أو القيام بها، بالمخالفة لحكم الفقرة الأولى من المادة (7) من هذا القانون.</p> <p>3 - عدم موافاة الإدارة ببيانات من تم تعيينهم وفقاً لأحكام القانون خلال ستين يوماً، بالمخالفة لحكم الفقرة الثانية من المادة (7) من هذا القانون.</p> <p>4 - عدم تزويد الإدارة كل ستة أشهر بكافة بيانات القطريين وغير القطريين، العاملين لدى المخالف، بما يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (7) من هذا القانون.</p>	<p>(10,000) عشرة آلاف ريال.</p>	<p>(20,000) عشرون ألف ريال.</p>	<p>(30,000) ثلاثون ألف ريال.</p>
<p>عدم الالتزام بخطة التأهيل والتدريب المنصوص عليهما في الفقرة الأخيرة من المادة (4/فقرة أخيرة) من هذا القانون.</p>	<p>(50,000) خمسون ألف ريال.</p>	<p>(75,000) خمسة وسبعون ألف ريال.</p>	<p>(100,000) مائة ألف ريال.</p>