

سياسة التوظيف لـ جمعية القطيف الخيرية

من لائحة الموارد البشرية من منصة قوى التي اعتمدت في اجتماع مجلس إدارة جلسة رقم (04) بتاريخ 12/08/1443 هـ الموافق
15/03/2022 م

السياسة الأساسية:

يتم التوظيف في الجمعية على أساس احتياجاتها من القوى العاملة، وتختار الجمعية انسب المرشحين بناء على متطلبات الوظيفة ومؤهلات المرشح مع الأخذ بالاعتبار عوامل أخرى مثل الثقافة والتدريب والمهارات وبعض الخصائص الأخرى التي تحددها ادارة الجمعية وتعطى الأولوية في التوظيف للمواطنين السعوديين أما توظيف غير السعوديين فإنه يتوقف على عدم توفر السعوديين المؤهلين ويخضع جميع موظفي الجمعية لجميع أحكام أنظمة المملكة العربية السعودية ولسياسات الجمعية.

الأولوية في شغل الوظائف الشاغرة: تطبق الجمعية سياسة شغل الوظائف الشاغرة بإعطاء الأولوية للموظفين السعوديين المؤهلين كما تشغل الوظائف الشاغرة بأفراد من خارج الجمعية في حال توفر مرشحين مناسبين من داخلها أما في حالة عدم وجود المنافسين من السعوديين وتستدعي الحالة استقدام موظفين من غير السعوديين يجب اتباع الآتي:

- يكلف رئيس مجلس الإدارة مدراء الاقسام واللجان بتحديد الشواغر والمؤهلات المطلوبة لدراسة طلب استقدام موظفين
- يتم إعداد قائمة مفصلة بالوظائف المراد شغلها
- يتم اعداد وصف وظيفي مفصل لكل وظيفة
- موافقة الشؤون الاجتماعية بالمنطقة
- اصدار الموافقة من الموقع الالكتروني لمكتب العمل والعمال على الاستقدام أو نقل الكفالة

متطلبات التوظيف:

تشغل الوظائف المعتمدة بأشخاص تتوفر لديهم المتطلبات المحددة لتلك الوظائف

تعيين موظفين جدد:

يتم تعيين الموظفين الجدد طبقا لخطة القوى العاملة المعتمدة سنويا من قبل مجلس الادارة

اعتماد التوظيف:

يتطلب اعتماد تعيين موظفين جدد موافقة رئيس مجلس الإدارة

شروط التوظيف:

يجب ان تتوفر في المرشحين لشغل الوظائف المعتمدة في الجمعية الشروط التالية:

- ان لا يقل العمر عن 18 سنة
- وجود بطاقة أحوال سعودية وأن يكون للمرشح الغير سعودي جواز سفر ساري المفعول أو أي وثائق رسمية معتمدة
- أن يكون حسن السيرة والسلوك
- توفر المؤهلات والمتطلبات الوظيفية
- اجتياز المقابلة الشخصية والاختبارات اللازمة
- توثيق جميع متطلبات الوظيفة بوثائق أصلية
- أن يكون لائق صحيا للعمل، ويثبت ذلك بتقرير من الجهة الطبية التي تحددها الجمعية
- الحصول على التأشيرات المطلوبة وعلى تصاريح العمل الصادرة عن الحكومة وذلك بالنسبة لغير السعوديين

معدلات مرتبات الخريجين الجدد:

يكون التوظيف للخريجين الجدد بحسب سلم الرواتب المعتمد والتي يتم تصنيف مؤهله عليها ويحق للرئيس تحديد راتب مخالف لنفس الدرجة

توظيف الأقارب:

يعطى أقارب الموظف على راس العمل اعتباراً متكافئاً مع المرشحين الآخرين المؤهلين للتوظيف وذلك عندما لا يكون هناك تضارب للمصالح قد ينشأ عن العلاقة الشخصية، وعند تعيين مثل أولئك الموظفين أن لا يكونوا تحت الاشراف المباشر لمن تربطهم به صلة القرابة مثل: الأب الأبن أو ابن الأخ أو الجد أو الحفيد للموظف أو غيرهم

إعادة توظيف من سبق لهم العمل في الجمعية:

يجوز إعادة توظيف من سبق له العمل في الجمعية إذا كانت الجمعية في حاجة لخدماته.

الرسوم الحكومية:

تتحمل الجمعية جميع الرسوم الحكومية التي يتوجب على الموظف دفعها حسب أنظمة الحكومة وذلك حسب شروط أحكام العقد المبرم بين الجمعية والموظف، (10%) من راتب الموظف و (12%) من الجمعية

فترة التجربة:

يخضع جميع الموظفين المستجدين لفترة تجربة مدة ثلاثة أشهر باستثناء العمال الذين يخضعون للتجربة مدتها

شهر واحد، وخلال فترة التجربة يجوز لكل من الإدارة أو الموظف إنهاء عقد العمل دون تقديم أي إشعار مسبق للطرف الآخر وفي هذه الحالة لا تدفع الجمعية مكافأة نهاية الخدمة للموظف وفي حالة إتمام فترة التجربة بنجاح فإنه يتم تثبيت الموظف المستجد في وظيفته ولا تنطبق أحكام فترة التجربة على الموظفين الذين يتم تعيينهم بقرار من مجلس الإدارة أو من سبق له العمل في الجمعية

عقود العمل:

يتم ارتباط جميع الموظفين بالجمعية بموجب عقد عمل موقع من الطرفين و يتم توثيقه في موقع التأمينات الاجتماعية ومكتب العمل

أنواع العقود في الجمعية:

يتم توظيف السعوديين بموجب عقود عمل لمدة غير محددة، او مدة محددة وغالبا للموظفين الجدد وهناك عقد عمل لمدة تحدد بالسنة الدراسية قابلة للتجديد باتفاق الطرفين

الفحوصات الطبية للمرشحين:

يخضع جميع المرشحين للتوظيف وعوائل المرشحين الغير سعوديين الذين سيقومون في المملكة إقامة نظامية لفحوصات طبية قبل التوظيف

مكان الفحص:

يتم إجراء الفحص الطبي لدى الجهة الطبية التي تحددها الجمعية او توافق عليها.

جوازات الموظفين الغير سعوديين:

تحتفظ الجمعية بجوازات سفر الموظفين ومغولهم غير السعوديين التي تحت كفالتها في المملكة كما تقوم بالمحافظة على استمرار سريان مفعول تصاريح العمل والاقامة طبقا للأنظمة المعمول بها.

تاريخ سريان عقد العمل:

يسري عقد العمل السعودي أو الموظف الغير سعودي المعين محليا من تاريخ مباشرته العمل, ويسري عقد الموظف الغير سعودي المستقدم من تاريخ وصوله.

إلغاء التعيين:

يلغى عقد العمل إذا لم يباشر اعمال وظيفته خلال عشرة ايام من تاريخ المحدد لمباشرة العمل في العقد دون عذر مقبول من الجمعية

الترقية:

القاعدة العامة في الترقية هي اعتمادها على اساس الجدارة بما في ذلك تأدية العمل والكفاية

أساس الترقية:

تكون الترقية على اساس الكفاءة والتميز في العمل كما تظهر ذلك تقارير الأداء, ويمنح المرقى زيادة مناسبة على ألا تتجاوز 10% من مرتبه الأساسي قبل الترقية, وعلى ألا يتجاوز الراتب بعد الزيادة السلم الوظيفي المعتمد

للمرجة المرقي اليها

شروط الترقية لوظيفة أعلى:

يتطلب اجتماع جميع الشروط المنصوص عليها ادناه مجتمعة وفي حال عدم توفر أي منها لا تتم الترقية:

- توفر المؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة الاعلى
- أن يكون أمضى سنتين على اخر ترقية حصل عليها كحد ادنى
- حصول الموظف على تقدير جيد جدا في اخر تقويم أداء
- موافقة صاحب الصلاحية

رئيس مجلس الإدارة

أسامه عبدالجليل احمد الزاير

