



Environment and Development Organization
EDO

دليل سياسات وإجراءات الموارد البشرية

البيئة والتنمية
والتنمية

تمهيد

١. الرؤية

وضع المنظمة كأحدى أفضل المنظمات الجاذبة لأكفأ العناصر البشرية.

٢. المهمة:

من خلال قناعة الادارة العليا للمنظمة بأن المورد البشرى من أهم أصول المنظمة، لذا أصبحت مهمة ادارة الموارد البشرية هى إستقطاب الع ناصر البشرية المتميزة والعمل المستمر على تنمية هذه العناصر عن طريق التدريب المستمر لخلق كوادر فنية وإدارية طبقاً للمستويات العالمية من خلال مناخ عمل ومزايا منافسة بما يتناسب مع استراتيجية المنظمة.

٣. الأهداف:

- إصدار سياسات وإجراءات ونظم رقابية مستديمة موحدة تنظم العلاقة بين الموظفين والمنظمة.
- إنشاء هياكل تنظيمية مرنة وسهلة التطبيق.
- جذب وإستبقاء وتشجيع الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية على جميع المستويات ، فى ظل اللوائح والسياسات الخاصة بالمنظمة والقوانين المنظمة لعلاقات العمل والموظفين ولوائحها التنفيذية.
- تحديد المهام والمسئوليات لكل الوظائف من خلال توصيف وتصنيف وتقييم كافة الفئات ا لوظيفية على مستوى المنظمة.
- إنشاء هيكل أجور دائم المنافسة والإشراف على إعداد المرتبات والأجور والإستحقاقات الشهرية للموظفين والتأكد من سلامة النظم والتعليمات واللوائح الخاصة بشئون الموظفين وحفظ ملفات الموظفين.
- تحفيز الموظفين عن طريق وضع نظم متطورة وعادلة للعلاوات والمكافآت ترتبط بالأداء الشخصى بما يكفل تحديد العناصر المميزة والمجتهدة وغيرها من الموظفين.
- تأسيس نظام عملى وشامل لتقييم أداء جميع ال موظفين بما يؤدي إلى نتائج فعالة لتطوير أداء الموظفين وتحسينه.
- رفع كفاءة وأداء الموظفين عن طريق التدريب وتنمية المهارات بشكل مستمر وإطلاعهم على التكنولوجيا الحديثة المستخدمة فى إتمام أعمالهم.
- خلق روح الولاء والإنتماء للموظفين فى المنظمة على كافة مستوياتهم الوظيفية وتحفيزهم للعمل كفريق، وكذلك دعم خطوط الإتصال بين كافة المستويات الوظيفية.
- ترجمة السياسات والإجراءات إلى نظام آلى متكامل يربط ويراقب كل أنشطة الموارد البشرية.

مقدمة

احكام عامة

١. هدف إستعمال الدليل:

- الهدف من هذا الدليل هو تحديد سياسات وإجراءات ادارة الموارد البشرية التي من شأنها تنظيم علاقة المنظمة بالموظفين، وذلك عن طريق تحديد وتوضيح واجبات وحقوق كل من الطرفين ، بالإضافة إلى تأمين م عاملة جميع الموظفين على قدم المساواة.
- إن أى مسئول بالمنظمة يمكنه أن يقدم إقتراحات وتوصيات بخصوص أية تعديلات على محتوى هذا الدليل، إلا أن هذه الإقتراحات والتوصيات يجب أن تمر صعوداً وفقاً للهيكل التنظيمى المعتمد للدراسة والموافقة ومن ثم الإعتماد النهائى من الإدارة العليا.
- يجب على كل موظف إنتهت خدمته بالمنظمة وتوجد فى حيازته نسخة من هذا الدليل أن يعيدها إلى ادارة الموارد البشرية.

٢. تعريف بعض المصطلحات الواردة فى الدليل:

- نظام العمل : يقصد به قانون العمل رقم ٤٣ لسنة ٢٠٠٥ والقرارات الوزارية المنفذة لأحكامه.
- الإدارة العليا : رئيس مجلس الإدارة رئيس المنظمة أو مجلس الإدارة أو من يفوض وزنه لممارسة صلاحياتهم.
- مدير الإدارة : هو المسئول عن أعمال الإدارة بما فيها الأقسام التابعة لها والموظفين فيها.
- ادارة الموارد البشرية : هي الادارة التى تتولى وضع ومتابعة تنفيذ وتحديث كافة سياسات وإجراءات الموارد البشرية وحفظ الملفات الخاصة بال موظفين وتحضير التقارير الإحصائية الدورية عن وضع وحركة الموظفين.
- الموظف : هو أحد الموظفين فى المنظمة، وهو كل شخص يعين بقرار من الجهة المختصة فى إحدى الوظائف الدائمة أوالمؤقتة.

٣. حدود تطبيق الدليل:

- تعتبر هذه السياسات والإجراءات الموجودة فى هذا الدليل مكملة لأحكام نظام العمل المعمول به.
- تسرى أحكام هذه السياسات على جميع الموظفين بالمنظمة الدائمين (المثبتين منهم والموضوعين تحت الإختبار).
- لا تطبق أحكام هذا الدليل على الأشخاص الذين توظفهم المنظمة للقيام بأعمال ومهمات مؤقتة أو عرضية أو موسمية.
- الموظفين بعقود خاصة تطبق عليهم الشروط الواردة فى عقود توظيفهم بالنسبة لتعيينهم وتحديد رواتبهم وأجراتهم وإستقالاتهم وإنهاء خدماتهم، كما تطبق عليهم طيلة مدة عملهم الشروط الخاصة بواجبات الموظفين والتعليمات التى يصدرها إليهم رؤسائهم وغير ذلك من الأمور المتعلقة بعلاقات العمل بموجب هذا الدليل والتى لا تتعارض صراحة مع شروط توظيفهم.

- تعتبر السياسات والإجراءات فى هذا الدليل وتعديلاتها والقرارات التى تصدرها إدارة المنظمة بشأن الموظفين جزءاً متمماً للعقد الذى يبرم بين المنظمة والموظف.
- يحق لإدارة المنظمة فى أى وقت إدخال أية تعديلات على نصوص هذا الدليل، ويشمل ذلك الإضافة والإلغاء لأى من البنود أو المنافع أو الحقوق الواردة فىه حسب تطور أنظمة المنظمة وضمن القوانين والأنظمة الحكومية المنظمة.

٤ . مسؤولية تطبيق الدليل:

- يعتبر دليل سياسات وإجراءات التوظيف وتطوير ورعاية الموارد البشرية جزءاً من أنظمة وتعليمات المنظمة.
- تناط بالإدارة العليا وحدها صلاحية اعتماد أى تعديل على هذا الدليل.
- إحترام هذه السياسات والإجراءات والعمل بمفهومها واجب على كافة الموظفين فى المنظمة.
- يستعين المسئولين فى المنظمة بأحكام هذا الدليل فى تعاملهم مع مروضيهم وتوجيههم ومتابعتهم بهدف الحفاظ على الروح المعنوية العالية والأداء الجيد والانضباط، كما يستعين الموظفون به لمعرفة حقوقهم وواجباتهم.
- يتحمل مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام مسؤولية تطبيق هذا الدليل فى الإدارات والأقسام التابعة لهم ، ويمكنهم التشاور مع مدير إدارة الموارد البشرية بشأن حدود ومجالات تطبيق هذه السياسات والإجراءات على أى من الحالات الخاصة.



Environment and Development Organization
EDO

الباب الأول

توفير الموارد البشرية

الفصل الأول: تخطيط القوى العاملة والإختيار والتعيين

الفصل الثاني: الرواتب والترقيات

الفصل الثالث: ملفات الموظفين والتأمينات الإجتماعية ومرافق الشركة

منظمة البيئة والتنمية

الفصل الأول

تخطيط القوى العاملة والإختيار والتعيين

١. تخطيط القوى العاملة

١.١ الأهداف:

- تصميم ومتابعة وتحديث الخرائط التنظيمية للمنظمة.
- وضع خطة العمالة السنوية للمنظمة والعمل على تطبيقها في التواريخ المحددة لتحقيقها.
- تحديد الميزانية التقديرية السنوية المتعلقة بالمرتبات والمزايا النقدية والعينية للعمالة.

١.٢ الإجراءات:

- تعتمد إجراءات تخطيط الموارد البشرية على أساس الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وخطط الإدارات المختلفة لتحقيق هذه الأهداف.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بتصميم الهيكل التنظيمي للمنظمة بما يوضح العلاقات البينية بين كافة الإدارات داخل المنظمة، ويتم عرضها على الإدارة العليا ثم اعتمادها. يخضع أى تعديل على الهيكل التنظيمي المعتمد للمنظمة لدراسة مدير ادارة الموارد البشرية وإعتماد الإدارة العليا.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بلوسال نموذج "التقسيم الداخلي للإدارات" إلى كافة المديرين المختصين في إدارات المنظمة الواردة بالهيكل التنظيمي المعتمد وذلك لتجميع البيانات اللازمة لوضع الهياكل الفرعية لتلك الإدارات وعرضها على الإدارة العليا لاعتمادها. يخضع أى تعديل على الهياكل الفرعية المعتمدة لدراسة مدير ادارة الموارد البشرية وإعتماد الإدارة العليا.
- فى الأسبوع الأول من شهر أكتوبر من كل عام ميلادى ، تقوم إدارة الموارد البشرية بإرسال نموذج "خطة العمالة السنوية للإدارة" إلى كافة المديرين المختصين فى إدارات الشركة، بالإضافة إلى كشف موضح فيه الوظائف المتوقع شغرها نتيجة لإنهاء خدمات شاغليها لأى سبب (بلوغ سن التقاعد - إنتهاء عقد العمل المحدد المدة - الترقية - النقل - الإنتداب).
- يقوم المدير المختص بدراسة وتحليل التغيرات المرتقبة فى إدارته ، ثم تحديد العدد المطلوب من العمالة موزعاً على فترات العام الميلادى القادم (أربع فترات وكل فترة تمثل ثلاثة أشهر) وإعادة النموذج إلى إدارة الموارد البشرية مدعماً بالمبررات المناسبة وذلك فى موعده غايته الأسبوع الأول من شهر نوفمبر من ذات العام الميلادى.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بدراسة خطط العمالة والتغيرات فى الإدارات فى ضوء البيانات المقدمة إليه ا والأهداف الإستراتيجية للمنظمة، ويتم عرضها على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد.
- بناءً على خطط العمالة والإدارات المعتمدة، تقوم إدارة الموارد البشرية بإصدار "خطة العمالة السنوية والتي تتضمن الميزانية التقديرية السنوية المتعلقة بالمرتبات والمزايا النقدية والعينية للعمالة الجديد وعرضها على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد فى موعده غايته نهاية شهر نوفمبر من ذات العام الميلادى ، ويخضع أى تعديل على خطة العمالة السنوية المجمعدة المعتمدة لدراسة مدير ادارة الموارد البشرية وإعتماد الإدارة العليا.
- يتم إرسال نسخة من خطة العمالة السنوية المعتمدة إلى مدير الشؤون المالية لإدراج الميزانية التقديرية السنوية للعمالة ضمن الميزانية العامة للشركة.
- عند وجود ضرورة إلى طلب عمالة غير واردة فى خطة العمالة السنوية المعتمدة ، يقوم المدير المختص بتحرير نموذج "طلب إحتياجات وظيفية" وإرساله إلى إدارة الموارد البشرية مدعماً بالمبررات المناسبة وبمدة لا

- تقل عن شهر من التاريخ المطلوب لشغل الوظيفة، والذي يقوم بدوره بدراسة الطلب وعرضه وإعتماده من الإدارة العليا، ويتم إدارجه بالتقرير الخاص بتنفيذ خطة العمالة السنوية.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بعمل بطاقة التوصيف الوظيفي للوظائف الجديدة وإتباع الأسس التالية:
 1. مناسبة بطاقات التوصيف الوظيفي للأهداف التي توضع من أجلها ، والمتمثلة في إتخاذها وسيلة لأغراض تقييم وترتيب الوظائف ، وأساساً للتعيين ، ثم قياس أداء ال موظفين شاغلي هذه الوظائف ، بالإضافة إلى التحديد الواضح للمحتوى الوظيفي لكل منها.
 2. وضع مسمى واضح لكل وظيفة يعكس طبيعة عملها ووضعها في الهيكل التنظيمي.
 3. تحديد العلاقات الإشرافية والتنظيمية لكل وظيفة بما لا يتعارض مع الوظائف الأخرى وبما يحقق التكامل بينها.
 4. تحديد الحد الأدنى المقبول لإشترطات شغل الوظيفة دون مغالاة أو تقييد بما يسهل لإدارة الموارد البشرية تعيين العناصر المناسبة لأداء الأعمال وبالتكلفة المناسبة.
 5. مراعاة التوسعات المستقبلية والزيادة المتوقعة في حجم أعمال المنظمة وما يتطلب ذلك من إمام كل موظف بالمنظمة إماماً تاماً بدوره ومسئوليته في تحقيق أهداف المنظمة وزيادة حجم وجودة منتجاتها.

٢. الإختيار والتعيين:

٢.١ الهدف:

تهدف سياسة الإختيار والتعيين إلى وضع النظام وإصدار التعليمات وتحديد المسؤوليات لدعم المنظمة بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً وعملياً لشغل الوظائف الشاغرة بالهيكل التنظيمي المعتمد وذلك لتطوير الأداء وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.

٢.٢ مجال التطبيق:

تطبق هذه السياسة على جميع المتقدمين للعمل بالمنظمة وعلى كافة المستويات الوظيفية.

٢.٣ المسؤولية:

تكون إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن إصدار و/أو تعديل وتنفيذ أسلوب الإختيار والتعيين وذلك بموافقة مدير ادارة الموارد البشرية وإعتماد الإدارة العليا.

٢.٤ شروط التعيين:

يشترط في كل متقدم لشغل وظيفة بالمنظمة ما يلي:

1. أن يكون متمتعاً بجنسية الجمهورية اليمنية . ويجوز الإستثناء من شرط الجنسية وتقديم المبررات الكافية لذلك. وفي هذه الحالة يكون التعيين بموجب "عقد عمل محدد المدة" مع مراعاة إشرطات توظيف الأجانب المنظمة لذلك والواردة في نظام العمل المعمول به.
2. ألا يقل سن المتقدم عن (١٨) عاماً وألا يزيد عن (٦٠) عاماً. ويجوز الإستثناء من شرط السن المحدد مع تقديم المبررات الكافية لذلك.
3. أن يكون مستوفياً للمؤهلات العلمية والعملية اللازمة لشغل الوظيفة المتقدم لها طبقاً للتوصيف الوظيفي المعتمد للوظيفة مع ضرورة تقديم المستندات الأصلية المؤيدة لحصوله على تلك المؤهلات.
4. أن يكون لائقاً طبياً بموجب تقرير طبي معترف به من قبل المنظمة.

٥. أن يكون حسن السير والسلوك وألا يكون قد سبق الحكم عليه فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة ويكون إثبات ذلك بموجب وثيقة رسمية لا يتعدى تاريخ إصدارها ثلاثة أشهر ميلادية.
٦. تخضع سلطة الإستثناء من أى/كل الشروط المذكورة فى البند السابق للإدارة العليا.

٢.٥ مصادر التعيين:

- تكون أولوية شغل الوظائف الشاغرة وفقا للترتيب الآتى:
١. عن طريق الترقية أو النقل من إدارة أخرى أو عن طريق الإنتداب من إحدى المنظمات الشقيقة.
 ٢. الإعلان عن الوظيفة /الوظائف الشاغرة فى لوحات الإعلانات الداخلية بالمنظمة وذلك لإعطاء الفرصة للموظفين بالمنظمة للتقدم للوظيفة/الوظائف المطلوبة.
 ٣. البحث فى مخزون طلبات العمل لإحتمال وجود طلبات تتناسب ومواصفات الوظيفة/الوظائف الشاغرة.
 ٤. عن طريق الإعلان فى إحدى مواقع التوظيف على شبكة الانترنت.
 ٥. عن طريق شركة توظيف، ويراعى الحصول على إعتقاد الإدارة العليا.
 ٦. عن طريق الإتصالات الشخصية.

٢.٦ المقابلات الشخصية:

١. بالنسبة للمتقدمين من داخل المنظمة:
 - يخضع الموظف المتقدم لشغل الوظيفة الشاغرة لكافة الإختبارات الفنية والمقابلات الشخصية لتحديد مدى مناسبته لشغل الوظيفة المتقدم لها.
 - فى حالة ثبوت مناسبة الموظف المتقدم لشغل الوظيفة المنوه عنها ، تقوم إدارة الموارد البشرية بلتخاذ الإجراءات اللازمة لنقل أو ترقية الموظف للوظيفة الشاغرة وذلك باستيفاء البيانات الواردة فى نموذج "إجراء تغيير وظيفى" وموافقة كل من المدير المباشر للموظف الحالى والجديد وموافقة مدير إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا.
٢. بالنسبة للمتقدمين من خارج المنظمة:
 - إستلام وتصنيف طلبات العمل:
 - تقوم إدارة الموارد البشرية بإستلام كافة طلبات العمل الواردة وتسجيلها فى نظام الحاسب الآلى.
 - تقوم إدارة الموارد البشرية بتقييم طلبات العمل مقارنة بالهتوصيف الوظيفى المعتمد وفرزها على النحو التالى:
 ١. طلبات مرفوضة : وهى الطلبات التى لا ينطبق عليها الحد الأدنى من شروط شغل الوظيفة/الوظائف الشاغرة.
 ٢. طلبات مقبولة : وهى الطلبات التى ينطبق عليها الحد الأدنى من شروط شغل الوظيفة/الوظائف الشاغرة.
- إجراءات عقد المقابلات الشخصية والإختبارات الفنية:
 ١. تقوم إدارة الموارد البشرية بإرسال طلبات العمل المقبولة إلى المدير المختص لمراجعتها وتحديد مدى مطابقتها للخبرات والمؤهلات فى المتقدمين مقارنة بمتطلبات الوظيفة/الوظائف المطلوب شغلها.

٢. يقوم المدير المختص بإعداد كشف بأسماء المرشحين المطلوب إستدعائهم للمقابلات الشخصية والإختبارات الفنية وإرساله لمدير الموارد البشرية وتحديد المواعيد المناسبة للمقابلات وا لإختبارات الفنية.

٣. تقوم إدارة الموارد البشرية بإستيفاء بيانات ال مرشحين لإجراء المقابلات الشخصية الموضحة بنموذج "بيان المرشحين للمقابلة الشخصية" والإتصال بالمرشحين للمقابلات الشخصية وفقاً للموعد المحدد لكل مرشح.

٤. يتم تشكيل لجنة المقابلات الشخصية والتي تضم كل من:

- مدير الإدارة الطالب.
- مدير ادارة الموارد البشرية.

٥. يلزم على كافة أعضاء لجنة المقابلات الشخصية تقييم المرشحين باستخدام نموذج "تقرير المقابلة الشخصية"

٦. يتم تجميع نتائج تقارير المقابلة الشخصية فى نموذج "تقرير لجنة المقابلات الشخصية" والذي يوضح ترتيب المرشحين وتوصية اللجنة . تقوم إدارة الموارد البشرية بإرسال خطابات شكر للعناصر المرفوضة بناءً على نتيجة لجنة المقابلات الشخصية وذلك بإستخدام نموذج "خطاب شكر".

٢.٨ مسوغات التعيين:

- يلزم على المرشح لشغل وظيفة شاغرة تقديم مسوغات التعيين وهى كالتالى:
 ١. أصل شهادة الميلاد بالكمبيوتر.
 ٢. أصل المؤهل الدراسى أو مستخرج رسمى منه.
 ٣. عدد (٤) صورة شخصية حديثة.
 ٤. عدد (٢) صورة لبطاقة الرقم الوطنى او جواز السفر.
 ٥. شهادة نهاية الخدمة بالعمل السابق (إخلاء طرف) إن وجدت.
 ٦. الترخيص فى العمل إن كان المرشح من الأجانب.
 ٧. صور من شهادات الخبرة السابقة إن وجدت.
 ٨. صرور من شهادات الدورات التدريبية إن وجدت.
- تحفظ جميع مسوغات التعيين فى ملف الموظف طوال فترة خدمته بالشركة وترد للموظف عند إنتهاء عمله لأى سبب.

٢.٩ خطاب عرض العمل

١. يتم رفع نتيجة المقابلات الشخصية وكذلك عروض العمل للمرشح/المرشحين المطلوب تعيينهم للإدارة العليا للإعتماد النهائى.
٢. بعد تحديد الإختيار النهائى للمرشح /المرشحين للعمل، تقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد المرتبات والمزايا النقدية والعينية التى سوف يتم منحها وذلك طبقاً لهيكل المرتبات المعتمد وذلك فى الجزء الخاص ب (عرض عمل).
٣. يلزم الحصول على إعتماد الإدارة العليا فى حالة تحديد مرتب يتجاوز الحد الأعلى للمرتب المذكور فى هيكل المرتبات المعتمد.

٤. يتم الاحتفاظ بنسخه من خطاب عرض العمل في ملف الموظف.

٢.١٠ الكشف الطبي:

١. تقوم إدارة الموارد البشرية بتحويل المرشح لشغل وظيفة شاغرة إلى الفحص الطبي في بعض الحالات الخاصة.
٢. تسلم إدارة الموارد البشرية نتائج الفحص الطبي للمرشح والتي تقرر مدى صلاحيته للعمل، وفي حالة ثبوت عدم الصلاحية يتم العوده الى قائمة المرشحين للبدء في الاختيار من بينهم وفي حالة ثبوت صلاحية المرشح يتم إستكمال باقى إجراءات التعيين.

٢.١١ عقد العمل:

١. تقوم إدارة الموارد البشرية بتجهيز عقد العمل بإستخدام نموذج "عقد عمل محدد المدة" وتوقيعه من المرشح للعمل في المشاريع او البرامج او بالمنظمة وتكون مدة عقد العمل محدد المدة تبدأ إعتباراً من مباشرة الموظف لأول يوم عمل رسمى.
٢. فى حالة إنتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة، يجب تجديد العقد مره أخرى من إدارة الموارد البشرية في حال استمرار العمل للموظف وينتهي بحسب شروط انتهاء العقد الموقع .
٣. يعتبر توقيع الموظف على عقد العمل وإستلامه العمل إقراراً وقبولاً منه والتزاماً بكل ما ورد فى شروط العقد وأحكامه.
٤. في حالة توقف التمويل والدعم للمنظمة يتم اشعار جميع العاملين والموظفين بهذا و يعتبر جميع عقود الموظفين منتهية ولا يحق للموظف المطالبه باي تعويض من المنظمة .

٢.١٢ التعيين ومباشرة العمل وفترة الإختبار:

١. تقوم إدارة الموارد البشرية بتحرير نموذج "بطاقة تعارف" وتعليقه على لوحات الإعلانات الداخلية بالمنظمة لمدة خمسة عشر يوماً، حتى يتم التعريف بالموظفين الجدد لكافة الإدارات.
٢. تقوم إدارة الموارد البشرية بتسليم الموظف الجديد نسخة من كل من (التوصيف الوظيفى لوظيفته - نسخة من دليل الموظفين لتعريفه بكافة السياسات والأنظمة الداخلية المعمول بها فى المنظمة).
٣. يتولى الرئيس المباشر للموظف الجديد تعريفه بالموظفين الذين سيعمل معهم ويطلعهم على الأعمال التي سيتولى القيام بها ومسئوليات وصلاحيات وظيفته وكذلك تعريفه بمعايير التقييم التي سوف يخضع لها.
٤. يخضع الموظف الجديد بمجرد إستلامه العمل لفترة إختبار لمدة ثلاثة أشهر ما لم ينص على غير ذلك فى عقد العمل، وتقرر صلاحيته للقيام بالعمل الموكل إليه خلال هذه المدة وفقاً لنظام تقييم الأداء .
٥. يعتبر الموظف مثبتاً بالخدمة إذا إنقضت فترة الإختبار ولم يخطر كتابة بإنهاء خدماته.

٢.١٣ بطاقات التعريف:

تقوم إدارة الموارد البشرية بطباعة بطاقات تعريف للموظفين فى بعض الوظائف التي تتطلب الإتصال بالغير.

٢.١٤ شهادة لمن يهمه الأمر:

١. يحق للموظف طلب الحصول على شهادة "لمن يهيمه الأمر" من إدارة الموارد البشرية لتقديمها لأي جهة خارجية.
٢. تتضمن الشهادة الوظيفة التي يعمل بها الموظف وكذلك مفردات الراتب وتختم بختم المنظمة.

٢.١٥ الموظفين المؤقتين:

يجوز لمواجهة أعمال طارئة أو عارضه الإستعانة بعدد من ال موظفين المؤقتين لإنهاء هذه الأعمال على أن تقوم إدارة الموارد البشرية بتوضيح ذلك للموظف قبل الإستعانة به والحصول على موافقة الإدارة العليا.

٢.١٦ تعيين الخبراء اليمنيين والأجانب:

يجوز للإدارة العليا عند الضرورة التعاقد بصفق مؤقتة مع الخبراء اليمنيين أو الأجانب فى الوظائف التى تتطلب مؤهلات علمية أو خبرة لا تتوافر فى العدد الكافى من اليمنيين، أو أن يعهد إليهم ببعض المهام أو الأعمال المؤقتة وتسرى فى شأنهم الشروط الواردة فى العقود التى تحرر معهم ، ويشترط عند تعيين الأجانب الحصول على التراخيص اللازمة حسب القوانين السارية وقت العقد وكما تستعين المنظمة بالخبرات فى الاستشارات والتدريب من المنظمات الدولية والجهات الخارجيه بحسب تحقيق اهداف المنظمة فى التنمية وبناء القدرات .

٣. النقل والإنتداب:

٣.١ النقل:

يمكن نقل الموظف بناءً على طلبه على أن لا يترتب على هذا النقل أى ضرر بمصلحة العمل وأن تتم الموافقة على طلبه من قبل رؤسائه بالتسلسل.

الإجراءات :

١. يقوم مدير الادارة الذى يطلب نقل الموظف إلى إدارته بتحرير نموذج "طلب نقل/إنتداب".
٢. يتم إرسال طلب النقل المعتمد من كلا الجهتين (المنقول إليها والمنقول منها) لإدارة الموارد البشرية، ثم تتم مراجعة الطلب المقدم بمعرفة مدير الموارد البشرية فى ضوء الهياكل التنظيمية للمنظمة ومدى التأثير الإيجابى المتوقع على مصلحة العمل.
٣. تقوم إدارة الموارد البشرية بتحرير نموذج إجراء تغيير وظيفى ورفع له العرض على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد، ثم يقوم بتسليم الموظف صورة من الإجراء وكذلك موافاة كافة الإدارات ذات الصلة بصورة من الإجراء.

٣.٢ الإنتداب:

- يجوز نذب الموظف إلى وظيفة أخرى من نفس المستوى أو من مستوى أعلى مباشرة داخل المنظمة أو خارجها للقيام بمهام معينة أو تكليفات محددة وتكون مدة النذب سنة واحدة قابلة للتجديد.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بمتابعة مواعيد بدء النذب وكذلك مواعيد إنتهاء فترة النذب لإخطار ال موظف والإدارات المعنية بإنهاء المدة لإعادة الموظف لمكان عمله الأصلى أو مراعاة التجديد إذا لزم الأمر.

الإجراءات:

١. يقوم الجهة الذى تطلب إنتداب الموظف إلى إدارته بتحرير نموذج طلب نقل /إنتداب وتوجيهه لمدير الإدارة المنتدب منها الموظف لأخذ الموافقة على الإنتداب.



٢. يتم إرسال طلب الإنتداب المعتمد من كلا الجهتين (المنتدب إليها والمنتدب منها) لإدارة الموارد البشرية، ثم تتم مراجعة الطلب المقدم في ضوء الهياكل التنظيمية للمنظمة ومدى التأثير الإيجابي المتوقع على مصلحة العمل.
٣. تقوم إدارة الموارد البشرية بالعرض على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد، ثم يقوم بتسليم الموظف صورة من الإجراء وكذلك موافاة كافة الجهات ذات الصلة بصورة من الإجراء.

منظمة البيئة والتنمية

٤. الدوام والأجازات:

٤.١ أيام العمل وساعات الدوام:

- تكون أيام العمل الرسمية في الشركة خمسة أيام في الأسبوع.
- أيام الراحة الجمعه والسبت.
- يتبع جميع الموظفين ساعات العمل الأسبوعية المقررة وهي (٤٠) ساعة أسبوعياً يستثنى من القواعد الواردة أعلاه:

○ الموظفين المسئولون عن النظافة.

الموظفين المستثنى المذكورين أعلاه يصرف لهم بدل ساعات عمل إضافي ثابت يتناسب مع عدد الساعات الإضافية الشهرية.

- في حالة قيام الموظف بالخروج من مكان العمل لقضاء حاجة شخصية أو في حالة طلب الموظف التأخير عن الحضور في ساعات العمل المقررة، يقوم الموظف بتحرير نموذج "إذن غياب/تأخير/مغادرة" وإعتماده من المدير المختص وإدارة الموارد البشرية.

٤.٢ ساعات العمل الإضافية:

يجوز تشغيل الموظفين في غير أوقات العمل الرسمية في حالات الضرورة وبالشروط والأوضاع المحددة بنظام العمل وذلك على النحو الآتي:

- يقوم المدير المختص بتحرير نموذج "تشغيل ساعات إضافية" مع بيان الأعمال المطلوب إنجازها وعدد الساعات اللازمة لذلك وعدد وأسماء ال موظفين المطلوب تشغيلهم، ثم يقوم بإرسال النموذج لإدارة الموارد البشرية قبل الموعد المحدد للتشغيل لإعتماده وإرسال نسخة منه إلى الإدارة المالية.

٤.٣ العطلات والأعياد الرسمية:

١. يستحق كافة الموظفين أجازة بأجر كامل في العطلات والأعياد الرسمية التي قررها قانون العمل رقم ٢ لسنة ٢٠٠٢، وهي بالتفصيل كما يلي:

- مناسبة عيد الفطر المبارك (تبدأ في ٢٩ رمضان وتنتهي في ٣ شوال).
- مناسبة عيد الأضحى المبارك (تبدأ من ٩ ذي الحجة وتنتهي رابع أيام العيد).
- ذكرى الهجرة النبوية الشريفة (اليوم الأول من شهر محرم).
- اليوم الوطني للوحدة اليمنية (٢٢ مايو يوم واحد فقط).
- ذكرى ثورة ٢٦ سبتمبر (يوم واحد).
- ذكرى ثورة ١٤ أكتوبر (يوم واحد).
- ذكرى يوم الاستقلال ٣٠ نوفمبر (يوم واحد).
- عيد العمال (يوم أول مايو).
- يوم الجمعة من كل اسبوع.

تحدد المناسبات التي يتم الاحتفال بها بدون إجازة رسمية كالتالي:

- ذكرى المولد النبوي الشريف ١٢ ربيع الأول.
- ذكرى الاسراء والمعراج ٢٧ رجب

٢. يجوز للمنظمة تجاوز هذه الاجازات حسب ما تترأه الادارة العليا.

٣. يجوز للمنظمة اعطاء اجازة للعاملين اذا وقع يوم عمل بين عطله رسميه وعطلة نهاية الاسبوع ويتم احتسابه من رصيد الاجازات السنويه للموظف.

٤.٤ الاجازة السنوية (الإعتيادية):

يتم حساب مدة الاجازة السنوية (الإعتيادية) وفقاً لنظام العمل المعمول به.

■ الإجراءات:

١. يقوم طالب الاجازة بتعبئة نموذج "طلب اجازة" ويحدد تاريخ الطلب وتاريخ بدء الاجازة وإنتهائها وعدد أيام الاجازة المطلوبة، ثم يقدمه للمدير المختص قبل القيام بالاجازة بوقت كاف للموافقة والإعتماد.
٢. يقوم المدير المختص بإرسال النموذج لإدارة الموارد البشرية قبل قيام طالب الاجازة بأجازته.
٣. تقوم إدارة الموارد البشرية بتسجيل الاجازة في نموذج "سجل الاجازات السنوية وبدون أجر" الخاصة بكل موظف والتي يتم الإحتفاظ بها بملف الموظف.

٤.٥ الاجازة العارضة:

بناءً على نظام العمل المعمول به واللوائح التنظيمية للمنظمة، للموظف الحق في التغيب عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة بحد أقصى يومان في المرة الواحدة وتحسب الاجازة العارضة من الاجازة السنوية المقررة للموظف.

■ الإجراءات:

١. يقوم القائم بالاجازة العارضة بالإتصال بالمدير المختص خلال الساعة الأولى من يوم التغيب عن العمل للإبلاغ عن عدم الحضور متى كان ذلك متاحاً، ثم يقوم المدير المختص بإبلاغ إدارة الموارد البشرية في نفس يوم التغيب.
٢. يقوم القائم بالاجازة العارضة بتحرير نموذج طلب قيام بلأجازة فور عودته للعمل موضحاً تاريخ تحرير النموذج وتاريخ الاجازة العارضة ومدتها ومبرر إستخدامه للأجازة العارضة ويقدمه للمدير المختص للإعتماد.
٣. يقوم المدير المختص بإرسال النموذج لإدارة الموارد البشرية للتسجيل ومراجعة الرصيد المتبقى للموظف من الاجازة العارضة وإخطار المدير المختص بقبولها كأجازة عارضة أو تجاوزها عن المقرر لإتخاذ الإجراء اللازم حسب لوائح الشركة المعتمدة.

٤.٦ الاجازة المرضية:

- يتم تحديد وإعتماد الاجازات المرضية من الجهات الطبية الخارجية.
- يقوم الموظف بإخطار إدارة الموارد البشرية بالاجازات المرضية فور إعتمادها.
- يتم الإحتفاظ ببطاقة "السجل الطبي" لكل موظف بالمنظمة، مبيناً بهذه البطاقة بيانات الموظف وتاريخ تردده على الكشف الطبي وبيان المرض، وتحفظ هذه البطاقة بالملف الخاص بالموظف.
- للموظف الذى يثبت مرضه الحق في اجازة مرضية كل ثلاث سنوات يقضيها في الخدمة على النحو التالي:
 ١. شهر (٣٠ يوم) : بأجر كامل.
 ٢. ٨ شهور (٢٤٠ يوم) : ٧٥% من الأجر.
 ٣. ٣ شهور (٩٠ يوم) : بدون أجر إذا قررت الجهة الطبية إحتمال شفاؤه.

- للموظف أن يطلب إستبدال الأجازات المرضية إلى سنوية إذا كان رصيده من الأخيرة يسمح بذلك، وله أن يستنفذ متجمد أجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من أجازات مرضية.

٤.٧ أجازة الوضع ورعاية الطفل:

- للموظف التي أمضت في خدمة المنظمة عشرة أشهر أو كانت إجمالي مدة خدمتها لدى المنظمة بالإضافة إلى صاحب عمل آخر، الحق في أجازة وضع مدتها تسعون يوماً بأجر كامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على أن يكون منها خمسة وأربعون يوماً على الأقل بعد الوضع.
- لا تستحق الموظفة أجازة وضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها الوظيفية لدى المنظمة أو الغير، ولا تحتسب أجازة الوضع ضمن أجازاتها الأخرى.
- كما تستحق الموظفة بناءً على طلبها أجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ولمرتين طوال حياتها الوظيفية.

٤.٨ إجازة للتراحم مع الأقربين

- عند حدوث حالة وفاة لا قدر الله لفرد من أفراد العائلة المباشرة (الاب - الام - الاخوة الاخوات - الابناء - الزوج او الزوجة) يتم منح الموظف ثلاثة أيام إجازة متصلة مدفوعة الأجر.
- يتم منح الموظف يوم واحد إجازة مدفوعة الأجر وذلك لحضور جنازة الأقارب المتوفين من الدرجة الثانية.

٥. المأموريات:

٥.١ رحلة عمل خارجية:

- في حالة تكليف الموظف بالقيام بمأمورية خارج اليمن، يتم تحرير نموذج "مأمورية/رحلة عمل" بواسطة المدير المختص للموافقة المبدئية، ويتم تسليم النموذج لإدارة الموارد البشرية لمراجعتها ورفعها للإدارة العليا للموافقة والإعتماد.
- يتم إرسال نسخة إلى الإدارة المالية لإتخاذ اللازم نحو صرف السلف تحت حساب المأموريات، في حين يسلم الأصل للقائم بالمأمورية ليحتفظ به لحين إنتهاء المأمورية.
- يتم إتخاذ الترتيبات المبدئية بواسطة الشؤون الإدارية مثل إعداد الخطابات اللازمة للحصول على التأشيرات.
- بعد إتمام المأمورية، يقوم القائم بالمأمورية بتحرير الجزء الخاص ببيان إتمام المأمورية ويعتمده من المدير المختص.
- يسلم الأصل مرة أخرى إلى إدارة الموارد البشرية لإنهاء حسابات البدلات المستحقة عن المأموريات ومن ثم يرسل الأصل إلى الإدارة المالية لإنهاء التسويات المالية الخاصة بالمأمورية طبقاً للائحة المأموريات وبديل السفر المعتمدة.

٥.٢ مأمورية عمل داخلية:

١. يجوز تكليف الموظف بالقيام بمهمة محددة داخل اليمن وفقاً لمقتضيات العمل، وبناءً على ذلك:
 - يعتبر القائم بالمأمورية في الخدمة خلال مدة المأمورية ويصرف راتبه بالكامل.
 - يقوم المدير المختص بتحرير نموذج "مأمورية/رحلة عمل" وذلك قبل قيام الموظف بالمأمورية بثلاثة أيام على الأقل ويتم تسليم النموذج لإدارة الموارد البشرية لمراجعتها ثم إرسال نسخة إلى الإدارة المالية.
 - إذا كانت المأمورية تشمل زيارة أكثر من مدينة يجب أن توزع المدة بالأيام على المدن المختلفة وفي حالة عدم توزيعها يصرف البديل على أقرب مدينة (أصغر مسافة).
 ٢. يهنح كافة الموظفين الذين يتم تكليفهم للقيام بأعمال أو مهمات تستدعي إنتقالهم خارج مدينة عم لهم الأصلية بدلات ومصاريف السفر.
 ٣. يتم توفير وسيلة السفر من وإلى تعز (مكان العمل الأصلي) سواء كانت سيارات المنظمة أو أى تذاكر سفر (باص، طائرة،....) وإذا لم يتم توفي تذاكر السفر نظراً لضيق الوقت يصرف للموظف مقدماً المبلغ المحدد فى الجدول والمقابل لوسيلة السفر حسب اللائحة المالية، وفى حالة إستعمال السيارة الشخصية فى السفر يصرف للموظف ما يعادل المبلغ المحدد فى الجدول والمقابل لخدمة وسيلة السفر حسب اللائحة المالية.
 ٤. تغطي بدلات السفر كافة المصاريف اليومية المتعلقة بالإنتقالات الداخلية والطعام والمبيت ويتم دفع هذه البدلات للموظف.
 ٥. قبل قيام الموظف بالمأمورية يمكن أن تصرف له دفعة نقدية (سلفة مؤقتة) لتغطية مصاريف ونفقات السفر المتعلقة بالمأمورية مثل:
 - مصاريف إنتقالهم من وإلى مكان وجود وسيلة السفر.
 - أجرة وقوف سيارته فى الأماكن المخصصة للإنتظار.
 - مصاريف الضيافة والإكراميات للآخرين.
 - مكالمات التليفون المتعلقة بالعمل.
 - تصوير المستندات ... إلخ.
- على أن يقدم فور عودته كشف مستقل بهذا ه المصاريف للإعتماد من الإدارة العليا ويسوى هذا الكشف ويصرف فى خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديمه.
٦. عند عودة الموظف من المأمورية وفى حالة إختلاف التواريخ المحددة بأن يحدث تأخير فى العودة أو العودة المبكرة يتم تسوية ذلك من خلال الإدارة المالية.

٦. الواجبات الوظيفية والمخالفات الإدارية والجزاءات التأديبية:

٦.١ الواجبات الوظيفية:

يترتب على تعيين الموظف فى إحدى الوظائف بالمنظمة، التعهد بالعمل بما يسعه من جهد وفى حدود صلاحيات وظيفته على تحقيق أهداف المنظمة ورعاية مصالحها والمحافظة على أموالها وممتلكاتها وأسرارها وكافة المستندات والوثائق الخاصة بعمله، ويلتزم الموظف بوجه عام بأداء واجباته الوظيفية وإلتزامه بالأنظمة والأعمال المحظورة وإلا تعرض للمسئولية التأديبية.

٦.٢ المخالفات الإدارية:

- يقصد بالمخالفات الإدارية أى مخالفة يقوم بها ال موظف بما لا يتفق مع اللوائح التنظيمية الداخلية المعتمدة للمنظمة، أو بما لا يتفق ونظام العمل المعمول به بشرط أن تكون المخالفة لأمر ذا صلة بالعمل ، ويشترط لتوقيع جزاء على الموظف أن يتم إجراء تحقيق إدارى بمعرفة لجنة التحقيق المخول لها من إدارة المنظمة وذلك بموجب محضر يثبت فيه أقوال ودفع الموظف وموقع من الموظف على أقواله خلال سبعة أيام من تاريخ المخالفة.
- يجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الراتب الذى لا يزيد مقداره عن يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة بدون محضر على أن تثبت المخالفة فى قرار توقيع الجزاء . كما لا يجوز توقيع جزاء الخصم من الراتب عن المخالفة الواحدة بما يزيد عن أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد وتحسب على الأجر الأساسى للموظف.
- لا يجوز توقيع أكثر من جزاء عن مخالفة واحدة، ولإدارة المنظمة أن توقف الموظف عن العمل لمدة لا تزيد عن ستون يوماً مع صرف راتب الموظف متى إقتضت مصلحة التحقيق ذلك.

٦.٣ الجزاءات التأديبية:

- الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على الموظف فى حالة مخالفة اللوائح التنظيمية الداخلية أو نظام العمل:
 ١. لفت النظر.
 ٢. الإنذار.
 ٣. الخصم من الراتب.
 ٤. تأجيل موعد إستحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
 ٥. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز النصف.
 ٦. تأجيل ترقية عند إستحقاقها بما لا يزيد عن سنة.
 ٧. خفض الراتب بمقدار علاوة على الأكثر.
 ٨. خفض لوظيفة فى الدرجة الأدنى مع عدم الإخلال بقيمة الراتب.
 ٩. الفصل من الخدمة وفقاً لإشتراطات وأحكام نظام العمل.
- المخالفات الجسيمة التى تصل عقوبتها للفصل:
 ١. إرتكاب الموظف خطأ جسيم نشأ عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل.
 ٢. تغيب الموظف بدون سبب مشروع أكثر من عشرون يوماً متقطعة خلال العام أو أكثر من عشرة أيام متصلة خلال العام.
 ٣. إنتحال الموظف شخصية غير صحيحة أو تزوير مستندات.
 ٤. إفشاء أسرار العمل مما يؤدى إلى إلحاق الضرر به.
 ٥. منافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه بدون إذن.
 ٦. الإعتداء على صاحب العمل أو الرؤساء أثناء العمل أو بسببه.
 ٧. تعاطى المخدرات والمشروبات الكحولية أثناء العمل.
 ٨. توزيع منشورات أو جمع أموال دون موافقة إدارة المنظمة.
 ٩. قبول هدايا أو رشوى أو إستخدام أصول المنظمة لأغراض شخصية.

١٠. صدور أحكام قضائية ضد الموظف في أمور مخلة بالشرف والأمانة والآداب العامة.

■ إجراءات توقيع الجزاء الإداري:

١. في الحالات التي لا يزيد فيها الجزاء الإداري عن لفت نظر/إنذار/خصم يوم واحد من الراتب:
 - يقوم الرئيس المباشر للموظف المخالف برفع مذكرة المدير المختص التابع له الموظف يوضح بها المخالفة وملابساتها.
 - يقوم المدير المختص بإعتماد المذكرة وتوضيح الجزاء المقترح بما لا يجاوز لفت النظر/الإنذار/خصم يوماً واحداً من الراتب.
 - تحول المذكرة لإدارة الموارد البشرية لمراجعتها حسب نظام العمل المعمول به وتحرير نموذج "إجراء جزائي" ويتم رفعه للإدارة العليا للموافقة والإعتماد.
 - تقوم إدارة الموارد البشرية بتوقيع الجزاء والإحتفاظ بنسخة من الإجراء الجزائي بملف الموظف.
٢. في الحالات التي يزيد فيها الجزاء الإداري عن لفت نظر/الإنذار/خصم يوم واحد من الراتب:
 - يقوم الرئيس المباشر للموظف المخالف بتحرير مذكرة طلب تحقيق مع الموظف موضحاً بها أسباب التحقيق والمخالفة تفصيلاً ورفعها للمدير المختص التابع له الموظف، والذي يعتمد تحويله للتحقيق الإداري.
 - تحول المذكرة لمدير الموارد البشرية لمراجعتها حسب نظام العمل، ويتم التحقيق في الواقعة من خلال لجنة التحقيق الإداري التابعة لها في خلال سبعة أيام كحد أقصى من تاريخ حدوث المخالفة.
 - تقوم لجنة التحقيق بعد إجراء التحقيق وسماع أقوال المخالف والشهود وتحرير محضر بذلك برفع توصياتها بالمخالفة والجزاء المقترح.
 - يقوم مدير الموارد البشرية بتحرير إجراء جزائي بناءً على توصيات لجنة التحقيق.
 - يتم رفع الإجراء الجزائي للإدارة العليا للموافقة والإعتماد.
 - تقوم إدارة الموارد البشرية بتوقيع الجزاء والإحتفاظ بنسخة من الإجراء الجزائي بملف الموظف.

٧. إنقضاء علاقة العمل وإنهاء خدمة الموظفين:

- تنتهي خدمة الموظفين بالمنظمة طبقاً لهصوص نظام العمل واللائحة التنظيمية للمنظمة في أي من الحالات الآتية:

١. الاستقالة
٢. انتهاء مدة التعاقد في العقد محدد المدة
٣. الفصل للغيب المتكرر
٤. إنهاء الخدمة أو الفصل لعدم الكفاءة
٥. العجز الكلي عن أداء العمل المكلف به
٦. المرض الذي لا يرجى شفاؤه
٧. بلوغ سن الستين أو سن التقاعد القانوني إيهما أقرب
٨. الحكم نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية
٩. الوفاة حقيقة أو حكماً.

٧.١ الإستقالة:

- فى حال رغبة الموظف فى الإستقالة من العمل فيجب عليه مراعاة أن يخطر إدارة المنظمة برغبته فى الإستقالة قبل موعد الإستقالة بشهر.
- يقوم الموظف الذى يرغب فى الإستقالة من العمل بالتقدم بإستقالته محررة على نموذج "إستقالة" إلى المدير المختص التابع له للحصول على موافقته، على أن تتضمن الإستقالة إسم الموظف والوظيفة والرقم الوظيفى وتاريخ الإستقالة وتاريخ تحرير الطلب وموقعاً عليها بكتابة الإسم ثلاثياً وبخط واضح.
- يقوم المدير المختص بكتابة رأيه على الطلب ويحول الطلب لإدارة الموارد البشرية فى ذات يوم تقديم طلب الإستقالة أو على حد أكثر يوم العمل التالى لتقديم طلب الإستقالة.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بمراجعة طلب الإستقالة المقدم وإستقضاء رأى الموظف المستقيل عن بعض الأمور المتعلقة بالعمل بالمنظمة وبخاصة فى إدارته وإستطلاع رأيه فى نظم وبيئة العمل والأسباب الرئيسية للإستقالة وبعض المعلومات الأخرى التى قد تقيد فى دراسة حالات ترك العمل بما يسهم فى تطوير بيئة العمل وذلك بإستخدام نموذج "مقابلة نهاية الخدمة"، ويتم دراسة وتحليل هذه المقابلات وتقديم توصيات بهذا الشأن لمدير إدارة الموارد البشرية لعرض الحلول المقترحة على الإدارة العليا.
- يتم رفع الإستقالة للعرض على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بتحرير نموذج "إخطار بالموافقة على الإستقالة" ويوقع الموظف بالإستلام وتسلم صورة منه للإدارة التابع لها الموظف.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بإستيفاء إجراءات إخلاء الطرف وتسليم العهد والأدوات والمستلزمات التى بحوزة الموظف من كافة الإدارات المعنية بإستخدام نموذج "بيان ترك الخدمة للموظفين"، ثم تقوم بتحرير نموذج "كشف صرف مستحقات" لتسوية مستحقات الموظف وتسليم كافة مستحقاته فى غضون سبعة أيام من تاريخ تسليم نموذج بيان ترك الخدمة أو مع رواتب ذات شهر تقديم الإستقالة على أقصى تقدير.
- يقوم الموظف المستقيل بالتوقيع على إستمارة " (إنهاء خدمة) المعدة بواسطة إدارة الموارد البشرية، على أن يتم تسليم الموظف نسخة من الإستمارة، كما يقوم بالتوقيع على نموذج "تنازل نهائى وإبراء ذمة"، ثم يمنح الموظف شهادة بيانات وظيفية "شهادة خبرة"، ويتم تحرير نموذج "إخلاء طرف" فى حالة طلب الموظف الحصول عليه.
- وفى حالة رغبة الموظف العدول عن إستقالته فيجوز له التقدم بطلب كتابى بذلك لإدارة الموارد البشرية خلال أسبوع من تاريخ إبلاغه بقبول إستقالته، وفى هذه الحالة تعتبر الإستقالة كأن لم تكن وتخطر الإدارة التابع لها بذلك بموجب صورة من طلب العدول عن الإستقالة المقدم منه.

7.2 إنتهاء مدة التعاقد فى العقد محدد المدة:

يقوم إدارة الموارد البشرية بمراجعة مواعيد إنتهاء العقود محددة المدة لكافة الموظفين فى بداية كل شهر، وإعداد بيان كامل بها وإرسال صورة من البيان لكافة المديرين المختصين لإستطلاع رأيهم فى جدوى تجديد التعاقد من عدمه:

١. فى حال ورود ما يفيد رغبة المدير المختص بتجديد عقد الموظف المحدد المدة، فإن إدارة الموارد البشرية تقوم بإعداد خطاب للموظف يفيد رغبة المنظمة فى تجديد التعاقد لمدة مماثلة ويوقع من مدير إدارة الموارد البشرية ثم يرفع للإدارة العليا للموافقة والإعتماد. ويتم تسليم الموظف أصل الخطاب ويوقع بالإستلام على

صورة منه ، وفي حال عدم رغبة الموظف في التجديد فيتم إتخاذ إجراءات إخلاء طرفه وتسوية مستحقاته عند تاريخ إنتهاء العقد كما هو موضح في حالة الإستقالة.

٢. في حال عدم ورود ما يفيد رغبة مدير الإدارة المعنى في تجديد عقد الموظف المحدد المدة ، فإن إدارة الموارد البشرية تقوم بإعداد خطاب للموظف يفيد بعدم رغبة المنظمة في تجديد التعاقد عند تاريخ إنتهائه ويوقع من مدير ادارة الموارد البشرية ثم يرفع للإدارة العليا للموافقة والإعتماد . ويتم تسليم الموظف أصل الخطاب ويوقع بالإستلام على صورة منه ، ويتم إتخاذ إجراءات إخلاء طرفه وتسوية مستحقاته عند تاريخ إنتهاء العقد كما هو موضح في حالة الإستقالة.

٧.٣ فصل للغيب المتكرر أو الإنقطاع عن العمل:

يجب نظام العمل المعمول به لصاحب العمل إنهاء خدمة الموظف إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرون يوماً متقطعة أو أكثر من عشرة أيام متصلة خلال السنة الواحدة . تتم إجراءات إنهاء الخدمة للموظف بعد قيام إدارة الموارد البشرية بمراجعة بيان الحضور والإنصراف وبيان الأجازات العارضة والمرضية والإعتيادية وبيان الأمور الخاصة بالموظف، ويتم إنهاء خدمته في هذه الحالة طبقاً لما يلي :

١. في حالة الغياب المتصل:

- يتم إصدار إنذار كتابي أول بعد خمسة أيام من انقطاع الموظف عن العمل.
- يتم إصدار إنذار كتابي ثان قبل إنتهاء فترة العشرة أيام من انقطاع الموظف عن العمل.

٢. في حالة الغياب المتقطع:

- يتم إصدار إنذار كتابي أول بعد عشرة أيام من انقطاع الموظف عن العمل.
- يتم إصدار إنذار كتابي ثان قبل إنتهاء فترة العشرون يوماً من انقطاع الموظف عن العمل.
- في كل الأحوال تسلم الإنذارات باليد للموظف أو بخطاب موصى عليه بعلم الوصول على عنوان الموظف المبين بملف خدمته ويذكر بالإنذار الثاني موعد تقديم ملف خدمة الموظف للجنة القضائية الخماسية للموظف في فصل الموظف.
- يتم إخطار الإدارة التابع له الموظف بصورة من الإنذار الأول والثاني ويعرض ال موظف على اللجنة الخماسية في حالة إستمرار الغياب.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بالتنسيق مع الشؤون القانونية بمتابعة إجراءات العرض على اللجنة الخماسية وحضور الجلسات وتمثيل المنظمة لحين صدور قرار اللجنة خلال المدة القانونية المقررة (ستون يوماً من تاريخ العرض عليها وخمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة في حالة طلب فصل ال موظف) ويعتبر قرار اللجنة نهائياً.
- بمجرد صدور قرار اللجنة بالموافقة على الفصل ، تقوم إدارة الموارد البشرية بتحرير نموذج "قرار فصل" ورفع له لمدير ادارة الموارد البشرية لعرضه على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد ، ويرفق به صور قرار اللجنة الخماسية، وبتمل صورة القرار والمرفق للموظف على عنوانه بموجب خطاب موصى بعلم الوصول وتختر الإدارة التابع له الموظف بصورة من القرار .
- يتم إنهاء إشتراك ال موظف بالتأمينات الإجتماعية بموجب قرار اللجنة الخماسية إذا كان مسجل لدى التأمينات الاجتماعية.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بإعداد التسويات المالية والمستندية الخاصة بال موظف كما هو موضح في حالة الإستقالة.

- فى حالة عدم حضور الموظف لتسوية مستحقاته وإخلاء طرفه، يجوز لإدارة المنظمة إتخاذ كافة الإجراءات القانونية ضد الموظف للحصول على كافة التعويضات المقابلة للعهد التى بحوزته بكافة أنواعها بمعرفة إدارة الموارد البشرية بالتنسيق مع الشؤون القانونية.

٧.٤ إنهاء الخدمة أو الفصل لعدم الكفاءة:

- فى حالة ثبوت عدم كفاءة الموظف خلال فترة الإختبار (ثلاث أشهر - ما لم ينص عقد العمل المبرم مع الموظف على غير ذلك) وذلك بموجب تقرير صلاحية الموظف الذى يرفعه المدير المختص التابع له الموظف، تقوم إدارة الموارد البشرية بإخطار الموظف كتابياً بإنهاء التعاقد معه خلال فترة الإختبار ويتم تسليمه الإخطار والتأكد من توقيعه على نسخة منه، وعليه يتم إنهاء وتسوية مستحقاته وتسليمه مسوغات تعيينه بعد التأكد من عمل بيان ترك الخدمة من الإدارات المعنية.
- كما يجوز إنهاء خدمة الموظف فى حالة ثبوت عدم كفاءة الموظف من خلال تقارير تقييم الأداء السنوية وحصول الموظف على تقدير ضعيف عامين متتاليين، ويتبع فى هذه الحالة الإجراءات التالية:
 ١. تقوم إدارة الموارد البشرية بمتابعة نتائج التقييم السنوى لجميع الإدارات وإعداد بيان بأسماء ووظائف الحاصلين على تقدير ضعيف جداً أو ضعيف لمدة عامين متتاليين.
 ٢. تقوم إدارة الموارد البشرية بعرضه على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد لإتخاذ الإجراءات الخاصة بإنهاء الخدمة لهؤلاء الموظفين.
 ٣. تعد مذكرة بمعرفة إدارة الموارد البشرية بالتنسيق مع الشؤون القانونية لتحويل ملف الموظف للجنة الخماسية لإستصدار قرار إنهاء الخدمة لعدم الكفاءة وتعتمد من مدير إدارة الموارد البشرية.
 ٤. يتم إخطار الموظف والإدارة التابع له بالإجراءات التى ستتخذ ضد الموظف لإنهاء خدمته قبل تحويل الملف للجنة الخماسية.
 ٥. يتم متابعة إجراءات إنهاء الخدمة وحضور جلسات اللجنة الخماسية بمعرفة إدارة الموارد البشرية وبالتعاون مع الشؤون القانونية ولحين صدور قرار اللجنة بإنهاء الخدمة.
 ٦. يتم إخطار الموظف والإدارة التابع له بقرار اللجنة الخماسية وقرار إدارة الشركة بإنهاء الخدمة لعدم الكفاءة بإستخدام نموذج "إنهاء خدمة" وذلك قبل موعد إنهاء الخدمة فعلياً بشهرين على الأقل.
 ٧. لا يجوز توجيه الإخطار للموظف خلال أجازته السنوية أو المرضية فإن بداية مهلة الإخطار تحتسب بعد اليوم التالى لإنهاء الأجازة.
 ٨. يحق للموظف الصادر بشأنه قرار إنهاء خدمة لعدم الكفاءة أن يتغيب يوم عمل كامل فى أسبوع يحدده الموظف للبحث عن عمل آخر مع إستحقاقه أجر هذا اليوم كاملاً طوال فترة المهلة.
 ٩. يقوم الموظف بعد إنقضاء فترة المهلة بإخلاء طرفه من كافة العهد والأدوات والمستلزمات التى بحوزته من كافة الإدارات المعنية.
 ١٠. بمجرد تسليم الموظف لنموذج بيان ترك الخدمة للموظفين بعد إستيفاء توقيعاته لإدارة الموارد البشرية، والتى تقوم بعمل طلب كشف صرف المستحقات فى غضون سبعة أيام من تاريخ تسليم نموذج بيان ترك الخدمة للموظفين أو مع رواتب ذات شهر إنهاء الخدمة على أقصى تقدير، هذا بالإضافة إلى تسليمه أصل مسوغات التعيين ويوقع الموظف على صور منها بالإستلام وتحفظ الصور بالملف.
- يجوز لإدارة المنظمة النزول بعقوبة إنهاء الخدمة بالنقل أو بالحرمان من العالوة السنوية أو بكلاهما أو بأى شكل آخر تقره بما لا يتنافى مع نظام العمل واللائحة التنظيمية الداخلية للمنظمة.

٧.٥ الوفاة حقيقة أو حكماً:

- بمجرد ورود ما يفيد وفاة ال موظف تقوم إدارة الموارد البشرية على الفور بإعداد كشف صرف مستحقاته لتسليمها لورثته حسب ما نصت عليه اللائحة التنظيمية للشركة وما نص عليه نظام العمل، وذلك بعد إعداده من مدير إدارة الموارد البشرية بعد التأكد من عدم وجود عهد عينية أو مالية طرف الموظف، وتسليم ورثته كافة مستحقاته على الفور.
- فى حالة وجود عهد عينية أو مالية طرف الموظف المتوفى لم يتم تسويتها، فيجب عرض الأمر على مدير إدارة الموارد البشرية الذى يرفع توصياته للإدارة العليا لإتخاذ القرار المناسب فى هذا الشأن.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بإنهاء إجراءات تسليم إستمارة تأمينات اذا كان مؤمن عليه (إنهاء خدمة مؤمن عليه) لمكتب التأمينات المختص مرفقاً بها المستند الدال على الوفاة وباقى المستندات اللازمة لذلك، ثم يتم تسليم ورثته نسخة من الإستمارة بالإضافة إلى أصل مسوغات التعيين الخاصة بالموظف المتوفى.

٧.٦ العجز الكلى عن أداء العمل المكلف به:

- يعرض الموظف الذى يصاب بعجز كلى على اللجنة الطبية التابعة لهيئة التأمينات الإجتماعية لإقرار الحالة فى حال كان مؤمن عليه فى التأمين الاجتماعى.
- بمجرد ورود تقرير اللجنة الطبية التى تفيد عجز ال موظف الكلى، تقوم إدارة الموارد البشرية بالتنسيق مع الإدارة القانونية برفع قرار إنهاء خدمة الموظف وعرضه على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد، ويتم تحويله إلى اللجنة الخماسية لإستصدار قرار بالموافقة على إنهاء الخدمة.
- بمجرد صدور قرار اللجنة الخماسية بالموافقة، تقوم إدارة الموارد البشرية بإعداد مذكرة كشف صرف مستحقاته حسب ما نصت عليه اللائحة التنظيمية للمنظمة وما نص عليه نظام العمل لتسليمها له على الفور، وفى حالة وجود عهد عينية أو مالية طرف الموظف لم يتم تسويتها، فيجب عرض الأمر على مدير إدارة الموارد البشرية الذى يرفع توصياته للإدارة العليا لإتخاذ القرار المناسب فى هذا الشأن.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بإنهاء إجراءات تسليم إستمارة تأمينات لمكتب التأمينات المختص فى حال كان مؤمن عليه مرفقاً بها تقرير اللجنة الخماسية ويتم تسليم ال موظف نسخة من الإستمارة بالإضافة إلى أصل مسوغات التعيين الخاصة به.

٧.٧ المرض الذى لا يرجى شفاؤه:

- إذا إستنفذ الموظف أجازاته المرضية (بالإضافة لإستنفاده كافة إستحقاقاته من الأجازات السنوية) وفقاً لما يحدده نظام العمل والتأمينات الإجتماعية، يعرض الموظف على اللجنة الطبية التابعة لهيئة التأمينات الإجتماعية لإقرار الحالة فى حال كان مؤمن عليه.
- بمجرد ورود تقرير اللجنة الطبية بأن مرضه لا يرجى شفاؤه، تقوم إدارة الموارد البشرية بالتنسيق مع الإدارة القانونية بعرض قرار إنهاء خدمة ال موظف على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد، ويتم تحويله اللجنة الخماسية لإستصدار قرار بالموافقة على إنهاء الخدمة.
- بمجرد صدور قرار اللجنة الخماسية بالموافقة، تقوم إدارة الموارد البشرية بإعداد كشف صرف مستحقاته حسب ما نصت عليه اللائحة التنظيمية للمنظمة وما نص عليه نظام العمل لتسليمها له على الفور، وفى حالة وجود عهد عينية أو مالية طرف ال موظف لم يتم تسويتها، فيجب عرض الأمر على الإدارة العليا لإتخاذ القرار المناسب فى هذا الشأن.

٧.٨ بلوغ سن التقاعد:

- طبقاً لنظام العمل وقانون التأمينات الإجتماعية ، يجوز إنهاء خدمة ال موظف إذا بلغ سن الستين (سن التقاعد) ما لم يكن عقد العمل المبرم معه محدد المدة وتمتد مدته إلى ما بعد بلوغه هذا السن ، حيث لا ينتهى العقد إلا بإنهاء مدته، وفى حالة إنهاء خدمة الموظف لبلوغه سن التقاعد فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة المقررة قانوناً وطبقاً للائحة التنظيمية للمنظمة.
- يتم إنهاء خدمة الموظف لبلوغه سن التقاعد حسب الإجراءات التالية:
 ١. يقوم إدارة الموارد البشرية بعد إستشارة المدير المختص بإعداد القرار الخاص بإنهاء أ و تمديد الخدمة لمن بلغ سن التقاعد وذلك قبل بلوغ سن الستين بشهرين وببين فيه تفاصيل القرار سواء بإنهاء الخدمة أو بمد الخدمة والمدة المقررة للمد. ويتم إستشارة الموظف فى حالة قرار المد حيث يحق للموظف قبول مد مدة الخدمة أو رفضها.
 ٢. يتم رفع القرار لعرضه على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد.
 ٣. بموجب إعتماد الإدارة العليا لقرار إنهاء الخدمة لبلوغ سن التقاعد ، يقوم إدارة الموارد البشرية بتحرير خطاب للموظف يخبره فيه بقرار إنهاء خدمته بسبب بلوغ سن الستين ويعتمد من مدير ادارة الموارد البشرية ويرفق به صورة من القرار الإدارى الصادر بشأنه وترسل صورة من الخطاب لمدير الإدارة التابع لها.
 ٤. يقوم الموظف قبل تسوية مستحقاته بعمل بيان ترك الخدمة لل موظفين لتسديد كل العهد والأدوات والمستلزمات التى بحوزته من كافة الإدارات المعنية.
 ٥. بمجرد تسليم الموظف لنموذج بيان ترك الخدمة للموظفين بعد إستيفاء توقيعاته لإدارة الموارد البشرية، والتى تقوم بعمل طلب كشف صرف المستحقات فى غضون سبعة أيام من تاريخ تسليم نموذج بيان ترك الخدمة للموظفين أو مع رواتب ذات شهر إنهاء الخدمة على أقصى تقدير ، هذا بالإضافة إلى تسليمه أصل مسوغات التعيين ويوقع الموظف على صور منها بالإستلام وتحفظ الصور بالملف ، كما يمنح الموظف شهادة خبرة يبين فيها البيانات الوظيفية للموظف وآخر عمل شغله ومدة الخدمة وسبب إنتهاء الخدمة.
 ٦. يقوم الموظف بالتوقيع على إستمارة تأمينات (إنهاء خدمة مؤمن عليه) فى حال كان مؤمن عليه المعدة بواسطة إدارة الموارد البشرية، والتى تقوم بتسليم الموظف نسخة منها بعد تسليمها رسمياً لمكتب التأمينات الإجتماعية ، كما يتعين تقديم كافة المساعدات الممكنة والمستندات المطلوبة التى تمكن الموظف الذى إنتهت خدمته لبلوغ سن التقاعد من الحصول على مستحقاته التأمينية والمعاشات والمكافآت المقررة طبقاً لنظام العمل.

٧.٩ الحكم نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية:

- إذا حكم على الموظف نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة ماسة بالشرف والأمانة أو الآداب العامة ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة، يتم إتخاذ إجراءات إنهاء خدمته بواسطة إدارة الموارد البشرية.



Environment and Development Organization
EDO

الفصل الثانى

الرواتب والترقيات

١. الرواتب والمزايا النقدية والعينية الأخرى

٢. الترقيات وزيادة الرواتب

١. الرواتب والمزايا النقدية والعينية الأخرى:

١.١ سلم الرواتب:

- يتم تعيين كافة الموظفين الجدد في الدرجات الوظيفية المناسبة للوظائف التي يتم تعيينهم فيها والموضحة بجدول سلم الدرجات، بشرط الإلتزام بالحد الأدنى للمؤهلات والخبرة المقررة لكل درجة.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بوضع جدول "سلم الرواتب" وكذلك جدول "تفصيل سلم الرواتب" بحيث يتصفان بالمرونة والتنافسية مع المؤسسات والمنظمات المماثلة ومع المستوى العام للرواتب في سوق العمل اليمنية، ثم يتم عرضها على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد.
- الحد الأدنى لراتب الدرجة (أو بداية مربوط الدرجة) وهو الحد المقرر للموظف الذي يتمتع بالمؤهلات الدنيا المطلوبة في الوظيفة.
- الحد الأقصى لراتب الدرجة (أو نهاية مربوط الدرجة) وهو الحد الذي لا يجب أن يتعداه راتب الموظف الذي يعمل في وظيفة معينة ومحددة ضمن هذه الدرجة.

١.٢ الراتب الأساسي:

- الراتب الأساسي هو الأجر الذي يعطى للموظف مقابل عمله في المنظمة، مهما كان هذا الأجر أو طريقة احتسابه وبدون أية إضافات من بدلات أو مقابل ساعات إضافية أو مكافآت أو غيرها وقبل أية خصومات من ضرائب أو تأمينات أو غيرها.
- يتم تحديد الراتب الأساسي للموظف عند إلتحاقه بالعمل في المنظمة وفقاً لسلم الرواتب المعتمد ويجرى تعديله فيما بعد نتيجة تعديل سلم الرواتب أو نتيجة أى تغيير في وضع الموظف أو مسؤولياته أو أدائه.

١.٣ المكافآت السنوية والعمولات والحوافز الشهرية:

- تقوم إدارة الموارد البشرية بوضع نظام الحوافز للموظفين، ويتم عرضه على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد.
- يتم صرف الحوافز السنوية للموظفين في نسبة ٨٠% على الأداء الشخصي (من خلال تقارير تقييم الأداء) و ٢٠% على تحقيق الخطة السنوية للمنظمة، ويتم ذلك مرة كل ستة أشهر (مرتين في السنة الواحدة).

١.٤ المكافآت الإستثنائية:

- يحق للمدير المختص إستناداً على تقارير تقييم أداء الموظفين السنوية ومدى التقاى في العمل أن يطلب منح مكافأة تشجيعية للموظفين التابعين له.
- يحق لإدارة المنظمة أن بقر منح مكافآت عامة للموظفين بالمنظمة وذلك في مناسبات خاصة يرجع تعيينها للإدارة العليا.
- الإجراءات :
 - يتم منح مكافأة تشجيعية للموظف بناءً على إقتراح المدير المختص والمقدم لإدارة الموارد البشرية ، والتي تقوم بدراسة الإقتراح من خلال تقارير تقييم الأداء السنوية للموظف.
 - تقوم إدارة الموارد البشرية بتحرير نموذج "إجراء مكافأة" ورفع ل لإدارة العليا للموافقة والإعتماد ، ثم إرسال نسخة إلى كل من الإدارة المالية وملف الموظف.

١.٥. الهاتف وبدل الهاتف:

- توفر إدارة المنظمة وسيلة إتصال (خطوط هاتف محمول) لبعض الموظفين من الذين تتطلب طبيعة أعمالهم الإستخدام المكثف لوسائل الإتصال، ويتم خصم فاتورة الهاتف من الراتب الشهري للموظف.
- في حالة عدم تمكن إدارة المنظمة من توفير وسيلة إتصال للموظفين الذين يحق لهم ذلك ، يحصل هؤلاء الموظفين على بدل هاتف والموضح بجدول البدلات المعتمد.

١.٦. إستحقاقات الموظف المتوفى:

- تستحق أسرة الموظف الذى توفى أثناء الخدمة راتب شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى ٢٠ الف ريال، بالإضافة إلى منحة تعادل أجر الموظف كاملاً عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له.

٢. الترقيات وزيادة الرواتب:

١.٢. الترقيات:

- تعنى الترقية نقل الموظف من درجته الوظيفية الحالية إلى درجة أعلى سواء فى نفس الإدارة الذى يعمل بها أو نقله إلى إدارة أخرى.
- تتم ترقية موظف من درجة إلى الدرجة الأعلى إذا توافرت الشروط التالية:
 - وجود وظيفة شاغرة أو إستحداث وظيفة فى الدرجة الأعلى ووجود إعتماد مالى مخصص لذلك.
 - أن يكون الموظف قد عمل فى وظيفته الحالية مدة سنتين على الأقل.
 - أن يكون الموظف قد أثبت جدارته فى عمله السابق بشهادة المدير المختص ، وبموجب تقرير تقييم الأداء السنوى والذى يشترط أن يكون ال موظف قد حصل فيه على تقدير جيد جداً أو ممتاز خلال السنة السابقة.
 - أن تتوافر لدى الموظف المؤهلات والخبرات المحددة كمتطلبات بالنسبة إلى الدرجة المقترح ترقيته لها.
 - أن تتوافر لدى الموظف الكفاءة والمقدرة على القيام بمتطلبات وظيفته الجديدة.
 - أن يخلو ملف الموظف من أى عقوبات أو أى قرار يقضى بحرمانه من الترقية.
- يتم إيقاف ترقية الموظف المحال للتحقيق بشأن شكوى ضده لم يتخذ قرار بشأنها إلى حين إتخاذ القرار ، وفى حالة تبرئته يتم ترقيته إعتباراً من التاريخ الذى إستحق فيه الترقية.
- يتم إقتراح الترقية من قبل المدير المختص التابع له الموظف، ثم ترسل لإدارة الموارد البشرية للدراسة وتقديم التوصيات وتحرير نموذج إجراء تغيير وظيفى ورفع له للإدارة العليا للموافقة والإعتماد.
- عند تعدد المرشحين للترقية وتساوى كفاءتهم، تراعى مؤهلاتهم العلمية، فإذا تساوت تراعى أقدميتهم أى المدة التى أمضوها فى نفس الدرجة، وإذا تساوت يرقى الأكبر سناً.
- تجرى الترقيات فى بداية السنة الميلادية من خلال إجراءات تقارير تقييم الأداء إلا أنه فى حالة توافر وظيفة شاغرة خلال السنة يتم ترقية الموظف المناسب إلى الوظيفة الشاغرة بصفة الندب حتى بداية السنة الميلادية التالية حيث يجرى تثبيته فى الوظيفة.
- ليس شرطاً أن ترافق الترقية زيادة فى الراتب ما لم يكن راتب الموظف الحالى يقل عن الحد الأدنى لمربوط الدرجة التى رقى إليها، عندئذ يزداد راتبه حتماً ليتناسب مع بداية مربوط الدرجة المرقى إليها.
- يمنح الموظف المرقى إلى درجة أعلى جميع مزايا الدرجة التى تمت ترقيته إليها إعتباراً من تاريخ الترقية.

١.٣. زيادة الرواتب:

- تتبع إدارة المنظمة سياسة المراجعة السنوية لرواتب ال موظفين ولمرة واحدة في أول كل سنة مالية (أول يناير) بواسطة إدارة الموارد البشرية وتوصية مدير ادارة الموارد البشرية.
- تقور الإدارة العليا سنوياً وفقاً لوضع المنظمة المالي النسبة الإجمالية لزيادات والحد الأعلى لنسبة الزيادة لأي موظف.
- يحدد سلم الرواتب وتفصيله فئة الزيادة السنوية العادية التي يمكن أن يحصل عليها أى موظف.

١.٤. احتساب الاجر للعاملين بالمشاريع والبرامج بدوام جزئي او كلي

- يتم احتساب الاجر للعاملين بالمشاريع والبرامج بدوام جزئي بأكثر من مشروع في نفس الوقت او دوام كلي لمشروع حيث يكون هناك القدرة على تحمل المسؤولية والقدرة على افادة المشروع حيث يحتسب الاجر بحسب عقد عمل محدد الاجر و عدد ساعات العمل في المشروع وينتهي بإنتهاء بحسب شروط العقد
- يتم تحديد ساعات العمل والمهام بما يتطلبه المشروع ل لتنفيذ ويحرر بعقد عمل خاص بالمشروع



Environment and Development Organization
EDO

الفصل الثالث

١. ملفات وسجلات الموظفين

٢. ممتلكات المنظمة

منظمة البيئة والتنمية

١. ملفات وسجلات الموظفين:

- تخصص إدارة الموارد البشرية لكل موظف في المنظمة ملف يأخذ رقماً خاصاً يسمى رقم الملف ، وهذا الرقم يتم إستعماله في كافة الإجراءات كمرجع رئيسي فيما يتعلق بشئون الموظف المعنى.
- تكون إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن إستكمال ملف الموظف بحيث يشمل على ما يلى:
 ١. مسوغات التعيين.
 ٢. شهادة اللياقة الطبية معتمدة في الحالات الخاصة.
 ٣. طلب العمل + نموذج تقييم المرشح.
 ٤. نسخة أصلية من عقد العمل موقعاً من الموظف بما يفيد إستلامه لنسخة منه.
 ٥. إقرار إستلام العمل موقعاً من الموظف.
- تحتفظ إدارة الموارد البشرية بأسماء جميع الموظفين بالمنظمة من خلال "بيان أسماء الموظفين"، ويتم عمل مراجعة دورية لهذا البيان.

٢. ممتلكات المنظمة:

- يتحمل شخصياً كل من الموظفين الذين يحتفظون في عهدتهم بأموال أو موجودات مملوكة للمنظمة مسؤولية هذه العهد وسلامتها.
- يحق لإدارة المنظمة تفتيش وفحص أى من الموجودات المملوكة لها وفي أى وقت كان ويشمل ذلك الخزائن والمكاتب وغيرها.
- لا يحق لأى موظف إستعمال أى من موجودات المنظمة لأغراض شخصية أو لا تتعلق بالعمل.

٣.٣ إستعمال الهاتف والفاكس والإنترنت:

- يكون إستعمال الهاتف والفاكس في المنظمة لأغراض العمل فقط.
- يصرح للموظفين بإستخدام الإنترنت للحصول على المعلومات اللازمة للعمل ، ويجب ألا يؤدي إستخدام الإنترنت إلى تعطيل شبكة الكمبيوتر الداخلية بالمنظمة وألا يتعارض مع إنتاجية الموظفين، كما أن إستخدام الموظفين للإنترنت يجب أن يكون بإسلوب أخلاقي وقانوني حسب ما ورد أنفاً.
- تعد رسائل الإنترنت عامة وليست خاصة لذا يكون لإدارة المنظمة الحق في الإطلاع على أى من هذه الرسائل وتسجيل جميع الملفات والرسائل على أجهزتها.



Environment and Development Organization
EDO

الباب الثانی

تطوير الموارد البشرية

١. تقييم أداء الموظفين

٢. التدريب والتطوير

الفصل الرابع تقييم أداء الموظفين

١. مفهوم وأهداف نظام تقييم أداء الموظفين
٢. نظام تقييم أداء الموظفين قبل إنتهاء فترة الإختبار
٣. نظام تقييم أداء الموظفين الدورى

مفهوم وأهداف ومجال تطبيق نظام تقييم أداء الموظفين

١.١ مفهوم النظام:

- هو النظام الذى يتعلق بالكيفية التى يتم بها تقييم الأداء والمعايير الحاكمة لذلك.
- يعتمد على عملية تقييم الأداء فى غرضين رئيسيين هما:
 - التقييم: ترتبط عملية التقييم بقياس مدى مساهمة الموظف فى القيمة المضافة التى تنتج عن الإنتاج، كما أن عملية التقييم تقدم المعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات المتعلقة بالترقية وإنهاء الخدمة وكذلك فى التحفيز وتحديد المقابل المادى للأداء.
 - التطوير: يتم فيها الإعتماد على تقييم الأداء فى تحديد إتجاهات إعداد الموظفين بالمنظمة للإضطلاع بمهام ومسئوليات أوسع، كما تساهم المعلومات الناتجة عن عملية التقييم فى عملية تخطيط القوى الموظفة نتيجة ظهور الفجوات الإدارية والتنظيمية التى تحتاج علاج، وفى نفس الوقت فإنها تؤدى أيضاً إلى رفع درجة وعى الموظفين بالأهداف المراد تحقيقها من خلال الإتصال الفعال بين المقيم والموظف المراد تقييمه.

١.٢ الأهداف:

- يهدف نظام تقييم الأداء للموظفين بالمنظمة إلى ما يلى:
 ١. تحديد الاحتياجات التدريبية.
 ٢. تخطيط القوى العاملة (النقل، الترقية، إنهاء الخدمة،...).
 ٣. تحديد المزايا المالية مثل نسبة الأرباح السنوية والموزعة على الموظفين والمكافآت السنوية والزيادة السنوية للرواتب.
 ٤. تحديد مدى إمكانية تجديد عقود العمل.
 ٥. تحديد مدى نجاح الموظف الجديد فى فهم المهام المطلوبة منه، وذلك لإتخاذ قرار التعيين النهائى قبل إنتهاء فترة الإختبار.

٢. نظام تقييم أداء الموظفين قبل إنتهاء فترة الإختبار:

٢.١ الهدف:

- يهدف نظام تقييم الأداء للموظفين قبل إنتهاء فترة الإختبار - والمقرر مدتها بثلاثة أشهر (٩٠ يوم) فى نظام العمل المعمول به، تبدأ إعتباراً من تاريخ أول يوم عمل فعلى - إلى تحديد مدى نجاح الموظف الجديد فى فهم المهام المطلوبة منه وإلى تحديد مدى التحقيق المنشود منه وذلك لإتخاذ قرار التعيين النهائى.

٢.٢ النموذج المستخدم:

- يستخدم نموذج تقييم الاداء خلال فترة الاختبار " كأداة لتقييم أداء الموظفين الجدد.

٢.٣ الإجراءات:

- بعد إتمام إجراءات تعيين الموظف الجديد يتم تعريفه بمهام وظيفته ومسئوليته بواسطة بطاقة التوصيف الوظيفى عن طريق إدارة الموارد البشرية، ويقوم المشرف/المدير المختص فى أول أسبوع عمل بعقد إجتماع مع الموظف لمعرفة مدى المعلومات التى إستوعبها وإذا كان هناك المزيد من الأسئلة أو الإستفسارات أو النقاط الغير واضحة.
- يتم إرسال النموذج المذكور عاليه إلى المدير المختص وذلك فى أول يوم لمباشرة الموظف الجديد لعمله.

- يقوم المدير المختص بمتابعة تقييم الأداء للموظف المعنى بصفة شهرية ، ثم تقرير مدى مناسبة الموظف للتثبيت في وظيفته من عدمه وإعادة النموذج إلى إدارة الموارد البشرية قبل إنتهاء فترة إختبار الموظف محل التقييم بمدة أسبوع واحد على الأقل.
- يتم إرسال نسخة من نموذج تقرير صلاحية الموظف إلى إدارة الموارد البشرية للحفاظ في ملف الموظف.
- في حالة تقرير تثبيت الموظف ، يقوم إدارة الموارد البشرية بإرسال "خطاب تثبيت موظف" وإرساله إلى الموظف المعنى بعد إعتماده من مدير إدارة الموارد البشرية . في حالة تقرير عدم مناسبة الموظف للتثبيت في وظيفته، تقوم إدارة الموارد البشرية بإرسال "خطاب إنهاء خدمة موظف خلال فترة الإختبار" بعد إعتماده من مدير إدارة الموارد البشرية ، والتوقيع على الأصل من الموظف المعنى وتسوية مستحقاته طبقاً لعموم النظام المعمول به في هذا الشأن.

٣. نظام تقييم أداء الموظفين الدوري:

٣.١ النموذج المستخدم:

- يتم استخدام نموذج "تقييم الاداء" عمل تقييم أداء للموظفين في الشهر الاول من السنة الميلادية.
- يتم نموذج "اهداف التقييم" في تحديد الاهداف والاحتياجات التدريبية اللازمه لتحقيق الاهداف في الشهر الاخير من السنه الميلادي.

٣.٢ الإجراءات:

- يبادر الموظف بوضع تصور للأهداف السنوية في بداية العام على ضوء توصيف الوظيفة التي يشغلها، ويقدمه للمدير المباشر كي يعتمده.
- يراجع المدير المباشر مع الموظف تلك الأهداف ويناقشها ويتأكد من أن كل الأهداف ذات طابع S.M.A.R.T.
- يفتح المدير المباشر مع م وظفه مجالاً للحوار المستمر ويعيد ضبط الأهداف بشكل مستمر ويجري مراجعات للأداء حسب الحاجة.
- يبادر الموظف بشكل مبدئي بملء نموذج خطة أداء وتطوير الموظف في نهاية فترة التقييم ويحدد موعداً للاجتماع مع مديره المباشر لمراجعة أداء الموظف.
- أثناء اجتماع مراجعة خطة الأداء ، يناقش المدير المباشر مع الموظف أداءه مع تقديم براهين ثابتة بخصوص كل تقدير، مستخدمين دليل تقديرات معايير الأداء الحاسمة وقائمة الأهداف السنوية.
- يضع المدير خطة تعلم وتطوير الموظف في نموذج الخطة للتغلب على أوجه القصور في الأداء.
- بعد انتهاء جلسة التقييم، يسجل الموظف التقديرات النهائية في نموذج الخطة ويوقع عليها هو والمدير المباشر و رئيس ومدير عام الإدارة، ثم يرفعها لإدارة الموارد البشرية لاتخاذ الإجراءات الملائمة
- في حالة تقرير تجديد عقد العمل محدد المدة للموظف، يقوم إدارة الموارد البشرية بإرسال "خطاب تجديد عقد عمل" وإرساله إلى الموظف المعنى بعد إعتماده من مدير إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا.
- في حالة تقرير عدم تجديد عقد العمل محدد المدة للموظف، يقوم إدارة الموارد البشرية بإرسال "خطاب عدم تجديد عقد عمل" بعد إعتماده من مدير إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا ، والتوقيع على الأصل من الموظف المعنى وتسوية مستحقاته طبقاً للنظام المعمول به في هذا الشأن.

٤. إرشادات عامة للمقيم:

٤.١ تجنب منح تقديرات أعلى أو أقل لكل عنصر من عناصر التقييم تأثراً بجانب واحد من جوانب التقييم. (منح كافة العناصر بأقل مما يجب تأثراً بالغياب المستمر للموظف بالرغم من أن باقي العناصر الأخرى تستحق تقديرات أعلى).

٤.٢ تجنب اللجوء للتساهل في عملية التقييم بغرض الحفاظ على علاقات طيبة مع الموظفين أو لعدم الرغبة في إظهار الجوانب السلبية المتعلقة بالمرؤوسين وبغض النظر عن الموضوعية في التقييم. (منح كافة الموظفين تقديرات متساوية وبغض النظر عن كونها أعلى أو أقل مما يستحقون).

٤.٣ تجنب اللجوء إلى التقدير المتوسط للتقييم تجنباً للوقوع في الخطأ في حالة منح تقديرات طرفية (ضعيف جداً أو ممتاز) تجنباً للمساءلة من الغير سواء الموظف أو الرؤساء. (منح كافة الموظفين تقديرات تتراوح بين جيد وجيد جداً).

٤.٤ تجنب التأثر بالأحداث الحالية المرتبطة بأداء الموظف لوظيفته. (منح الموظف تقدير ضعيف جداً نظراً لحدوث خطأ حالي من جانب الموظف وبغض النظر عن أداء الموظف طوال فترة التقييم).

٤.٥ تجنب منح تقدير مماثل للمستوى الشائع لمجموعة العمل التي تضم الموظف وبغض النظر عن أداء الموظف نفسه. (منح الموظف تقدير جيد جداً نظراً لأن مجموعة العمل التي تضمه محققة تقديرات عالية وبغض النظر عن أداء الموظف نفسه).



Environment and Development Organization
EDO

الفصل الخامس التدريب والتطوير

منظمة البيئة والتنمية

١. التدريب:

١.١ الأهداف:

- يهدف نظام التدريب للموظفين بالمنظمة إلى ما يلي:
 - إظهار نقاط القوة والضعف لدى الموظفين للعمل على تطوير وتحسين الأداء.
 - تأهيل الموظفين الجدد للتكيف مع ظروف العمل بالمنظمة.
 - توضيح إمكانية الترشيح لشغل وظيفة أعلى.
 - فتح آفاق جديدة أمام الموظفين للتفكير العملي البناء.
 - تعريف الموظفين بأحدث التطورات الخاصة بنشاط المنظمة.

١.٢ تحديد الاحتياجات التدريبية:

- تقوم إدارة الموارد البشرية في شهر نوفمبر من كل عام بمخاطبة المديرين المختصين لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين باستخدام نموذج "تحديد الاحتياجات التدريبية"، وفيه يقوم الرئيس المباشر بتحديد الاحتياجات من التدريب والمهارات والتعليم المطلوب له ولل موظفين التابعين له، ويتم مراجعة الاحتياجات السابقة بمعرفة المدير المختص للتحقق من مدى مناسبة الاحتياجات لطبيعة العمل ومدى إحتياج العمل لها ومطابقتها مع أهداف الجودة للإدارة والهدف الرئيسي للمنظمة.
- يقوم المديرين المختصين بإرسال هذه الاحتياجات إلى إدارة الموارد البشرية في موعد أقصاه أسبوعين من تاريخ إستلامها.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بدراسة الاحتياجات التدريبية للجهات الطالبة من حيث تكرارية الموضوعات المطلوبة والأعداد المرشحة للتدريب وإمكانية التدريب الداخلي والتكلفة التقديرية ومقارنتها بالميزانية المقررة لتدريب الموظفين والمعتمدة من قبل الإدارة العليا، ويتم تحديد جهات التدريب المقترحة طبقاً لجهات التدريب المعتمدة لدى المنظمة.

١.٣ إصدار الخطة التدريبية السنوية

- بناءً على دراسة الاحتياجات التدريبية، تقوم إدارة الموارد البشرية بإصدار "الخطة التدريبية السنوية"، ويتم عرضها على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد، ثم يتم إخطار الإدارات بالخطط التدريبية المعتمدة لها.

١.٤ إعتامد جهات التدريب:

- تقوم إدارة الموارد البشرية بإختيار الجهات التدريبية بعد تقييمها باستخدام نموذج "تقييم جهة تدريب"، ويتم إتخاذ القرار على النحو التالي:
 - جهات التدريب التي تحصل على تقييم جيد جداً أو إمتياز في التقييم يتم الإستعانة بها كجهة تدريب معتمدة لدى المنظمة.
 - جهات التدريب التي تحصل على تقييم جيد يتم إعادة تقييمها.
 - جهات التدريب التي تحصل على تقييم ضعيف أو مقبول لا يتم الإستعانة بها.

١.٥ تقييم دورة تدريبية:

- يقوم المتدرب مع إنتهاء الدورة التدريبية بتقييم الدورة، وذلك لمعرفة مدى توافر الجودة المطلوبة في العملية التدريبية بإستخدام نموذج "تقييم دورة تدريبية"، على أن يتم إعادة التقييم إلى إدارة الموارد البشرية في خلال فترة لا تتعدى أسبوع من تاريخ إنتهاء الدورة التدريبية.

١.٦ تقييم متدرب:

- يقوم القائم بالتدريب (المحاضر) بتقييم المتدرب بإستخدام "نموذج تقييم متدرب" للوقوف على مدى تفاعل المتدرب مع الدورة التدريبية، على أن يتم الإحتفاظ بهذا التقييم في الملف التدريبي الخاص بالمتدرب مع صورة من الشهادة التي يحصل عليها المتدرب من جهة التدريب.

١.٧ التقييم الدورى لجهات التدريب:

- تقوم إدارة تنمية الموارد البشرية بمتابعة الجهات التدريبية والتحقق من قيامها بأداء الخدمات التدريبية بفعالية بواسطة التقييمات المقدمة من المتدربين وتحرير نموذج "تقييم جهة تدريب (التقييم الدورى)" بعد الإنتهاء من كل دورة تدريبية.
- جهات التدريب التى تحصل على تقييم جيد جداً أو إمتياز يستمر ال موظف معها سواء أثناء تنفيذ الخطة التدريبية الحالية أو الخطة التدريبية القادمة.
- جهات التدريب التى تحصل على تقييم جيد يتم إعادة تقييمها بعد دورة تدريبية ثانية لأخذ قرار بشأنها.
- جهات التدريب التى تحصل على تقييم ضعيف أو مقبول يتم إنهاء الموظف معها.

١.٩ تقييم فاعلية التدريب:

- يقوم المدير المختص التابع له المتدرب بتقييم المتدرب بعد مرور ثلاثة أشهر من تنفيذ التدريب بإستخدام نموذج "تقييم فاعلية التدريب" وذلك لمعرفة مدى تحقق الهدف من التدريب، ويتم الإحتفاظ بالتقييم فى الملف التدريبي الخاص بالمتدرب.

١.١٠ تدريب غير مخطط (تدريب طارئ):

- يتم اللجوء للتدريب الغير مخطط أو الطارئ فى حالات (عقد ندوات متخصصة ومتفردة قد ترد من جهات التدريب، إحتياجات تنظيمية مستحدثة، التدريب على أنظمة جديدة).
- يتم طلب هذا النوع من التدريب بمعرفة الجهة الطالبة بإستخدام نموذج "طلب تدريب غير مخطط" وإرساله لإدارة الموارد البشرية لمراجعة الطلب وتحديد مدى إمكانية التنفيذ فى الحدود المسموح بها بميزانية التدريب، ثم يتم عرضه على الإدارة العليا للموافقة والإعتماد، ومن ثم يتم تسجيله بخطة التدريب السنوية للمنظمة.

١.١١ تدريب الموظفين الجدد:

- تقوم إدارة الموارد البشرية بإخطار إدارة الموارد البشرية بالموظفين الجدد بالمنظمة لحصولهم على "البرنامج التعريفى للموظفين الجدد".
- يتم إدراج هذا التدريب بسجل تدريب الموظف وكذلك فى تقرير نجاح الخطة التدريبية.

١.١٢ الملف التدريبي:

- تقوم إدارة الموارد البشرية بالإحتفاظ لكل متدرب بملف تدريبي يوضع داخل الملف الشخصي للموظف يشتمل على:
 - سجل تدريب.
 - صور شهادات البرامج التدريبية الحاصل عليها.
 - تقييمات المتدربين من خلال جهات التدريب.
 - تقييمات فاعلية التدريب.

١.١٣ تقرير نجاح الخطة التدريبية:

- بنهاية الخطة التدريبية النصف سنوية للمنظمة، تقوم إدارة تنمية الموارد البشرية بإصدار تقرير نجاح الخطة موضح به الآتي:
 - عدد الدورات المخططة والمنفذة.
 - برامج تدريب الموظفين الجدد
 - عدد المتدربين المخطط والفعلي
 - تقييم البرامج التدريبية المنفذة كل على حدة
 - التكلفة التقديرية والفعلية
 - الصعوبات التي واجهت تنفيذ الخطة
 - عدد الدورات الغير مخططة (تدريب طارئ)
 - الإقتراحات والتوصيات