



سياسة الأمن الوظيفي

إعداد:

ا.م.د ايناس رزاق كاظم

م.د منتظر فريد رمضان

بإشراف:

ا.م.د اثير يوسف عودة

المقدمة

إدراكاً من جامعة العين العراقية بأن مواردها البشرية هي أثمن أصولها والمحرك الأساسي لنجاحها الأكاديمي والإداري والبحثي، وأن تحقيق رسالتها في التميز الأكاديمي وخدمة المجتمع يعتمد بشكل جوهري على كفاءة وتفاني منتسبيها، فإنها تولي أهمية قصوى لتوفير بيئة عمل مستقرة وآمنة وعادلة تعزز من ولاء وانتماء جميع العاملين فيها. إن الأمن الوظيفي ليس مجرد ضمان لاستمرارية الوظيفة، بل هو منظومة متكاملة تشمل الاستقرار النفسي والمادي، والشعور بالعدالة والتقدير، وتوفير فرص النمو والتطور المهني، وضمان الحقوق والواجبات بشكل واضح ومتوازن.

تهدف هذه السياسة إلى إرساء المبادئ والقواعد والإجراءات التي تضمن الأمن الوظيفي الشامل لجميع العاملين في الجامعة، وتحدد حقوقهم وواجباتهم بشكل واضح وشفاف، بما يسهم في رفع معنوياتهم وتحفيزهم على بذل أقصى طاقاتهم الإبداعية والإنتاجية لتحقيق أهداف الجامعة الاستراتيجية. كما تسعى السياسة إلى بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الاحترام المتبادل والعدالة والشفافية والمساءلة، وتعزيز الشعور بالانتماء والفخر بالعمل في هذه المؤسسة الأكاديمية العريقة.

تأتي هذه السياسة متوافقة مع قانون العمل العراقي، وقانون الخدمة الجامعية، وتعليمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وأفضل الممارسات الدولية في إدارة الموارد البشرية، وتعكس التزام الجامعة بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه منتسبيها والمجتمع.

الرؤية والرسالة

الرؤية:

تحقيق بيئة عمل رائدة ومستقرة ومحفزة تكون فيها جامعة العين العراقية الخيار الأمثل والمفضل للكفاءات والمواهب الأكاديمية والإدارية، وتضمن لجميع منتسبيها مستقبلاً وظيفياً آمناً ومساراً مهنيّاً واضحاً ومحفزاً يتيح لهم تحقيق طموحاتهم وتطوير قدراتهم بشكل مستمر.

الرسالة:

الالتزام الكامل بتوفير بيئة عمل عادلة وشفافة ومستقرة وآمنة لجميع منتسبي الجامعة، من خلال تطبيق سياسات وإجراءات واضحة ومعلنة تضمن حقوقهم الوظيفية والمالية والمعنوية، وتدعم تطورهم المهني والأكاديمي، وتعزز من شعورهم بالانتماء والرضا الوظيفي والفخر بالمؤسسة، بما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء الفردي والمؤسسي والإنتاجية العامة.

الأهداف

تسعى سياسة الأمن الوظيفي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية الشاملة، وهي:

تعزيز الاستقرار الوظيفي

بناء ثقة راسخة لدى الموظفين في استقرارهم الوظيفي وأمانهم المستقبلي من خلال تطبيق سياسات توظيف وإنهاء خدمة عادلة وشفافة ومبنية على معايير موضوعية واضحة، وتجنب القرارات الارتجالية أو التعسفية.

ضمان الحقوق والواجبات

توضيح وتحديد حقوق وواجبات الموظفين والجامعة بشكل دقيق ومفصل لا يقبل اللبس أو التأويل، وضمان تطبيقها بعدالة ومساواة على الجميع دون تمييز أو محاباة.

تحقيق الرضا الوظيفي

خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة وداعمة ترفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى المنتسبين، وتشعرهم بالتقدير والاحترام، وتوفر لهم الأدوات والموارد اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة.

الأهداف الاستراتيجية (تابع)



الحوكمة والهيكل التنظيمي

يعد الهيكل التنظيمي الواضح والمحدد أساساً لنجاح تطبيق سياسة الأمن الوظيفي، ولذلك تم تشكيل الهيئات واللجان التالية:

1. لجنة شؤون الموظفين المركزية

هي السلطة التنظيمية والاستشارية العليا المسؤولة عن مراجعة واقتراح وتطوير السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالأمن الوظيفي والموارد البشرية والتطوير المهني. يرأس اللجنة مساعد رئيس الجامعة للشؤون الإدارية.

2. قسم الموارد البشرية

هو الجهة التنفيذية المركزية المسؤولة عن تطبيق وإدارة جميع السياسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية، ويرتبط إدارياً بمساعد رئيس الجامعة للشؤون الإدارية.

3. الرؤساء المباشرين (العمداء ورؤساء الأقسام)

يتحمل الرؤساء المباشرين مسؤولية مباشرة عن تطبيق سياسات الأمن الوظيفي داخل وحداتهم الإدارية.

4. اللجان المتخصصة الداعمة

تشكل لجان متخصصة لدعم تنفيذ السياسة في المجالات التالية: التوظيف والاختيار، تقييم الأداء، الترقيات، التدريب والتطوير، الصحة والسلامة المهنية، التظلمات، الانضباط، المكافآت والحوافز.

السياسات الفرعية - التوظيف والترقيات

سياسة الترقّيات والتطوير الوظيفي

تحدد هذه السياسة مسارات وظيفية واضحة ومعايير شفافة للترقية، وتشجع الموظفين على تطوير مهاراتهم للتقدم في مسارهم المهني.

المبادئ الأساسية:

- الترقية حق للموظف المستحق وفق المعايير المحددة
- تتم الترقية بناءً على الكفاءة والأداء والأقدمية
- تعلن الوظائف الشاغرة داخلياً قبل الإعلان الخارجي
- يفضل الترقية من الداخل عند توفر الكفاءة المطلوبة

سياسة التوظيف والاختيار

تهدف هذه السياسة إلى ضمان أن جميع عمليات التعيين تتم بناءً على معايير الكفاءة والجدارة والاستحقاق، وتوفر فرصاً متكافئة للجميع دون تمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الانتماء السياسي أو أي اعتبار آخر غير مهني.

المبادئ الأساسية:

- الشفافية: الإعلان عن جميع الوظائف الشاغرة بشكل علني وواضح، مع تحديد المؤهلات والشروط المطلوبة.
- المساواة: منح جميع المتقدمين فرصاً متساوية دون تمييز أو محاباة.
- الموضوعية: اعتماد معايير موضوعية وقابلة للقياس في عملية الاختيار.
- الكفاءة: اختيار الأكفأ والأجدر من بين المتقدمين.

تقييم الأداء والتطوير المهني

سياسة تقييم الأداء

تضع هذه السياسة نظاماً دورياً شاملاً وعادلاً لتقييم أداء جميع الموظفين بشكل موضوعي، وربط نتائج التقييم بالترقيات والمكافآت والتطوير المهني.

معايير التقييم:

- الكفاءة المهنية: مستوى المعرفة والمهارات والخبرة
- الإنتاجية: كمية العمل المنجز في الوقت المحدد
- التعاون: القدرة على العمل ضمن فريق والتعاون مع الزملاء
- التطوير الذاتي: السعي لتطوير المهارات والمعرفة
- جودة العمل: دقة وإتقان العمل المنجز
- الالتزام: الانضباط والالتزام بمواعيد العمل والتعليمات
- المبادرة والإبداع: تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة
- خدمة المتعاملين: جودة التعامل مع الطلبة والزملاء والمراجعين

سياسة التدريب والتطوير المهني

تلتزم الجامعة بتوفير فرص تدريبية مستمرة ومتنوعة للموظفين لتنمية قدراتهم ومواكبة المستجدات في مجالات عملهم.

الرواتب والصحة والسلامة

سياسة الصحة والسلامة المهنية

تلتزم الجامعة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لجميع منتسبيها، وتطبيق كافة الإجراءات اللازمة لوقاية الموظفين من المخاطر المهنية والحوادث.

المبادئ الأساسية:

- الوقاية خير من العلاج
- سلامة الموظفين أولوية قصوى
- الامتثال لجميع معايير الصحة والسلامة المهنية
- التحسين المستمر لبيئة العمل

سياسة الرواتب والأجور والمكافآت

تضمن هذه السياسة وجود هيكل رواتب عادل وتنافسي ومستدام، ونظام مكافآت يكافئ الأداء المتميز ويحفز على الإبداع والإنتاجية.

المبادئ الأساسية:

- العدالة الداخلية: رواتب متناسبة مع المسؤوليات والمؤهلات والخبرة
- التنافسية الخارجية: رواتب تنافسية مقارنة بالسوق والمؤسسات المماثلة
- الشفافية: وضوح في معايير تحديد الرواتب والمكافآت
- الاستدامة المالية: ضمان قدرة الجامعة على الوفاء بالتزاماتها المالية

التظلمات والإجراءات التأديبية

سياسة معالجة التظلمات والشكاوى

توفر هذه السياسة آلية واضحة وعادلة وسرية للموظفين لتقديم تظلماتهم وشكاواهم، وتضمن معالجتها بموضوعية وفي وقت مناسب.

السرية:

- تعامل جميع التظلمات والشكاوى بسرية تامة
- لا يجوز الإفصاح عن معلومات التظلم إلا للمعنيين بمعالجته
- حماية المتظلم من أي انتقام أو معاملة سلبية

سياسة الإجراءات التأديبية

تحدد هذه السياسة المخالفات الوظيفية والإجراءات التأديبية المتخذة حيالها بشكل متدرج وعادل، وتضمن حق الموظف في الدفاع عن نفسه.

مبدأ التدرج:

- تطبيق مبدأ التدرج في العقوبات (من الأخف إلى الأشد)
- مراعاة سوابق الموظف وظروفه
- العقوبة يجب أن تتناسب مع حجم المخالفة

آليات التحفيز والمتابعة

آليات التحفيز والتقدير:

لضمان مشاركة فاعلة ومستمرة من جميع منتسبي الجامعة وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم، تم وضع آليات تحفيزية متنوعة ومتكاملة:

حوافز معنوية:

- التقدير الأكاديمي والإداري
- شهادات التقدير والتكريم
- الإبراز الإعلامي
- فرص التطوير المهني
- المرونة في العمل

حوافز مالية مباشرة:

- مكافآت الأداء المتميز
- حوافز الإنجازات الخاصة
- بدل الساعات الإضافية

المتابعة والتقييم:

يعد التقييم والمتابعة المستمرة أساساً لضمان نجاح تطبيق سياسة الأمن الوظيفي وتحقيق أهدافها من خلال متابعة مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) واستطلاعات الرأي الدورية والتقارير الدورية.

التحسين المستمر

تؤمن الجامعة بأن التحسين المستمر هو جوهر النجاح المؤسسي، ولذلك تلتزم بما يلي:

المراجعة الدورية للسياسة:

دورية المراجعة: تتم مراجعة شاملة لهذه السياسة كل ثلاث سنوات على الأقل، أو عند حدوث تغييرات جوهرية في القوانين أو الأنظمة أو ظروف العمل.

مواكبة المستجدات والتطورات:

- متابعة التشريعات
- التكنولوجيا الحديثة
- متابعة أفضل الممارسات

ثقافة التحسين المستمر:

- التشجيع على الابتكار
- المرونة والتكيف
- التدريب المستمر
- قياس الأثر

سريان السياسة: تطبق هذه السياسة اعتبارًا من () وتلتزم جميع الكليات بها دون استثناء. (تكون بنود السياسة سارية المفعول على ان لا تتعارض مع التعليمات والضوابط والقوانين النافذة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي)