



S.J. Abed & Al Sulaimi Catering Group SAOC

"We Cater to Your Needs"

سياسة وإجراءات التوظيف

الغرض:

وضع عملية توظيف أخلاقية وعادلة وشفافة وغير تمييزية، تضمن عدم تحمل الموظفين أي تكاليف توظيف، وأن تكون شروط التوظيف واضحة ومتفق عليها مسبقاً.

النطاق:

تنطبق هذه السياسة على جميع أنشطة التوظيف في شركة إس. جيه. عابد، بما في ذلك الترقيات الداخلية والتعيينات الخارجية.

بيان السياسة:

1. الإنصاف والشفافية:

يجب أن تُجرى عمليات التوظيف بنزاهة وشفافية، بما يضمن تكافؤ الفرص لجميع المرشحين.

يجب أن تستند معايير الاختيار إلى المؤهلات والمهارات والخبرات ذات الصلة بمتطلبات الوظيفة.

يجب توثيق جميع مراحل عملية التوظيف وإتاحتها للمراجعة.

2. عدم التمييز:

نلتزم بممارسات غير تمييزية في التوظيف، مع ضمان عدم وجود أي تحيز قائم على الجنس أو العمر أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو الأبوية أو الأصل العرقي أو القومي أو الاجتماعي أو الدين أو المعتقد أو التوجه الجنسي أو الموقع الجغرافي.

يجب أن تستند جميع قرارات التوظيف إلى الجدارة والمؤهلات ذات الصلة.

3. عدم وجود رسوم توظيف:

يجب ألا يتحمل الموظفون أي تكاليف توظيف، بما في ذلك رسوم التقديم أو الفحوصات الطبية أو أي تكاليف أخرى مرتبطة بعملية التوظيف.

يجب أن يتحمل S.J. Abed أي تكاليف متعلقة بالتوظيف.

4. شروط توظيف واضحة:

يجب تحديد شروط التوظيف بوضوح وإبلاغ المرشحين بها قبل قبولهم أي عرض. يجب أن تتضمن عقود العمل تفاصيل المسمى الوظيفي، والمهام، والتعويضات، والمزايا، وساعات العمل، وأي شروط وأحكام أخرى ذات صلة.

يجب أن يتفق كل من صاحب العمل والمرشح على شروط العمل كتابياً.

5. مبادئ التوظيف:



S.J.Abed & Al Sulaimi Catering Group SAOC

"We Cater to Your Needs"

الدافع والقيم: يجب على الموظفين المعيّنين مشاركة ودعم رؤية ورسالة وقيم شركة S.J.Abed، والالتزام بقواعد السلوك الخاصة بها. يُتوقع من الموظفين الالتزام بمكافحة الفساد ونجاح عمل المؤسسة.

التميز: نسعى إلى استقطاب موظفين ذوي كفاءة عالية قادرين على مواجهة تحديات شركتنا.

عدم التمييز: يعتمد التوظيف على الجدارة، دون تمييز على أساس الجنس أو العمر أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو الأبوية أو الأصل العرقي أو القومي أو الاجتماعي أو الدين أو المعتقد أو التوجه الجنسي أو الموقع الجغرافي.

التنوع: نهدف إلى تحقيق تمثيل واسع ومتوازن ومتنوع للموظفين يعكس تنوع شركتنا.

المساءلة: ضمان عدالة إجراءات التوظيف وموضوعيتها وحيادها وشفافيتها وتطبيقها بشكل متسق.

الكفاءة والتخطيط طويل الأمد: تحقيق التوازن بين الكفاءة في عملية التوظيف واحتياجات التخطيط طويل الأمد للشركة.

عدم التمييز في معاملة العائلة والأصدقاء:

- تُجرى التعيينات على أساس الجدارة، دون تمييز لأفراد العائلة أو الأصدقاء أو المنظمات المرتبطة.
- الإفصاح عن أي تضارب محتمل في المصالح، والتوصل من عمليات التوظيف في حال وجوده.
- ضمان عدم وجود علاقات إبلاغ مباشرة بين أقارب العائلة المقربين أو الشركاء داخل المؤسسة.
- معاملة الموظفين بإنصاف، وتوفير فرص التدريب والتطوير، ومكافأة الموظفين بناءً على قدراتهم وأدائهم ومساهماتهم وخبراتهم.
- الالتزام بقوانين العمل.
- السرية: ضمان سرية جميع البيانات الشخصية للمتقدمين واحترام خصوصيتهم. يجب على جميع الموظفين المشاركين في عملية التوظيف الحفاظ على خصوصية المتقدمين وسريتهم.
- 6. إجراءات التوظيف:

1. المبادئ العامة:

- 0 تطبيق الإجراءات بإنصاف واتساق على جميع المتقدمين للوظائف.
- 0 مساعدة المتقدمين ذوي الإعاقة حسب الحاجة.
- 0 التخطيط المسبق للتوظيف وفتح باب المنافسة.
- 0 عدم قبول طلبات التوظيف العرضية أو المضاربة.
- 0 إلزام جميع المتقدمين للوظائف بتعبئة نموذج طلب استجابةً لوظيفة شاغرة معلنة.
- 0 تقييم جميع المتقدمين بناءً على معايير الاختيار ذات الصلة لتحديد الشخص الأنسب للوظيفة.
- 0 التأكد من قراءة جميع المشاركين في اختيار الموظفين لهذه السياسة والإجراءات وتطبيقها، بالإضافة إلى ممارسة تكافؤ الفرص لجميع المتقدمين.
- 2. فتح ملف توظيف.
- 3. فتح ملف مراقبة.
- 4. أوصاف الوظائف: إنشاء وصف وظيفي لكل وظيفة، مع تحديد المهام الأساسية والمسمى الوظيفي.



S.J. Abed & Al Sulaimi Catering Group SAOC

"We Cater to Your Needs"

5. مواصفات الموظفين: إنشاء مواصفات الموظفين لكل وظيفة، مع تحديد معايير الاختيار لتقييم المتقدمين للوظائف.

6. الإعلان عن الوظيفة الشاغرة: الإعلان عن جميع الوظائف الشاغرة لـ استقطاب أكبر عدد ممكن من المرشحين المؤهلين

7. عملية التقديم والاستمارات: يُطلب من جميع المتقدمين للوظائف تعبئة نموذج طلب توظيف موحد للوظيفة المعلن عنها. يُزود المتقدمون بحزمة طلبات تتضمن:

نموذج الطلب

وصف الوظيفة ومواصفات الموظفين

تاريخ إغلاق باب التقديم وبيانات الاتصال للاستفسارات

نموذج مراقبة تكافؤ الفرص

8. مراقبة تكافؤ الفرص: يُرجى التعامل مع المعلومات الواردة في نماذج مراقبة المتقدمين بثقة تامة، وعدم أخذها في الاعتبار أثناء عملية التصفية أو المقابلة.

9. عملية الاختيار:

الاختيار المسبق

الاختيار النهائي

الاختبارات

المقابلات

10. فحوصات ما قبل التوظيف:

الفحوصات الصحية والاختبارات

المراجع

السجلات الجنائية

11. تأكيد العرض:

إخطار المتقدم الناجح كتابيًا بعد إتمام فحوصات ما قبل التوظيف بنجاح.



S.J. Abed & Al Sulaimi Catering Group SAOC

"We Cater to Your Needs"

تضمنين تفاصيل في خطاب التأكيد، مثل المسمى الوظيفي، والمدة، وفترة الاختبار، وتاريخ البدء، والشروط والأحكام الرئيسية، وإجراءات القبول.
١٢. حفظ السجلات:

الاحتفاظ بالوثائق في ملف التوظيف لمدة ١٢ شهرًا على الأقل بعد المقابلات.

الاحتفاظ بالوثائق في ملف المراقبة لمدة ٣ سنوات على الأقل بعد تاريخ إغلاق باب التقديم.
١٣. التوجيه والإرشاد للموظفين الجدد: يُعد التوجيه أمرًا بالغ الأهمية لدمج الموظفين الجدد في المؤسسة. تتضمن خطة التوجيه لدينا ما يلي:

- ٥ مخطط متطلبات الوظيفة/الدور
- ٥ التوجيه الشخصي (جولة في المرافق)
- ٥ التوجيه التنظيمي (تكامل الفريق، تاريخ المؤسسة، ثقافتها، وقيمها)
- ٥ سياسات شركة إس. جيه. عابد
- ٥ التوجيه بشأن الصحة والسلامة والبيئة والأغذية والسلامة

٧. آليات التظلم:

- ٥ يجب إنشاء آلية تظلم شفافة وسهلة المنال لمعالجة أي مخاوف أو شكاوى تتعلق بعملية التوظيف.
- ٥ يجب أن يكون المرشحون قادرين على الإبلاغ عن أي مشاكل دون خوف من الانتقام.
- ٨. الامتثال والمراقبة:
- ٥ ستقوم إس. جيه. عابد بمراجعة وتدقيق ممارسات التوظيف بانتظام لضمان الامتثال لهذه السياسة.
- ٥ سيتم التعامل مع أي انتهاكات لهذه السياسة على الفور، وسيتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة عند الضرورة.
- ٩. التدريب والتوعية:
- ٥ يجب أن يتلقى جميع الموظفين المشاركين في عملية التوظيف تدريبًا على ممارسات التوظيف الأخلاقية وهذه السياسة.
- ٥ سيتم توفير تحديثات منتظمة وتدريب تنشيطي لضمان الامتثال المستمر.
- ١٠. التنفيذ: تسري هذه السياسة فورًا ويجب إبلاغ جميع الموظفين المشاركين في عملية التوظيف بها. الالتزام بهذه السياسة إلزامي، وقد يؤدي عدم الالتزام بها إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.
- ١١. المراجعة: ستراجع هذه السياسة سنويًا وتُحدَّث حسب الحاجة لتعكس التغييرات في المعايير القانونية ومعايير القطاع.

التاريخ: ١٠-٠٣-٢٠٢٥

جوزيف ج. عابد

المدير

