



جامعة
أسر التوحد

سياسة فحص وضمان معايير التوظيف وإجراءاتها

الهدف

تهدف هذه السياسة إلى ضمان التزام الجمعية بتطبيق أعلى معايير الجودة والشفافية في عمليات التوظيف، من خلال فحص وتدقيق جميع متطلبات التوظيف، والتحقق من صحة المؤهلات والخبرات، والتأكد من توافق المرشحين مع متطلبات الوظائف والمعايير المعتمدة.

النطاق

تُطبق هذه السياسة على جميع طلبات التوظيف والتعيين للعاملين الدائمين أو المتعاونين داخل الجمعية، وتشمل مراحل الإعلان، والاختيار، والمقابلة، والتعيين، وما قبل مباشرة العمل.

السياسة العامة

- تعتمد الجمعية التوظيف على أساس الكفاءة والجدارة دون تمييز أو محاباة.
- يتم فحص جميع البيانات والمستندات المقدمة من المرشحين والتحقق من صحتها قبل توقيع العقد.
- لا يُسمح بتعيين أي موظف دون استيفاء معايير الوظيفة المحددة في الوصف الوظيفي المعتمد.
- تُعطى الأولوية في التوظيف للسعوديين المؤهلين، وفقاً للأنظمة الحكومية المعمول بها.
- تخضع عملية التوظيف للمراجعة الدورية لضمان الالتزام بمعايير الحوكمة والشفافية.

معايير التوظيف المعتمدة

المجال	المعيار	آلية التحقق
المؤهل العلمي	أن يكون متوافق مع متطلبات الوظيفة المعلنة	مطابقة الشهادات والتحقق من صحتها
الخبرة العملية	أن تتناسب سنوات الخبرة مع مستوى الوظيفة	مراجعة شهادات الخبرة السابقة
السلوك المهني	أن يتمتع المرشح بالنزاهة وحسن السيرة	فحص المراجع السابقة أو التزكية
المهارات التقنية	امتلاك المهارات الفنية المطلوبة للوظيفة	اختبار عملي أو مقابلة فنية
التوافق الثقافي	الالتزام بقيم وأخلاقيات الجمعية	مقابلة تقييم السلوك المهني
اللياقة الصحية	خلو المرشح من أي عائق صحي يمنع أداء المهام	فحص طبي معتمد قبل التعيين

إجراءات فحص وضمان معايير التوظيف

أولاً: استلام طلب التوظيف

- تُقدّم الإدارات طلب التوظيف لإدارة الموارد البشرية وفق خطة القوى العاملة المعتمدة.
- يُراجع الطلب للتحقق من توفر وظيفة شاغرة ووصف وظيفي محدث.

ثانياً: فحص السيرة الذاتية والمؤهلات

- يتم التحقق من توافق المؤهلات والخبرات مع الوصف الوظيفي.
- فحص الشهادات الأكاديمية عبر الجهات المختصة أو المنصات الرسمية.

ثالثاً: المقابلات والتقييم

- تُجرى مقابلة شخصية وفق نموذج تقييم معتمد من لجنة التوظيف.
- في بعض الحالات، يتم إجراء اختبار تحريري أو عملي للتحقق من الكفاءة.
- تُوثق نتائج المقابلة في نموذج (تقييم المقابلة الشخصية).

رابعاً: الفحص الطبي

- يخضع المرشح لفحص طبي شامل في جهة معتمدة.
- لا يُستكمل التعيين إلا بعد صدور تقرير لياقة طبية سليم.

خامساً: مراجعة السلوك والنزاهة

- التحقق من خلو المرشح من أي سوابق جنائية أو مخالفات سلوكية.
- في حال التوظيف على وظيفة حساسة، يتم طلب إفادة من الجهات المختصة أو تزكية مهنية.

سادساً: مراجعة العرض الوظيفي والعقد

- إعداد عرض وظيفي خطي متضمّن كافة الشروط والحقوق والواجبات.
- توقيع العقد بعد استكمال الفحص الطبي والتحقق من الوثائق.

سابعاً: حفظ الوثائق والمتابعة

- تُحفظ جميع مستندات الفحص والتقييم والفحص الطبي في ملف العامل الورقي والإلكتروني.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بمراجعة الملفات دورياً لضمان اكتمال الوثائق وصحتها.

مؤشرات الأداء والالتزام

- نسبة المرشحين الذين تم التحقق من بياناتهم بنسبة 100%.
- نسبة مطابقة المؤهلات والخبرات مع الوصف الوظيفي.
- انخفاض عدد الحالات التي تم اكتشاف فيها بيانات أو شهادات غير صحيحة.
- سرعة إتمام إجراءات الفحص والتعيين خلال المدة الزمنية المعتمدة.

لقد اطلع مجلس إدارة جمعية أسر التوحد الخيرية في اجتماعه رقم (1)
بتاريخ 30 مارس 2026م على كافة اللوائح والسياسات والإجراءات بالجمعية، وقرر
اعتمادها وتعميمها والعمل بموجبها، ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية
(جمعية أسر التوحد - الرئيسية)
(saf.org.sa).

