

مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية^١

المادة (١): تسمى هذه المدونة مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية ويعمل بها اعتباراً من تاريخ إقرارها من مجلس العمداء، وهي مستمدة من مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة في ديوان الخدمة المدنية.

المادة (٢): يكون للمصطلحات التالية في المدونة المعاني الواضحة أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك.
الجامعة: جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.

الموظف: موظف جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية سواء كان أكاديمياً أو فنياً أو إدارياً.

الطالب: طالب جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.

النظام: نظام الهيئة التدريسية أو نظام الموظفين في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.

المادة (٣):

أ. تسري أحكام هذه المدونة على جميع الموظفين في الجامعة.

ب. يجب على كل موظف جديد وقبل مباشرته العمل توقيع وثيقة يتعهد بها بالالتزام بهذه المدونة، ويتم الاحتفاظ بنسخة من هذا التعهد في ملفه الوظيفي.

ج. أي مخالفة لأحكام هذه المدونة تستوجب المساءلة واتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية وفقاً لأحكام النظام.

المادة (٤):

أ. تهدف هذه المدونة إلى إرساء معايير أخلاقية وقواعد ومبادئ أساسية لأداب الوظيفة العامة، وقيم وثقافة مهنية عالية لدى موظفي الجامعة وتعزيز الالتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم، وترسيخ أسس الممارسات الجيدة والحاكمية الرشيدة، وذلك من خلال توعية موظفي الجامعة وتوجيههم نحو الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي التي تحكم سير العمل في الجامعة والمنسجمة مع القوانين والأنظمة السارية، وكذلك من خلال بيان واجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية ودورهم في تحسين الخدمات وتعزيز المصداقية العامة بالخدمة.

ب. تركز هذه المدونة على أسس العدالة ومبادئها، وعلى تكافؤ الفرص، والشفافية، والمساءلة، والنزاهة المهنية، والحيادية، والانتماء للوطن والجامعة والإصرار على تحقيق رسالتها وأهدافها وتحمل المسؤولية وعلى الموظف الالتزام بأحكام هذه المدونة إضافة إلى الأسس، والمبادئ التي تركز عليها.

المادة (٥): واجبات الموظف ومسئوليته العامة، على الموظف:

أ. أداء واجبات وظيفته ومهامها الموكلة إليه بنشاط متوخيا الأمانة والنزاهة والدقة والمهنية والتجرد، وبأقصى إمكانياته، وأن يعمل على خدمة أهداف وغايات الجامعة وتحقيق المصلحة العامة دون سواها.

ب. الحرص على الإلمام بالقوانين والأنظمة النافذة وتطبيقها دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال.

ج. تكريس أوقات الدوام الرسمي للقيام بمهام وواجبات وظيفته، وعدم القيام بأي نشاط لا يتعلق بواجباته الرسمية.

د. السعي الدائم لتحسين أدائه وتطوير قدراته المهنية والاطلاع على آخر المستجدات في مجال عمله وعمل الوحدة أو الدائرة التي يعمل لديها والقيام بتقديم المقترحات التي من شأنها تحسين أساليب العمل ورفع مستوى الأداء في الدائرة، والمساعدة في توفير بيئة عمل آمنة وصحية.

- هـ. الامتناع عن أي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك الآداب والسلوك القويم، والامتناع عن الإساءة إلى الآراء السياسية أو المعتقدات الدينية للآخرين داخل أو خارج الجامعة أو التحريض ضدها.
- و. تسهيل إجراءات التحقيق والتفتيش التي تقوم بها الجهات المختصة بجميع الوسائل الممكنة وتقديم المعلومات والرد على الاستفسارات التي بحوزته للمسؤولين عن مهمات التحقيق والتفتيش، وذلك وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة.
- ز. عدم الإضراب عن العمل أو تحريض الغير عليه، والامتناع عن تنظيم العرائض الجماعية المتعلقة بالوظيفة أو الاشتراك في تنظيمها مهما كانت الأسباب والدوافع، والالتزام بطرق التنظيم الواجبة الإلتباع.
- ح. الإيفاء بكل المستحقات المالية المترتبة عليه للجامعة وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة دون تأخير.

المادة (٦): التعامل مع الآخرين

أ. في مجال التعامل مع متلقي الخدمة، على الموظف:

١. احترام حقوق ومصالح الآخرين دون إستثناء، والتعامل مع الجمهور بإحترام ولباقة وكياسة وحيادية وتجرد وموضوعية دون تمييز على أساس العرق أو النوع الاجتماعي أو المعتقدات الدينية أو السياسية أو الوضع الاجتماعي أو السن أو الوضع الجسماني أو أي شكل من أشكال التمييز.
٢. السعي إلى إكتساب ثقة الجمهور من خلال نزاهته وتجاوبه وسلوكه السليم في كل أعماله بما يتوافق مع القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة.
٣. إنجاز المعاملات المطلوبة بالسرعة والدقة المطلوبة وضمن حدود الاختصاص والإجابة على إستفسارات وشكاوى متلقي الخدمة بدقة وموضوعية وسرعة وبيان الأسباب في حال عدم الموافقة أو حصول تأخير على معاملاتهم.
٤. توفير المعلومات المطلوبة لمتلقي الخدمة والمتعلقة بأعمال ونشاطات دائرته بدقة وسرعة دون خداع أو تضليل وفقاً للتشريعات النافذة، والقيام بإرشادهم إلى آلية تقديم الشكاوى في حالة رغبتهم في رفع شكوى إلى الجهات المعنية.
٥. اعطاء أولوية العناية والرعاية لذوي الاحتياجات الخاصة وتقديم العون والمساعدة لهم.
٦. التعامل مع الوثائق والمعلومات الشخصية المتعلقة بالعاملين الذين يتعامل معهم بسرية تامة ووفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، وعدم إستغلال هذه المعلومات لغايات شخصية.
٧. الامتناع عن أي عمل يؤثر سلباً على ثقة الجمهور بالوظيفة العامة.

ب. في مجال التعامل مع رؤسائه، على الموظف:

١. التقيد بتنفيذ أوامر رؤسائه وتوجيهاتهم وتعليماتهم وفق التسلسل الإداري، وإذا كانت تلك الأوامر والتعليمات مخالفة للتشريعات النافذة فعلى الموظف أن يعلم رئيسه خطياً إلى المخالفة الحاصلة، ولا يلتزم بتنفيذ هذه الأوامر والتعليمات إلا إذا أكدها رئيسه خطياً وفي جميع الأحوال على الموظف أن يرفض تنفيذ التعليمات إذا كانت مخالفتها تشكل مخالفة أو جنحة أو جناية يعاقب عليها قانون العقوبات أو أي تشريع نافذ آخر.
٢. التعامل مع رؤسائه بإحترام وعدم محاولة كسب أي معاملة تفضيلية عبر أساليب التملق أو الخداع أو من خلال الوساطة والمحسوبية.
٣. عدم خداع أو تضليل رؤسائه، والامتناع عن إخفاء معلومات متعلقة بعمله بهدف التأثير على القرارات المتخذة أو إعاقة سير العمل، وعليه أن يتعاون مع رؤسائه وتزويدهم بالرأي والمشورة والخبرة التي يمتلكها بكل موضوعية وصدق، وأن يضع بتصرفهم المعلومات التي بحوزته بما فيه مصلحة العمل.

٤. إعلام رئيسه عن أي تجاوز أو مخالفة أو صعوبات يواجهها في مجال العمل.
٥. إطلاع رئيسه المباشر الجديد وبشكل كامل ودقيق على المواضيع والوثائق بما في ذلك الأمور العالقة، لضمان استمرارية العمل.

ج . في مجال التعامل مع الزملاء، على الموظف:

١. التعامل باحترام ولباقة وصدق مع زملائه، والمحافظة على علاقات سليمة وودية معهم دون تمييز، والحرص على إحترام خصوصياتهم والامتناع عن إستغلال أية معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة.
٢. التعاون مع زملائه ومشاركتهم آراءه بمهنية وموضوعية عالية وتقديم المساعدة لهم حيثما أمكن لحل المشكلات التي تواجههم في مجال العمل والحرص، على نشر الاتجاهات الايجابية بين الزملاء للمساعدة في الارتقاء بأداء العمل وتحسين بيئة العمل وتجذير الثقافة المؤسسية السليمة في الدائرة.
٣. الامتناع عن أية تصرفات أو ممارسات أو أعمال لا أخلاقية تنتهك الآداب العامة والسلوك القويم، والتزام الرجل باحترام المرأة كزميلة، وشريكة في العمل.

د . في مجال التعامل مع مرفؤوسيه، على الموظف:

١. تنمية قدرات مرفؤوسيه ومساعدتهم وتحفيزهم على تحسين أدائهم، وأن يكون قدوة حسنة لمرفؤوسيه بالعمل على الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة.
٢. نقل المعرفة والخبرات التي أكتسبها إلى مرفؤوسيه وتشجيعهم على زيادة تبادل المعلومات ونقل المعرفة فيما بينهم .
٣. الأشراف على مرفؤوسيه ومساءلتهم عن أعمالهم، وتقييم أدائهم بموضوعية وتجرد والسعي لتوفير فرص التدريب والتطوير لهم وفقاً للأنظمة والتعليمات النافذة ذات العلاقة. رفض أية ضغوطات من طرف ثالث تؤدي إلى التعامل مع المرفؤوس معاملة تفضيلية.
٤. إحترام حقوق مرفؤوسيه والتعاون معهم بمهنية عالية دون محاباه او تمييز.
٥. الالتزام بأن تكون التوجيهات لمرفؤوسيه خطية في حالة تلقي ملاحظة خطية من مرفؤوسه بأن أوامره أو توجيهاته التي أصدرها مخالفة للتشريعات المعمول بها.

هـ . في مجال التعامل مع الطلبة:

١. رعاية الطلبة الذين وضعهم الوطن امانة بين ايديهم ليجعلوا منهم مواطنين صالحين وقادرين على تحقيق تقدمه، والسمو بقيمة العليا بكل أمانة وإخلاص.
٢. تعليم الطلبة وتدريبهم للحصول على المهارات المعرفية بجهودهم والتحلي بالصبر والمثابرة، وتوجيه الطلبة الى الابتعاد عن الاتكالية وتوجيههم الى الاعتماد على أنفسهم في البحث العلمي.
٣. توجيه الطلبة الى التفكير الحر المبدع وذلك بالسعي الى استخدام الفكر والمنطق وأساليب البحث العلمي السليم.
٤. التعامل مع الطلبة على أسس العدل والمساواة والابتعاد عن المحاباة والمحسوبية.
٥. تقديم عضو هيئة التدريس قدوة صالحة للطلبة في سلوكه وتصرفاته وفي تواضعه وأخلاقه.
٦. الامتناع عن قبول المنافع والهدايا من الطلبة وذلك للحيلولة دون تشويه صورة عضو هيئة التدريس، وللحفاظ على نقاء شخصيته داخل الجامعة وخارجها.
٧. الالتزام بالموضوعية والحيادية في التعامل مع الطلبة والزملاء والرؤساء والابتعاد عن الشللية والعنصرية والجهوية والعشائرية والاقليمية والحزبية، والحرص على عدم اثارة النعرات.

المادة (٧): الحفاظ على السرية وآليات الإفصاح عن المعلومات، على الموظف:

- أ. عدم الإفشاء للغير المعلومات الرسمية والوثائق والمستندات التي حصل أو اطلع عليها أثناء قيامه بوظيفته سواء كان ذلك كتابياً أو شفويّاً أو إلكترونياً، وصدر بشأن سريتها تعليمات أو قرارات أو تشریعات خاصة، أو يجب أن تظل مكتومة بطبيعتها، حتى بعد إنتهاء مدة خدمته.
- ب. الامتناع عن الإدلاء بأي تعليق أو تصريح أو مداخلة تتعلق بمواضيع ما زالت قيد الدراسة أو المداولة في الجامعة.
- ج. إعلام رئيسه في العمل في حال طلبه للشهادة في المحاكم المختصة، إلا إذا تعلقت الشهادة بمعلومات يحظر القانون إفشاءها وبشكل يتفق مع القوانين والأنظمة المعمول بها.
- د. الإفصاح بشكل كامل ودقيق عن كل المعلومات الرسمية التي تستوجب الإفصاح عنها بحكم وظيفته.

المادة (٨): قبول أو طلب الهدايا والامتيازات والفوائد الأخرى:

- أ. عدم قبول أو طلب أي هدايا أو ضيافة أو أي فوائد أخرى من أي نوع كانت سواء كانت مباشرة أو بالواسطة، قد يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على موضوعيته في تنفيذ مهامه الوظيفية أو من شأنها أن تؤثر على قراراته أو قد تضطره للالتزام بشيء ما لقاء قبولها.
- ب. عندما يكون الموظف في حالة لا يمكنه فيها رفض الهدايا أو الضيافة أو الفوائد الأخرى التي لا تنطبق عليها الحالات الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة، أو عندما يعتقد أن قبول أنواع معينة من الضيافة سيعود بنفع جيد على المؤسسة، على الموظف إعلام رئيسه المباشر بذلك خطياً وعلى الرئيس المباشر إعلام الموظف خطياً ما إذا كان يجب رفض الهدايا أو الضيافة أو الفوائد الأخرى أو الاحتفاظ بها من قبل الدائرة، أو التبرع بها لمؤسسة خيرية، أو التصرف بها أو الاحتفاظ بها من قبل الموظف المعني.
- ج. تقوم العمادة أو الوحدة أو الدائرة بفتح سجل خاص بالهدايا المقدمة لها تسجل فيه الهدايا الواردة في الفقرة (ب) من هذه المادة وكيفية التعامل معها سواء كانت من خلال الاحتفاظ بها أو التبرع بها أو الاحتفاظ بها من قبل الموظف.

المادة (٩): تضارب المصالح، على الموظف:

- أ. الامتناع عن القيام بأي نشاط من شأنه أن يؤدي إلى نشوء تضارب حقيقي أو ظاهري أو محتمل بين مصالحه الشخصية من جهة وبين مسؤولياته ومهامه الوظيفية من جهة أخرى.
- ب. الامتناع عن القيام بأي نشاط لا يتناسب مع أدائه الموضوعي والمتجرد لمهامه أو يمكن أن يؤدي إلى معاملة تفضيلية لأشخاص طبيعيين أو اعتباريين في تعاملاتهم مع الحكومة، أو يسيء لسمعة دائرته أو يعرض علاقتها مع الجمهور للخطر.
- ج. إعلام رئيسه المباشر خطياً وبشكل فوري في حال تضارب مصالحه مع أي شخص في تعاملاته، أو إذا نشأ التضارب بين المصلحة الشخصية والمصلحة العامة أو تعرض الموظف إلى ضغوط تتعارض مع مهامه الرسمية، أو تثير شكوكاً حول الموضوعية التي يجب أن يتعامل بها، مع إيضاح طبيعة العلاقة وكيفية التضارب، وعلى الرئيس المباشر إتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك. وفي جميع الأحوال يجب مراعاة المصلحة العامة عند معالجة هذا التعارض.
- د. عدم استخدام وظيفته بصورة مباشرة أو غير مباشرة للحصول على مكاسب مالية أو أي شيء ذي قيمة لمصلحة خاصة به أو بعائلته.
- هـ. عدم إستغلال أو توظيف المعلومات التي يحصل عليها أثناء تأديته لمهامه الرسمية وبعد إنتهاء عمله في الجامعة كوسيلة لتحقيق منافع شخصية لنفسه أو لغيره بشكل مباشر أو غير مباشر، أو للإساءة إلى الغير، وعدم القيام بإفشاء معلومات لإعطاء امتياز غير عادل أو غير معقول لأطراف أخرى .
- و. يجب الحصول على الموافقات والتفاويض اللازمة وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة ذات العلاقة، في حالة رغبته في الاشتراك في عملية جمع التبرعات أو الجوائز أو المساهمات العينية

لمؤسسات خيرية، ويجوز للرئيس المباشر الطلب من الموظف تقليص الأنشطة أو تعديلها أو إنهائها عندما يرى أنه سيترتب عليها نشوء تضارب حقيقي أو ظاهري أو محتمل في المصالح.
ز. تفادي إقامة علاقات وثيقة مع أفراد أو مؤسسات تعتمد مصالحها بشكل أساسي على قراراته أو قرارات دائرته.

ح. على الرئيس المباشر إعلام الموظف الذي ينوي ترك العمل بالالتزامات الواردة في هذه المادة.

المادة (١٠): الاستحقاق والجدارة والتنافسية والعدالة، على الموظف:

- أ. إتخاذ الإجراءات ذات العلاقة بإختيار أو تعيين الموظفين أو ترفيعهم أو تدريبهم أو مكافأتهم أو تقييمهم أو نقلهم أو انتدابهم أو إعارتهم أو بأي من الأمور المتعلقة بأعمالهم بشفافية ونزاهة مطلقة، وبمنأى عن أية اعتبارات ذات صلة بالقرابة أو الصداقة أو بالمفاهيم النفعية، ودون أي تمييز مبني على النوع الاجتماعي أو العرق أو العمر أو الدين، وبتابع أسس الاستحقاق والجدارة والتنافسية، والتقييد التام وبالصلاحيات وإجراءات العمل المعتمدة.
- ب. إبلاغ الرئيس المباشر خطياً عن أي تجاوز للقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة التي يطلع عليها خلال عمله في مجال الاختيار والتعيين والترفيغ والتدريب وتقييم الأداء وما شابه ذلك، وعلى الرئيس المباشر التحقق من صحة البلاغ واتخاذ الإجراءات اللازمة مع الجهات المعنية لضمان تصويب الوضع وفقاً للقوانين والأنظمة والإجراءات المتعمدة.
- ج. الامتناع نهائياً سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر عن القيام بأي معاملة تفضيلية لأي شخص من خلال الواسط والمحسوبة.

أحكام عامة

المادة (١١):

- أ. المحافظة على المال العام ومصالح الجامعة وممتلكاتها وعدم التفريط بأي حق من حقوقها وتبليغ رئيسه المباشر عن أي تجاوز على المال العام أو المصلحة العامة وعن أي إهمال أو تصرف يضر بالمصلحة العامة.
- ب. عدم إستخدام ممتلكات الجامعة للحصول على مكاسب خاصة أو للترويج عن سلع أو خدمات لمنفعته الشخصية أو منفعة طرف ثالث.
- ج. **على الموظف الذي تم تزويده بجهاز حاسوب مراعاة ما يلي:**
 ١. إتخاذ كافة الإجراءات اللازمة للحفاظ على الحاسوب الخاص به.
 ٢. عدم تنزيل البرامج الى الجهاز إلا بعد مراجعة دائرة أنظمة المعلومات.
 ٣. التأكد من إطفاء الجهاز قبل مغادرة مكان العمل.
 ٤. المحافظة على سرية المعلومات الموجودة على الجهاز الخاص به من خلال استعمال كلمة السر الخاصة به للغير وعدم إفشائها.
 ٥. عدم استخدام الجهاز لأغراض التسلية وعدم تنزيل الألعاب والبرامج الترفيهية.
 ٦. عدم الدخول إلى أجهزة الآخرين ومحاولة الحصول على معلومات منها.
 ٧. استخدام الجهاز لغايات تطوير المهارات القدرات وبما مع يتلاءم مع مصلحة العمل.
 ٨. عدم استخدام الجهاز لإنجاز أعماله الشخصية.
 ٩. ترشيد استخدام الطابعات ما أمكن.
- د. **على الموظف الذي تتوفر لديه إمكانية الوصول إلى شبكة الانترنت مراعاة ما يلي:**
 ١. الالتزام باستخدامها لأغراض العمل بما في ذلك لغايات تطوير القدرات والمهارات ذات العلاقة بطبيعة عمله وبما يصب في مصلحة العمل.
 ٢. الالتزام بشروط ومتطلبات حقوق الملكية الفكرية للملفات والبرامج ومراعاة شروط ترخيص استخدامها.

٣. إستشارة الوحدة المعنية بنظم المعلومات فوراً لدى ملاحظة أية أمور غير طبيعية خلال استخدام الإنترنت.
٤. عدم تنزيل النصوص والصور التي تحتوي على مواد غير أخلاقية، أو عنصرية، أو تحتوي على آراء سياسية متطرفة، أو تحرض على العنف والكرهية، أو أية أنشطة غير قانونية.
٥. عدم تنزيل الملفات التي لا تتعلق بطبيعة عمله مباشرة كملفات الفيديو وملفات الوسائط المتعددة، الموسيقى مثل الأفلام أو الأغاني، أو الموسيقى أو ما شابه ذلك.
٦. عدم إستخدام الجهاز والإنترنت لمحاولة الدخول والتسلل إلى أجهزة وشبكات أخرى. وعدم استخدام الإنترنت لإرسال مواد سرية، أو سياسية، أو تحتوي على تهديد ومضايقة للآخرين .

هـ. على الموظف الذي يخصص له عنوان بريد الكتروني مراعاة ما يلي:

١. عدم إستخدام البريد الإلكتروني لإنشاء وتوزيع الرسائل التي تحتوي على مواد دعائية، أو شخصية، أو لا أخلاقية، أو تلك التي تتضمن آراء سياسية متطرفة أو تعليقات عنصرية حول المعتقدات والممارسات الدينية أو النوع الاجتماعي أو العمر، أو العرق، وفي حال ورود أية رسالة من أي موظف بهذا الخصوص يجب إبلاغ الوحدة المعنية بنظم المعلومات عن ذلك مباشرة.
٢. عدم إعادة إرسال الرسائل التي تصله وتحتوي على النكات أو الصور أو ملفات الأفلام والصور ذات الحجم الكبير.
٣. عدم إعادة إرسال الرسائل الواردة والتي قد تحتوي على فيروسات أو ملفات قد يشبه بأنها فيروسات، ويجب في هذه الحالة الاستعانة بالوحدة المعنية أنظمة المعلومات.
٤. الأخذ بعين الاعتبار بأنه ليس هنالك أية خصوصية فيما يتعلق بالرسائل التي تصل إلى أي موظف أو التي يرسلها من خلال نظام البريد الإلكتروني. ويجوز الرقابة على البريد الإلكتروني لأي موظف من قبل موظفين مصرح لهم دون إخطار مسبق.
٥. عدم فتح أية رسائل واردة غير معروفة أو غير متوقعة حتى لو كانت الرسالة من شخص معروف لدى الموظف وكذلك عدم فتح أو تنزيل أية ملفات مرفقة يشك في مصدرها.
٦. إستخدام البريد الإلكتروني لتطوير القدرات والمهارات وفقاً لمتطلبات العمل.

المادة (١٢): حقوق الموظف على الدائرة:

- أ. أن تحدد بوضوح مهام الموظف ومسؤولياته وما يتوقع منه من انجاز.
- ب. التعامل مع الموظف في كل ما يتعلق بأوضاعه الوظيفية على أساس الاستحقاق والجدارة والتنافسية وتكافؤ الفرص.
- ج. أن تؤمن ظروف عمل جيدة وأمنة، وتضمن عدم ممارسة أي تمييز بحقه في موقع العمل.
- د. أن توفر فرص التدريب المناسب والمستمر لتحسين فرص تقدمه ومساره الوظيفي وفقاً لأحكام النظام وحسب مقتضى الحال .
- هـ. حرية الرأي والتعبير في إطار النصوص القانونية ووفق أحكام هذه المدونة .
- و. أن تكفل حقه بالتظلم أو الشكوى من أي قرار خاطئ أتخذ بحقه ووفقاً لأحكام النظام.