



تفعيل الميثاق الأخلاقي لجمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات في المدينة الصناعية الثانية بالدمام



جمعية الدعوة و الإرشاد و توعية الجاليات
في المدينة الصناعية الثانية بالدمام
تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
ترخيص رقم ٣٢٦٨

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



الميثاق الأخلاقي للعاملين في جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات في المدينة الصناعية الثانية بالدمام



جمعية الدعوة و الإرشاد و توعية الجاليات
في المدينة الصناعية الثانية بالدمام
تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
ترخيص رقم ٣٢٦٨

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



المحتويات

مقدمة

التعريفات

أهداف الميثاق

الأسس والركائز التي بني عليها الميثاق

فوائد الالتزام بالميثاق

المبادئ العامة للميثاق

الفصل الأول: أخلاق أساسية:

الفصل الثاني: الأخلاقيات المرتبطة بالجوانب المهنية

الفصل الثالث: الأخلاقيات المرتبطة بالجوانب المالية:

الفصل الرابع: أخلاقيات العاملين مع المستفيد:

الفصل الخامس: أخلاقيات الرؤساء مع العاملين

الفصل السادس: أخلاقيات المرؤوسين مع الرؤساء

الفصل السابع: أخلاقيات العاملين فيما بينهم

نص الميثاق



مقدمة

يعد التمسك بمكارم الأخلاق أحد ركائز النجاح، ومن مظاهر التقدم والرقي؛ ولذا تبوأ أخلاقيات العمل مساحة واسعة في أدبيات كثير من الدول والقطاعات المفعمة بالحيوية، وفي بيئتنا المحلية تعظم أهميتها لانبثاقها من ثقافتنا وانسجامها التام معها.

قال تعالى: ﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠) ﴾ (النحل: ٩٠)، وأوصي نبيه صلى الله عليه وسلم بقاعدة سامية في التعامل الأخلاقي: **حُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ (١٩٩) ﴾** [الأعراف: ١٩٩]، وزكاه جل وعلا فقال: **﴿ وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ (٤) ﴾** [القلم: ٤]، ورسولنا عليه الصلاة والسلام هو موضع الأسوة والافتداء الكامل.

والعاملون في القطاع الخيري أولى من يمثل لهذه الأخلاقيات ويتمثلها في سلوكه، إذ ترتقي بهم، وتجعلهم أكثر عطاءً وإتقاناً، وأعظم إخلاصاً واحتساباً، مما يبرز الصورة الباهرة للعمل الخيري، ويجعلها أشد بهاء ونقاءً، ويزيل عنها أي غبش عارض.

وحيث أن رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ تنص على أن المملكة العربية السعودية، قبلة المسلمين، والعمق العربي والإسلامي) وأن مجتمع المملكة (مجتمع حيوي قيمه راسخة)، وتحفز المواطنين على المشاركة في القطاع الثالث وتشجع أبواب المنظمات في القطاع لاستقطاب أعداد ضخمة من المتطوعين، فقد برزت الحاجة إلى بناء ميثاق أخلاقي للعاملين في القطاع الخيري؛ يوجه سلوكهم، ويدلهم على أفضل الممارسات الأخلاقية والمهنية في قطاعهم الإنساني النبيل.



التعريفات

يقصد بالمصطلحات التالية أينما وردت في هذا الميثاق ما يلي:

- ◆ **الميثاق الأخلاقي:** القيم والمبادئ المحورية الموجهة لثقافة العاملين في القطاع الخيري، والمؤثرة في سلوكهم.
- ◆ **العاملون:** كل من يعمل في القطاع الخيري من الجنسين، وإن تفاوتت مراكزهم وأجورهم وطبيعة أعمالهم، ويتساوى في ذلك الموظف والمتطوع.
- ◆ **العمل الخيري:** أي عمل يستهدف نفع الناس، ويكون بالمال، أو الجهد، أو الوقت، أو الفكر، وليس له غايات ربحية، وقد يسمى أحياناً: (القطاع الخيري الثالث - القطاع غير الربحي).
- ◆ **المنظمة:** أي وقف أو مؤسسة أو جمعية تنتمي للقطاع الخيري مثل: (الجمعيات الأهلية الخيرية - المؤسسات الخيرية - الجمعيات الخيرية - المؤسسات والكيانات المانحة - المؤسسات الوقفية - المؤسسات غير الربحية)
- ◆ **أصحاب العلاقة:** كل من يؤثر على المنظمة أو العمل الخيري أو يتأثر بهما.
- ◆ **المستفيد:** الذي أنشئت المنظمة لخدمته.
- ◆ **الرئيس:** المسؤول الأعلى في كل وحدة إدارية أو منظمة على اختلاف مسمياتهم الوظيفية.

أهداف الميثاق

- ١- تحديد الأسس والمبادئ الأخلاقية للممارسات المهنية في العمل الخيري.
- ٢- توجيه سلوك العاملين في القطاع الخيري.
- ٣- تحفيز العاملين في القطاع الخيري للالتزام بالخلق القويم، والتعاون على تطبيقه.
- ٤- تعزيز الممارسات الإيجابية في القطاع الخيري، وتحسين أو تصحيح ما عداها.
- ٥- ترسيخ حضور الأخلاق في ثقافة المنظمات.

الأسس والركائز التي بني عليها الميثاق



بنيت مواد الميثاق على أسس وركائز تنطلق من الإيمان بالله سبحانه والالتزام بالشريعة الإسلامية ومقاصدها الكلية، واحترام الأنظمة الرسمية، وروعي فيها الأصالة، والمتانة، والعلمية، وهي سمات من شأنها بلوغ أعلى درجة من المصداقية، والواقعية، والقبول.

وعليه انطلق الميثاق من أسس راسخة، وركائز باسقة، هي:

- ◆ الاستناد إلى النصوص الشرعية من كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم الصحيحة.
- ◆ مراعاة الأنظمة واللوائح الخاصة بالجمعيات الأهلية في المملكة العربية السعودية.
- ◆ الاستفادة من الدليل الاسترشادي لقواعد أخلاقيات العمل، ودليل الحوكمة في الجمعيات الأهلية.
- ◆ النهل من التجارب المحلية والإقليمية والدولية، والاطلاع على أفضل الممارسات.
- ◆ تلبية احتياجات أصحاب العلاقة في العمل الخيري بكافة مستوياتهم من قيادات، ومجالس إدارة، وإدارات تنفيذية، وعاملين، ومستفيدين.

فوائد الالتزام بالميثاق

- ◆ يسهم في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي تنص على غرس ثقافة التطوع، وتحمل المسؤولية في حياتنا وأعمالنا ومجتمعاتنا، وتعظيم الأثر الاجتماعي للقطاع غير الربحي، إضافة إلى رفع حيوية المجتمع المنبثقة من قيمه الراسخة، وفتح الباب لأكبر عدد من الراغبين بالتطوع.
- ◆ يعزز مبادئ الحوكمة التي تستند على المسؤولية والشفافية والمساءلة، والمشاركة في اتخاذ القرارات من منطلق ذاتي وتعاون مشترك بين العاملين.
- ◆ يزيد من الممارسات الإيجابية التي تنفع المنظمة والمستفيد والعمل الخيري.
- ◆ يحد من الممارسات السلبية التي قد تفتح باباً للفساد الإداري أو المالي أو غيرهما.
- ◆ يزيد من ضبط القرارات وتوجيهها بحيث تصب في صالح المنظمة.
- ◆ ينمي بيئة عمل أخلاقية واضحة المعايير والإجراءات.
- ◆ يحمي سمعة المنظمة ومكانتها عند أصحاب العلاقة.
- ◆ يعين العاملين على تقويم ذواتهم.
- ◆ يؤدي إلى أفضل الممارسات المهنية.
- ◆ يقدم نموذجاً قابلاً للاحتذاء داخل القطاع الخيري وخارجه.
- ◆ يرفع من ثقة المجتمع بالعمل الخيري والعاملين فيه.



قد حرصنا في صياغة الميثاق أن تكون عباراته مختصرة رشيقة، وكلماته واضحة الدلالة، ومفهومة المعنى، ومعانيه ومفاهيمه متوافقة متناغمة، وأن يشتمل على أهم ما ورد في المدخلات المشار إليها في الأسس، عبر خطاب عام لا ينصرف إلى فئة أو صفة، وبأسلوب حي ملهم.

المبادئ العامة للميثاق

اعتمد فريق الدراسة على الأسس والركائز المنطلقة من ثوابتنا، وجعلها حاکمة على جميع أعماله، ثم جمع الفريق ما توصلت له أعمال المسح، ونتائج البحث، واستطلاع آراء أصحاب العلاقة، وعقد عدداً من ورش العمل وجلسات التركيز، ووجد أن هذه المدخلات مجتمعة تقود إلى ثمانية مبادئ رئيسية، ينهض عليها الميثاق، ويتضمن كل مبدأ قيماً فرعية، والمبادئ الثمانية هي:

- ١- **الإخلاص:** التقرب لله بالعمل، ثم خدمة الوطن والإسهام في تنمية المجتمع، مما يبعث في النفس طاقة متجددة نحو العمل بإبداع وإتقان.
- ٢- **النزاهة:** الحذر مما يشين الإنسان، وفصل المصلحة الشخصية عن العمل، مما يمتن الثقة داخل العمل الخيري وفيما بينه وبين المجتمع.
- ٣- **العدالة:** حفظ الحقوق، ومنع التجني والفرقة، والانصاف والتوازن في القول والفعل.
- ٤- **المسؤولية:** إلزام المرء نفسه بما يجب عليه من أعمال وتبعاتها مع التزامه التام بالأنظمة؛ كي يؤدي مسؤولياته الدينية، والوطنية، والاجتماعية، والمهنية.
- ٥- **الإتقان:** أداء الأعمال والمهام بأعلى مستويات الدقة قدر الاستطاعة، مع مراعاة الأصول المهنية والكفاءة العلمية.
- ٦- **الاحترام:** إنزال الناس منازلهم، وتقدير جميع الأطراف، مع رحمة الضعيف وتوقير القوي دون إخلال بالعمل والأنظمة المرعية.
- ٧- **العطاء:** تحقيق الرؤية التنموية للفرد والمجتمع، والتفاني في التضحية من أجل نفع المستفيد.
- ٨- **التعاون:** تضافر الجهود وتكاملها وتبادل العون؛ حيث لا يستطيع العامل أن ينجز مهامه دون التعاون مع الآخرين.

وقد انبثقت نصوص الميثاق من هذه المبادئ، وجاءت معبرة عنها و عما تتضمنه من قيم فرعية.

الفصل الأول: أخلاق أساسية

١. الالتزام بالشريعة الإسلامية، واتباع المنهج القويم قولاً وعملاً.
٢. احترام أنظمة المملكة العربية السعودية والتقيدها بها.
٣. البحث في كل عمل عن رضا الخالق ومصالحة الخلق ورحمتهم.
٤. احتساب نية عمل الخير، ومراقبة الله في السر والعلن.
٥. التكامل مع العاملين في القطاع الخيري والمشاركة معهم في تنمية المجتمع.



٦. تقبل التنوع الاجتماعي لجميع الفئات والجنسيات في المجتمع.
٧. تحمل أمانة المسؤولية، والمشقة المصاحبة للعمل قدر المستطاع ودونما ضرر، مع الفرح بعمل الخير.
٨. الولاء للمنظمة، والحفاظ على سمعتها، والبعد عما يجرح خيرية العمل.
٩. النظر للنجاحات على أنها مشتركة بين العاملين والمنظمة، مع نسبة التمييز لأصحابه.
١٠. تقديم القدوة الحسنة للعاملين في القطاع الخيري.
١١. المحافظة على البيئة ومكوناتها، والإحسان إلى مخلوقات الله كافة ورحمتها.
١٢. التحرز من أي سبب للانقسام والخلاف.
١٣. المحافظة على خصوصية بيانات الزملاء والمنظمة والمستفيدين.
١٤. الابتعاد عن تبادل المصالح الشخصية أو تجييرها لصالح النفس.
١٥. الأمانة في استخدام التقنية والتطبيقات والوسائل الحديثة.
١٦. صدق الالتجاء إلى الله بطلب التوفيق والسداد وتحصيل ما يرضيه سبحانه.

الفصل الثاني: الأخلاقيات المرتبطة بالجوانب المهنية:

١. احترام اللوائح والأنظمة والعقود المعتمدة من المنظمة.
٢. التقيد بوقت العمل وتنفيذ الأعمال الموكلة إليه خلاله دون شغله بأمور أخرى.
٣. الالتزام بالقواعد والأصول المهنية للعمل.
٤. تسخير المعارف والمهارات لتنفيذ الأعمال على الوجه الأكمل.
٥. الجدية في تطوير المهارات والمعارف والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال العمل.
٦. الالتزام بالعقود والمواثيق والاتفاقات والمتطلبات بينه وبين المنظمة أو مع أي منظمة أخرى أثناء التعاقد أو التعاون أو تقديم الخدمة وتحمل مسؤوليتها.
٧. الدفاع بموضوعية عن المنظمة حين تتعرض لأي نقد جائر أو تهمة غير صحيحة.
٨. تيسير الإجراءات، والمرونة في الأداء، وتذليل العقبات حسب صلاحياته، وتقديم المقترحات حولها لأصحاب القرار.
٩. تحسين مستوى الخدمة وتطويرها وقياس رضا المستفيدين وأصحاب العلاقة.
١٠. المبادرة إلى طرح الأفكار والمقترحات التطويرية.
١١. تحاشي التفرقة العنصرية أو الفئوية في التوظيف أو عند تقديم الخدمات.
١٢. الصدق في إعداد التقارير دون تضخيم أو تضليل.
١٣. المشاركة في صنع القرارات وإبداء الآراء مع تقبل آراء الآخرين.
١٤. تقدير الشراكة والتكامل بين المنظمة وأي منظمة أخرى.
١٥. توطين الخبرة واستدامتها في المنظمة لتأهيل الصف الثاني، ونقل المعرفة.
١٦. التواصل الفعال بما يحقق أهداف المنظمة، ويعزز العلاقات الإيجابية بين أصحاب العلاقة.
١٧. الاستفادة من التقنيات والوسائل الحديثة لخدمة المنظمة والمستفيد.
١٨. منح الأولوية للأمن والسلامة وتجنب المنظمة أي مخاطر.



١٩. التنزه عن أي خداع أو تضليل أو الحصول على مصلحة خاصة.

الفصل الثالث: الأخلاقيات المرتبطة بالجوانب المالية:

١. تحقل مسؤولية أي عهد مالية أو عينية بأمانة وانضباط.
٢. الحفاظ على أصول المنظمة وممتلكاتها ومواردها العامة والخاصة، وصيانتها من التفريط.
٣. إحسان التدبير المالي والحذر من أي معاملات مالية مشبوهة أمنياً أو نظامياً.
٤. تقبل المساءلة لتبرئة الذمة أو لتوضيح ما يشكل بطريقة مهنية معيارية واضحة.
٥. الإفصاح عن المعلومات والبيانات المالية بطريقة نظامية موثقة إذا طلبت من المتبرع فيما يخصه أو من الإدارة الحكومية المعنية.
٦. رفض الهدايا أو الهبات المرتبطة بموقعه الوظيفي تحت أي مسمى أو مسوغ.
٧. التورّع عن مواطن الريبة، وبيان ما يمنع من إساءة الظن.
٨. صرف المبالغ المالية المتبرع بها حسب شروط المتبرعين و رغباتهم المتوافقة مع الأنظمة.
٩. رفض الرشوة والسعي لمكافحتها.
١٠. الابتعاد عن التورط في أي شكل من أشكال الفساد المالي أو غسيل الأموال.
١١. الاحتفاظ بجميع الوثائق والمستندات المالية التي تحفظ حقوق المنظمة والعاملين.

الفصل الرابع: أخلاقيات العاملين مع المستفيد:

١. تقديم الخدمة التي يحتاجها المستفيد بأفضل الوسائل والممارسات المتاحة.
٢. العناية بآراء المستفيد عن الخدمة المقدمة له، وسماع مقترحاته ونقلها.
٣. تسهيل تقديم الخدمة للمستفيد دونما تعقيد.
٤. اتخاذ التدابير اللازمة التي من شأنها حفظ سلامة المستفيد، ووقايته من الأخطار.
٥. حفظ كرامة المستفيد، والحذر من أي تصرف يجرح مشاعره، أو يضره حسياً أو معنوياً.
٦. الاستئذان من المستفيد حال التصوير والنشر الإعلامي مع مراعاة أخلاقيات الصورة أثناء التوثيق، وأخلاقيات البحث الاجتماعي أثناء دراسة حالة المستفيد.
٧. تقديم ما يحتاجه المستفيد من نصح وتوجيه دون إلزام، وشرح الخدمة المقدمة له عند الحاجة، وبيان الحقوق والفرص المتاحة له، والالتزامات التي يتوجب عليه تأديتها للحصول على الخدمة.
٨. التفاعل معه بالتهنئة أو المواساة حسب المقام.
٩. المبادرة في البحث عن المتعفين من المحتاجين لخدمات المنظمة.
١٠. العدل في خدمة المستفيدين دون محاباة أو تحيز.



١١. الصدق مع المستفيد في استحقاقه الخدمة من عدمه، مع تطييب خاطره وتوجيهه لما في صالحه.
١٢. التجاوب الفوري مع الأزمات والكوارث وأصحاب الحاجات المستعجلة، وتحمل ما يصاحب ذلك من ضغوط عمل، أو إلحاح.
١٣. تذكيره بالتوكل على الله سبحانه في جميع شؤونه مع فعل السبب.
١٤. تعميق صلته بوطنه، وزيادة محبته لمواطنيه.

الفصل الخامس: أخلاقيات الرؤساء مع العاملين:

١. الاحتراف بكل ما يرفع قدرات العاملين ويرتقي بأدائهم.
٢. تقدير أحوال العاملين، والتعامل معهم بما يتطلبه الموقف، مع حفظ كرامتهم.
٣. التعامل بعدل وإنصاف.
٤. الوفاء بحقوق العاملين المادية والمعنوية.
٥. تشجيع روح المبادرة والابتكار.
٦. إشراك فرق العمل من غير المديرين في بناء القرارات واختيار الأنسب منها.
٧. نسبة النجاح لأهله، والوقوف معهم في الأخطاء غير المقصودة.
٨. التواضع

الفصل السادس: أخلاقيات المرؤوسين مع الرؤساء:

١. تقبل التوجيهات وفق التسلسل الوظيفي في المنظمة.
٢. توفيرهم والتعامل معهم بما تقتضيه الآداب المرعية.
٣. التعاون معهم لإنجاح العمل بالأداء المتقاني والرأي الصادق.
٤. تقديم النصيحة المهذبة، وإبلاغهم عن أي مخالفة أو صعوبة أثناء العمل.

الفصل السابع: أخلاقيات العاملين فيما بينهم

١. الالتزام بتعاليم الشريعة الإسلامية وأحكامها، وبمقتضيات الأعراف والتقاليد التي لا تخالفها فيما يخص التعامل بين الجنسين.
٢. تعزيز روح الأخوة، ونشر أجواء المودة والاحترام.
٣. الابتعاد عن مساوئ الأخلاق كالتنازب والغيبة والنميمة والتجسس والجدل العقيم.



٤. التفاعل بالتهنئة أو المواساة حسب المناسبة.
٥. الاعتذار الجميل عن أي سلوك غير لائق.
٦. التعامل بحكمة مع أي نزاع يقع بين العاملين مع حفظ حق الأطراف في المطالبة بما تراه حسب السياسات المتبعة والطرق النظامية.
٧. مراعاة اهتمامات الزملاء ومزاياهم والإشادة بمنجزاتهم وخصائصهم الإيجابية.
٨. اقتصار التواصل بين الجنسين على شؤون العمل وفيما يخدمه فقط.
٩. الحرص على نقل الخبرات والتجارب المهنية وزيادة مهارات العاملين فيما يخدم المنظمة والمستفيد.

المراجع

اعتمد مجلس إدارة الجمعية في الاجتماع (٢٠٢١/١) في دورته (الأولى) هذه السياسة في
١٤٤٢/٠٧/٣ هـ . وتحل هذه السياسة محل جميع سياسات التعامل مع الشركاء المنفذين
والأطراف الثالثة الموضوعة سابقا.



جمعية الدعوة والإرشاد و توعية الجاليات
في المدينة الصناعية الثانية بالدمام
تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
ترخيص رقم ٣٢٦٨

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



نص الميثاق

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه ومن والاه، وبعد:
فنظراً لما للقطاع الخيري من مكانة راسخة في ديننا وثقافتنا المحلية، وأثر واضح في
مجتمعنا، وأهمية ظاهرة في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وبصفتي عاملاً
في هذا القطاع فإنني أجتهد مخلصاً فيما يلي:

أن أكون قدوة حسنة باحترام أنظمة المملكة العربية السعودية ولوائحها المنظمة للعمل
الخيري، وأتعامل مع جميع العاملين وأصحاب العلاقة من مسؤولين ومديرين
ومشرفين ومستفيدين وعملاء وشركاء بكل أدب وصدق وشفافية والتزام.

وأن أبذل ما أستطيع من وقت وجهد لأداء عملي بمهنية وكفاءة وإتقان.

وأن أتعاون مع فريق العمل والزملاء في كل ما يخدم العمل وأهدافه.

وأن امتنع عن أي سلوك من شأنه إلحاق الضرر بي أو بالمنظمة، مع التنزه عن أي
تصرف يؤثر سلباً على ذمتي المالية وأدائي المهني.

واحتسب في ذلك الأجر من الله، والرغبة في خدمة الوطن ونفع المجتمع،

ملتزماً بكل ما تضمنه الميثاق من مبادئ ومواد وقيم، سائلاً من الله العون والسداد.

الاسم :

المنظمة:

الوظيفة:

التوقيع:

الرقم:
التاريخ:
المرفقات:



جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات
في المدينة الصناعية الثانية بالدمام
ترخيص رقم ٣٢٦٨
تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

اليوم	الاثنين	التاريخ	الموافق	٢٠٢١/٢/١٥ م
محضر الاجتماع (٢٠٢١/١) لمجلس إدارة جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات في المدينة الصناعية بالدمام				

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله.

ففي اليوم الموضح أعلاه عُقدَ الاجتماع (٢٠٢١/١) لمجلس إدارة جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات في المدينة الصناعية الثانية بالدمام، وقد بدأ الاجتماع في الساعة ٨:٠٠م وانتهى في الساعة ٩:٣٠م، وحضره الأعضاء الآتية أسماؤهم:

١- عبد الرحمن بن محمد الشنفرى رئيساً

٢- مبارك بن فهد الخشيم الدوسري نائباً للرئيس

٣- خالد بن عبد الله الزاهد عضواً ومشرفاً مالياً

٤- إبراهيم بن سعيد العواشز عضواً

٥- إبراهيم بن سعد الهاجري عضواً

٦- سعود بن عبد العزيز الشلالى عضواً

بدأ رئيس مجلس الإدارة بافتتاح الاجتماع وحث الجميع على المشاركة الفاعلة فيما يخدم الجمعية ويحقق أهدافها وأكد على ضرورة الحرص على حضور الاجتماعات الدورية للمجلس والذي ينبغي الاتقل عن (٤) اجتماعات في السنة حسب اللائحة الأساسية للجمعية، وناقش الأعضاء الحاضرون الموضوعات المدرجة على جدول أعمال الاجتماع وأصدروا بشأنها القرارات التالية:

أولاً: استعراض المحضر السابق لمجلس الإدارة.

ملخص الموضوع: الاطلاع على ما تم حيال اجتماع الجمعية العمومية غير الاعتيادية.

المناقشة: استعرض المجتمعون ما تم اقراره في المحضر السابق وافاد مدير الجمعية بما يلي:

١. ترشح عدد من أعضاء الجمعية العمومية لعضوية مجلس الإدارة.

٢. تمت الموافقة من الجمعية العمومية على الرفع بأسماء المترشحين لعضوية مجلس الإدارة.

٣. تم الرفع بأسماء المرشحين إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية/مركز التنمية الاجتماعية بالدمام لإكمال الإجراءات اللازمة ليتم التصويت على أسماء أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية القادم ومن ثم الرفع بها لاعتمادها.

salamonlines

salam@salamonlines.org

013 812 3475

013 812 3476

www.salamonlines.org



ثانياً: الوضع المالي للجمعية.

ملخص الموضوع: عرض الوضع المالي للجمعية بناء على التقارير المالية السابقة والوضع المالي القائم.

المناقشة: استعرض المسؤول المالي الوضع المالي للجمعية وأوضح ما يلي:

١. وجود عجز مالي في الجمعية بناء على التقارير المالية السابقة وكان للمخيم الرمضاني النصيب الأكبر من الموارد المالية في عام (٢٠١٩) مما أثر على الموارد المالية للجمعية في السنوات اللاحقة.
 ٢. لا يوجد موارد ثابتة للجمعية في الوقت الراهن.
 ٣. ضاعفت (جائحة كورونا) العجز المالي للجمعية بسبب تأثر القطاع الخاص والداعمين وتوجيه الجهد للتصدي للجائحة مما أضعف الموارد المالية من قبل المانحين والداعمين للجمعيات الأهلية في بداية الجائحة.
- القرار: تم الاتفاق على السعي لإيجاد موارد ثابتة عن طريق تفعيل خطة تنمية الموارد المالية.

ثالثاً: منصة إفصاح.

ملخص الموضوع: قامت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإنشاء منصة إفصاح للتأكد من الالتزام والامتثال ومعيار الشفافية والإفصاح وطلبت من الجمعيات إدخال البيانات المطلوبة.

المناقشة:

١. قدم المدير التنفيذي للجمعية عرض عام عن منصة (إفصاح) وأنها امتداداً لجهود الوزارة في إصدار معايير الحوكمة لتقييم الجمعيات الأهلية حيث تغطي هذه المرحلة معيار الالتزام ومعيار الشفافية والإفصاح، حيث تحتوي المنصة على معايير ومؤشرات لكل مجال من مجالات عمل الجمعيات الأهلية وممارسات الحوكمة الواجبة في كل مجال منها، ولتحقيق الهدف المطلوب من هذه المبادرة وضمان تحقيق أفضل النتائج المرجوة من هذه المعايير طلبت وزارة الموارد البشرية الإفصاح من خلال موقع منصة إفصاح www.areeb.co/Makeen إدخال البيانات المطلوبة تمهيداً لتنفيذ زيارات الحوكمة الميدانية خلال الشهر القادم وأوضحوا أنه سيتم جدولة الزيارات حتى ولو لم يكتمل تعبئة النموذج الشامل مما سيؤثر على درجة تقييم الجمعية.
٢. أوضح مدير الجمعية أن من ضمن المتطلبات للمنصة أن يحصل مدخل البيانات في منصة (إفصاح) على تفويض من مجلس الإدارة لإدخال البيانات المطلوبة، إضافة إلى إرفاق محاضر الاجتماعات للجمعية العمومية بما لا يقل عن اجتماعين سنويًا، وأربعة اجتماعات لمجلس الإدارة كل سنة.
٣. أوضح مدير الجمعية أن من ضمن متطلبات منصة إفصاح إضافة السياسات واللوائح الخاصة بالجمعية والتي ينبغي الاطلاع عليها واعتمادها من قبل مجلس الإدارة، وقد تم اعداد اللوائح والسياسات المطلوبة وعرضها على المجلس إضافة الى ما تم اعتماده من المجلس سابقاً.



الرقم:
التاريخ:
المرفقات:

القرارات:

١. تفويض مدير الجمعية والموظف/ ماجد بن يحي المثنى بإدخال البيات في منصة إفصاح.
٢. على المدير التنفيذي للجمعية المتابعة والتأكد من إكمال المطلوب قبل جدول زيارات فريق الحوكمة.
٣. عقد اجتماعات مجلس الإدارة بانتظام كل ربع سنة كحد أدنى.
٤. إعداد تقارير مالية ربع سنوية، وتقرير سنوي معتمد من قبل مراجع قانوني معتمد.
٥. اعتماد لوائح وسياسات الجمعية ورفعها على منصة إفصاح والاحتفاظ بنسخة منها في مقر الجمعية حسب المرفق.

رابعاً: الموقع الإلكتروني للجمعية.

ملخص الموضوع: شراء منصة إلكترونية للجمعية تحتوي على موقع إلكتروني ومتجر إلكتروني ونظام مالي وإداري فاعل.

المناقشة:

١. أوضح المدير التنفيذي للجمعية أن موقع الجمعية الحالي لا يفي بمتطلبات الجمعية من دعوة إلكترونية ومتجر إلكتروني وأنظمة مالية وإدارية حيث أنه موقع تعريفي فقط وأن معايير الحوكمة تحتاج إلى منصة إلكترونية تشمل موقع الكتروني ونظام إداري ومالي وحفظ البيانات واسترجاعها وإمكانية الاطلاع عليها، ومتجر الكتروني يتم من خلاله تنمية الموارد المالية.
٢. قامت إدارة الجمعية بالبحث عن موقع يفي بمتطلبات الجمعية ووقع الاختيار على مؤسسة رافد والتي طورت منصة إلكترونية تخدم الجمعيات الخيرية والدعوية وقامت كثير من الجمعيات في المملكة بالحصول عليها واستخدامها ولذلك ستكون الخيار الأمثل للجمعية.

القرارات:

الموافقة على شراء المنصة الإلكترونية من مؤسسة رافد مع إجراء التعديلات المطلوبة بما يساعد على تحقيق معايير الحوكمة ومتطلبات الجمعية، وقد التزم كل من رئيس مجلس الإدارة الشيخ/ عبد الرحمن بن محمد الشنفرى والمهندس / إبراهيم بن سعيد العواشز بتمويل شراء المنصة فجزاهم الله خير الجزاء.

خامساً: مخيم الإفطار الرمضاني.

ملخص الموضوع: مناقشة موضوع تفتير الصائمين في شهر رمضان المبارك لعام (١٤٤٢هـ) في الصناعية الثانية بالدمام في ظل استمرار العمل بالإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا.

المناقشة: استعرض الأعضاء عدم إمكانية إقامة المخيم في الرمضاني للأسباب التالية:

١. استمرار العمل بالإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا.

الرقم:
التاريخ:
المرافقات:



جمعية الدعوة والإرشاد و توعية الجاليات
في المدينة الصناعية الثانية بالدمام
ترخيص رقم ٣٢٦٨
تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

٢. الحاجة للرفع بطلب التصريح من وزارة الشؤون الإسلامية قبل رمضان بشهرين والذي لم يعد متاحا في الوقت الحاضر حتى لو توقف العمل بالإجراءات الاحترازية.

القرارات:

على الإدارة التنفيذية للجمعية العمل على إيجاد وسائل لتفطير الصائمين من الوافدين في نطاق عمل الجمعية بما لا يتعارض مع الإجراءات الاحترازية في ظل جائحة كورونا واستعراض هذه الوسائل في الاجتماع القادم للمجلس في منتصف شهر شعبان. سادسا: الدعوة الالكترونية.

أوضح المدير التنفيذي للجمعية ان الجمعية أطلقت مبادرة الدعوة عن بعد وبدأت في تنفيذها وكانت النتائج المبدئية خلال شهر ونصف هو إسلام (٨٠) شخص من جنسيات ودول متعددة بفضل الله تعالى.

سابعاً: اجتماع مجلس الجمعية القادم.

اتفق أعضاء المجلس أن الاجتماع القادم لمجلس الإدارة سوف يعقد في منتصف شهر شعبان وسوف يتم إشعار أعضاء المجلس بتاريخ ويوم وتوقيت الاجتماع قبل الموعد بأسبوع.

وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، والحمد لله رب العالمين

توقيعات أعضاء مجلس الإدارة

م	الاسم	الصفة	التوقيع
١	عبد الرحمن بن محمد الشنقري	الرئيس	
٢	مبارك بن فهد الخشيم الدوسري	نائب الرئيس	
٣	خالد بن عبد الله الزاهد	المشرف المالي	
٤	إبراهيم بن سعد الهاجري	عضواً	
٥	سعود بن عبد العزيز الشلالي	عضواً	
٦	إبراهيم بن سعيد العواشز	عضواً	

التوقيع:

أمين السر: ظافر بن عزيز الشهري

salamonlines

salam@salamonlines.org

013 812 3475

013 812 3476

www.salamonline.org



مرفق محضر اجتماع مجلس الإدارة (٢٠٢١/١) بتاريخ ١٤٤٢/٧/٣ هـ الموافق ٢٠٢١/٢/١٥ م
لجمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات في المدينة الصناعية الثانية بالدمام

سياسة قواعد السلوك	سياسة الإبلاغ عن المخالفات وحماية مقدمي البلاغات	سياسة إدارة المتطوعين
سياسة مصفوفة الصلاحيات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية	سياسة الاشتباه بعمليات غسل الأموال وجرائم تمويل الإرهاب	سياسة الاحتفاظ بالوثائق
لائحة الموارد البشرية	سياسة الوقاية من عمليات غسل الأموال وجرائم تمويل الإرهاب	سياسة تضارب المصالح
لائحة حفظ الوثائق والمكاتب والسجلات الخاصة	سياسة التعامل مع الشركاء المنفذين والأطراف الثالثة	سياسة جمع التبرعات
الميثاق الأخلاقي للعاملين في الجمعية	سياسة آليات الرقابة والإشراف على الجمعية	سياسة خصوصية البيانات
لائحة الصلاحيات المالية	سياسة تنظيم العلاقة مع المستفيدين وتقديم الخدمات لهم	سياسة صرف المساعدات