



الجمعية الخيرية لتحفيظ
القرآن الكريم بالقنفذة
تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
بشهادة التسجيل رقم (3230)



دليل سياسات الجمعية الخاصة بالحوكمة

الإصدار 5 لعام 2025 م

تم الاعتماد في محضر مجلس الإدارة رقم 1 لعام 2025 م



الفهرس :

م	السياسة	ص
١	سياسة تعارض المصالح	٣
٢	سياسة الابلاغ عن المخالفات	١٣
٣	سياسة إدارة المخاطر	١٨
٤	آلية إدارة المتطوعين	٢٣
٥	سياسة جمع التبرعات	٢٦
٦	سياسة الاشتباه بعمليات غسيل الأموال وجرائم الارهاب	٢٩
٧	سياسة الوقاية من عمليات غسيل الأموال وجرائم تمويل الارهاب	٣٤
٨	سياسة التعامل مع الشركاء المنفذين والأطراف الثلاثة	٣٧
٩	سياسة آليات الرقابة والإشراف على المنظمة وفروعها ومكاتبها وتقييمها	٤١
١٠	سياسة الاحتفاظ بالوثائق واتلافها	٤٥
١١	سياسة تنظيم العلاقة مع المستفيدين	٤٨
١٢	سياسة الاستثمار	٥٢
١٣	سياسة خصوصية البيانات	٥٤
١٤	سياسة مصفوفة الصلاحيات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية	٥٩
١٥	سياسة قواعد السلوك	٦٣
١٦	سياسة الحفاظ على الداعمين	٦٨
١٧	سياسة قياس الأداء والأثر	٧٢
١٨	سياسة الافصاح المالي	٧٧
١٩	سياسة ترشيد النفقات	٨٠
٢٠	سياسة الصرف على البرامج والأنشطة	٨٤
٢١	سياسة الاستبدال والاسترجاع الخاصة بجمع التبرعات	٩٥
٢٢	سياسة التعامل مع المقبوضات	٩٨
٢٣	سياسة العمل عن بعد	١٠١



سياسة تعارض المصالح





تمهيد

١-١ تحترم "جمعية تحفيظ القرآن الكريم بالقنفذة (سمو) " خصوصية كل شخص يعمل لصالحها، وتعد ما يقوم به من تصرفات خارج إطار العمل ليس من اهتمامها، إلا أن الجمعية ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أي أنشطة اجتماعية، أو مالية، أو غيرها، قد تتداخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، مع موضوعيته، أو ولائه للجمعية، مما قد ينشأ معه تعارض في المصالح.

٢-١ تؤمن الجمعية بقيمها ومبادئها المتمثلة في: النزاهة، والعمل الجماعي، والعناية، والمبادرة، والإنجاز، وتأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن الجمعية لتعزيز تلك القيم وحمايتها؛ وذلك لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية، أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح الجمعية في أداء واجباته تجاه الجمعية، أو أن يتحصل من خلال تلك المصالح على مكاسب على حساب الجمعية.

نطاق وأهداف السياسة

١-٢ مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية، التي تحكم تعارض المصالح، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للجمعية، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها، دون أن تحل محلها.

٢-٢ تُطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح الجمعية، ويشمل ذلك: أعضاء الجمعية العمومية، وأعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، ومديري الجمعية التنفيذيين، وجميع موظفيها ومتطوعيها.

٣-٢ يشمل تعارض المصالح، ما يتعلق بالأشخاص أنفسهم المذكورين في الفقرة السابقة، ومصالح أي شخص آخر تكون لهم علاقة شخصية بهم، ويشمل هؤلاء: الزوجة، الأبناء، الوالدين، الأشقاء، أو غيرهم من أفراد العائلة.

٤-٢ تُعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها؛ سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين، أو عقود عمل.



- ٥-٢ تُضمّن الجمعية العقود التي تبرمها مع مستشاريها الخارجيين، أو غيرهم، نصوّصًا تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.
- ٦-٢ تهدف هذه السياسة إلى حماية الجمعية، وسمعتها، ومن يعمل لصالحها، من أي أشكال تعارض المصالح السلبية، التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح.

مسئوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح

- ١-٣ إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسة لمجلس الإدارة.
- ٢-٣ يجوز للمجلس تكوين لجان محددة، أو تكليف أحد لجانه المنبثقة من المجلس؛ للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنطوي على تعارض مصالح، مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان.
- ٣-٣ لا يكون الشخص في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس إدارة الجمعية . فيما يخص تعاملات الجمعية مع الغير، أو تعاملات أعضاء المجلس، وكبار التنفيذيين في الجمعية. أن الحالة تنطوي على تعارض مصالح، وتكون صلاحية القرار مع المسؤول التنفيذي بخصوص باقي موظفي الجمعية.
- ٤-٣ يجوز لمجلس الإدارة وفقًا لسلطته التقديرية أن يقرر - بشأن كل حالة على حدة - الإعفاء من المسؤولية عند تعارض المصالح الذي قد ينشأ عرضًا من حين لآخر في سياق نشاطات الشخص وقراراته المعتادة، أو الذي قد ينشأ في سياق عمله مع الجمعية، سواء ما يتعلق بمصالح مالية، أو بمصالح تعيقه عن القيام بواجبه في التصرف على أكمل وجه، بما يتوافق مع مصالح الجمعية.
- ٥-٣ عندما يقرر مجلس الإدارة أن الحالة تعارض مصالح، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه، وبجميع الإجراءات التي يقررها مجلس الإدارة، واتباع الإجراءات المنظمة لذلك.



٦-٣ لمجلس إدارة الجمعية صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفين هذه السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية للمطالبة بالأضرار، التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.

٧-٣ مجلس الإدارة هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة، على أن لا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية، واللائحة الأساسية للجمعية، وأنظمة الجهات المشرفة.

٨-٣ يعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة، ويبلغ جميع موظفي الجمعية بها، وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.

٩-٣ يتولى مجلس الإدارة التأكد من تنفيذ هذه السياسة، والعمل بموجبها، وإجراء التعديلات اللازمة عليها.

حالات تعارض المصالح

١-٤ لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح الجمعية في أي نشاط يتعلق . سواء . بشكل مباشر أو غير مباشر بالجمعية، قيام تعارض في المصالح بين الطرفين. ولكن قد ينشأ تعارض المصالح عندما يطلب ممن يعمل لصالح الجمعية أن يبدي رأياً، أو يتخذ قراراً، أو يقوم بتصرف لمصلحة الجمعية، وتكون لديه في نفس الوقت إمّا مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبدائه، أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذه، أو أن يكون لديه التزام تجاه طرف آخر غير الجمعية يتعلق بهذا الرأي، أو القرار، أو التصرف . إذ تنطوي حالات تعارض المصالح على انتهاك للسرية، وإساءة لاستعمال الثقة، وتحقيق لمكاسب شخصية، وزعزعة للولاء للجمعية.

٢-٤ هذه السياسة تضع أمثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف؛ إلا أنها بالضرورة لا تغطي جميع المواقف الأخرى المحتمل حدوثها، ويتحتم على كل من يعمل لصالح الجمعية التصرف من تلقاء أنفسهم بصورة تتماشى مع هذه السياسة، وتجنب ما قد يبدو أنه سلوك يخالف هذه السياسة. ومن الأمثلة على حالات التعارض ما يلي:

- ينشأ تعارض المصالح مثلاً في حالة أن عضو مجلس الإدارة، أو عضو أي لجنة من لجانه، أو أي من موظفي الجمعية، مشاركاً في / أو له صلة بأي نشاط، أو له مصلحة شخصية، أو مصلحة تنظيمية، أو مهنية، في أي عمل، أو نشاط، قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في موضوعية قرارات ذلك العضو، أو الموظف، أو على قدراته، في تأدية واجباته، ومسئوليته تجاه الجمعية.



- ينشأ التعارض في المصالح أيضًا في حالة أن عضو مجلس الإدارة، أو أحد كبار التنفيذيين، يتلقى أو يحصل على مكاسب شخصية من أي طرف آخر؛ سواء كان ذلك بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة، مستفيدًا من موقعه ومشاركته في إدارة شؤون الجمعية.
- قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال الاستفادة المادية، من خلال الدخول في معاملات مادية بالبيع، أو الشراء، أو التأجير للجمعية.
- أيضًا قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال تعيين الأبناء، أو الأقرباء في الوظائف، أو توقيع عقود معهم.
- من إحدى صور تعارض المصالح تكون في حال ارتباط من يعمل لصالح الجمعية في جهة أخرى، ويكون بينها تعاملات مع الجمعية.
- الهدايا والإكراميات التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة، أو موظف الجمعية، من أمثلة تعارض المصالح.
- الاستثمار أو الملكية في نشاط تجاري، أو منشأة تقدم خدمات، أو تستقبل خدمات حالية من الجمعية، أو تبحث عن التعامل مع الجمعية.
- إفشاء الأسرار، أو إعطاء المعلومات، التي تعتبر ملكًا خاصًا للجمعية، التي يطلع عليها بحكم العضوية، أو الوظيفة، ولو بعد تركه الخدمة.
- قبول أحد الأقارب هدايا من أشخاص، أو جهات، تتعامل مع الجمعية؛ بهدف التأثير في تصرفات العضو، أو الموظف بالجمعية، قد ينتج عنه تعارض المصالح.
- تسلم عضو مجلس الإدارة، أو الموظف، أو أحد أفراد عائلته من أي جهة، لمبالغ، أو أشياء ذات قيمة، بسبب تعامل تلك الجهة مع الجمعية، أو سعيها للتعامل معها.
- قيام أي جهة تتعامل، أو تسعى للتعامل مع الجمعية، بدفع قيمة فواتير مطلوبة من الموظف، أو أحد أفراد عائلته.
- استخدام أصول وممتلكات الجمعية للمصلحة الشخصية، من شأنه أن يُظهر تعارضًا في المصالح فعليًا، أو محتملًا، كاستغلال أوقات دوام الجمعية، أو موظفيها، أو معداتها، أو منافعها لغير مصالح الجمعية، أو أهدافها، أو إساءة استخدام المعلومات المتحصلة من خلال علاقة الشخص بالجمعية؛ لتحقيق مكاسب شخصية، أو عائلية، أو مهنية، أو أيّ مصالح أخرى.

الالتزامات

١-٥ على كل من يعمل لصالح الجمعية أن يلتزم بالتالي:

- الإقرار على سياسة تعارض المصالح، المعتمدة من الجمعية عند الارتباط بالجمعية.
- الالتزام بقيم العدالة، والنزاهة، والمسؤولية، والأمانة، وعدم المحاباة، أو الواسطة، أو تقديم مصلحة النفس، أو الآخرين على مصالح الجمعية.
- عدم الاستفادة بشكل غير قانوني ماديًا، أو معنويًا، هو أو أي من أهله، وأصدقائه، ومعارفه، من خلال أداء عمله لصالح الجمعية.
- تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات، التي تؤدي لتعارض مصالح، أو توهي بذلك.





- تعبئة نموذج الجمعية الخاص بالإفصاح عن المصالح سنوياً.
- الإفصاح لرئيسه المباشر عن أي حالة تعارض مصالح، أو شبهة تعارض مصالح طارئة، سواء كانت مالية، أو غير مالية.
- الإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح قد تنتج عنه أو عن غيره ممن يعمل لصالح الجمعية.
- تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح، في حال وجوده، أو في حال طلب الجمعية ذلك.

متطلبات الإفصاح

١-٦ يتعين على أعضاء مجلس الإدارة، والمسؤولين التنفيذيين، وغيرهم من الموظفين، والمتطوعين، التقيد التام بالإفصاح للجمعية عن الحالات التالية. حيثما انطبق. والحصول على موافقتها في كل حالة. حيثما اقتضت الحاجة. سواء انطوت على تعارض فعلي، أو محتمل للمصالح أم لا:

- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة، والمسؤولين التنفيذيين، وغيرهم من الموظفين، والمتطوعين، الإفصاح عن أية وظائف يشغلونها، أو ارتباط شخصي لهم مع جمعية، أو مؤسسة خارجية، سواء كانت داخل المملكة أم خارجها.
- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة، والمسؤولين التنفيذيين، وغيرهم من الموظفين، والمتطوعين، الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية.
- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة، والمسؤولين التنفيذيين، وغيرهم من الموظفين، والمتطوعين، الإفصاح عن أية وظيفة، أو مصلحة مالية، أو حصة ملكية، تخص أي من أفراد أسرهم؛ (الوالدان والزوجة/الزوجات/الزوج والأبناء/البنات) في أية جمعيات، أو مؤسسات ربحية، تتعامل مع الجمعية، أو تسعى للتعامل معها.
- يتعين على كل أعضاء مجلس الإدارة، والمسؤولين التنفيذيين، وغيرهم من الموظفين، والمتطوعين، الإفصاح للجمعية، والحصول على موافقتها على أية حالة يمكن أن تنطوي على تعارض محذور في المصالح. وتخضع جميع هذه الحالات للمراجعة والتقييم من قبل مجلس إدارة الجمعية، واتخاذ القرار في ذلك. عند انتقال الموظف إلى وظيفة رئاسية في الجمعية، أو إلى وظيفة في إدارة أخرى، أو غير ذلك من الوظائف، التي ربما تنطوي على تعارض في المصالح، ربما يتعين على الموظف إعادة تعبئة نموذج تعارض المصالح، وأخلاقيات العمل، وبيان الإفصاح في غضون ٣٠ يوماً من تغيير الوظيفة. كما تقع على عاتق الرئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتعبئة استمارة الإفصاح على نحو تام.

٢-٦ يعرض التقصير في الإفصاح عن هذه المصالح، والحصول على موافقة الجمعية عليها، المسؤول التنفيذي وغيره من الموظفين، والمتطوعين، للإجراءات التأديبية طبقاً لنظام العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، واللائحة الأساسية في الجمعية.



تقارير تعارض المصالح

- ١-٧ تودع جميع نماذج إفصاح أعضاء مجلس الإدارة لدى لجنة الحوكمة.
- ٢-٧ تودع جميع نماذج إفصاح موظفي أو متطوعي الجمعية لدى إدارة الموارد البشرية.
- ٣-٧ يُقدم مراجع حسابات الجمعية الخارجي تقريرًا خاصًا بالأعمال، والعقود المبرمة لصالح الجمعية، التي تنطوي على مصلحة مباشرة، أو غير مباشرة لعضو المجلس، حال طلب رئيس مجلس الإدارة، ويُضمن ذلك مع تقريره السنوي لأداء الجمعية، الذي يقدمه للجمعية العمومية.
- ٤-٧ تُصدر الإدارة المخولة بالمراجعة الداخلية تقريرًا سنويًا يُعرض على مجلس الإدارة، يوضح تفاصيل الأعمال، أو العقود، التي انطوت على مصلحة لموظفي الجمعية، وفقًا لنماذج الإفصاح المودعة لديها.
- ٥-٧ حيث إن هذه السياسة تُعد جزءًا لا يتجزأ من الوثائق، التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها؛ فإنه يجب إبلاغ جميع منسوبي الجمعية بها، وأنه لا يجوز مخالفة أحكامها، والالتزامات الواردة بها.



نموذج تعهد وإقرار:

أقر وأتعهد أنا _____ وبصفتي _____
بأنني قد اطلعت على سياسة تعارض المصالح الخاصة بـ "جمعية سمو"، وبناء عليه
أوافق وأقر وألتزم بما فيها، وأتعهد بعدم الحصول على أي مكاسب، أو أرباح
شخصية، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، مستفيدًا من موقعي كعضو مجلس إدارة،
أو موظف في الجمعية، وبعدم استخدام أي معلومات تخص الجمعية، أو أصولها، أو
مواردها، لأغراض الشخصية، أو أقاربي، أو أصدقائي، أو استغلالها لأي منفعة أخرى.

التوقيع.....

التاريخ/...../..... هـ

الموافق/...../..... م



ملحق (أ): نموذج إفصاح مصلحة

١) هل تملك أيّ مصلحةً ماليةً في أيّ جمعية أو مؤسسة ربحية تتعامل مع الجمعية؟

- ☐ نعم
☐ لا

٢) هل يملك أيّ فردٍ من أفراد عائلتك أيّ مصلحةً ماليةً في أيّ جمعية أو مؤسسة ربحية تتعامل مع الجمعية؟

- ☐ نعم
☐ لا

في حالة الإجابة بنعم على أي من الأسئلة السابقة، فإنه يجب عليك الإفصاح عن التفاصيل الخاصة بتملك أيّ عمل تجاري أو وجود مصلحة مالية في أي أعمال تجارية من قبلك أو من قبل أيّ من أفراد عائلتك.

اسم النشاط	نوع النشاط	المدينة	رقم السجل أو رخصة العمل	تاريخ الإصدار الهجري			تاريخ الإصدار الميلادي			هل حصلت على موافقة الجمعية؟	هل ترتبط الشركة بعلاقة عمل مع الجمعية؟	المصلحة المالية الإجمالية (%)
				اليوم	الشهر	السنة	اليوم	الشهر	السنة			

٣) هل تتقلد منصباً (مثل منصب عضو في مجلس إدارة أو لجنة أو أي جهة أخرى) أو تشارك في أعمال أو أنشطة أو لديك عضوية لدى أيّ جهة أخرى غير الجمعية؟

- ☐ نعم
☐ لا

٤) هل يتقلد أي من أفراد أسرتك (الوالدان/الزوجة/الزوج/الأبناء والبنات) منصباً (مثل منصب عضو في مجلس إدارة أو لجنة أو أي جهة أخرى) أو يشارك في أعمال أو أنشطة أو لديه عضوية في أيّ جهة أخرى غير الجمعية؟

- ☐ نعم
☐ لا

في حالة الإجابة بنعم على أي من الأسئلة السابقة، فإنه يجب عليك الإفصاح عن التفاصيل الخاصة بشغل أي منصب و / أو المشاركة في أي أعمال خارجية (مع شركاء الجمعية، الحكومة أو القطاع الخاص) من قبلك أو من قبل أيّ من أفراد عائلتك.

اسم الجهة	نوع الجهة	المدينة	هل ترتبط الجهة بعلاقة عمل مع الجمعية؟	هل حصلت على موافقة الجمعية؟	صاحب المنصب	المنصب	هل تتحصل على مكاسب مالية نظير توليك هذا المنصب؟



ه) هل قُدمت لك أو لأي أحد من أفراد عائلتك هدية أو أكثر من جهة خارج الجمعية ولها صلة حالية أو مستقبلية بالجمعية سواء قبلتها أم لم تقبلها؟

○ نعم

○ لا

في حالة الإجابة بنعم على السؤال السابق، فإنه يجب عليك الإفصاح عن تفاصيل الهدية عند قبولها من قبلك أو من قبل أي من أفراد عائلتك.

اسم مقدم الهدية	الجهة	تاريخ تقديم الهدية الهجري			تاريخ تقديم الهدية الميلادي			هل قبلت الهدية؟	هل ترتبط الجهة بعلاقة عمل مع الجمعية؟	نوع الهدية	قيمة الهدية تقديريا
		اليوم	الشهر	السنة	اليوم	الشهر	السنة				

أقر أنا الموقع أدناه أنا جميع المعلومات أعلاه محدثة وصحيحة ومتماشية مع سياسة تعارض المصالح المعتمدة من الجمعية.

الاسم:

المسمى الوظيفي:

التاريخ:

التوقيع:



سياسة الابلاغ عن المخالفات





مقدمة

توجب سياسة وإجراءات الإبلاغ عن المخالفات (ويشار إليها في ما بعد، "السياسة") لجمعية سمو لتحفيز القرآن الكريم بالقنفذة (ويشار إليها في ما بعد "الجمعية") على أعضاء مجلس الإدارة، والمسؤولين التنفيذيين، وموظفي، ومتطوعي الجمعية، الالتزام بمعايير عالية من الأخلاق الشخصية أثناء العمل، وممارسة واجباتهم، ومسؤولياتهم. وتضمن هذه السياسة أن يتم الإبلاغ في وقت مبكر عن أي مخالفة، أو خطر جدياً، وسوء تصرف محتمل، قد تتعرض لها الجمعية، أو أصحاب المصلحة، أو المستفيدين، ومعالجة ذلك بشكل مناسب. كما يجب على كافة من يعمل لصالح الجمعية مراعاة قواعد الصدق، والنزاهة، أثناء أداء مسؤولياتهم، والالتزام بكافة القوانين واللوائح المعمول بها. تهدف هذه السياسة إلى تشجيع كل من يعمل لصالح الجمعية للإبلاغ عن أية مخاطر، أو مخالفات، وطمأنتهم، إلى أن القيام بهذا الأمر آمن، ومقبول، ولا ينطوي عليه أي مسؤولية.

النطاق

تطبق هذه السياسة على جميع من يعمل لصالح الجمعية؛ سواء كانوا أعضاء مجلس إدارة، أو مسؤولين تنفيذيين، أو موظفين، أو متطوعين، أو مستشارين، بصرف النظر عن مناصبهم في الجمعية، وبدون أي استثناء. ويمكن أيضاً لأي من أصحاب المصلحة من: مستفيدين، ومانحين، ومتبرعين، وغيرهم، الإبلاغ عن أية مخاطر، أو مخالفات.

المخالفات

تشمل الممارسات الخاطئة: أي مخالفات جنائية، أو مالية، أو الإخلال بأي التزامات قانونية، أو تشريعية، أو متطلبات تنظيمية داخلية، أو تلك التي تشكل خطراً على الصحة، أو السلامة، أو البيئة.



وتشمل المخالفات التي يتوجب الإبلاغ عنها، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- السلوك غير القانوني (بما في ذلك الرشوة أو الفساد) أو سوء التصرف.
- سوء التصرف المالي (بما في ذلك ادعاء النفقات الكاذبة، إساءة استخدام الأشياء القيمة، عمليات غسيل الأموال أو دعم لجهات مشبوهة).
- عدم الإفصاح عن حالات تعارض المصالح (مثل: استخدام شخص منصبه في الجمعية لتعزيز مصالحه الخاصة، أو مصالح الآخرين فوق مصلحة الجمعية).
- إمكانية الاحتيال (بما في ذلك إضاعة، أو إخفاء، أو إتلاف الوثائق الرسمية).
- الجرائم الجنائية المرتكبة، أو التي يتم ارتكابها، أو التي يحتمل ارتكابها أيًا كان نوعها.
- عدم الالتزام بالسياسات، وأنظمة، وقواعد الرقابة الداخلية، أو تطبيقها بصورة غير صحيحة.
- الحصول على منافع، أو مكافآت غير مستحقة من جهة خارجية؛ لمنح تلك الجهة معاملة تفضيلية غير مبررة.
- الإفصاح عن معلومات سرية بطريقة غير قانونية.
- التلاعب بالبيانات المحاسبية.
- تهديد صحة الموظفين وسلامتهم.
- انتهاك قواعد السلوك المهني، والسلوك غير الأخلاقي.
- سوء استخدام الصلاحيات، أو السلطات القانونية.
- مؤامرة الصمت والتستر فيما يتعلق بأي من المسائل المذكورة أعلاه .



الضمانات

تهدف هذه السياسة إلى إتاحة الفرصة لكل من يعمل لصالح الجمعية للإبلاغ عن المخالفات، وضمان عدم تعرضه للانتقام، أو الإيذاء نتيجة لذلك. وتضمن السياسة عدم تعرض مقدم البلاغ لخطر فقدان وظيفته، أو منصبه، أو مكانته الاجتماعية في الجمعية، ولأي شكل من أشكال العقاب، نتيجة قيامه بالإبلاغ عن أية مخالفة. شريطة أن يتم الإبلاغ عن المخالفة بحسن نية، وأن تتوفر لدى مقدم البلاغ معطيات اشتباه صادقة ومعقولة، ولا يهم إذا اتضح بعد ذلك بأنه مخطئ. من أجل حماية المصلحة الشخصية للمبلغ، فإن هذه السياسة تضمن عدم الكشف عن هوية مقدم البلاغ عند عدم رغبته في ذلك، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. وسيتم تحقيق ذلك بجهد ممكن ومناسب للمحافظة على كتمان وسرية هوية مقدم البلاغ عن أي مخالفة. ولكن في حالات معينة، يتوجب للتعامل مع أي بلاغ أن يتم الكشف عن هوية مقدم البلاغ، ومنها على سبيل المثال: ضرورة كشف الهوية أمام أي محكمة مختصة. كذلك يتوجب على مقدم البلاغ المحافظة على سرية البلاغ المقدم من قبله، وعدم كشفه لأي موظف أو شخص آخر. ويتوجب عليه أيضاً عدم إجراء أية تحقيقات بنفسه حول البلاغ، كما تضمن السياسة عدم إيذاء مقدم البلاغ بسبب الإبلاغ عن المخالفات وفق هذه السياسة.

إجراءات الإبلاغ عن مخالفة

١. يفضل الإبلاغ عن المخالفة بصورة مبكرة؛ حتى يسهل اتخاذ الإجراء المناسب في حينه.
٢. على الرغم من أنه لا يطلب من مقدم البلاغ إثبات صحة البلاغ، إلا أنه يجب أن يكون قادراً على إثبات أنه قدم البلاغ بحسن نية.
٣. يتم تقديم البلاغ خطياً (وفق النموذج المرفق) عن طريق: العنوان البريدي ، أو البريد الإلكتروني للجمعية.



معالجة البلاغ

يعتمد الإجراء المتخذ بخصوص الإبلاغ عن أي مخالفة وفق هذه السياسة على طبيعة المخالفة ذاتها. إذ قد يتطلب ذلك إجراء مراجعة غير رسمية، أو تدقيق داخلياً، وتحقيق رسمي. ويتم اتباع الخطوات التالية في معالجة أي بلاغ:

- تقوم لجنة الشكاوى والمقترحات بالجمعية عند استلام البلاغات باطلاع رئيس مجلس الإدارة، والمسؤول التنفيذي للجمعية (إذا لم يكن البلاغ موجهاً ضد الأخير) على مضمون البلاغ خلال أسبوع من استلام البلاغ).
- يتم إجراء مراجعة أولية لتحديد ما إذا كان يتوجب إجراء تحقيق، والشكل الذي يجب أن يتخذه. ويمكن حل بعض البلاغات بدون الحاجة لإجراء تحقيق.
- يتم تزويد مقدم البلاغ خلال 10 أيام بإشعار استلام البلاغ ورقمها للتواصل.
- إذا تبين أن البلاغ غير مبرر، فلن يتم إجراء أي تحقيق إضافي. ويكون هذا القرار نهائياً، وغير قابل لإعادة النظر، ما لم يتم تقديم إثباتات إضافية بخصوص البلاغ.
- إذا تبين أن البلاغ يستند إلى معطيات معقولة ومبررة، يتم إحالة البلاغ إلى اللجنة القانونية بالجمعية للتحقيق في البلاغ، وإصدار التوصية المناسبة.
- يجب على اللجنة القانونية الانتهاء من التحقيق في البلاغ وإصدار التوصية خلال عشرة أيام عمل من تاريخ إحالة البلاغ.
- ترفع اللجنة توصياتها إلى رئيس المجلس للمصادقة والاعتماد.
- يتم تحديد الإجراءات التأديبية المترتبة على المخالفة وفق لائحة الموارد البشرية بالجمعية وقانون العمل الساري المفعول.
- متى كان ذلك ممكناً، تزويد مقدم البلاغ بمعطيات عن أي تحقيق يتم إجراؤه. ومع ذلك لا يجوز إعلام مقدم البلاغ بأي إجراءات تأديبية، أو غيرها، مما قد يترتب عليها خلال الجمعية بالتزامات السرية تجاه شخص آخر.
- تلتزم الجمعية بالتعامل مع الإبلاغ عن أي مخالفة بطريقة عادلة ومناسبة، ولكنها لا تضمن أن تنسجم طريقة معالجة البلاغ مع رغبات مقدم البلاغ.
- حيث إنّ هذه السياسة تُعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق، التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها؛ فإنه يجب إبلاغ جميع منسوبي الجمعية بها، وأنه لا يجوز مخالفة أحكامها، والالتزامات الواردة بها.



سياسة إدارة المخاطر





مقدمة

من خلال التغيرات المتلاحقة في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي ساهمت في بروز بيئة مفعمة بالخطر، توجب على مؤسسات القطاع الثالث العمل على ضرورة تجنب المخاطر التي قد تواجهها أو الحد منها أو السيطرة عليها ، ومن هنا نشأت حاجة الجمعية إلى اعتماد سياسة واضحة لإدارة المخاطر التي قد تتعرض لها سواء في الجانب الإداري أو المالي او النشاط.

أولاً : الغرض من إعداد سياسة إدارة المخاطر

- توضيح السياسة تعريف الخطر وإدارة المخاطر والغرض من إدارة المخاطر.
- تفسر السياسة طريقة الجمعية الخاصة في إدارة المخاطر وتوثيق أدوار ومسؤوليات الأطراف ذات العلاقة.
- تعتبر سياسة إدارة المخاطر جزءاً من مهام الرقابة الداخلية للجمعية وترتيبات حوكمتها.
- تصف السياسة دور إجراء إدارة المخاطر في كامل نظام الرقابة الداخلية وتحديد إجراءات التقارير الرئيسية، وتشرح الإجراء الذي سيتم اتخاذه من أجل تقييم فعالية إجراءات الرقابة الداخلية للجمعية.



ثانياً : تعريف الخطر وإدارة المخاطر:

يعرف الخطر بأنه أي شيء يمكن أن يعوق من مقدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها، أو هو عبارة عن ربط بين احتمال وقوع حدث والآثار المترتبة على حدوثه.

يمكن تعريف إدارة المخاطر بأنه الإجراء أو الهيكل أو الثقافة المستخدمة لتحديد وتقييم والسيطرة على جوانب المخاطر التي قد تؤثر في مقدرة الجمعية على تحقيق أهدافها.

تعتبر إدارة المخاطر أمراً ضرورياً لاستمرار ونمو الجمعية بما يتوافق مع أهدافها الاستراتيجية، وليس إجراء الغرض منه تجنب المخاطر، وفي حال استخدامه بصورة سليمة فإنه يمكن للجمعية مواصلة أنشطتها بأعلى المعايير حيث أن المخاطر التي تم تحديدها وفهمها والسيطرة عليها بصورة جيدة فإن ما تبقى من المخاطر يصبح أقل حدة .

ثالثاً : إدارة المخاطر وعلاقتها بالرقابة الداخلية:

تعد إدارة المخاطر جزءاً من نظام الرقابة الداخلية الذي يحتوي على عدد من العناصر التي تعمل مع بعضها على إيجاد طريقة تشغيل فعالة تساعد الجمعية على تحسين الأداء في كافة الجوانب المالية والإدارية ، كما تعتبر إدارة المخاطر جزءاً هاماً وضرورياً بالنسبة لعمل الجمعية وليس فقط مجرد مسألة التزام، تتطلب دوراً نشطاً أكثر منه مجرد ردة فعل .

تراعي إدارة المخاطر كافة عناصر الرقابة الداخلية مثل :

- الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات.
- خطط الجمعية وميزانياتها.
- سجلات المخاطر العالية.



رابعاً : لجنة إدارة المخاطر ومهامها

تشكل لجنة لمراجعة إدارة المخاطر من كل من (المدير العام للجمعية - نائب المدير العام - مستشار الجمعية - مساعد المدير العام للتشغيل والمتابعة - مساعد المدير العام لخدمات المستفيدين - مساعد المدير العام لعلاقات الداعمين)، وتتولى اللجنة المهام التالية :

- إعداد خطة إدارة المخاطر بعد إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بشأنها واعتمادها من مجلس إدارة الجمعية.
- تنفيذ الخطة الخاصة بإدارة المخاطر والرقابة الداخلية المعتمدة من قبل المجلس وضمان وضع الترتيبات المناسبة من أجل التأكد من أن المخاطر قد تم تحديدها وتقييمها وإدارتها بطريقة فاعلة.
- مراقبة المخاطر الكبيرة التي قد تهدد تحقيق الجمعية لأهدافها الاستراتيجية. وضمان توفر خطط لمراجعة كفاءة وفعالية إدارة المخاطر وقدرتها على تقديم تقييم سنوي لترتيبات إدارة المخاطر بالجمعية.
- رفع التقارير الدورية الخاصة بإدارة المخاطر لمجلس الإدارة والقيام سنوياً بمراجعة طريقة الجمعية في إدارة المخاطر وإطار عمل إدارة المخاطر.
- الاستعانة بخدمات الاستشاريين الخارجيين في الجوانب التخصصية لعمليات الجمعية، واستخدام الاختصاصيين من الأطراف الخارجية من أجل تقديم الاستشارات النوعية وعمل التقارير لزيادة موثوقية نظام الرقابة الداخلية.
- تقوم لجنة المراجعة بإعداد تقرير حول مراجعتها لفعالية إدارة المخاطر بالجمعية وترتيبات الرقابة والحكومة بصورة سنوية وإجازتها من مجلس الإدارة .



خامساً : دور مجلس الإدارة

- اعتماد سياسة إدارة المخاطر الخاصة بالجمعية.
- ضبط الإيقاع والتأثير على ثقافة إدارة المخاطر في الجمعية.
- تحديد الطريقة المثلى للتعاطي مع المخاطر أو مستوى التعرض في الجمعية.
- الموافقة على القرارات الهامة التي قد تؤثر على أداء الجمعية في مجال إدارة المخاطر.
- اعتماد تقرير لجنة المراجعة لفعالية إدارة المخاطر بالجمعية وذلك بناء على المعلومات المقدمة بواسطة لجنة المراجع .

آلية عمل إدارة المخاطر بالجمعية

- رصد مجموعة المخاطر التي تواجهها الجمعية .
- تصنيف مجموعة المخاطر التي تواجهها الجمعية .
- التعامل المستمر مع هذه المخاطر ومحاولة الحد منها .
- عقد اجتماعات دورية بين مدير الجمعية والمساعدین لبحث الحالات و محاولة حلها والحد منها .
- رفع تقارير دورية لمجلس الادارة للمشاركة في الحد من هذه المخاطر.



سياسة آلية إدارة المتطوعين





مقدمة

الغرض من هذه الآلية تحديد وتوضيح سياسات التطوع التي من شأنها تنظيم علاقة الجمعية بالمتطوعين بها، وذلك عن طريق تحديد وتوضيح واجبات وحقوق كلا الطرفين.

النطاق

تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة لعملية التطوع والمسؤوليات المحددة للأطراف في ذلك.

البيان

أنواع التطوع:

- تطوع دائم: أن يكون التطوع بشكل مستمر.
- تطوع مؤقت: وهو أن يكون التطوع إما :
 - لفترة زمنية محددة أو لفترات زمنية متقطعة حسب الحاجة.
 - لنشاط محدد ومعين فقط أو لجملة فعاليات محددة.

أساليب التطوع:

- التطوع المستمر: كامل الوقت اليومي.
 - التطوع الجزئي: جزء من الوقت حسب الاتفاق بين الجمعية والمتطوع.
 - التطوع المشروط: حسب الشروط المتفق عليها بين الجمعية والمتطوع.
- تلتزم الجمعية وكل ما يتبعها على حدة .

حقوق المتطوع:

- التعامل معه باحترام وثقة وشفافية، وأن جهوده تسهم فعلياً في تحقيق أهداف الجمعية.



- اّطلاع بطريقة مهنية وواضحة على مناخ الجمعية وتنظيماتها والمعلومات الضرورية للقيام بمهامه.
- مساعدته على إبراز قدراته ومواهبه .
- إدماجه في العمل، والعمل على توظيف طاقاته وقدراته للاستفادة منها بأكبر قدر.
- تقديم التوجيه والتدريب للمتطوع ليتمكن من القيام بالمهام المنوطة به بكفاءة وفاعلية.
- عدم الالتزام بأي حقوق مالية سوى ما يترتب من مصروفات لازمة لتسيير الأعمال؛ على سبيل المثال لا الحصر " تذاكر سفر أو مصروفات نثرية".

واجبات المتطوع:

- الالتزام بالقوانين واللوائح التي تحددها الجمعية.
- المحافظة على سرية المعلومات في الجمعية، والأدوات العمل التي بحوزته، وموارد الجمعية.
- التعاون والمبادرة والاستعداد للعمل التطوعي، والعمل ضمن فريق واحد.
- الالتزام بالعمل التطوعي كالتزام بأخلاقيات المهنة والتعامل معها بمثابة العمل الرسمي له.
- المشاركة في الأنشطة والفعاليات التطوعية.
- حسن التعامل مع الآخرين.
- عدم المطالبة بأي مستحقات مالية نتيجة الأعمال التطوعية.
- القيام بالعمل المنوط به على أكمل وجه، وتقبل توجيهات المسؤولين في الجمعية.
- لا يستغل موقعه لتحقيق منفعة شخصية أو أهداف أخرى.

المسؤوليات

تطبق هذه الآلية ضمن أنشطة الجمعية , وعلى جميع الأفراد الذين يتولون عملية التطوع التقييد بما ورد فيها.



سياسة جمع التبرعات





مقدمة

الغرض من هذه السياسة التعريف بالمبادئ والإرشادات الخاصة لجمع الموارد المالية من مختلف المصادر للجمعية.

النطاق

تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة في جمع التبرعات والمسؤوليات المحددة لجامعي التبرعات ومانحيها، وفيما يتعلق باستخدام الأموال والمسؤولية عنها.

البيان

تضمن الجمعية وكل ما يتبعها على حدة أن :

١. تعمل على الدوام بطريقة تتسم بالعدالة والأمانة والاستقامة والشفافية.
٢. تلتزم في جميع أنشطتها بقوانينها السارية ولوائحها وبمبادئها وممارساتها.
٣. يعتبر مجلس إدارة الجمعية أنفسهم مسؤولين أمام من قدموا إليهم الأموال. وعليهم الامتناع عن استخدام الرسائل أو الرسوم والصور التي تستغل بؤس الإنسان، أو تمس بأي شكل من الأشكال بكرامته.
٤. لا يستغل منسوبو الجمعية موقعهم لتحقيق منفعة شخصية. وعليهم ألا يقبلوا كتعويض سوى أجرهم أو الأتعاب المحددة لهم.
٥. تلتزم الجمعية بأي لائحة تصدر من الجهات المشرفة عليها بشأن حقوق المتبرعين. ويحق للمتبرعين أولاً وقبل كل شيء الحصول في حينه على المعلومات الكاملة عن كيفية استخدام أموالهم.
٦. تُستخدم جميع الأموال التي تم جمعها في الأغراض التي جُمعت من أجلها، وذلك خلال الفترة الزمنية التي اتفق عليها.



٧. تبقى تكلفة جمع التبرعات في جميع الحالات محصورة في نسبة مئوية من الدخل مقبولة عامة داخل أوساط مهنة جمع التبرعات ومن الجمهور. ويكون هناك توازن مناسب بين التكاليف والدخل والجودة.
٨. يطبق نظام محاسبي معترف به لتتبع حركة التبرعات ومراقبتها. وإعداد تقارير دقيقة في حينه ونشرها علناً، متضمنة المبالغ التي تم جمعها وكيفية إنفاقها والنسبة الصافية المخصصة للهدف أو للنشاط.

المسؤوليات

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع الأفراد الذين يتولون جمع التبرعات من القطاع العام أو الخاص أو غير الربحي أو من المصادر الأخرى.



سياسة الاشتباه بعمليات غسيل الأموال وجرائم الارهاب



مقدمة

تعد سياسة مؤشرات الاشتباه بعمليات غسل الأموال وجرائم تمويل الإرهاب أحد الركائز الأساسية التي اتخذتها الجمعية في مجال الرقابة المالية وفقاً لنظام مكافحة غسل الأموال السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣١ بتاريخ ١٤٣٣/٥/١١هـ، ولائحته التنفيذية وجميع التعديلات اللاحقة ليتوافق مع هذه السياسة.

النطاق

تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة على كافة العاملين ومن لهم علاقات تعاقدية وتطوعية في الجمعية.

البيان

مؤشرات قد تدل ارتباطاً بعمليات غسل الأموال أو جرائم تمويل الإرهاب:

١. إبداء العميل اهتماماً غير عادي بشأن الالتزام لمتطلبات مكافحة غسل الأموال أو جرائم تمويل الإرهاب، وبخاصة المتعلقة بهويته ونوع عمله.
٢. رفض العميل تقديم بيانات عنه أو توضيح مصدر أمواله وأصوله الأخرى.
٣. رغبة العميل في المشاركة في صفقات غير واضحة من حيث غرضها القانوني أو الاقتصادي أو عدم انسجامها مع استراتيجية الاستثمار المعلنة.
٤. محاولة العميل تزويد الجمعية بمعلومات غير صحيحة أو مضللة تتعلق بهويته و/أو مصدر أمواله.
٥. علم الجمعية بتورط العميل في أنشطة غسل أموال أو جرائم تمويل إرهاب، أو أي مخالفات جنائية أو تنظيمية.
٦. إبداء العميل عدم الاهتمام بالمخاطر والعمولات أو أي مصاريف أخرى.
٧. اشتباه الجمعية في أن العميل وكيل للعمل نيابة عن موكل مجهول، وتردده وامتناعه بدون أسباب منطقية، في إعطاء معلومات عن ذلك الشخص أو الجهة.
٨. صعوبة تقديم العميل وصف لطبيعة عمله أو عدم معرفته بأنشطته بشكل عام.



٩. قيام العميل باستثمار طويل الأجل يتبعه بعد مدة وجيزة طلب تصفية الوضع الاستثماري وتحويل العائد من الحساب.
١٠. وجود اختلاف كبير بين أنشطة العميل والممارسات العادية.
١١. طلب العميل من الجمعية تحويل الأموال المستحقة له لطرف آخر ومحاولة عدم تزويد الجمعية بأي معلومات عن الجهة والمحول إليها.
١٢. محاولة العميل تغيير صفقة أو إلغائها بعد تبليغه بمتطلبات تدقيق المعلومات أو حفظ السجلات من الجمعية.
١٣. طلب العميل إنهاء إجراءات صفقة يستخدم فيها أقل قدر ممكن من المستندات.
١٤. علم الجمعية أن الأموال أو الممتلكات إيراد من مصادر غير مشروعة.
١٥. عدم تناسب قيمة أو تكرار التبرعات والعمليات مع المعلومات المتوفرة عن المشتبه به ونشاطه ودخله ونمط حياته وسلوكه.
١٦. انتماء العميل لمنظمة غير معروفة أو معروفة بنشاط محظور.
١٧. ظهور علامات البذخ والرفاهية على العميل وعائلته بشكل مبالغ فيه وبما لا يتناسب مع وضعه الاقتصادي (خاصة إذا كان بشكل مفاجئ).

الإجراءات في حال وجود مؤشرات الاشتباه :

١. رصد الحالة وجمع كافة الأدلة المتوفرة
٢. تعبئة نموذج الاشتباه المرفق .
٣. عدم إشعار العميل بأي تصرف أو تنبيهه .
٤. الرفع للإدارة بالنموذج وكافة المرفقات
٥. التواصل بسرية تامة مع الجهات المختصة .



نموذج الاشتباه

	التاريخ
	اسم العميل
	الجنسية
	رقم الهوية
	رقم الجوال
	المبلغ
	مصدر الدخل
	سبب الاشتباه

المدير التنفيذي

اسم الموظف



المسؤوليات

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع العاملين الذين يعملون تحت إدارة وإشراف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بمكافحة غسل الأموال وعلى هذه السياسة والإلمام بها والتوقيع عليها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية. وعلى الإدارة المالية نشر الوعي في ذلك الخصوص وتزويد جميع الإدارات والأقسام بنسخة منها. وتحرص الجمعية حال التعاقد مع متعاونين على التأكد من إتباعهم والتزامهم بقواعد مكافحة غسل الأموال و جرائم تمويل الإرهاب.



سياسة الوقاية من عمليات غسيل الأموال وجرائم تمويل الارهاب



مقدمة

تعد سياسة الوقاية من عمليات غسل الأموال وجرائم تمويل الإرهاب أحد الركائز الأساسية التي اتخذتها الجمعية في مجال الرقابة المالية وفقاً لنظام مكافحة غسل الأموال السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣١ بتاريخ ١٤٣٣/٥/١١هـ، ولائحته التنفيذية وجميع التعديلات اللاحقة ليتوافق مع هذه السياسة .

النطاق

تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة على كافة العاملين ومن لهم علاقات تعاقدية وتطوعية في الجمعية.

البيان

طرق الوقائية التي اتخذتها الجمعية في سبيل مكافحة عمليات غسل الأموال وجرائم تمويل الإرهاب:

١. تحديد وفهم وتقييم لمخاطر غسل الأموال وتمويل الإرهاب التي تتعرض لها الجمعية.
٢. اتخاذ قرارات مبررة في شأن الحد من مخاطر غسل الأموال وتمويل الإرهاب الخاصة بالمنتجات والخدمات.
٣. تعزيز برامج بناء القدرات والتدريب لرفع كفاءة العاملين بما يتلاءم مع نوعية الأعمال في الجمعية في مجال المكافحة.
٤. رفع كفاءة القنوات المستخدمة للمكافحة وتحسين جودة التعرف على العملاء وإجراءات العناية الواجبة.
٥. توفير الأدوات اللازمة التي تساعد على رفع جودة وفاعلية الأعمال في الجمعية.
٦. إقامة برامج توعوية لرفع مستوى الوعي لدى العاملين في الجمعية لمكافحة غسل الأموال وجرائم تمويل الإرهاب.
٧. الاعتماد على القنوات المالية غير النقدية والاستفادة من مميزاتة للتقليل من استخدام النقد في المصروفات.
٨. التعرف على المستفيد الحقيقي ذو الصلة الطبيعية أو الاعتبارية في التبادل المالي.
٩. السعي في إيجاد عمليات ربط الكتروني مع الجهات ذات العلاقة للمساهمة في التأكد من هوية الأشخاص والمبالغ المشتبه بها.





المسؤوليات

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع العاملين الذين يعملون تحت إدارة وإشراف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بمكافحة غسل الأموال وعلى هذه السياسة والإلمام بها والتوقيع عليها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية. وعلى الإدارة المالية نشر الوعي في ذلك الخصوص وتزويد جميع الإدارات والأقسام بنسخة منها. وتحرص الجمعية حال التعاقد مع متعاونين على التأكد من اتباعهم والتزامهم بقواعد مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب.



سياسة التعامل مع الشركاء المنفذين والأطراف الثلاثة



مقدمة

تمثل هذه السياسة التعريف بالمبادئ والآداب والأخلاق الإسلامية المنبع الأساس لسلوك الفرد، ونشر القيم، مع تعزيز القيم المهنية والأخلاقية في علاقة الموظف مع زملائه ورؤسائه، والتي تندرج تحت إطار تنمية روح المسؤولية، والالتزام بها مع تعزيز ثقة العملاء بالخدمات التي تقدمها الجمعية، والعمل على مكافحة الفساد بشتى صورة.

النطاق

تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة على كافة العاملين ومن لهم علاقات تعاقدية وتطوعية في الجمعية، ويستثنى من ذلك من تصدر لهم سياسات خاصة وفقاً للأنظمة.

البيان

١. اختيار المورد والمراقبة:

- يجب أن تطبق الجمعية المبادئ المنصوص عليها في هذه السياسة عند اختيار شركائهم ومورديهم.
- يجب أن يكون لدى الشركاء نظم لمراقبة مدى امتثال الموردين والمقاولين.

٢. نزاهة الأعمال:

- يحظر على الشركاء المنفذين تقديم أو دفع أو طلب أو قبول أي شيء - أو صنع الانطباع بذلك - للتأثير بشكل غير لائق على القرارات أو الإجراءات المتعلقة بأي من أعمال وأنشطة الجمعية.
- يجب أن يداوم الشركاء على العمليات والإجراءات لمنع الأنشطة الفاسدة واكتشافها.



٣. المنافسة الشريفة:

- يجب أن تجري الجمعية والشركاء المنفذين أعمالهم بما يتوافق مع قواعد المنافسة الشريفة والقوية وبما يتوافق مع نظام المنافسة السعودي، سعياً لمكافحة الاحتكار.
- يجب أن تستخدم الجمعية والشركاء المنفذين ممارسات الأعمال العادلة بما في ذلك الاعلانات الدقيقة والحقيقية.

٤. دقة سجلات الأعمال:

- يجب أن تتقيد وتتطابق الدفاتر والسجلات المالية وفق معايير ومبادئ المحاسبة العام.
- يجب أن تكون السجلات كاملة ودقيقة من جميع الجوانب المادية.
- يجب أن تكون السجلات مقروءة وواضحة وتعكس المعاملات والمدفوعات الفعلية.
- يجب ألا تستخدم الجمعية والشركاء المنفذين أي أموال غير مسجلة ومقيدة في الدفاتر.

٥. حماية المعلومات:

- يجب أن تحمي الجمعية والشركاء المنفذين حقوق الملكية الفكرية والمعلومات السرية، والتي تشمل أي معلومات شخصية يتم جمعها أو تخزينها أو معالجتها.
- يجب أن يعملوا على منع فقدان أو إساءة استخدام أو سرقة أو الوصول غير المناسب للملكية الفكرية والمعلومات السرية أو كشفها أو تغييرها.
- يجب توفير سبل الحماية من الاتصال غير المرخص به و/أو نشر المعلومات التي تم الحصول عليها.

٦. جودة المنتج:

- يجب أن يضمن الشركاء المنفذين المشاركون في عملية الإمداد بالمواد/المنتجات واختبارها وتغليفها والامتثال للمتطلبات الخاصة بلوائح ضمان الجودة وممارسة التصنيع والمختبرية المناسبة المسجل بها المنتجات .
- يجب أن تكون الوثائق أو البيانات ذات الصلة بالمواد/المنتجات التي يتم القيام بها، أصلية ودقيقة ومقروءة ومراقبة وقابلة للاستعادة وآمنة بحيث لا يمكن التلاعب بها بشكل مقصود أو غير مقصود ولا يمكن فقدانها.
- يجب امتثال الشركاء المنفذين لكل متطلبات الاحتفاظ بالسجلات التي تضعها الجهات ذات العلاقة وكذلك تلك المنصوص عليها في أي اتفاقية موقعة مع الجمعية.



٧. الامتثال للضوابط التجارية:

- يجب أن يمثل الشركاء المنفذون لجميع ضوابط الاستيراد والتصدير والعقوبات المعمول بها وغيرها من الأنظمة ذات العلاقة الامتثال الأمثل.

٨. إبداء المخاوف:

- يجب على الشركاء المنفذون إن تبين لهم بأن موظفاً لدى الجمعية أو أي شخص يعمل نيابة عنها قد اشترك في سلوك غير نظامي أو غير لائق، إبلاغ إدارة الجمعية فوراً.
- أي فرد أو جهة تعرف أو تشك أن أحد شركاء الجمعية أو من يعمل نيابة عنها قد اشترك في أعمال أو أنشطة تنتهك قواعد السلوك المهنية، يجب أن يفصح عما لديه عبر رابط تقديم الشكاوى في الموقع الجمعية www.smoo.org.sa ومن ثم الإبلاغ عن المخاوف لإدارة الجمعية.
- استقبال الشكاوى والإفصاح عن المخاوف يديرها فريق متخصص، حيث يمكن الحفاظ على سرية هويتك (بقدر ما يسمح به النظام).

المسؤوليات

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع العاملين الذين يعملون تحت إدارة وإشراف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بعملهم وعلى هذه السياسة والإلمام بها والتوقيع عليها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية. وعلى إدارة الموارد التنفيذية نشر الوعي بثقافة ومبادئ السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة وتزويد جميع الإدارات والأقسام بنسخة منها.



سياسة

آليات الرقابة والاشراف على المنظمة وفروعها ومكاتبها وتقييمها





مقدمة

إن سياسة آليات الرقابة والاشراف تعد مطلباً أساسياً من متطلبات ضوابط الرقابة الداخلية في الجمعية حيث أنها تعمل على تحديد المسؤوليات والصلاحيات الإدارية والتي من شأنها تعزيز من ضبط مسارات تدفق المعاملات والاجراءات لمنع مخاطر الفساد والاحتيال، وتعمل على تطوير العملية الادارية.

النطاق

تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة على كافة العاملين ومن لهم علاقات تعاقدية وتطوعية في الجمعية، ويستثنى من ذلك من تصدر لهم سياسات خاصة وفقاً للأنظمة.

البيان

أولاً: الرقابة:

أ- بالتقارير الإدارية:

ان التقارير الإدارية يعتمد عليها اعتماد كلي في تقييم الأداء للجمعية، وتوجه هذه التقارير بالدرجة الأولى إلى مجلس الإدارة لأنه الجهة المسؤولة عن اتخاذ القرار في تصحيح الانحراف واتخاذ الإجراءات اللازمة، وأن تعد هذه بصفة دورية وبانتظام، ويجب اعدادها بطريقة جيدة وواضحة ومنها:

- التقارير الدورية: وتكون هذه من العاملين لمدراءهم بصفة: يومية، أسبوعية، أو شهرية أو فصلية أو بعد انتهاء مرحلة معينة من مشروع، أو بعد انتهاء مشروع.
- تقارير سير الأعمال الإدارية: وتكون هذه التقارير من المدراء إلى الإدارة العليا وتتضمن أنشطة الإدارات والإنجازات المتعددة.
- تقارير الفحص: وتكون لتحليل ظروف مشروع سابقة ولاحقة لتساعد الإدارة العليا على التصرف السليم في توجيه القرارات.
- تقارير قياس كفاءة العاملين: وتعد بصفة دورية عادية من قبل الرؤساء المباشرين لمرؤوسيهم، وتشمل على قياس القدرات والتوصية لتطوير تلك القدرات، ومدى تعاونهم مع فريق العمل... وغيره من معايير واضحة مناسبة للجمعية.
- المذكرات والرسائل المتبادلة: وتكون بين الإدارات والأقسام وتستخدم هذه لحفظ الملفات والمعلومات والبيانات لسهولة الرجوع لها للمتابعة والتقييم.



ب- التقارير الخاصة:

- تقارير الملاحظة الشخصية.
- تقارير الاحصائيات والرسوم البيانية.
- مراجعة الموازنات التقديرية.
- متابعة ملف الشكاوى والتنظيمات.
- مراقبة السجلات والمراقبة الداخلية.
- مراقبة السير وفق معايير نظام الجودة.
- تقييم ومراجعة المشاريع.

ثانياً: المبادئ:

أ- مبدأ التكاملية:

تكامل الرقابة وأساليبها من الأنظمة واللوائح التنظيمية والخطط الاستراتيجية والتنفيذية في الجمعية.

ب- مبدأ الوضوح والبساطة:

سهولة نظام الرقابة وبساطته ليكون سهل الفهم للعاملين والمنفذين ليسهم في التطبيق الناجح والحصول على النتائج المناسبة.

ت- مبدأ سرعة كشف الانحرافات والابلاغ عن الأخطاء:

أن نظام الرقابة وفاعليته في الجمعية لكشف الانحرافات والتبليغ عنها بسرعة وتحديد أسبابها لمعالجة وتصحيح تلك الانحرافات والأخطاء.

ث- مبدأ الدقة:

إن دقة المعلومة ومصدرها هام بالنسبة للإدارة العليا لأنها هي التي تساعد على صنع القرار والتوجيه السليم واتخاذ الإجراءات المناسبة، وعدم الدقة في ذلك يعرض الجمعية لمشاكل وكوارث لا قدر الله.



المسؤوليات

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع العاملين والمنتسبين الذين يعملون تحت إدارة وإشراف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بعملهم وعلى هذه السياسة والإلمام بها والتوقيع عليها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية. وعلى الإدارة التنفيذية تزويد جميع الإدارات والأقسام بنسخة منها.



سياسة الاحتفاظ بالوثائق واتلافها





مقدمة

هذه السياسة تقدم الإرشادات التي على الجمعية اتباعها، بخصوص إدارة، وحفظ، وإتلاف الوثائق الخاصة بالجمعية.

النطاق

تستهدف هذه السياسة جميع من يعمل لصالح الجمعية، وبالأخص رؤساء أقسام أو إدارات الجمعية، والمسؤولين التنفيذيين، وأمين مجلس الإدارة، حيث تقع عليهم مسؤولية تطبيق، ومتابعة ما يرد في هذه السياسة.

إدارة الوثائق

يجب على الجمعية الاحتفاظ بجميع الوثائق في مركز إداري بمقر الجمعية، وتشمل الآتي:

- اللائحة الأساسية للجمعية وأي لوائح نظامية أخرى.
- سجل العضوية والاشتراكات في الجمعية العمومية، موضحاً به: بيانات كل من الأعضاء المؤسسين، أو غيرهم من الأعضاء، وتاريخ انضمامه.
- سجل العضوية في مجلس الإدارة، موضحاً به: تاريخ بداية العضوية لكل عضو، وتاريخ وطريقة اكتسابها (بالانتخاب / التزكية)، ويبين فيه بتاريخ الانتهاء والسبب.
- سجل اجتماعات الجمعية العمومية.
- سجل اجتماعات وقرارات مجلس الإدارة.
- السجلات المالية والبنكية والعهد.
- سجل الممتلكات والأصول.
- ملفات لحفظ كافة الفواتير والإيصالات.
- سجل المكاتبات والرسائل.
- سجل الزيارات.
- سجل التبرعات.

تكون هذه السجلات متوافقة قدر الإمكان مع أي نماذج تصدرها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. ويجب ختمها، وترقيمها قبل الحفظ، ويتولى مجلس الإدارة تحديد المسؤول عن ذلك.



الاحتفاظ بالوثائق

- يجب على الجمعية تحديد مدة حفظ لجميع الوثائق التي لديها. وقد تقسمها إلى التقسيمات التالية:
 - حفظ دائم
 - حفظ لمدة ٤ سنوات
 - حفظ لمدة ١٠ سنوات
- يجب إعداد لائحة توضح نوع السجلات في كل قسم.
- يجب الاحتفاظ بنسخة إلكترونية لكل ملف، أو مستند؛ حفاظاً على الملفات من التلف عند المصائب الخارجة عن الإرادة؛ مثل: النيران، أو الأعاصير، أو الطوفان، وغيرها. وكذلك لتوفير المساحات؛ ولسرعة استعادة البيانات.
- يجب أن تحفظ النسخ الإلكترونية في مكان آمن؛ مثل: السيرفرات الصلبة، أو السحابية، أو ما شابهها.
- يجب أن تضع الجمعية لائحة خاصة بإجراءات التعامل مع الوثائق، وطلب الموظف لأي ملف من الأرشيف، وإعادتها، وغير ذلك مما يتعلق بمكان الأرشيف، وتهيئته، ونظامه.
- يجب على الجمعية أن تحفظ الوثائق بطريقة منظمة؛ حتى يسهل الرجوع للوثائق، ولضمان عدم الوقوع في مظنة فقدان، أو السرقة، أو التلف.

إتلاف الوثائق

- يجب على الجمعية تحديد طريقة التخلص من الوثائق التي انتهت المدة المحددة للاحتفاظ بها، وتحديد المسؤول عن ذلك.
- يجب إصدار مذكرة فيها تفاصيل الوثائق التي تم التخلص منها بعد انتهاء مدة الاحتفاظ بها، ويوقع عليها المسؤول التنفيذي ومجلس الإدارة.
- بعد المراجعة، واعتماد الإتلاف، تشكل لجنة للتخلص من الوثائق بطريقة آمنة، وسليمة، وغير مضرّة بالبيئة، وتضمن إتلاف كامل للوثائق.
- تكتب اللجنة المشرفة على الإتلاف محضراً رسمياً، ويتم الاحتفاظ به في الأرشيف، مع عمل نسخ للمسؤولين المعنيين.

حيث إنّ هذه السياسة تُعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق، التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها؛ فإنه يجب إبلاغ جميع منسوبي الجمعية بها، وأنه لا يجوز مخالفة أحكامها، والالتزامات الواردة بها.



سياسة تنظيم العلاقة مع المستفيدين



مقدمة

تضع جمعية تحفيظ القرآن الكريم بالقنفذة (سمو) السياسات والإجراءات التي تنظم علاقتها بجميع الأطراف من مستفيدين وداعمين ومتطوعين وخلافه , بما يكفل حقوق الجمعية وكافة هذه الأطراف . وتشكل أنظمة العمل والعقود المصدر الأساسي في تحديد حقوق وواجبات المتعاقدين وطريقة أدائها وتبعات التقصير في الداء , وحدود المسؤولية وطريقة تسوية الخلافات التي قد تنشأ من جراء تنفيذ هذه العقود والخدمات بشكل يكفل حماية الأطراف ذات العلاقة مع الجمعية.

وتركز الجمعية على صيغة العلاقات مع المستفيدين , وتضع لها أولوية من خلال وضع آلية لتنظيم هذه العلاقة . مع مراجعتها باستمرار والتعديل عليها وتعميمها بما يكفل حقوق المستفيد.

الهدف العام من السياسة

تقديم خدمة متميزة للمستفيدين من كافة الشرائح بإتقان وسرعة وجودة عالية لإنجاز معاملاتهم ومتابعة متطلباتهم ومقترحاتهم والعمل على مواصلة التطوير والتحسين التي تتم بالتعاون مع كافة الجهات للوصول إلى تحقيق الأهداف , والوصول إليهم بأسهل الطرق دون الحاجة إلى طلب المستفيد.

أهداف السياسة

- تقدير حاجة المستفيد وكافة الفئات المستفيدة في الجمعية من خلال تسهيل الإجراءات. وحصولهم على كافة الخدمات المطلوبة دون عناء ومشقة.
- تقديم الخدمات المتكاملة بأحدث الأساليب الالكترونية في خدمة المستفيد.
- تقديم المعلومات والإجابات بشكل ملائم بما يتناسب مع تساؤلات المستفيدين واستفساراتهم من خلال عدة قنوات.
- تقديم خدمة للمستفيد من موقعه حفاظاً لوقته وتقديراً لظروفه وسرعة انجاز خدمته.



- التركيز على عملية قياس رضا المستفيد كوسيلة لرفع جودة الخدمة المقدمة والتحسين المستمر لإجراء تقديم خدمة وأداء مقدم الخدمة.
- زيادة ثقة وانتماء المستفيدين بالجمعية من خلال تبني أفضل المعايير

الممارسات في تقديم الخدمة للمستفيد وذلك عن طريق ما يلي :

- تصحيح المفاهيم السائدة لدى المستفيد عن الخدمات المقدمة في الجمعية.
- تكوين انطباعات وقناعات ايجابية جديدة نحو الجمعية وما تقدم من خدمات.
- نشر ثقافة تقييم الخدمة لدى المستفيد والتشجيع على ذلك والتأكد على أن تقييم جودة الخدمة حق من حقوق المستفيد حيث أنها أداة للتقويم والتطوير لا للعقاب والتشهير.
- نشر ثقافة جودة الخدمة بين جميع الأقسام التي تقدم خدماتها للمستفيدين الداخلي أو الخارجي.
- ابتكار مفاهيم وتقنيات إدارية للارتقاء بمستوى ونوعية الخدمات المقدمة للمستفيد ومحاولة القضاء على معوقات تقديم خدمات ذات جودة عالية وذلك من خلال التطوير والتحسين المستمر للخدمات المقدمة للمستفيد من خلال تلمس آراء المستفيدين .

القنوات المستخدمة للتواصل مع المستفيدين:

- المقابلة
- الاتصالات الهاتفية
- وسائل التواصل الاجتماعي
- الخطابات
- خدمات طلب المساعدة
- خدمة التطوع
- الموقع الإلكتروني للجمعية



الأدوات المتاحة لموظف علاقات المستفيدين للتواصل مع المستفيدين:

- اللائحة الأساسية للجمعية.
- منهجية الاتصال والتواصل
- منهجية جمع المعلومات
- منهجية قياس رضا المستفيد
- اللائحة التعليمية

ويتم التعامل مع المستفيد على مختلف المستويات لإنهاء معاملاته بالشكل التالي:

- استقبال المستفيد بلباقة واحترام والإجابة على جميع الاستفسارات وإعطاء المراجع الوقت الكافي.
- التأكد من تقديم المراجع كافة المعلومات المطلوبة , وعلى الموظف مطابقة البيانات والتأكد من صلاحيتها وقت التقديم.
- في حالة عدم وضوح الإجراءات للمستفيد فعلى الموظف إحالته لمسئول البحث الاجتماعي للإجابة على تساؤلاته وإيضاح الجوانب التنظيمية.
- التأكد على صحة البيانات المقدمة من طالب الدعم والتوقيع عليها وأنه مسؤول مسؤولية مباشرة عن صحة المعلومات.
- التوضيح للمستفيد بأن طلبه سيرفع للجنة البحث لدراسة طلبه والرد عليه بشأن قبوله أو رفضه خلال مدة لا تقل عن أسبوعين.
- استكمال إجراءات التسجيل مع اكتمال الطلبات.
- تقديم الخدمة اللازمة



سياسة الاستثمار



مقدمة

تهدف هذه السياسة إلى استثمار أموال الجمعية، وتحقيق الاستدامة المالية لها، حسب ما ورد في الخطة الاستراتيجية للجمعية، عبر مجموعة من الآليات:

١. يقوم مجلس الإدارة بعمل خطة لاستثمار أموال الجمعية، واقتراح مجالاته، وإقرارها من الجمعية العمومية.
٢. تختص الجمعية العمومية العادية بالتصرف في أي من أصول الجمعية بالشراء أو البيع وتفويض مجلس الإدارة في إتمام ذلك.
٣. تقوم الجمعية العمومية بتفويض مجلس الإدارة في استثمار الفائض من أموال الجمعية أو إقامة المشروعات الاستثمارية.
٤. ألا يزيد المبلغ المخصص للاستثمار عن نصف رأس مال الجمعية وقت بدء الاستثمار.
٥. تستثمر الجمعية إيراداتها في مجالات مرجحة للكسب تضمن لها الحصول على مورد ثابت أو أن تعيد توظيف الفائض في المشروعات الإنتاجية والخدمية.
٦. تعمل الجمعية ما أمكن على تخصيص ٢٥% من إيرادات الاستثمار الحالية لاستثمارات جديدة من أجل تنمية رأس المال وتحقيق الاستدامة المالية بشرط ألا يؤثر ذلك على برامج وأنشطة الجمعية.



سياسة خصوصية البيانات



مقدمة

توجب سياسة خصوصية البيانات على كل من يعمل لصالح جمعية سمو (ويشمل أعضاء مجلس الإدارة، والمسؤولين التنفيذيين، والموظفين، والمستشارين، والمتطوعين) المحافظة على خصوصية بيانات المانحين، والمتبرعين، والمتطوعين، والمستفيدين، وعدم مشاركتها لأي أحد، إلا في نطاق ضيق جدًّا، حسب ما سيوضح في الفقرات التالية. كما توجب السياسة استخدام البيانات الخاصة لأغراض الجمعية فقط بما تقتضيه المصلحة.

النطاق

تطبق هذه السياسة على جميع من يعمل لصالح الجمعية؛ سواء كانوا أعضاء مجلس إدارة، أو مسؤولين تنفيذيين، أو موظفين، أو متطوعين، أو مستشارين، بصرف النظر عن مناصبهم في الجمعية.

البيانات

البيانات هنا، تشمل أي بيانات عامة، أو خاصة؛ مثل: البيانات الشخصية، أو البريد الإلكتروني، أو المراسلات، أو أي بيانات أخرى، تُقدَّم للجمعية سواء من المتطوعين، أو المانحين، أو المتبرعين، أو المستفيدين من خدمات الجمعية.



الضمانات

تهدف هذه السياسة إلى توضيح إجراءات التعامل مع البيانات، والمحافظة على خصوصيتها داخل الجمعية، أو من خلال موقع الجمعية الإلكتروني.

تضمن الجمعية ما يلي:

- أن تتعامل الجمعية مع جميع بيانات المتعاملين معها بسرية تامة، ما لم يوافقوا على النشر.
- لن تقوم ببيع أو مشاركة بيانات المتعاملين معها مع أي جهة أخرى دون إذنهم.
- لن ترسل الجمعية أي إيميلات، أو رسائل نصية للمتعاملين معها؛ سواء بواسطتها، أو بواسطة أي جهة أخرى دون إذنهم.
- أن تنشر الجمعية سياسة خصوصية البيانات على موقعها الإلكتروني - إن وجد - وأن تكون متوفرة عند الطلب مطبوعة أو إلكترونية.
- أن يكون للجمعية سياسة خاصة بخصوصية البيانات للمواقع الإلكترونية.
- حيث إنَّ هذه السياسة تُعد جزءًا لا يتجزأ من الوثائق، التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها؛ فإنه يجب إبلاغ جميع منسوبي الجمعية بها، وأنه لا يجوز مخالفة أحكامها، والالتزامات الواردة بها.



سياسة خصوصية البيانات للمواقع الإلكترونية

نشكرك أيها الزائر الكريم على زيارتك لموقعنا على الانترنت، ونتعهد لك بالمحافظة على خصوصية بياناتك، التي تزودنا بها من خلال الموقع. كما نلتزم لك بتوضيح سياستنا المتعلقة بخصوصية بياناتك؛ وهي كما يلي:

- من حقك معرفة كيفية استخدام البيانات، التي تشاركها مع موقعنا الإلكتروني.
- نلتزم بحماية حقوق جميع زوار ومستخدمي هذا الموقع، ونلتزم بالحفاظ على سرية البيانات، وقد أعدنا سياسة الخصوصية هذه للإفصاح عن النهج الذي نتبعه في جمع البيانات، ونشرها على هذا الموقع الإلكتروني.
- نؤكد لك أن خصوصيتك تشكل لنا أولوية كبرى، ولن نستخدم تلك البيانات إلا بالطريقة الملائمة: للحفاظ على خصوصيتك بشكل آمن.
- نؤكد لك أيضا أن الموقع لا يمارس أي أنشطة تجارية.
- لا نقوم نهائياً بتبادل البيانات الشخصية مع أي جهة تجارية، باستثناء ما يتم الإعلان عنه للمستخدم الكريم، وبعد موافقته على ذلك.
- لا نقوم نهائياً باستخدام بيانات المستخدمين الكرام بإرسال رسائل ذات محتوى تجاري أو ترويجي.
- قد نستخدم البيانات المسجلة في الموقع لعمل الاستبانات، وأخذ الآراء بهدف تطوير الموقع، وتقديم تجربة استخدام أكثر سهولة وفاعلية للزوار والمستخدمين الكرام. كما يمكننا من التواصل معك عند الحاجة في حالة رغبتك في التبرع للمشاريع، والأعمال الخيرية، أو رغبتك في الاطلاع على ما يستجد من المشاريع، والأعمال الخيرية، التي تقوم بها الجمعية؛ حيث تساعدنا هذه البيانات في التواصل معك، والإجابة عن استفساراتك، وتنفيذ طلباتك قدر الإمكان.
- لا نقوم بمشاركة هذه البيانات مع أطراف خارجية، إلا إذا كانت هذه الجهات لازمة في عملية استكمال طلبك، ما لم يكن ذلك في إطار بيانات جماعية، تُستخدم للأغراض الإحصائية والأبحاث، دون اشتغالها على أية بيانات من الممكن استخدامها للتعريف بك.
- في الحالات الطبيعية يتم التعامل مع البيانات بصورة آلية (الإلكترونية)؛ من خلال التطبيقات، والبرامج المحددة لذلك، دون أن يستلزم ذلك مشاركة الموظفين، أو اطلاعهم على تلك البيانات.
- وفي حالات استثنائية: (كالتحقيقات والقضايا) قد يُطلع عليها موظفو الجهات الرقابية، أو من يلزم اطلاعه على ذلك؛ خضوعاً لأحكام القانون، وأوامر الجهات القضائية.
- تنطبق سياسة الخصوصية هذه على كافة الخدمات والتعاملات التي يتم إجراؤها على الموقع، إلا في الحالات التي يتم فيها النص على خدمات أو تعاملات ذات خصوصية؛ فإنه يكون لها سياسة خصوصية منفصلة، وغير مدمجة بسياسة الخصوصية هذه.



- على الرغم من ذلك، قد يحتوي الموقع على روابط لمواقع إلكترونية أخرى، تقع خارج سيطرتنا، ولا تغطيها سياسة الخصوصية هذه، في حال قمت بالوصول إلى مواقع أخرى من خلال استخدام الروابط المتاحة على موقعنا؛ فإنك ستخضع لسياسة الخصوصية المتعلقة بهذه المواقع، التي قد تختلف عن سياسة موقعنا الإلكتروني؛ مما يتطلب منك قراءة سياسة الخصوصية المتعلقة بتلك المواقع.
- هذه البوابة قد تحتوي على روابط إلكترونية لمواقع أو بوابات قد تستخدم طرقًا لحماية البيانات، وخصوصياتها تختلف عن الطرق المستخدمة لدينا، ونحن غير مسؤولين عن محتويات وطرق خصوصيات المواقع الأخرى، التي لا تقع تحت استضافة موقع الوزارة، وتتولى جهاتها مسؤولية حمايتها، وننصحك بالرجوع إلى إشعارات الخصوصية الخاصة بتلك المواقع.
- في كل الأحوال لن نقوم بالبيع، أو التأجير، أو المتاجرة ببياناتك لمصلحة أي طرف ثالث خارج هذا الموقع. وسنحافظ في كافة الأوقات على خصوصية كافة بياناتك الشخصية، التي نتحصل عليها وسريتها.
- نظرًا للتطور الهائل في مجال التقنية، والتغير في نطاق القوانين المتعلقة بالمجال الإلكتروني؛ فالموقع يحتفظ بالحق في تعديل بنود سياسة الخصوصية هذه وشروطها في أي وقت يراه ملائمًا، ويتم تنفيذ التعديلات على هذه الصفحة، ويتم إخطاركم في حالة إجراء أية تعديلات ذات تأثير.
- للحفاظ على بياناتك الشخصية، يتم تأمين التخزين الإلكتروني والبيانات الشخصية المرسلة باستخدام التقنيات الأمنية المناسبة.
- يمكنك الاتصال بنا دائمًا للإجابة عن استفساراتك بخصوص هذه السياسة من خلال وسائل التواصل المختلفة المعلن عنها بموقع الجمعية.



سياسة مصفوفة الصلاحيات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية





مقدمة

إن سياسة مصفوفة الصلاحيات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية تعد مطلباً أساسياً من متطلبات ضوابط الرقابة الداخلية في الجمعية حيث أنها تعمل على تحديد المسؤوليات والصلاحيات لشاغلي الوظائف الإدارية التنفيذية العليا لاعتماد القرارات والمعاملات في الجمعية، والتي من شأنها أن تعزز من ضبط وحوكمة مسارات تدفق المعاملات والاجراءات، لتمكن مخاطر الفساد والاحتياال..

النطاق

تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة على كافة العاملين ومن لهم علاقات تعاقدية وتطوعية في الجمعية، ويستثنى من ذلك من تصدر لهم سياسات وظيفية خاصة وفقاً للأنظمة.

البيان

أولاً: مصفوفة صلاحيات مجلس الإدارة:

١. اعتماد التوجيهات الأساسية والأهداف الرئيسية للجمعية والإشراف على تنفيذها.
٢. اعتماد الأنظمة واللوائح والضوابط للرقابة الداخلية والإشراف عليها، وما يتبع ذلك من تحديد للمهام والاختصاصات والواجبات والمسؤوليات بين المستويات الوظيفية المختلفة.
٣. وضع نظام للحوكمة خاص بالجمعية والإشراف العام عليه ومراقبة مدى فاعليته وتعديله إن دعت الحاجة، بما لا يتعارض مع ما تقرره جهة الاشراف على الجمعية.
٤. وضع واعتماد سياسة مكتوبة تنظم العلاقة مع أصحاب المصالح من أجل حمايتهم وحفظ حقوقهم.
٥. وضع واعتماد سياسة تفويض وتنفيذ الأعمال المنوطة بالإدارة التنفيذية.
٦. وضع واعتماد السياسات والإجراءات التي تضمن التزام الجمعية للأنظمة واللوائح والتزامها بالإفصاح عن المعلومات الجوهرية لأصحاب المصالح مع الجمعية.
٧. اعتماد السياسات الداخلية المتعلقة بعمل الجمعية وتطويرها.
٨. تحديد الصلاحيات والاختصاصات والمسؤوليات التي يتم تفويضها للإدارة التنفيذية، وإجراءات اتخاذ القرار ومدة التفويض. كما يحدد المجلس الموضوعات التي يحتفظ بصلاحيته البت فيها.
٩. وضع موجّهات ومعايير عامة للاستثمارات.



١٠. إدارة الاستثمارات والأنشطة العقارية للجمعية.
١١. تحديد التصور العام للمخاطر التي تواجه الجمعية.
١٢. مراجعة وتقييم أداء الرئيس/المدير التنفيذي وتوفير الدعم له.
١٣. الاعتمادات المالية والتوقعات على أوامر الصرف والشيكات.
١٤. البت في التعيين والفصل لشاغلي الوظائف الإدارية العليا .
١٥. إقرار واعتماد الهيكل التنظيمي والتعديلات الطارئة عليه .

ثانياً: مصفوفة صلاحيات الإدارة التنفيذية:

١. القيادة المثلى لفريق العمل من خلال معايير مرحلية متطورة.
٢. ربط الأهداف بالاستراتيجيات والخطط والتقييم الدوري.
٣. رفع تقارير دورية لمجلس الإدارة بشأن ممارساتها للصلاحيات المفوضة بها.
٤. رفع التقارير المالية ومشروع الموازنة التقديرية لاعتماده.
٥. رفع التقويم الوظيفي للعاملين لاعتماده.
٦. إصدار التعاميم والتعليمات الخاصة بسير العمل.
٧. التوصية في التعيين للوظائف الشاغرة لاعتمادها.
٨. رفع تقرير بإنهاء العقود الوظيفية للمجلس.

ثالثاً: الواجبات تجاه الرؤساء التواصل بين أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية:

١. يتم توجيه الدعوة لعقد اجتماع من قبل رئيس المجلس أو أحد اللجان الفرعية عن المجلس.
٢. عدم إلغاء أو تأجيل الاجتماعات المجدولة إلا بعد التنسيق والتشاور مع رئيس المجلس أو رئيس اللجنة.
٣. لرئيس المجلس أن يدعو لاجتماع طارئ غير مجدول متى رأى ضرورة ذلك، أو بناءً على طلب من أعضاء المجلس.
٤. أن يتم التنسيق بين رئيس المجلس وأمين السر والأعضاء والرئيس التنفيذي عند وضع جدول أعمال الاجتماع.
٥. يتوجب على الإدارة التنفيذية تزويد مجلس الإدارة بتقرير شهري يتضمن أدائها.
٦. أمين مجلس الإدارة هو جهة التواصل مع أعضاء مجلس الإدارة في الأمور المتعلقة بشؤون مجلس الإدارة، وفي حال غيابه يقوم مقامه مفوض من الإدارة التنفيذية ممن لهم علاقة وخبرة بأعمال المجلس بموجب توجيه من المدير التنفيذي بالقيام بالمهمة إلى حين عودة أمين المجلس.
٧. لأعضاء مجلس الإدارة واللجان التواصل مع المدير التنفيذي والمدير المالي أو أي من أعضاء الإدارة التنفيذية عند الحاجة لذلك .



المسؤوليات

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع العاملين والمنتسبين الذين يعملون تحت إدارة وإشراف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بعملهم وعلى هذه السياسة والإلمام بها والتوقيع عليها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية. وعلى الإدارة التنفيذية تزويد جميع الإدارات والأقسام بنسخة منها.



سياسة قواعد السلوك





مقدمة

تضع الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بالقنفذة (سمو) هذه السياسة التي تتمثل في التعريف بالمبادئ والآداب والأخلاق الإسلامية المنبع الأساس لسلوك الفرد، ونشر القيم، مع تعزيز القيم المهنية والأخلاقية في علاقة الموظف مع زملائه ورؤسائه، والتي تندرج تحت إطار تنمية روح المسؤولية، والالتزام بها مع تعزيز ثقة العملاء بالخدمات التي تقدمها الجمعية، والعمل على مكافحة الفساد بشتى صورة.

النطاق

تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة على كافة العاملين ومن لهم علاقات تعاقدية وتطوعية في الجمعية، ويستثنى من ذلك من تصدر لهم سياسات سلوك وظيفية خاصة وفقاً للأنظمة.

البيان

تضمن الجمعية والعاملين بها وكل ما يتبعها على حدة الالتزام بالآتي :

أولاً: النزاهة:

٩. الترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة.
١٠. تخصيص وقت العمل لأداء الواجبات الوظيفية.
١١. العمل خارج وقت العمل متى ما طلب ذلك وفقاً لمصلحة الجمعية.
١٢. خدمة أهداف الجمعية التي يعمل بها وغايتها.
١٣. الإلمام بالأنظمة واللوائح وتطبيقها دون تجاوز أو إهمال.
١٤. التحلي بالنزاهة في أي تحقيق رسمي يشارك فيه أو دعوى قضائية.
١٥. اتخاذ الإجراءات الرسمية لضمان سرية المعلومات الشخصية للآخرين.
١٦. توخي الموضوعية في تصرفاته من خلال العمل بحيادية ودون تمييز



ثانياً: الواجبات تجاه المستفيدين والعملاء:

1. احترام حقوقهم ومراعاة مصالحهم دون استثناء والتعامل معهم بحسن ولباقة.
2. السعي لكسب ثقته عبر النزاهة.
3. التجاوب معهم وفق السلوك السليم في كل الأعمال بما يتفق مع الأنظمة والتعليمات.
4. التعامل مع الوثائق والمعلومات الشخصية بسرية تامة وفقاً للأنظمة والتعليمات.
5. الامتناع عن أي عمل يؤثر سلباً على الثقة الوظيفية.

ثالثاً: المحظورات العامة:

1. يحظر على العاملين إساءة استعمال السلطة الوظيفية واستغلال النفوذ، بقبول أو طلب الرشوة أو ارتكاب أي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة.
2. يحظر على العاملين التزوير أو أي صورة من صورة.
3. يحظر على العاملين الجمع بين وظيفتين وممارسة أخرى دون الحصول على موافقة مسبقة بذلك.
4. يحظر على العاملين الاشتراك في الشكاوى الجماعية أو رفع شكاوى كيدية ضد أشخاص أو جهات.
5. يحظر على العاملين جمع الوثائق أو العينات أو المعلومات الشخصية عن أي شخص إلا أن تكون في إطار نظامي وضمن متطلبات العمل الضرورية.
6. يحظر على العاملين إفشاء المعلومات السرية أو الوثائق أو المستندات التي تحمل طابع الأهمية والسرية والتي حصل عليها بسبب وظيفته حتى بعد انتهاء العلاقة التعاقدية معهم ما لم يكن الكشف عنها مسموحاً به صراحة بموجب الأنظمة.
7. يحظر على العاملين الإفصاح لوسائل الإعلام بأي مداخلة أو تعليق أو تصريح في موضوعات لازالت تحت الدراسة أو التحقيق، أو عبر أي من وسائل التواصل الاجتماعي.
8. يحظر على العاملين توجيه أي من النقد أو اللوم إلى المملكة أو أي حكومة خارجية، عبر أي وسيلة من وسائل الإعلام الداخلية أو الخارجية.
9. يحظر على العاملين إصدار أو نشر أو التوقيع على أي خطابات أو بيان يناهض سياسة المملكة أو يتعارض مع أنظمتها السياسية ومصلحتها.

رابعاً: الهدايا والامتيازات

1. يحظر على العاملين قبول الهبات أو الامتيازات أو الخدمات التي تعرض عليهم بشكل مباشر أو غير مباشر أو أي ميزة يكون لها تأثيراً على نزاهته.
2. يحظر على العاملين قبول أي تكريم أو هدية أو جائزة من أي جهات خارجية دون الحصول على موافقة رسمية من الجهة المشرفة.
3. يحظر على العاملين قبول أي تسهيلات أو خصومات على المشتريات الخاصة من الموردين الذين لديهم معاملات مع الجمعية.





٤. يحظر على العاملين استخدام أي معلومة حصلوا عليها بحكم عملهم للحصول على خدمة أو معاملة خاصة من أي جهة.

خامساً: استخدام التقنية:

١. على العاملين اتخاذ جميع الاجراءات اللازمة للمحافظة على الأجهزة التقنية التي بحوزته وعهدة عليه.
٢. يلتزم العاملين بعدم تحميل برامج أو تطبيقات على الأجهزة إلا بعد التنسيق مع القسم المعني بذلك.
٣. يلتزم العاملين بعدم استخدام الأجهزة إلا لأغراض العمل، وعدم تخزين معلومات ليست من ضمن العمل.
٤. يلتزم العاملين بالمحافظة على معلومات الدخول الخاصة بهم والمعلومات السرية الموجودة في الأجهزة الخاص بهم.

سادساً: التعامل مع الانترنت:

١. على العاملين الذين تتوافر لديهم إمكانية الوصول إلى شبكة الانترنت الالتزام باستخدام الشبكة لأغراض العمل.
٢. يلتزم العاملين بشروط ومتطلبات حقوق الملكية الفكرية للبرامج والملفات.
٣. يلتزم العاملين بعدم تحميل أي مواد مخلة بالآداب والأعراف أو أي نشاط غير نظامي يعاقب بموجبها مرتكبه.
٤. يلتزم العاملين الذين خصص لهم بريد الكتروني عدم استخدامه لإنشاء رسائل لا تتعلق بالأعمال المنوطة بهم، وعدم فتح أي رسالة من مصدر غير معروف إلا بعد التنسيق مع القسم المعني بذلك .

سابعاً: مكافحة الفساد:

١. يلتزم العاملين أن يفصحوا خطياً للجمعية عن أي حالة تعارض مصالح حالة أو محتملة، وأن لا يشارك في أي قرار يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على ترسيه أي عقد يكون أحد اقربائه طرف فيه.
٢. يتوجب على العاملين الإبلاغ خطياً للقسم المعني عن أي تجاوز للأنظمة والتعليمات النافذة التي يطلع عليها خلال عمله، وإبلاغ الجهات المختصة عن أي فساد علم به أثناء وظيفته وذلك في سبيل جهود مكافحة الفساد



ثامناً: التزام الجهة للموظف:

١. على الإدارة التنفيذية في الجمعية نشر هذه السياسة في موقعها الإلكتروني، وتعريف العاملين بها وإبلاغهم بأنه يجب عليهم الالتزام بأحكامها.
٢. على الإدارة التنفيذية في الجمعية تهيئة بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين تلبي المتطلبات الأساسية لأداء عملهم، وتطبيق الأنظمة واللوائح والقرارات بعدالة وإنصاف دون تمييز.

المسؤوليات

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع العاملين الذين يعملون تحت إدارة وإشراف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بعملهم وعلى هذه السياسة والإلمام بها والتوقيع عليها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية. وعلى إدارة الموارد البشرية نشر الوعي بثقافة ومبادئ السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة وتزويد جميع الإدارات والأقسام بنسخة منه



سياسة الحفاظ على الداعمين





المقدمة:

تحرص جمعية تحفيظ القرآن الكريم بالقنفذة (سمو) على بناء علاقات طويلة الأمد مع الداعمين من مؤسسات مانحة ورجال وسيدات أعمال ومنصات الدعم الحكومية مثل إحسان وتبرع ، من خلال نهج متكامل يركز على تعزيز الثقة، وتقديم الشكر، وإبراز أثر الدعم، وضمان الشفافية والاحترافية في التعامل.

الأهداف:

١. **تعزيز** الولاء والانتماء للجمعية بين الداعمين.
٢. **تحفيز** الداعمين على الاستمرار في المساهمة وزيادة دعمهم.
٣. **بناء** صورة ذهنية إيجابية عن الجمعية كمؤسسة موثوقة ومستدامة.
٤. **تحويل** الداعمين إلى سفراء للجمعية لتعزيز انتشارها وجذب داعمين جدد.
٥. **تعزيز** الشراكة المجتمعية بين الجمعية والداعمين سواء كانوا تجاراً أو مؤسسات مانحة .

السياسات والإجراءات:

١. الشكر والتقدير المستمر :

- **إرسال** خطابات شكر رسمية للداعمين فور تقديم الدعم، سواء عبر البريد الإلكتروني أو البوابات الإلكترونية للمؤسسات المانحة مع إرفاق سندات قبض .
- **إعداد** شهادات تقديرية أو دروع تكريمية للداعمين السنويين والمتميزين .
- **نشر** شكر علني للداعمين عبر تقارير الجمعية ووسائل التواصل الاجتماعي .



٢. توضيح أثر الدعم وإبراز الإنجازات

- **تقديم** تقارير دورية للداعمين توضح أثر تبرعاتهم في مشاريع الجمعية.
- **تنظيم** زيارات ميدانية للداعمين لمتابعة المشاريع التي ساهموا فيها.
- **مشاركة** قصص نجاح المستفيدين كنتيجة مباشرة لدعمهم.

٣. الشفافية والمصادقية في التعامل

- **الالتزام** بتقديم تقارير مالية وإدارية واضحة توضح أوجه صرف التبرعات.
- **الإفصاح** عن المشاريع التي تحتاج إلى دعم، مع بيان الاحتياجات والتكاليف المتوقعة.
- **الالتزام** بتوثيق المعاملات المالية وضمان الامتثال للأنظمة.

٤. بناء علاقات شخصية مع الداعمين

- **إنشاء** قاعدة بيانات متكاملة تتضمن معلومات واهتمامات الداعمين لمتابعتهم بطرق شخصية.
- **تعيين** مسؤول علاقات داعمين يتواصل بشكل دوري مع كبار الداعمين لتعزيز العلاقة.
- **تقديم** خدمات خاصة لكبار الداعمين مثل تقارير مخصصة، دعوات لفعاليات الجمعية، وإشراكهم في القرارات الاستراتيجية عند الحاجة.

٥. إشراك الداعمين في أنشطة الجمعية

- **دعوة** الداعمين لحضور فعاليات الجمعية والمشاركة فيها.
- **تقديم** فرص لتسمية المشاريع أو القاعات أو الحلق القرآنية أو الدور النسائية بأسماء كبار الداعمين.
- **إشراكهم** في ورش العمل والاستشارات ومقاييس الرضا التي تعزز دورهم في دعم الجمعية.

٦. التطوير المستمر لبرامج الداعمين

- **تطوير** برامج "عضوية الداعمين" بحيث يحصلون على امتيازات خاصة مقابل دعمهم.
- **ابتكار** طرق جديدة لتحفيز الداعمين، مثل تقارير تفاعلية أو رسائل شكر بالفيديو.
- **تنظيم** لقاءات سنوية لتكريم الداعمين والتواصل معهم بشكل مباشر.



التقييم والتحسين المستمر:

١. **مراجعة السياسة** بشكل دوري وتحديثها بناءً على ملاحظات الداعمين.
٢. **تحليل أسباب** توقف بعض الداعمين عن المساهمة والعمل على معالجتها.
٣. **الاستفادة من** تجارب الجمعيات الأخرى في تحسين العلاقة مع الداعمين.



سياسة قياس الأداء والأثر



مقدمة :

تسعى جمعية تحفيظ القرآن الكريم بالقنفذة (سمو) إلى تحقيق رؤيتها ورسالتها من خلال تطبيق أفضل الممارسات في قياس الأداء والأثر، وذلك لضمان التحسين المستمر وتعزيز جودة الخدمات والبرامج المقدمة. تهدف هذه السياسة إلى وضع إطار واضح لقياس أداء الجمعية وتحديد أثرها على المستفيدين والمجتمع.

أهداف السياسة :

1. ضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال قياس مدى تقدم الأداء.
2. تحليل الأثر الفعلي للبرامج والمشاريع على الفئات المستهدفة.
3. تعزيز المساءلة والشفافية من خلال مؤشرات قياس دقيقة وقابلة للتحليل.
4. دعم عملية صنع القرار بناءً على بيانات موثوقة ومستندة إلى الأدلة.
5. تحسين الأداء باستمرار عبر تحديد نقاط القوة والفرص للتحسين.

نطاق السياسة

تنطبق هذه السياسة على جميع الإدارات والمشاريع والبرامج داخل الجمعية ، وتشمل عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم المستمر للأداء والأثر.



منهجية قياس الأداء والأثر

تعتمد الجمعية على منهجية شاملة تعتمد على مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) ومؤشرات قياس الأثر (Impact Metrics) وفق المراحل التالية:

أولاً : قياس الأداء (Performance Measurement)

١. تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):
 - يجب أن تكون المؤشرات ذكية (SMART): محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، ذات صلة، ومحددة زمنياً.
 - تشمل المؤشرات الكمية والنوعية.
٢. جمع البيانات وتحليلها:
 - استخدام أدوات وتقنيات حديثة لضمان دقة البيانات.
 - تحليل البيانات بشكل دوري لتحديد مدى تحقيق الأهداف.
٣. إعداد التقارير واتخاذ القرارات:
 - تقديم تقارير دورية للإدارة العليا والجهات المعنية.
 - اتخاذ إجراءات تصحيحية عند الحاجة.

ثانياً : قياس الأثر (Impact Measurement)

١. تحديد مؤشرات الأثر:
 - تقييم مدى تأثير المشاريع والبرامج على المستفيدين والمجتمع.
 - مقارنة الأوضاع قبل وبعد تنفيذ البرامج.
٢. استخدام طرق تقييم متعددة:
 - الاستبانات والمقابلات مع المستفيدين.
 - التحليل الإحصائي والتقارير النوعية.
٣. مراجعة وتحسين الاستراتيجيات:
 - تحليل النتائج لاستخلاص الدروس المستفادة.
 - تحسين الخطط المستقبلية وفق النتائج المحققة.



أدوات قياس الأداء والأثر

تشمل الأدوات المستخدمة في قياس الأداء والأثر ما يلي:

١. بطاقات الأداء المتوازن (BSC) لربط الأداء بالأهداف الاستراتيجية.
٢. المسوحات والاستبانات لقياس رضا المستفيدين.
٣. لوحات التحكم Dashboard لمتابعة الأداء بشكل آني.
٤. تحليل العائد على الاستثمار الاجتماعي (SROI) لتقييم الأثر الاجتماعي.

الأدوار والمسؤوليات :

الإدارة العليا:

- الإشراف العام على تنفيذ السياسة.
- مراجعة التقارير واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

وحدة قياس الأداء:

- تطوير مؤشرات القياس وجمع البيانات وتحليلها.
- إعداد التقارير الدورية حول الأداء والأثر.

الإدارات التنفيذية:

- تنفيذ العمليات وفق الأهداف المحددة.
- تقديم البيانات والتقارير لوحدة قياس الأداء.

المستفيدون وأصحاب المصلحة:

- المشاركة في الاستطلاعات والتقييمات لضمان قياس الأثر بدقة.



التقييم والتحسين المستمر

١. يتم تحديث هذه السياسة بشكل دوري بناءً على التغيرات في البيئة التشغيلية والتحديات التي تواجهها الجمعية .
٢. يتم تنفيذ مراجعات سنوية لضمان فعالية عمليات قياس الأداء والأثر.

ختامًا

من خلال هذه السياسة، تلتزم الجمعية بتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفعالية في الأداء، وضمان تحقيق أثر إيجابي ومستدام على المستفيدين والمجتمع.



سياسة الافصاح المالي



مقدمة :

سياسة الإفصاح المالي لجمعية تحفيظ القرآن الكريم بالقنفذة هي مجموعة من الإرشادات والقواعد التي تحدد كيفية إعداد وتقديم التقارير المالية للجمعية . الغرض من هذه السياسة هو ضمان شفافية وصدق المعلومات المالية، وتوفير معلومات دقيقة وموثوقة للمستفيدين من التقارير المالية.

أهداف سياسة الإفصاح المالي :

١. الشفافية: توفير معلومات مالية دقيقة وموثوقة للمستفيدين.
٢. الصدق: ضمان دقة المعلومات المالية وتجنب أي تحريف أو تضليل.
٣. المساءلة: توفير معلومات مالية دقيقة لمساءلة الإدارة واللجنة المالية.

مكونات سياسة الإفصاح المالي

١. التقارير المالية:

إعداد وتقديم تقارير مالية دورية (مثل الميزانية والقوائم المالية).

٢. الإفصاح عن المعلومات المالية:

إفصاح عن المعلومات المالية الهامة مثل الإيرادات والنفقات والأصول والخصوم.

٣. التعليقات والإيضاحات:

تقديم تعليقات وإيضاحات على التقارير المالية لتوفير سياق واضح.

٤. التحقق والتدقيق:

إجراء تحقق وتدقيق على التقارير المالية لضمان دقتها وصدقها.



المعايير والقوانين

الالتزام بالمعايير المحاسبية والالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية والتي تصدر من الجهات الإشرافية والناظمة .

المسؤوليات

١ المحاسب :

مسؤولية المحاسب عن إعداد وتقديم التقارير المالية والتدقيق الجيد في المعلومات والبيانات والأرقام والتناقش مع مدير الإدارة في حال وجود ملاحظات أو استفسارات .

٢ الإدارة المالية :

مسؤولية الإدارة المالية عن إعداد وتقديم التقارير المالية الربعية والسنوية بعد مناقشتها مع المحاسب وعرضها على اللجنة المالية .

٣ اللجنة المالية :

مسؤولية اللجنة المالية عن مراجعة والتحقق من التقارير المالية ووضع الملاحظات إن وجدت والعرض على مجلس الإدارة للإقرار .

٤ مجلس الإدارة :

مسؤولية مجلس الإدارة في الموافقة على التقارير المالية ووضع الملاحظات إن وجدت والعرض على الجمعية العمومية للإقرار .

المراجعة والتطوير

١. مراجعة سياسة الافصاح المالي بشكل دوري لضمان مواكبتها للتغيرات في المعايير والقوانين والأنظمة والتعليمات الواردة من الجهات الاشرافية .

٢. تطوير سياسة الافصاح المالي لتحسين جودة التقارير المالية وتلبية احتياجات المستفيدين والمساهمة في تحقيق الهدف الاستراتيجي : تحقيق الاستدامة المالية للجمعية .



سياسة ترشيد النفقات



المقدمة

تهدف هذه السياسة إلى تعزيز الكفاءة المالية وضمان استخدام الموارد المالية للجمعية بأفضل طريقة ممكنة، بما يسهم في تحقيق الأهداف التنموية وتقليل الهدر المالي .

أهداف السياسة

- ١ الالتزام باستخدام الموارد المالية وفقاً للأهداف المحددة في الخطة الاستراتيجية للجمعية .
- ٢ تحقيق التوازن بين تقليل المصاريف وضمان جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين
- ٣ تعزيز الشفافية والمساءلة في إدارة الموارد المالية
- ٤ مراجعة المصروفات بشكل دوري وتقييم أثرها

آليات ترشيد النفقات

أولاً : المصروفات التشغيلية :

• الإجراءات والمرافق :

١. البحث عن بدائل أقل تكلفة للمكاتب.
٢. التفاوض مع الملاك للحصول على تخفيض في الإيجارات أو شروط دفع ميسرة
٣. تقليل استهلاك الكهرباء والمياه عبر استخدام تقنيات الترشيد .

• الاتصالات والانترنت :

١. اختيار باقات اقتصادية تتناسب مع احتياجات الجمعية الفعلية
٢. الاعتماد على وسائل الاتصال الرقمية لتقليل نفقات النقل



• المشتريات والمستلزمات المكتبية :

١. شراء المستلزمات الضرورية فقط والابتعاد عن الإسراف
٢. التفاوض مع الموردين للحصول على أفضل الأسعار
٣. استخدام الأدوات الرقمية بدلاً من الطباعة الورقية

ثانيًا: النفقات الإدارية والرواتب

• التوظيف والرواتب :

١. تقليل الوظائف غير الضرورية والاعتماد على الكفاءات الأساسية
٢. تشجيع العمل التطوعي لتقليل النفقات
٣. تقديم حوافز غير مالية مثل برامج التدريب

• المكافآت والمزايا :

١. مراجعة سياسة المكافآت والمزايا للتأكد من توافقها مع الإمكانيات المالية
٢. تقليل النفقات الترفيهية والاحتفالات غير الضرورية

ثالثًا: البرامج والمشاريع

• تقييم المشاريع :

١. إجراء دراسة جدوى قبل تنفيذ أي مشروع جديد
٢. إعطاء الأولوية للمشاريع التي تحقق أكبر أثر بأقل تكلفة

• إدارة الفعاليات :

١. البحث عن رعاية للفعاليات بدلاً من تمويلها بالكامل
٢. تنظيم الفعاليات في مقرات مجانية أو منخفضة التكلفة



٣. الاستفادة من المنصات الـرقمية لعقد المؤتمرات والورش

رابعًا: تعزيز مصادر الدخل

١. تنويع مصادر الدخل مثل التبرعات، الرعايات، والمشاريع الاستثمارية
٢. البحث عن شراكات مع الجهات الداعمة للحصول على دعم ومنح للبرامج والمبادرات .

المراقبة والتقييم

١. إنشاء لجنة أو فريق لمتابعة تنفيذ سياسة الترشيح وإعداد تقارير دورية
٢. مراجعة الميزانية بشكل دوري وإجراء تعديلات وفقًا للواقع المالي
٣. تعزيز ثقافة الترشيح بين الموظفين والمتطوعين من خلال دورات تدريبية



سياسة الصرف على البرامج والأنشطة





اللجنة التنفيذية

تعتبر اللجنة التنفيذية هي معتمدة الصرف وأمر الدفع، ويعتبر توقيعها على مستندات الصرف المختلفة توقيعاً نهائياً يجيز للمسؤولين عن حفظ الأموال -كل بحسب اختصاصه- دفع النقود أو تحرير الشيكات أو اعتماد الإشعارات البنكية أو شراء الاحتياجات.

إن اعتماد اللجنة التنفيذية لأي تصرف ينشأ عنه نفقة مالية، يستلزم بالضرورة تنفيذها بشكل سليم بواسطة المستندات النظامية المستعملة لدى الجمعية وطبقاً للإجراءات المحاسبية المعتمدة، ويعتبر مدير الشؤون المالية والإدارية مسؤولاً عن صحة تنفيذ هذه الإجراءات.

سند الصرف

يعتبر سند الصرف هو المستند النظامي الذي يجيز لأمناء الصناديق دفع النقود، أو يجيز سحب النقود من البنك بموجب الشيكات المسحوبة على الجمعية وبحسب الإجراءات المعتمدة.

- أ- يتم سداد مصاريف الجمعية -سواءً للبرامج والأنشطة أو للمصاريف العامة والإدارية- بموجب سندات صرف، بإحدى الطرق التالية:
 ١. نقداً من عهدة النشاط أو من عهدة المصروفات النثرية، على ألا يتجاوز السقف المحدد للصرف النقدي ١٠.٠٠٠ ريال .
 ٢. بشيك على إحدى البنوك المتعامل معها لأكثر من ١٠.٠٠٠ ريال.
 ٣. حوالة بنكية.



ب- يتم التأكد من استكمال المعاملة لجميع مسوغات الصرف، وإرفاق المستندات الدالة على ذلك، وإكمال التوقيعات عليها من الموظفين المختصين، واعتماد الصرف من اللجنة التنفيذية طبقاً للإجراءات المعتمدة.

الصرف على البرامج والأنشطة

تتم عملية الصرف على البرامج والأنشطة في الجمعية في ضوء متطلبات الخطة التشغيلية وموازنتها، أو لرغبة من المانح، من خلال تعبئة نموذج طلب الصرف على النشاط، وينبغي أن يحتوي نموذج طلب الصرف على الأجزاء التالية:

١. بيانات الإدارة أو القسم المعني بطلب الصرف.
٢. بيانات البرنامج أو النشاط أو البند المراد الصرف له.
٣. تحديد رقم البند أو البرنامج في موازنة العام في حال تم اعتماده فيها والرصيد المعتمد.
٤. توقيع الإدارة الطالبة للصرف.
٥. اعتماد صاحب الصلاحية.
٦. توقيع مدير الشؤون المالية والإدارية بما يفيد توفر الرصيد من خلال الموازنة أو من خلال وجود تبرع ودعم للبرنامج.
٧. تتم المناقلة من بند لآخر بموافقة خطية من الإدارة المالية (وتلتزم الإدارة بتوضيح الأسباب ومدى الحاجة الى تعويض مبلغ المناقلة بالنسبة الى الإدارة التي سحب منها المبلغ حتى لا يترتب عليها عجز مالي فيما بعد).



في حال عدم توفر رصيد للصرف على برنامج أو نشاط ما، يتم إعداد نموذج طلب مناقلة بين بنود الموازنة واعتماده من قبل المخول بالصلاحيات، وبعد إتمام عملية المناقلة يتم إجراء عملية الصرف بموجب سند الصرف.

يحتوي نموذج طلب المناقلة بين بنود الموازنة على البيانات التالية:

١. البند / البرنامج المراد النقل إليه.
٢. البند / البرنامج المراد النقل منه.
٣. موافقة مجلس الإدارة على إجراء المناقلة بعد تأكيد إدارة الشؤون المالية والإدارية على توفر رصيد في البند المراد النقل منه.
٤. تحديد نوعية المناقلة هل هي نقل نهائي أم نقل مؤقت لحين وصول منح له.

سندات الصرف

يتم تحرير سند صرف عند سداد المصروفات بموجب شيكات مسحوبة من قبل الجمعية على أحد البنوك التي يجري التعامل معها، ويحتوي سند الصرف على البيانات التالية:

١. اسم المستفيد
٢. اسم البنك المسحوب عليه ورقم الحساب
٣. المبالغ بالأرقام والحروف
٤. رقم الشيك المسحوب
٥. أسباب الصرف
٦. التوجيه المحاسبي لعملية الصرف
٧. توقيع كافة الأطراف التي اشتركت في إعداد ومراجعة سند الصرف (أعده، راجعه، مدير الشؤون المالية والإدارية)
٨. توقيع أصحاب الصلاحيات وفي حدود الصلاحيات المالية المخولة لهم



الشيكات

- أ- الشيك هو الصك والمستند القانوني الذي يتم بموجبه دفع النقود من قبل البنك للمستفيد، ويراعى فيه ما يلي:
 ١. ذكر الاسم الصريح للجهة المستفيدة
 ٢. تسجيل المبلغ المدفوع بالأرقام والحروف
 ٣. الاعتماد من صاحب الصلاحية
- ب- يحظر إصدار أي شيك بدون سند صرف شيك، كما يحظر على غير قسم الحسابات أن يقوم بإعداده.
- ج- يرفق مع أصل سند صرف الشيكات كافة الوثائق المبررة للصرف بما في ذلك شروط التعاقد والدفع، ويتألف سند صرف الشيكات من أصل لقسم الحسابات لأغراض إثبات القيد، ونسخة ثابتة في دفتر سند صرف الشيكات لأغراض المراجعة، أو من خلال نموذج آلي من النظام الحاسوبي المالي بعد التأكد من استيفاء النظام الحاسوبي للمتطلبات الرقابية المتعلقة بإصدار السندات الآلية.
- د- يجب ختم مستندات الصرف أو التأشير عليها بما يفيد المراجعة، قبل اعتماد سند الصرف، كما يجب التأشير عليها أيضا بما يفيد الصرف بمجرد إصدار الإذن أو الشيك بصفة نهائية.
- هـ- في حالة تحرير الشيك لمورد خدمة أو أصول ثابتة أو متداولة أو تسديد إيجارات وما شابه ذلك يلزم الحصول على سند تحصيل (قبض) بالشيك.
- و- حتى يصبح سند صرف الشيكات دليل إثبات على إبراء ذمة الجمعية تجاه الغير يجب أن يوقع مستلم الشيك على متن السند مع ذكر الاسم الرباعي بما يفيد استلامه الشيك مع الحصول على سند قبض في الحالات الموجبة لذلك.



الأصل أن تتم المدفوعات بعد استلام الأصناف الموردة وإدخالها للمستودعات، أو بعد تسليمها للجهة الطالبة للشراء، أو بعد قيام المورد بتنفيذ عقده مع الجمعية، ويجوز للمدير العام الإيعاز بصرف القيمة أو أجزاءً منها مقدماً إذا اقتضت الضرورة ذلك بشرط الحصول على الضمانات الكافية قبل الأمر بالصرف.

- قبل موافقة اللجنة التنفيذية على صرف أية مبالغ نتيجة تعاقدات أو مشتريات يجب أن يقوم قسم الشؤون المالية بالتحقق من أن المبلغ المطلوب صرفه يطابق ما هو وارد بشروط التعاقد، وأن يراعى ما يلي:
١. أن تكون الفواتير أصلية وعلى نموذج مطبوع باسم المورد ومختومة منه.

٢. أن تكون هذه المستندات باسم الجمعية وليس باسم أحد منسوبيها.

٣. إذن الإضافة للمخازن عن الأصناف التي تم شراؤها.

٤. إعداد محضر فحص للأصناف الموردة إذا زادت قيمتها عن ١٠٠٠ ريال بتوقيع مدير الإدارة الطالبة لها وأمين الصندوق، فإن قلت عن ذلك يكتفى بتوقيع مدير الإدارة على الفاتورة بما يفيد بمطابقتها للعينات والمواصفات المطلوبة.

٥. نسخة أمر التوريد (الشراء).

٦. مستخلصات الأعمال أو الترميمات ومحاضر استلامها، مع استيفاء كافة الاعتمادات المرتبطة بها من جهات الإشراف والإدارة المعنية بالمتابعة والتنفيذ والتأكد من مطابقتها لما تم الاتفاق عليه.

٧. التأكد بأن الفاتورة أو المستخلصات لم يسبق صرفها وأن تختم المستندات بختم (صُرف) فور سداد الثمن.



سندات الصرف الملغاة

يرفق أصل سند الصرف الملغى مع نسخته مع توضيح سبب الإلغاء والاسم الثلاثي لمعد السند (من إدارة الشؤون المالية والإدارية) وتوقيعه.

الوثائق المؤيدة للصرف

أ- الوثائق المؤيدة للصرف هي الوثائق والبيانات والفواتير والكشوف وغيرها من المستندات المبررة والمؤيدة لعمليات صرف النفقات والتي يجب أن ترفق مع مستندات الصرف المذكورة في هذه اللائحة، بما يفيد أنها تمت على الوجه الصحيح، وبأن المشتريات أو المستلزمات أو الأشغال أو الخدمات قد تمت لصالح الجمعية وأنه قد تم استلامها، ويجب أن تكون هذه الوثائق والبيانات والفواتير باسم الجمعية وليس باسم أحد منسوبيها، وبتواريخ حديثة مقارنة للتاريخ المقدمة فيه.

ب- إذا فقدت المستندات المؤيدة لاستحقاق مبلغ معين قبل الصرف جاز أن يتم الصرف بموافقة اللجنة التنفيذية بعد التأكد من عدم سابقة الصرف وبشرط أن يأخذ التعهد اللازم على طالب الصرف بتحمل جميع النتائج التي قد تترتب على تكرار الصرف، ويشترط أن يقدم طالب الصرف بدل فاقد للمستندات، وذلك بعد إجراء التحقيق اللازم واتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع استخدام المستند الأصلي مع وجوب إرفاق نتيجة التحقيق الذي أجري في هذا الشأن مع مستندات الصرف.



المرتبات والأجور

تتم عملية صرف المرتبات والأجور وفق التسلسل التالي:

١. يقوم قسم الموارد البشرية بتجهيز كشف استحقاقات الموظفين واعتماده من المدير الإداري ومن ثم يرسل إلى إدارة الشؤون المالية والإدارية.
٢. تقوم إدارة الشؤون المالية والإدارية بمراجعة كشوف الرواتب والتأكد من عمليات الاحتساب الواردة في الكشف.
٣. بعد المراجعة والتدقيق وأخذ الموافقة والتعميد من اللجنة التنفيذية على كشف الرواتب تقوم إدارة الشؤون المالية والإدارية بطباعة قوائم بأسماء الموظفين والمبالغ التي ستدفع لهم وأرقام حساباتهم البنكية ويوقع من قبل الموارد البشرية، وإدارة الشؤون المالية والإدارية، واللجنة التنفيذية بالاعتماد.
٤. يتم توقيع الخطاب من قبل صاحب الصلاحية في الجمعية وإرساله للبنك للصرف.

يمكن صرف الرواتب والأجور قبل التاريخ المحدد في الحالات التالية:

١. المواسم والأعياد الرسمية وما على شاكلتها، بشرط موافقة اللجنة التنفيذية، واتباع نفس إجراءات صرف الرواتب المعتمدة.
٢. لموظف في مهمة خارج الجمعية ويستلزم وجوده إلى ما بعد حلول الموعد المحدد لصرف الرواتب.
٣. لموظف عند استحقاق إجازته السنوية الاعتيادية أو أي إجازة استثنائية أخرى.



- أ- الأصل في الصرف أن يتم بشيكات لتحقيق الضبط الداخلي ومع ذلك يجوز أن يتم الصرف نقداً طبقاً للقواعد المحددة في هذه اللائحة من خلال العهد المستديمة والعهد المؤقتة.
- ب- تحدد كل إدارة وقسم مجالات الصرف من العهدة المستديمة إن وجدت لديها بحسب طبيعة نشاطها، ولكن بصفة عامة تكون هذه المجالات في نطاق المصروفات العاجلة والتي يصعب الانتظار حتى يتم استخراج شيكات لها والمصروفات النثرية الضرورية للتشغيل.
- ج- يتم الفصل في العهد سواء كانت مؤقتة أو مستديمة بين العهد المخصصة للبرامج والأنشطة، والعهد المخصصة لمواجهة المصروفات النثرية أو مصاريف التشغيل العامة.
- د- لا تسجل أي عهده على أقسام الجمعية أو أي جهة مستخدمة لها بل كعهدة شخصية تستخدم من قبل موظف معين وتسجل عليه.
- هـ- يجب الفصل بين العهدة الدائمة والمؤقتة ولا يجوز الدمج بينهما في حساب واحد حتى ولو صرفت لنفس الشخص.
- و- لا يجوز صرف المرتبات والأجور أو الأجور الإضافية أو المكافآت أو الحوافز أو سلف الموظفين من العهد المستديمة.
- ز- لا يجوز صرف عهدة مالية لموظف ما من مخصصات عهدة مالية معطاة لموظف آخر.
- ح- تعتبر العهد المستديمة عهدة شخصية لا يجوز نقلها إلى موظف آخر إلا بعد أن تتم تسويتها وإخلاء طرف الموظف المسؤول عنها، على أن يعد بذلك محضر استلام وتسلم يعتمد من اللجنة التنفيذية، ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن يعهد لأحد العاملين في قسم الحسابات أو الرقابة المالية بالعهد المستديمة وذلك للمحافظة على نظام الضبط الداخلي.

العُهد المستديمة

العُهدة المستديمة هي المبلغ الذي يسلم لأحد الموظفين أو المتعاونين مع الجمعية للصرف منه على المدفوعات النثرية والعاجلة وفق احتياجات العمل سواءً أكانت لنشاطات وبرامج الجمعية أو للمصاريف والاحتياجات العامة والإدارية، على أن يتم تعويض المبالغ المصروفة عندما يشارف المبلغ الكلي المخصص من النفاذ.

- أ- يحق لمديري الإدارات طلب عهد شخصية لموظفيهم إذا اقتضت احتياجات العمل ذلك، بشكل كتابي يحدد فيها الحد الأقصى للعهدة ومجالات الصرف، يقدم إلى اللجنة التنفيذية للمراجعة والاعتماد.
- ب- يحرر طلب العهدة المالية من أصل ونسخة على النحو التالي:
 ١. الأصل: يرسل لقسم الحسابات بعد اعتماده من قبل اللجنة التنفيذية، لأجل تحرير سند صرف الشيك أو تحويل القيمة.
 ٢. النسخة الوحيدة: تبقى مع الجهة الطالبة للعهدة المستديمة.
- ج- يتم إعادة النظر في الحد الأقصى للعهدة المالية كل ثلاثة أشهر كحد أقصى، على ضوء المبالغ المصروفة فعلياً، وتتخذ اللجنة التنفيذية القرار بالزيادة أو النقصان.
- د- يشترط فيمن يكون مسؤولاً عن العهدة المستديمة ما يلي:
 ١. أن يكون من العاملين الدائمين في الجمعية.
 ٢. ألا يكون عاملاً في قسم الحسابات التابع لإدارة الشؤون المالية والإدارية.
 ٣. ألا يكون تابعاً لأي لجنة أو قسم مختص بالمراقبة والتدقيق المالي.

هـ- تُصرف العهدة المستديمة بموجب سند صرف شيكات أو نموذج تحويل بنكي للموظف المسؤول عنها، والذي يعد من أصل ونسخة كما يلي:

النسخة الوحيدة	الأصل	
تبقى لدى الصندوق لغرض المراجعة	يرسل لقسم الحسابات مرفقاً بطلب العهدة المالية الموقع من اللجنة التنفيذية	سند صرف شيك
يرسل لقسم الحسابات مرفقاً بطلب العهدة المالية الموقع من اللجنة التنفيذية	يسلم للبنك	نموذج تحويل بنكي

و- يمسك من يعهد إليه بالعهدة المستديمة سجلاً خاصاً لتسجيل كافة مصروفات العهدة بالتفصيل أولاً بأول من واقع أذون الصرف، على أن يخضع هذا الدفتر للمراجعة والتدقيق.

ز- يتم الصرف من العهدة المستديمة بناء على سند صرف نقدي من أصل ونسخة، يُعتمد من إدارة الشؤون المالية والإدارية، بحيث يرفق الأصل مع المستندات، ويرسل إلى الحسابات للتسوية المحاسبية، وتبقى النسخة لدى الموظف من أجل المطابقة مع طلب الصرف.

ح- عندما تقترب العهدة المستديمة من النفاذ يتم إعداد كشف تفريغ واستعاضة لها، لتعويض ما تم صرفه منها، مرفقاً به أصول أذون الصرف والمستندات المؤيدة للصرف، وتقدم إلى إدارة الشؤون المالية والإدارية لأجل المراجعة وتسجيلها بالدفاتر طبقاً لطبيعتها، ثم يحرر إذن صرف شيك أو يتم التحويل البنكي للشخص المسؤول عنها.



سياسة الاستبدال والاسترجاع الخاصة بالتبرعات





مقدمة

الغرض من هذه السياسة التعريف بالمبادئ والإرشادات الخاصة بالاستبدال والارجاع للجمعية.

النطاق

تحدد هذه السياسة المسؤوليات العامة في الاستبدال والارجاع والمسؤوليات المحددة لجامعي التبرعات ومانحيها، وفيما يتعلق باستخدام الأموال والمسؤولية عنها.

البيان

جميع التبرعات يتم تقديمها طوعية. جميع التبرعات ستصل إلى مستحقيها وغير مسترجعة إلا إذا تحقق السبب التالي:

أولاً سياسة الاستبدال:

إن سياسة الاستبدال في الجمعية تقتضي التقدم بطلب مكتوب للجمعية يتم توضيح رغبة المتبرع في استبدال التبرع من مشروع لأخر بين مشاريع الجمعية وفرص التبرع المنشورة على منصة التبرع وذلك خلال ٢٤ ساعة من عملية التبرع.

ثانياً سياسة الاسترجاع:

تخضع سياسة الاسترجاع للضوابط الشرعية المعمول بها في المملكة العربية السعودية والتي تقتضي ما يلي:

- ١ يمكن الاسترجاع للمبالغ التي تم تحويلها للجمعية عن طريق الخطأ.
- ٢ يتاح استرجاع التبرعات خلال يومين عمل من عملة التبرع شريطة ألا يكون التبرع مرتبط بمشروع يتم تنفيذه في لحظة التبرع لاحتمالية صرف التبرع ضمن المشروع.



- ٣ لا يمكن استرجاع التبرعات المرتبطة بالأوقاف أو الزكاة.
- ٤ عند الرغبة في الاسترجاع يجب التقدم بطلب مكتوب لإدارة الجمعية موضحاً فيه مبررات الاسترجاع خلال مدة لا تزيد عن يومين عمل.
- ٥ يتم الإرجاع بالطريقة المناسبة (على نفس وسيلة الدفع التي تمت منها عملية الدفع) وبحسب ما تراه الجمعية، وفي غضون فترة ثلاثين يوماً من تاريخ توفير البيانات التي تطلبها الجمعية، مخصصاً منه أي مصروفات أو رسوم اقتطعت من المبلغ في عملية التبرع، أو تكون لازمة لعملية الإرجاع.

ملاحظة:

للجمعية الحق الكامل في رفض إعادة الأموال للمتبرع إذا تبين وجود تحايل وسوء نية من المتبرع أو أن التبرع تم بالنيابة عن طرف آخر.

المسؤوليات

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع الأفراد الذين يتولون جمع التبرعات من القطاع العام أو الخاص أو غير الربحي أو من المصادر الأخرى.



سياسة التعامل مع المقبوضات



التعامل مع المقبوضات

تقبل الجمعية الاشتراكات والتبرعات والهبات والزكاة والوصايا والأوقاف والمساعدات المقدمة لها بناءً على المادة الثانية عشر من نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية .

١. يتم الاستفادة من التبرعات والوصايا والمساعدات المقدمة على النحو التالي :

إذا كانت مقيدة : فيستفاد منها في الأغراض المحددة من قبل مقدميها او وفق شروطهم على ألا تتعارض تلك الشروط مع تنظيم ولوائح الجمعية .

إذا كانت غير مقيدة : يحدد المجلس بتوصية من المدير التنفيذي للجمعية كيفية الاستفادة منها .

٢. يتم تقييم التبرعات والهبات والوصايا والمساعدات حال استلامها على النحو التالي :

النقدية : تسجل على أساس المبالغ المستلمة .

العينية : تقيم وتسجل بالقيمة السوقية للتبرع، وتقدر القيمة السوقية بواسطة لجنة مختصة تشكل بقرار من المدير التنفيذي لهذا الغرض .



٣. تودع المتحصلات النقدية في الحسابات البنكية الخاصة بالجمعية ويتم إعداد كافة المستندات المتعلقة بالتحصيل من سندات قبض وسندات استلام لكل عملية تحصيل. وإعداد كشوف تحصيل دورية تمهيداً لإثباتها في حسابات الجمعية.

٤. ويتم إعداد مستند قيد محاسبي لإثبات هذه التبرعات في حسابات الجمعية مع التقيد بالقواعد التي تنظم وتحكم الرقابة على تلقي الجمعيات للتبرعات .



سياسة العمل عن بعد





المقدمة:

تحرص جمعية تحفيظ القرآن الكريم بالقنفذة (سمو) على تحقيق الهدف الاستراتيجي ضمن مستهدفاتها (تحقيق التحول الرقمي) واتخذت من العمل عن بعد ضمن الخطط البديلة التي تضمن استمرارية تأدية الأعمال والخدمات خارج مقر العمل باستخدام الأنظمة الذكية .

الأهداف:

١. تمكين الموظفين من إنجاز من مهامهم عن بعد باستخدام الأنظمة الرقمية المعتمدة .
٢. تدريب الموظفين المؤهلين للعمل عن بعد على استخدام الأدوات والمنصات التقنية (رافد، أوفيس ٣٦٥، Google Drive ...)
٣. تطبيق ضوابط الأمن السيبراني والالتزام بها
٤. دعم التحول الرقمي للجمعية



إجراءات العمل عن بعد :

١. طلب العمل عن بعد :

- يتقدم الموظف بطلب رسمي للعمل عن بعد وفق النموذج المعتمد (ملحق ١) .
- يتم مراجعة الطلب من قبل الإدارة المعنية وتقييم مدى توافقه مع مهام الموظف.
- يتم إصدار الموافقة أو الرفض بناءً على حاجة العمل وضوابط الجمعية.
- بعد الموافقة للموظف للعمل عن بعد يمنح الموظف يومين للعمل عن بعد كل شهر .

٢. تجهيز الأدوات والتقنيات :

- توفر الجمعية أو تعتمد استخدام الأدوات التالية:
- منصات الاجتماعات المرئية (Microsoft teams - webex - google mate - zoom)
- مشاركة الملفات الكبيرة (onedrive - google drive)
- المراسلات الرسمية : نظام رافد - outlook- Hotmail - gmail .
- المحادثات الثنائية او الجماعية (telegram - whatsapp)
- أجهزة كمبيوتر شخصية أو تابعة للجمعية.
- اتصال إنترنت مناسب لأداء المهام.
- أنظمة العمل مثل أوفيس ٣٦٥ ونظام "رافد" حسب الحاجة.

٣. تنفيذ العمل عن بعد :

- يلتزم الموظف بأداء مهامه وفقاً للخطة المتفق عليها.
- يتم التواصل مع فريق العمل والإدارة عبر الأدوات المعتمدة.
- يتم تسليم المهام والتقارير حسب الجداول الزمنية المحددة.



٤. الدعم الفني والتقني :

- توفر الجمعية الدعم الفني للموظفين عبر:
- فريق الدعم التقني عن بعد.
- زيارات منزلية عند الحاجة لحل المشكلات التقنية.

٥. الالتزام بالضوابط الأمنية :

- يلتزم الموظف باستخدام الأجهزة والشبكات المؤمنة.
- الامتناع عن مشاركة بيانات الجمعية مع أطراف خارجية.
- اتباع تعليمات الأمن السيبراني للحفاظ على سرية المعلومات.

٦. التقييم والمتابعة :

- يتم تقييم أداء الموظف دورياً من خلال تقاريره ومستوى إنجاز مهامه.
- يمكن مراجعة قرار العمل عن بعد وإلغاؤه إذا ثبت عدم تحقيق الأهداف المطلوبة.

٧. الفئات المستهدفة :

يسمح للعمل عن بعد للوظائف الإدارية والفنية التي لا تتطلب حضوراً ميدانياً سواء للمقر الإداري أو الحلق القرآنية في الجوامع للبنين وفي الدور النسائية للبنات وذلك بناءً على تقييم إدارة الجمعية .

٨. الالتزام بساعات العمل :

يجب على الموظف الالتزام بساعات العمل الرسمية والتواجد عبر وسائل الاتصال الرسمية أثناء فترة العمل عن بعد .



٩. حدود الاستخدام :

يسمح بحد أقصى يومين عمل عن بعد شهرياً ، ولا يمكن ترحيل الأيام غير المستخدمة للشهر الثاني

١٠. إقرار الموظف :

يوقع الموظف على إقرار بفهم سياسة العمل عن بعد والتزامه بها ، ويحفظ النموذج في ملفه الوظيفي .

١١. حالات العمل الطارئة :

في حالة وجود حالة عمل طارئة مثلاً كزيارات من الجهات الإشرافية أو الزيارات المتعلقة بمشاركات الجمعية في جوائز التميز المؤسسي أو الزيارات المتعلقة بالحوكمة فيمنع الموظف من أداء مهامه عن بعد لحاجة الجمعية للموظفين ، وفي حال وجود ظرف أو عذر لدى الموظف يؤدي لعدم تواجده في مقر العمل في حالة عمل طارئة يجب إبلاغ المدير المباشر فوراً مع إرفاق لإثبات العذر أو الظرف .

مراجعة السياسة

تراجع هذه السياسة بشكل دوري كل ٦ أشهر أو عند الحاجة ، من قبل الموارد البشرية بالتعاون مع إدارة التقنية بالجمعية ويتم إفادة المدير التنفيذي بالمستجدات لعرضها على مجلس الإدارة لأخذ الموافقة .

المسؤوليات

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع الأفراد الذين يتولون جمع التبرعات من القطاع العام أو الخاص أو غير الربحي أو من المصادر الأخرى.



ملحق ١

✎ نموذج طلب العمل عن بعد
الجمعية: جمعية تحفيظ القرآن الكريم بالقنفذة (سمو)
اسم الموظف:
القسم / الإدارة:
المسمى الوظيفي:
أرغب في العمل عن بعد خلال الفترة التالية:
اليوم الأول: / /
اليوم الثاني: / /
سبب الطلب (إن وجد):
.....

إقرار الموظف:
أقر بأنني قرأت وفهمت سياسة العمل عن بعد، وسألتزم بكافة التعليمات والضوابط المحددة فيها، وسأقوم بأداء مهامى حسب الجداول الزمنية والتقنيات المعتمدة من الجمعية.

توقيع الموظف: _____ التاريخ: ____ / ____ / ____

موافقة المدير المباشر:
☐ تمت الموافقة ☐ لم تتم الموافقة
ملاحظات:

الاسم: _____ التوقيع: _____ التاريخ: ____ / ____ / ____

✓ نموذج إقرار الموظف بسياسة العمل عن بعد
الجمعية: جمعية تحفيظ القرآن الكريم بالقنفذة (سمو)
اسم الموظف:
القسم / الإدارة:
المسمى الوظيفي:

إقرار:

أقر أنا الموظف المذكور أعلاه بأنني قد اطلعت على سياسة العمل عن بعد المعتمدة في الجمعية، وفهمت محتواها بما في ذلك الضوابط والالتزامات والحدود التنظيمية، وأتعهد بالالتزام الكامل بما ورد فيها من أحكام وإجراءات. وفي حال الإخلال بأي بند من بنود هذه السياسة، أتحمّل كامل المسؤولية النظامية والإدارية.

توقيع الموظف: _____ التاريخ: ____ / ____ / ____