



جمعية البر يقري الفحو  
مسجلة برقم 5379

## لائحة إدارة التطوع والمتطوعين

نسخة رقم (١)

تم اعتمادها بقرار مجلس إدارة الجمعية

في اجتماعه رقم (٧) برقم (٢٠/٢٠)

بتاريخ ٢٤/٠٧/٠٨ م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
رَبِّ الْجَمَلِ وَرَبِّ الْأَنْوَافِ



## لائحة إدارة التطوع والمتطوعين

### فهرس المحتويات

|   |   |
|---|---|
| ٤ | مقدمة:                                  |
| ٤ | أهداف السياسة:                          |
| ٤ | تعريفات:                                |
| ٥ | أخلاقيات العمل التطوعي:                 |
| ٥ | أحكام عامة:                             |
| ٦ | إجراءات التطوع في الجمعية:              |
| ٦ | الوسائل المستخدمة في استقطاب المتطوعين: |
| ٦ | مياثق العمل التطوعي:                    |
| ٨ | واجبات الجمعية تجاه المتطوعين:          |
| ٨ | واجبات المتطوع تجاه الجمعية:            |
| ٨ | المتابعة والإشراف والتقييم:             |
| ٩ | إنهاء قيد المتطوع:                      |
| ٩ | إجراءات إنهاء اتفاقية التطوع:           |



## مقدمة:

بعد العمل التطوعي مطلباً شرعاًً وضرورةً وطنيةً ودعامةً أساسيةً في بناء وتعزيز التكافل الاجتماعي في المجتمعات المتحضرة كما أنه أحد الطرق والوسائل التي تتيح للمجتمعات توظيف الطاقات البشرية والمادية المتوفرة وبما يساهم في تنمية موادها وتطوير مرافقها.

وتتبع أهمية العمل التطوعي من كونه يعزز انتماء الفرد إلى مجتمعه ووطنه وتقديم الخدمة له وتعويذه على روح البذل والعطاء وممارسة عمل الخير تطبيقاً ل تعاليم دينه وما ينلأه من مبادئ ومثل، فضلاً عن إكسابه المهارات النافعة من خلال هذه المساهمة، وقد أصبح العمل التطوعي أحد أهم المعالم الحضارية لأي وطن أو مجتمع وليس من المبالغة القول إن مقياس حيوية المجتمع ورقمه يرتبط برقى الأفراد والمؤسسات في ميادين العمل التطوعي، كما أن العمل التطوعي من أهم الموارد البشرية التي يعتمد عليها القطاع الثالث في تنفيذ برامجه ومشاريعه وأنشطته، وهو دليل على وعي وإيمان بالدور المهم والمسؤول عن خدمة الوطن والمجتمع، كما أن ممارسة العمل التطوعي تساهم في تنمية السلوك الإيجابي لدى الأفراد وتعويدهم على حب العمل والتعاون والعطاء واسبابهم المهارات الأساسية التي تعينهم في مستقبل حياتهم الوظيفية والعملية وتنمية روح البذل والتضحية لديهم دون مقابل كأحد السلوكيات التربوية التي حث عليها ديننا الحنيف.

وتسعى الجمعية إلى تعزيز المبادرات المجتمعية التطوعية وتعزيز المشاركة التطوعية في أنشطتها المتعددة وبرامجها المتعددة الرامية إلى تحقيق أهدافها الإستراتيجية، ورغبة منها في ضمان جودة المشاركة وضبط العلاقة مع الجهود التطوعية الفردية والجماعية سعى الجمعية إلى إعداد سياسة إدارة المتطوعين لكي تحدد الضوابط والشروط وأالية العمل كما يضمن تحقيق أهداف الجمعية ويحفظ حقوق المتطوعين وتهدف السياسة كذلك إلى توفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة وحاضنة لكل الجهود التطوعية في مختلف المجالات التي تخدم أهداف الجمعية.

## أهداف السياسة:

١. تزويد الجمعية بدليل مرجعي مفصل حول سياسات التطوع وأسس وآليات العمل التطوعي.
٢. تحديد وتوضيح سياسات التطوع التي من شأنها تنظيم العلاقة بين الجمعية والمتطوعين.
٣. تنظيم حقوق وواجبات المتطوعين في ظل نظام مؤسسي محدد.
٤. تشجيع الأفراد على التطوع في إطار نظم محددة وواضحة وشرح كامل للأهداف.
٥. المحافظة على المتطوعين الأكفاء وتدريبهم على تحمل مسؤوليات العمل المؤسسي لخدمة المجتمع والتخصص.

## تعريفات:

**التطوع:** هو أي جهد بشري إرادي يبذل الفرد أو الجماعة بشكل تلقائي أو منظم ودون توخي أي عائد مادي وبهدف المشاركة في تحمل المسؤولية تجاه المجتمع والإسهام في حل مشكلاته وتحقيق طموحاته.

**العمل التطوعي:** يعرف العمل التطوعي بأنه قيام فرد أو أفراد من المجتمع اختيارياً وبدون إجبار بمهمة ما وقد تكون تبرعاً بمال، أو جهد، أو عمل، أو وقت، أو بهم جميعاً.



المتوقع: هو أي شخص يتمتع بمهارة أو خبرة معينة ويستخدم تلك المهارة أو تلك الخبرة بشكل إرادي لخدمة الجمعية أو يتولى مهمة داخلها أو خارجها دون انتظار مقابل مادي، على أن تقر الجمعية رسمياً بقبوله كمتطوع وعدم اعتباره موظفاً بها.

### أخلاقيات العمل التطوعي:

١. العمل مع الآخرين ضمن إطار الفريق الواحد.
٢. انطلاق العمل التطوعي من مبادئ الدين الإسلامي.
٣. العمل التطوعي ذو أهداف نبيلة وغايات سامية تخدم المجتمع.
٤. العمل التطوعي يساهم في نشر ثقافة السلوك الحضاري في المجتمع.
٥. تنظيم العمل والوقت لممارسة العمل التطوعي.
٦. يحترم العمل التطوعي حقوق وكرامة الآخرين.
٧. يعزز العمل التطوعي مبادئ التعاون والتكافل داخل المجتمع الواحد.

### أحكام عامة:

١. يضع مجلس الإدارة القواعد والنظم ويصدر القرارات والتعليمات الازمة لتنفيذ هذه السياسة فيما لا يتعارض مع أحكامها.
٢. تطبق هذه السياسة على جميع العاملين في الجمعية من غير المعينين (الموظفين) وقت اصدارها ومن يلتحقون بها مستقبلاً مع مراعاة عدم سريانها على:
  - أعضاء مجلس الإدارة.
  - المستشارون والخبراء من تستعين بهم الجمعية بموجب عقود، أو اتفاقيات خاصة، أو الأعمال العارضة، أو العمليات المحددة.
  - العاملين بالجمعية المعينين (الموظفون والمعاونون).
٣. يختص المدير التنفيذي أو من ينوب عنه بإصدار قرارات التحاق المتطوعين بالجمعية بموجب اتفاقيات تطوع فردية محددة لمدة العلاقة بين الجمعية والمتطوع وتحرر من نسختين تسلم للمتطوع نسخة وتحتفظ الجمعية بنسخة.
٤. تعتبر الأحكام العامة التي تتضمنها هذه السياسة وكذلك التعليمات الكتابية الحالية واللاحقة التي تصدرها الجمعية بشأن تنظيم العمل ومعاملة المتطوعين به جزء لا يتجزأ من اتفاقية التطوع المبرمة بين الجمعية وبين المتطوع.
٥. يشترط في الأعمال التطوعية المقدمة أن تنسجم مع أهداف الجمعية وتحقق رسالتها.
٦. يتم إعطاء المتطوع الصلاحيات الملائمة لتنفيذ العمل التطوعي المطلوب منه تحت إشراف ومتابعة من الجمعية.
٧. لا يحق للمتطوع جمع التبرعات المالية والعينية أو طلب الرعاية دون الحصول على إذن خطى من الجمعية.
٨. تتحمل الجمعية جميع التكاليف الازمة للأعمال التطوعية.
٩. يقوم المتطوع بتسلیم كافة العهد والأدوات والأوراق التعريفية الخاصة بالجمعية فور انتهاء أداء مهمته التطوعية.



## إجراءات التطوع في الجمعية:

١. تعبئة استمارة التطوع في مقر الجمعية وتقديمها إلى قسم الموارد البشرية بالجمعية وتقديم المتطلبات التالية:
  - أ. صورة من الشهادة العلمية.
  - ب. بيان بعنوان السكن (العنوان الوطني).
  - ت. بيانات التواصل (الهاتف، البريد الإلكتروني).
٢. الحصول على نسخة من سياسة التطوع.
٣. يتم دراسة استمارة التطوع من قبل الجهة المختصة بالجمعية والتأكد من استيفاء المتتطوع لجميع شروط قبوله كمتتطوع.
٤. بعد الموافقة يتم تسجيل المتتطوع بقسم الموارد البشرية والتواصل معه وإبلاغه بالموافقة وتوقيع اتفاقية التطوع.
٥. يتم تسجيل المتطوعين للعمل في الجمعية عبر البوابة الإلكترونية للتطوع.

## الوسائل المستخدمة في استقطاب المتطوعين:

١. الإعلانات على موقع الجمعية الإلكتروني.
٢. الإعلان عن الفرص التطوعية في موقع الجمعية على وسائل التواصل الاجتماعي.
٣. رسائل SMS من جوال الجمعية الرسمي.
٤. منح المتطوعين ساعات عمل تطوعي معتمدة نظير جهودهم التطوعية.
٥. تكريم المتطوعين في فعاليات الجمعية المختلفة.

## ميثاق العمل التطوعي:

١. يشترط فيمن يتطوع بالجمعية أن يكون مستوفياً الآتي:
  - أ. أن يكون لديه الوقت الكافي لنشاط التطوع.
  - ب. أن يمتلك القدر الملائم من الإمكانيات والمهارات والاستعداد لاكتساب الخبرات.
  - ت. لديه الرغبة في خدمة المجتمع.
  - ث. القدرة على تحمل المسؤوليات والالتزام بها.
٢. يجوز للجمعية إجراء اختبار عملي أو نظري أو كليهما معاً للمتطوعين لاختيار الأكفاء منهم، الذين لديهم القدرة على العطاء والابتكار لخدمة المجتمع.
٣. ينشأ لكل متتطوع ملف خاص به كافة المستندات والبيانات والقرارات والإجازات التي تخص المتتطوع، ولا يجوز نقل هذه الملفات خارج الجمعية أو الإطلاع عليها من قبل الموظفين أو غيرهم إلا بإذن كتابي من المدير التنفيذي أو من ينوب عنه.
٤. لا يحق للمتطوع المطالبة بمقابل مادي نظير مشاركته التطوعية.
٥. لا يسمح لأي فرد بالمشاركة التطوعية في أي نشاط من أنشطة الجمعية إلا بعد تسجيله لدى قسم التطوع بالجمعية وحصوله على الموافقة الصريحة بالمشاركة بعد استيفاء جميع المعلومات والوثائق المطلوبة منه.



٦. يجب على المتطوع الالتزام والتركيز على خدمة المجتمع مع مراعاة المصلحة العامة وفق تعاليم ديننا الحنيف والأنظمة واللوائح العامة وعدم ممارسة أي أنشطة ذات أهداف شخصية لا تخدم الأهداف العامة للجمعية أو قد تسيء لها بشكل من الأشكال.
٧. يجب على المتطوع حضور جميع الأنشطة المتصلة بالمهام الموكلة له.
٨. لا يحق للمتطوع التواصل مع وسائل الإعلام أو نشر أي معلومة عن الجمعية أو المستفيدين من خدماتها دونأخذ الموافقة الخطية من جهات الاختصاص بالجمعية كما يلزمها التقيد بحدود عمله التطوعي وفق ما حدد له من مهام تطوعية.
٩. يجب على المتقدمين للتطوع من الموظفين إحضار موافقة من مرجعاتهم الوظيفية بالمشاركة التطوعية إذا كانت سياسة الوظيفة التي يعملون بها تقتضي ذلك.
١٠. على المتطوع أن يحرص على حسن المظهر الشخصي باعتدال دون مبالغة أو إهمال مع مراعات المعايير والأداب العامة.
١١. يحق للمتطوع الحصول على شهادة مشاركة من الجمعية عن كل نشاط شارك فيه وأكمل المهام الموكلة له شريطة عدم مخالفته لأنظمة أو قيامه بما يسيء للجمعية أو منسوبيها.
١٢. عند الرغبة في ترك المشاركة التطوعية يجب على المتطوع إبلاغ الجهة المختصة بالجمعية بذلك قبل الانسحاب الفعلي بمدة مناسبة بما لا يخل بالمهام الموكلة إليه.
١٣. يحق للمتطوع الذي أكمل المهام الموكلة له الحصول على أولوية التسجيل في الدورات التدريبية والأنشطة التي تقيمها الجمعية.
١٤. يحق للمتطوع الحصول على خطاب للجهة التابع لها (جهة عمل / دراسة) يفيد بمشاركته في الأعمال التطوعية الخاصة بالجمعية بعد تنفيذها أو الاستفادة من مشاركته التطوعية في مجال تقييم إنجازه الأكاديمي أو المهني.
١٥. حتى يتمكن المتطوع من أداء مهامه المطلوبة منه يحق له الاطلاع على المعلومات التالية: (دليل المتطوع)
  - نبذة عن تاريخ الجمعية وخلفية عن نشاطها.
  - معلومات عامة عن المستهدفين ببرامج الجمعية والمستفيدين من خدماتها وانشطتها المتنوعة.
  - الهيكل التنظيمي للجمعية.
  - تعريف بالنظم والسياسات العامة والإجراءات المتتبعة داخل الجمعية.
  - توصيف المهام للمتطوع.
١٦. يحظر على المتطوع إفشاء أسرار العمل المالية والإدارية والفنية، وبصفة عامة كل أمر يتعلق بأعمال الجمعية ونشاطها وشؤونها الداخلية، إلا فيما يصدر به أمر كتابي من الجهة المختصة.
١٧. يحظر على المتطوع قبول هدايا، أو مكافئات، أو هبات عينية، أو ماديه بسبب الأعمال التي يزاولها بحكم مهمته التطوعية بالجمعية كما يحظر عليه الإتجار داخل الجمعية، أو جمع إعانات، أو توزيع أوراق، أو نشرات لأي غرض كان إلا بتصرير كتابي معتمد من صاحب الصلاحية في الجمعية.
١٨. يحظر على المدراء أو المشرفين بمختلف مستوياتهم استخدام المتطوع في تأدية خدمات خاصة لهم أو التعدي عليه أو إساءة معاملته بأي شكل كان.



### واجبات الجمعية تجاه المتطوعين:

١. تكليف المتطوع بالمهام التي تناسب مع مؤهلاته ومهاراته وبما يسمح له بالإنجاز والإبداع.
٢. تحمل الجمعية جميع المصاريف الإدارية خلال أداء المتطوع للمهام الموكلة له.
٣. تزويده بالمعلومات المتعلقة بالعمل التطوعي وما يجب عليه فعله أو اجتنابه.
٤. يحصل على التوجيه، والتدريب اللازم، والإشراف المباشر، والمستمر.
٥. إيجاد بيئة آمنة وصحية لمزاولة العمل التطوعي.
٦. تأمين الأجهزة والأدوات والمتطلبات الازمة -حسب الحاجة- والمواصلات لأداء العمل التطوعي.
٧. أن يعامل بثقة واحترام.
٨. أن يحصل على شهادة مشاركة.
٩. أن تتخذ الجهات ذات العلاقة بالجمعية التدابير الازمة لضمان التزام المشرفين بتحمل مسؤولياتهم تجاه المتطوعين أثناء تدريبهم أو تأديتهم للعمل التطوعي، وحفظ حقوقهم، وحمايتهم من الأذى.

### واجبات المتطوع تجاه الجمعية:

يلتزم المتطوع بما يلي:

١. التزام واستشعار القيم الأخلاقية أثناء تأدية المهام التطوعية كالأمانة والانقان.
٢. تغليب أهداف الجمعية على الأهداف الشخصية والمحافظة على سمعة وصورة الجمعية.
٣. الالتزام بساعات العمل التطوعي المتفق عليها.
٤. الحضور والانتظام في فترة التدريب والأداء.
٥. التقيد بالتعليمات والتوجيهات.
٦. تأدية العمل الموكل إليه بدقة وعناية.
٧. التحلي بالأخلاق والأداب العامة.
٨. المحافظة على نظافة بيئة العمل التطوعي المشارك به.
٩. استخدام الأدوات والمعدات بعناية وفي الغرض المحدد لها.

### المتابعة والإشراف والتقييم:

١. يقوم قسم الموارد البشرية بالإشراف والمتابعة وقياس ما يلي:
  - مدى كفاءة المتطوع في أداء مهامه واحترامه للمواعيد والالتزام بها.
  - مدى الاستجابة والتعاون مع فرق العمل.
  - مدى الإحساس بالمسؤولية وحسن الأداء والالتزام.
  - إلى أي مدى يمكنه الاستمرار في العمل التطوعي.
  - سلوكيات المتطوع ومدى إقباله على العمل التطوعي ومساعدته للآخرين.



- يتم تقديم تقرير دوري من المشرف عن أداء المتطوع لقسم التطوع حسب زمن المهمة الموكلة إليه أو بعد إنتهاء كل مهمة.
- ٢. يتم عمل تقدير المتطوع عن مهامه من خلال استماراة تقديرية معدة خصيصاً لهذا الغرض يوضح فيها نوعية النشاط - المكافأة - التكرييم.
- ٣. يجوز لرئيس مجلس الجمعية أو من ينوب عنه منح المتطوع مكافأة تقديرية تشجيعاً لجهوده الفائقة والتي انعكس أثرها في تحقيق أهداف الجمعية مع مراعاة ما تسمح به موارد الجمعية والميزانية المعتمدة للمكافآت لكل سنة مالية.
- ٤. يجوز للإدارة التنفيذية للجمعية عند انتهاء خدمة المتطوعين تكرييمهم من خلال:
  - منحهم شهادات أو ميداليات تقديرية.
  - تكرييمهم عن طريق نشرات مطبوعة تتضمن أسمائهم وأدوارهم في الجمعية.
  - تكرييمهم في حفلات عامة بحضور مسؤولين بالمجتمع.
  - الترشيح لغرض التوظيف لدى الجمعية في حال الحاجة لذلك.
  - ترقيتهم إلى المواقع القيادية للعمل التطوعي لدى الجمعية.

### انهاء قيد المتطوع:

يتم الاستغناء عن خدمات المتطوع في الحالات التالية:

- ١. إساءة استخدام اسم الجمعية بشكل غير لائق ويتعارض مع أخلاقيات الجمعية.
- ٢. استغلال تطوعه في الجمعية لتحقيق مصالح شخصية.
- ٣. مخالفته الصريحة وغير المبررة للتوجيهات والتعليمات الصادرة له من إدارة الجمعية أو من المشرفين المباشرين.
- ٤. إثارة المشكلات ضمن فريق العمل مما يؤثر سلباً على مصلحة العمل التطوعي وبرامج الجمعية.
- ٥. في حالة عجز المتطوع عجزاً كلياً يمنعه من أداء مهامه التطوعية.
- ٦. كل متطوع يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذه اللائحة أو القرارات المكملة لها أو يخرج عن مقتضيات الواجب في مهامه التطوعية أو يظهر بمظهر من شأنه المساس بكرامة المتطوع وسمعة الجمعية أو مكانتها يستغني فوراً عن خدماته.
- ٧. يتم الاستغناء عن خدمات المتطوعين في حالة الحكم النهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الاستغناء عنه وجوباً بقرار من الإدارة التنفيذية.

### إجراءات إنهاء اتفاقية التطوع:

- ١- يتم اتخاذ الإجراءات التالية عند تقديم المتطوع بطلب إنهاء اتفاقية التطوع:
  - استلام طلب إنهاء اتفاقية التطوع من المتطوع.
  - معرفة أسباب ودوافع الرغبة في ترك التطوع بالجمعية.
  - العمل على حل تلك الأسباب والدوافع قبل قبول طلب إنهاء من أجل المحافظة على المتطوعين.
  - توجيه خطاب شكر للمتطوع في حال استحقاقه لذلك.



- يمنح شهادة بعدد الساعات التطوعية التي قام بها.

- توقيع إخلاء طرف.

- إعلام بقية الأقسام بانتهاء علاقة المتطوع مع الجمعية.

- الغاء قيود المتطوع من سجل الموارد البشرية للمتطوعين.

٢- يتم اتخاذ الإجراءات التالية عند إنهاء اتفاقية التطوع من قبل إدارة الجمعية:

- توجيه خطاب للمتطوع بقرار الجمعية بإنهاء اتفاقية التطوع بينه وبين الجمعية.

- توجيه خطاب شكر للمتطوع في حال استحقاقه لذلك.

- يمنح شهادة بعدد الساعات التطوعية التي قام بها.

- توقيع إخلاء طرف.

- إعلام بقية الأقسام بانتهاء علاقة المتطوع مع الجمعية.

- الغاء قيود المتطوع من سجل الموارد البشرية للمتطوعين.

• شطبه من سجلات المتطوعين في الجمعية إذا كان إنهاء العلاقة ناتجاً عن أحد الأسباب المذكورة في ( إنهاء قيد المتطوع )

ويحرم من خطاب الشكر.