



تالغا

TALGA

جمعية التنمية المستدامة

The Sustainable Development Association

آلية إدارة المتطوعين

بسم الله الرحمن الرحيم

آلية إدارة المتطوعين

المادة الأولى

يعتمد مركز التطوع بشكل أساسي في إدارة برنامج التطوع على قاعدة بيانات إلكترونية مكتوبة ودفاتر حضور وانصراف، وهذا يشجع الراغبين في التطوع على التسجيل مباشرة من خلال استمارات التطوع بالجمعية أو من خلال النموذج الإلكتروني على الموقع أو الوسائل الإلكترونية المعتمدة لدى الجمعية. وفي حالة عدم توافر خدمة الإنترنت لدى بعض المتطوعين أو عدم دراية بعضهم بالتعامل مع الإنترنت، سوف توفر الجمعية الاستمارات الخاصة بتسجيل المتطوع بشكل ورقي للراغبين في ذلك.

سياسة التسجيل

المادة الثانية

توفر الجمعية للمتطوعين سبل المواصلات في حالة تطوعهم في فرص تطوعية تتبع الجمعية متى رأت الجمعية ضرورة ذلك

سياسة المواصلات

المادة الثالثة

تؤمن الجمعية بأن الصحة والسلامة في مكان العمل من أهم العوامل التي تضمن بيئة آمنة ومشجعة على العمل وهذا من أساسية التطوع. وتلتزم الجمعية بضمان مكان عمل صحي وآمن للمسؤولين وللزوار وللمتطوعين، ويتم تشجيع مسؤولي التطوع والمتطوعين للعمل على منع أية حوادث أو تهديدات للأمن والسلامة في أماكن العمل باعتبار ذلك مسؤولية جماعية وفردية. وتؤكد الجمعية من أن كل الفرص التطوعية المتاحة للمتطوعين هي فرص لا تشكل أي خطر يهدد صحتهم أو سلامتهم على الإطلاق.

سياسة السلامة في مكان العمل

المادة الرابعة

تضارب المصالح والمعايير الأخلاقية تنطبق على جميع الأشخاص الذين يعملون بأجر أو بدون أجر في مجال التطوع سواء كانوا مسؤولين أو متطوعين. ويجب أثناء مشاركة المتطوعين مع مسؤولي الجمعية الالتزام بالمعايير الأخلاقية التالية:

سياسة تضارب المصالح / سياسة المعايير

1. إذا كان المتطوع مشاركاً بعقد أو اتفاق أو صفقة مع طرف ثالث، أو إذا كانت الجمعية ترغب في الدخول في عقد أو اتفاق أو صفقة مع أي طرف ثالث وكان لأحد المتطوعين علاقة بهذا الطرف، لا بد أن يعلن هذا المتطوع عن هذه العلاقة لإدارة الجمعية والتي بدورها ترفع هذه المعلومات إلى مجلس إدارة الجمعية ليرى المجلس ما إذا كان مثل هذا الاتفاق يمكن إتمامه أو لا.

المادة الخامسة

تلتزم وتتعهد الجمعية بعدم التمييز وضمان تكافؤ الفرص للمتطوعين وأعضاء مجلس الإدارة والجهات الشريكة دون أي تمييز بسبب السن أو اللون أو العرق أو الجنس أو الدين أو الأصل أو الإعاقة الجسدية أو العقلية.

سياسة عدم التمييز

المادة السادسة

تعمل الجمعية على ترسيخ ثقافة تقدير العمل التطوعي. وفي هذا الإطار سوف تعمل الجمعية على احتساب وتقدير مساهمات المتطوعين حتى يتسنى لمتخذي القرار والمجتمع التعرف على مقدار الأثر التي ساهمت بها الأعمال التطوعية في التنمية.

سياسة احتساب ساعات التطوع

المادة السابعة

تؤمن الجمعية بأن المشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية تسهم في:

1. تعزيز القيم النبيلة والإنسانية والمشاركة في توحيد النسيج المجتمعي ومواجهة الظواهر المسيئة.
2. حماية الشباب والفئات المختلفة من السلوكيات السلبية و الاجتماعية والنفسية التي يتعرضون لها لكون التطوع سلوكاً ينمي روح الإرادة والعمل والعطاء.
3. تنمية الروح الوطنية وتحقيق الانتماء الاجتماعي.
4. تحسين متطلبات العمل وتلبية مستوى الخدمات المقدمة للمجتمع المدني.

أهمية العمل التطوعي

المادة الثامنة

تؤمن الجمعية بأن المشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية تسهم في:

1. التحلي بالخلق الحسن من خلال التعامل مع عملاء الجمعية والعاملين بها، بالإضافة إلى الاهتمام بالمظهر الخارجي بما يتماشى مع الآداب العامة للمجتمع وما تتطلبه طبيعة عمله المناط به تماشياً مع الذوق العام.
2. يظهر المتطوع أتم الاستعداد على تحمل المسؤولية، وتنفيذ المهام الموكلة إليه على أكمل وجه، والمثابرة على الاستمرارية في الأداء بروح عالية خلال فترة التطوع المتفق عليها والالتزام بسرية ما يطلع عليه من معلومات وذلك من خلال التعهد الكتابي المحدد بفترة التطوع وما يليها.
3. لا يهدف المتطوع خلال فترة تطوعه إلى تحقيق أهداف شخصية تضر بمصالح الجمعية والعاملين بها من موظفين أو متطوعين أو أية جهات أخرى.
4. يلتزم المتطوع بالمحافظة على ممتلكات الجمعية، كما يحرص على الاستخدام الأمثل للموارد الممنوحة إليه من قبل الجمعية بما يحقق الأهداف المطلوبة بأقل التكاليف الممكنة.
5. يلتزم المتطوع بعدم إعطاء الوعود للمراجعين أو الجهات الخارجية باسم الجمعية إلى بعد الرجوع للمسؤولين بالجمعية وأخذ الإذن منهم كتابياً وذلك حرصاً على سلامة المتطوع من الوقوع في أي مشكلات قانونية خلال تعاملاته.
6. يلتزم المتطوع بعدم جمع التبرعات سواء كانت مادية أو عينية إلا بعد أخذ الموافقة كتابياً من الجمعية وذلك باتباع الإجراءات النظامية الخاصة بتنظيم عملية جمع التبرعات.
7. يلتزم المتطوع بالحفاظ على أسرار العمل والمعلومات الخاصة بالجمعية وعدم إفشائها خارج الجمعية أو التحدث بها مع الآخرين.
8. لا يحق للمتطوع المطالبة بأي مبالغ مالية نظير قيامه ببعض الأعمال الموكلة إليه، كما لا يحق له بمطالبة الجمعية بوظيفة خلال فترة التطوع أو بعدها، ويعتبر ما يقوم به عملاً تطوعياً بدون مقابل مادي أو أي التزامات أخرى مطلوبة من جهة الجمعية.

واجبات المتطوع

المادة التاسعة

يحق للجمعية إنهاء خدمات المتطوع بحسب ما يلي:

1. انتهاء مدة التطوع المتفق عليها.
2. عدم التزام المتطوع بأوقات الحضور والانصراف خلال فترة تطوعه.
3. عدم التزام المتطوع بإنجاز المهام الموكلة إليه.
4. إضرار المتطوع بمصالح الجمعية.
5. اكتفاء حاجة الجمعية من المتطوعين خلال فترة من الفترات، حيث يتم إيقاف المتطوعين ويعاد الاتصال بهم مرة أخرى في حال فتح مجال التطوع مستقبلاً.

إنهاء خدمات المتطوع

المادة العاشرة

1. تلتزم الجمعية بحفظ حقوق المتطوع وكرامته بكل احترام وتقدير من قبل جميع العاملين بها
2. تلتزم الجمعية بتحمل كافة المصاريف المادية المترتبة على تكليف المتطوع بالقيام بمهام يترتب عليها صرف مبالغ مالية لإنجازها.
3. تلتزم الجمعية بتوفير شهادات الشكر والتقدير للمتطوع في حال أجاد تنفيذ المهام الموكلة إليه على أتم وجه، على أن يتم كامل المدة الزمنية المتفق عليها، وفي حال انقطاع المتطوع أو اعتذاره لا تلتزم الجمعية بتقديم شهادة عن المدة التي قضاها سابقاً.
4. تلتزم الجمعية بتوفير المعلومات اللازمة للمتطوع لأداء الأعمال الموكلة إليه.
5. يحق للجمعية منح المتطوع مكافأة رمزية بما تراه مناسباً وذلك نظير ما يقدمه لها من خدمات خلال فترة التطوع المحددة والمتفق عليها، والالتزام بالمدة الزمنية المحددة للتطوع بالجمعية، ويتم تحديدها من قبل المسؤولين بالجمعية بالاتفاق مع المتطوع مسبقاً.

حقوق المتطوع

المادة الحادية عشر

العمل التطوعي لا بد له من مقومات وأسباب تأخذ به نحو النجاح، ولذلك من الضروري معرفة أسباب النجاح ليتم الحرص عليها وتفعيلها وتثبيتها، وفي المقابل معرفة الأسباب التي تؤدي إلى الفشل والإخفاق ليتم البعد عنها ومعالجتها في حال الوقوع فيها أو في بعضها وبالتالي فإن معالجة المعوقات تعد من العوامل المساعدة المهمة في نجاح العمل التطوعي.

عوامل نجاح العمل التطوعي

المادة الثانية عشر

1. أن يدرك المتطوع رسالة الجمعية وأهدافها بوضوح.
2. أن يوكل العمل المناسب لقدرات المتطوع وإمكاناته.
3. فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه أداءها.
4. إلمام المتطوع بأهداف ونظم برامج وأنشطة الجمعية وعلاقته بالعاملين بها والمستفيدين من خدماتها.
5. إتمام المتطوع للوقت المطلوب منه قضاؤه في عمله التطوعي بالجمعية.
6. الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال المكلفين بها حتى يحسنوا أداءها بالطريقة المثلى.
7. بيان وتوضيح الهيكل الإداري للجمعية لكل المتطوعين.
8. إجراء دراسات تقويمية لأنشطة المتطوعين في الجمعية.

أسباب نجاح العمل التطوعي

المادة الثالثة عشر

1. أن يكون المتطوع حسن السيرة والسلوك.
2. الرغبة والقدرة على تأدية أعمال تطوعية لخدمة المجتمع.
3. خلو السجل الجنائي من أية سوابق.
4. ألا يقل العمل عن 18 سنة، أو تقديم موافقة كتابية من ولي الأمر لمن هم دون سن الثامنة عشر.
5. التعهد باتباع سياسات الجمعية وعدم انتهاك أيها منها.
6. التعهد بالمحافظة على أصول الجمعية وأسرارها وما يطلع عليه المتطوع من معلومات والتعامل معها بأمانة.

معايير اختيار المتطوعين

المادة الرابعة عشر

تولي الجمعية أهمية خاصة لتدريب وتوجيه المتطوعين، ويتم تدريب المتطوعين داخل الجمعية وفي مواقع إقامة الأنشطة، وتعتبر تعبئة استمارة التطوع أول خطوة في التدريب لإدماج المتطوعين سوياً في النشاط الذي يعملون عليه معاً.

تدريب المتطوعين

المادة الخامسة عشر

يتم إنهاء خدمة المتطوعين في الحالات التالية:

1. انتهاء المشروع أو عمل الجمعية.
2. الاستغناء عن خدمات المتطوع في حال ارتكابه مخالفة أو خرقه للنظام.
3. العجز أو المرض أو عدم القدرة على تنفيذ الأعمال الموكلة للمتطوع بسبب ظرف قهري.
4. يعتمد خطاب إنهاء الخدمات للمتطوعين من الشخص المخول له تلك الصلاحية من الرئيس التنفيذي للجمعية..

إنهاء التطوع