

المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



المملكة العربية السعودية

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

جمعية مساجد طيبة - ترخيص رقم (5116)



سياسة تمكين العاملين وتكافؤ الفرص

سياسة تمكين العاملين وتكافؤ الفرص

رقم السياسة	٠٢٧
المعيار	وحدة الموارد البشرية ووحدة المتطوعين
اسم السياسة	سياسة تمكين العاملين وتكافؤ الفرص
المسؤولية عن التطبيق	جميع الإدارات ووحدات بالجمعية
المخرجات المتوقعة	١- تفويض الصلاحيات للموظفين. ٢- زيادة التمكين الإداري. ٣- تطوير أساليب العمل والحد من الأخطاء والمشاكل كالغياب وعدم الالتزام بالدوام.
النسخة	١ - ١٤٤٥ هـ (٢٠٢٣)

١- الغرض:

تهدف هذه السياسة الى التعرف على مستوى تمكين الموظفين، وعلاقتها بتعزيز القدرات الابداعية لدى موظفي الجمعية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية وهي (المؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة) إضافة الى تنمية وتخطيط وإدارة الموارد البشرية بشكل منظم ومدرّوس وتطوير نظم المعلومات الخاصة بكوادر الجمعية.

٢- السياسة:

١. تقوم الجمعية بتشجيع العاملين والمتطوعين وإشراكهم في التحسين المستمر.
٢. تلتزم الجمعية بتفويض الصلاحيات.
٣. تلتزم الجمعية بوجود نظام للسلامة المهنية بالمنشأة وتطوير بيئة العمل.
٤. تلتزم الجمعية بمتابعة قوانين العمل ومتطلباتها والشفافية في التعامل مع العاملين والتعريف بانظمة وسياسات الموارد البشرية واتاحة الفرصة للاطلاع عليها.
٥. تقوم الجمعية بالتواصل مع العاملين والاستماع لآرائهم ومعالجة الشكاوى والتظلمات.
٦. تعمل الجمعية على وضوح وشفافية سياسات واجراءات الموارد البشرية بالمنشأة.
٧. تعمل الجمعية على تحقيق العدل والمساواة في تطبيق سياسة التوظيف والترقيات والمكافآت.
٨. تلتزم الجمعية على تطبيق نظام واضح وفعال للتظلم الوظيفي.

٣- المسؤوليات:

١. المسؤول التنفيذي.
٢. وحدة الموارد البشرية.

٤- المستندات الواجب توافرها:

١. ملف تقييم الأداء الوظيفي.
٢. لائحة الصلاحيات.
٣. لائحة بأسماء الموظفين المرشحين.
٤. لائحة المكافآت والحوافز.

٥- النطاق: المستفيدين والمستهدفين من السياسة:

١. جميع موظفي جمعية مساجد طيبة ويستثنى من ذلك:
 - أ- الموظفين بعقود دوام جزئي.
 - ب- المتعاونون بدون أجر أو بأجر رمزي.
 - ت- موظفو الجهات الأخرى الذين ينفذون أعمال للجمعية إنابة عن جهاتهم حتى لو كانوا يتقاضون أجورهم من الجمعية.

٦- التطبيق:

ت	الخطوة	المسؤولية	الزمن	قياس الفاعلية
١	متابعة الأعمال المسندة	وحدة تخطيط و الجودة	ربع سنوي	تقرير عن أداء الخطة التشغيلية
٢	متابعة منح الصلاحيات للمدراء	وحدة الموارد البشرية	نصف سنوي	تقييم الأداء الوظيفي
٣	تنفيذ المساءلة بعد تنفيذ المهام	وحدة الموارد البشرية	شهري	سجل الموظفين

٧- القياس:

ت	المؤشر	المستهدف	الاستفادة من القياس	كيفية القياس
١	نسبة الموظفين الذين تم تمكينهم	٥٠٪	تحقيق رضا الموظفين، وتحسين المزايا التنافسية بينهم	(عدد الموظفين الذين تم تمكينهم / مجمل عدد الموظفين في الجمعية) مضروبه في ١٠٠

٨- التطوير:

١. نتائج وحدة الموارد البشرية السنوية بالإضافة إلى نتائج تحليل احتياجات وحدة الموارد البشرية.
٢. نتائج توسع الجمعية من خلال الاستراتيجية السنوية.
٣. مراجعة السياسة بشكل سنوي.

٩- المراجع:

١. لائحة الموارد البشرية جمعية مساجد طيبة - إصدار عام ١٤٤٥ هـ.

إعتماد مجلس الإدارة

تم إعتماد سياسة تمكين العاملين وتكافؤ الفرص بجمعية مساجد طيبة في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته رقم (١٠) المنعقد يوم الأثنين بتاريخ ١٢/٦/١٤٤٥ هـ الموافق ٢٥/١٢/٢٠٢٣ م.

