



جمعية مدد الصحية بمحافظة ظهران الجنوب

الميثاق الأخلاقي للعاملين

يهدف هذا الميثاق الى دعم قيم الجمعية وتنمية الثقافة المؤسسية للعاملين في جمعية مدد الصحية والعمل بمهنية ومسؤولية بعيداً عن الأهواء والاعتبارات الشخصية وتعزيز العمل بالأخلاق السامية في التعامل مع المستفيدين والمتبرعين والمتطوعين والمجتمع والبيئة ومع رؤسائهم وزملائهم في العمل.





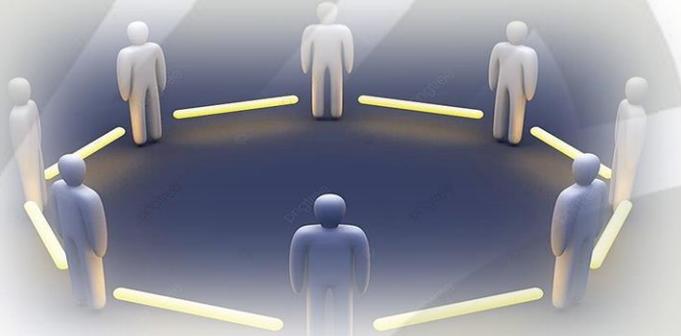
الميثاق الأخلاقي للموظفين

تعريف أخلاقيات العمل

مجموعة القواعد والمبادئ التي توجه سلوك
في جمعية مدد الصحية ويحتكم إليها في تقييم سلوكهم.

المعنيين بالوثيقة

جميع الموظفين في جمعية مدد الصحية
الموظفين



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

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ
لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾ سورة النحل آية ٩٠

، وأوصى نبيه صلى الله عليه وسلم بقاعدة سامية في التعامل الأخلاقي ﴿ خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ
بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ ﴾ الاعراف ١٩٩





وزكاه جل وعلا فقال: ﴿ وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴾ القلم ايه ٤ ورسولنا عليه الصلاة والسلام هو موضع الاسوة والافتداء الكامل .

والموظفون في القطاع الخيري أولى من يمثل لهذه الاخلاقيات ويتمثلها في سلوكه , اذ ترتقي بهم , وتجعلهم أكثر عطاء واثقانا واعظم اخلاصا واحتسابا مما يبرز الصورة الباهرة للعمل الخيري ويجعلها اشد بهاء ونقاء ويزيل عنها أي غش عارض . وحيث ان رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ تنص على ان (المملكة العربية السعودية , قبلة المسلمين والعمق العربي والإسلامي) وان مجتمع المملكة (مجتمع حيوي قيمة راسخة) وتحفز المواطنين على المشاركة في القطاع الثالث وتشجع أبواب المنظمات في القطاع لاستقطاب اعداد ضخمة من المتطوعين , فقد برزت الحاجة الى بناء ميثاق أخلاقي للموظفين في القطاع الخيري , يوجه سلوكهم ويدلهم على افضل الممارسات الأخلاقية والمهنية في قطاعهم الإنساني النبيل .

❖ يقصد بالمصطلحات التالية أينما وردت في هذا الميثاق ما يلي :

- الميثاق الأخلاقي : القيم والمبادئ المحورية الموجهة لثقافة الموظفين في القطاع الخيري , والمؤثرة في سلوكهم .
- الموظفون : كل من يعمل في قطاع خيري من الجنسين , وان تفاوتت مراكزهم واجورهم وطبيعة أعمالهم , ويتساوى في ذلك الموظف والمتطوع .
- العمل الخيري : أي عمل يستهدف نفع الناس , ويكون بالمال او الجهد او الوقت او الفكر , وليس له غايات ربحية وقد يسمى أحيانا (القطاع الخيري _ القطاع الثالث _ القطاع غير الربحي)
- المنظمة : أي وقف او مؤسسة او جمعية تنتمي للقطاع الخيري مثل : (الجمعيات الاهلية الخيرية _ الجمعيات الخيرية _ المؤسسات الاهلية الخيرية _ المؤسسات الخيرية _ المؤسسات والكيانات المانحة _ المؤسسات الوقفية _ المؤسسات غير الربحية)
- أصحاب العلاقة : كل من يؤثر على المنظمة او العمل الخيري او يتأثر بهما .
- المستفيد : الذي أنشئت المنظمة لخدمته .
- الرئيس : المسؤول الأعلى في كل وحدة إدارية او منظمة على اختلاف مسمياتهم الوظيفية .

❖ أهداف الميثاق :

١. تحديد الأسس والمبادئ الأخلاقية للممارسات المهنية في العمل الخيري .
٢. توجيه سلوك الموظفين في القطاع الخيري .
٣. تحفيز الموظفين في القطاع الخيري للالتزام بالخلق القويم والتعاون على تطبيقه .
٤. تعزيز الممارسات الإيجابية في القطاع الخيري , وتحسين او تصحيح ما عدلها .
٥. ترسيخ حضور الاخلاق في ثقافة المنظمات .

❖ الأسس والركائز التي بني عليها الميثاق :

بنيت مواد الميثاق على أسس وركائز تنطلق من الايمان بالله سبحانه وتعالى والالتزام بالشرعية الإسلامية ومقاصدها الكلية , واحترام الأنظمة الرسمية وروعي فيها الاصاله والمثانة والعملية , زهي سمات من شأنها بلوغ أعلى درجة من المصادقية والواقعية والقبول .





❖ وعلية انطلق الميثاق من أسس راسخة وركائز باسقة , هي :

- الاستناد الى النصوص الشرعية من كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم الصحيحة .
- مراعاة الأنظمة واللوائح الخاصة بالجمعيات الاهلية في المملكة العربية السعودية .
- الإفادة من الدليل الاسترشادي لقواعد اخلاقيات العمل , ودليل الحوكمة في الجمعيات الاهلية .
- النهل من التجارب المحلية والإقليمية والدولية , والاطلاع على افضل الممارسات .
- تلبية احتياجات أصحاب العلاقة في العمل الخيري بكافة مستوياتهم من قيادات ومجالس إدارة وإدارات تنفيذية وموظفين ومستفيدين .

❖ فوائد الالتزام بالميثاق :

- يسهم في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي تنص على غرس ثقافة التطوع وتحمل المسؤولية في حياتنا واعمالنا ومجتمعاتنا وتعظيم الأثر الاجتماعي للقطاع غير الربحي , اضافة الى رفع حيوية المجتمع المنبثقة من قيمة الراسخة , وفتح الباب الأكبر عدد من الراغبين بالتطوع .
- يعزز مبادئ الحوكمة التي تستند على المسؤولية والشفافية والمساءلة والمشاركة في اتخاذ القرارات من منطلق ذاتي وتعاون مشترك بين الموظفين .
- يزيد من الممارسات الإيجابية التي تنفع المنظمة والمستفيد والعمل الخيري .
- يحد من الممارسات السلبية التي تفتح بابا للفساد الإداري او المالي او غيرهما .
- يزيد من ضبط القرارات وتوجيهها بحيث تصب في صالح المنظمة .
- ينمي بيئة عمل أخلاقية واضحة المعايير والإجراءات .
- يحمي سمعة المنظمة ومكانتها عند أصحاب العلاقة .
- يعين الموظفين على تقويم ذواتهم .
- يؤدي الى افضل الممارسات المهنية .
- يقدم نموذجا قابلا للاحتذاء داخل القطاع الخيري وخارجة .
- يرفع من ثقة المجتمع بالعمل الخيري والموظفين فيه .

وقد حرصنا في صياغة الميثاق ان تكون عباراته مختصرة رشيقه وكلماته واضحة الدلالة ومفهومة المعنى ومعانيه ومفاهيمه متوافقة ومتناغمة وان يشتمل على اهم ما ورد في المدخلات المشار اليها في الأسس عبر خطاب عام لا ينصرف الى فئة او صفة وبأسلوب حي ملهم .

❖ المبادئ العامة للميثاق :

اعتمد فريق الدراسة على الأسس والركائز المنطلقة من ثوابتنا , وجعلها حاكمة على جميع أعماله ثم جمع الفريق ما توصلت له اعمال المسح ونتائج البحث واستطلاع آراء أصحاب العلاقة وعقد عددا من ورش العمل وجلسات التركيز ووجد ان هذه المدخلات مجتمعة تقود الى ثمانية مبادئ , الثمانية هي :

١. **الإخلاص** : التقرب لله بالعمل ثم خدمة الوطن والإسهام في تنمية المجتمع مما يبعث في النفس طاقة متجددة نحو العمل بإبداع و ألقان .



٢. النزاهة : الحذر مما يشين الأنسان وفصل المصلحة الشخصية عن العمل مما يمتن الثقة داخل العمل الخيري وفيما بينه وبين المجتمع .
 ٣. العدالة: حفظ الحقوق , ومنع التجني والتفرقة والانصاف والتوازن في القول والفعل .
 ٤. المسؤولية : إلزام المرء نفسه بما يجب عليه من أعمال وتبعاتها مع التزامه التام بالأنظمة كي يؤدي مسؤولياته الدينية والوطنية والاجتماعية و المهنية .
 ٥. الإتقان : أداء الأعمال والمهام بأعلى مستويات الدقة قدر الاستطاعة مع مراعاة الأصول المنهية والكفاءة العملية .
 ٦. الاحترام : أنزال الناس منازلهم , وتقدير جميع الأطراف مع رحمة الضعيف وتوقير القوي دون إخلال بالعمل والأنظمة المرعية .
 ٧. العطاء : تحقيق الرؤية التنموية للفرد والمجتمع والتفاني في التضحية من اجل نفع المستفيد .
 ٨. التعاون : تضامر الجهود وتكاملها وتبادل العون , حيث لا يستطيع الموظف ان ينجز مهامه دون التعاون مع الاخرين .
- وقد انبثقت نصوص الميثاق مع هذه المبادئ وجاءت معبرة عنها واما تتضمنه من قيم فرعية .

❖ مواد الميثاق :

❖ الفصل الأول , اخلاق أساسية :

١. الالتزام بالشريعة الإسلامية واتباع المنهج القويم قولاً وعملاً .
٢. احترام أنظمة المملكة العربية السعودية والتقي بها .
٣. البحث في كل عمل عن رضا الخالق ومصحة الخلق ورحمتهم .
٤. احتساب نية عمل الخير ومراقبة الله في السر والعلن .
٥. التكامل مع الموظفين في القطاع الخيري والمشاركة معهم في تنمية المجتمع .
٦. تقبل التنوع الاجتماعي لجميع الفئات والجنسيات في المجتمع .
٧. تحمل امانة المسؤولية والمشقة المصاحبة للعمل قدر المستطاع ودونما ضرر مع الفرح بعمل الخيري .
٨. الولاء للمنظمة والحفاظ على سمعتها والبعد عما يجرح خيرية العمل .
٩. النظر للنجاحات على انها مشتركة بين الموظفين والمنظمة مع نسبة التميز لأصحابه .
١٠. تقديم القدوة الحسنة للموظفين في القطاع الخيري .
١١. المحافظة على البيئة ومكوناتها والإحسان الى مخلوقات الله كافة ورحمتها .
١٢. التحرز من أي سبب للانقسام والخلاف .
١٣. المحافظة على خصوصية بيانات الزملاء والمنظمة والمستفيدين .
١٤. الأمانة في استخدام التقنية والتطبيقات والوسائل الحديثة .
١٥. صدق الالتجاء الى الله بطلب التوفيق والسداد وتحصيل ما يرضيه سبحانه .

❖ الفصل الثاني , الاخلاقيات المرتبطة بالجوانب المنية :

١. احترام اللوائح والأنظمة والعقود المعتمدة من المنظمة .
٢. التقيد بوقت العمل وتنفيذ الاعمال الموكلة إليه خلاله دون شغلة بأمر أخرى .
٣. الالتزام بالقواعد والأصول المهنية للعمل .
٤. تسخير المعارف والمهارات لتنفيذ الاعمال على الوجه الاكمل .



٥. الجدية في تطوير المهارات والمعارف والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال العمل .
٦. الالتزام بالعقود والمواثيق والاتفاقات والمتطلبات بينه وبين المنظمة , او مع أي منظمة أخرى اثناء التعاقد او التعاون او تقديم الخدمة وتحمل مسؤوليتها .
٧. الدفاع بموضوعية عن المنظمة حين تتعرض لأي نقد جائر او تهمة غير صحيحة .
٨. تيسير الإجراءات والمرونة في الأداء وتذليل العقبات حسب صلاحياته وتقديم المقترحات حولها لأصحاب القرار .
٩. تحسين مستوى الخدمة وتطويرها وقياس رضا المستفيدين وأصحاب العلاقة .
١٠. المبادرة الى طرح الأفكار والمقترحات التطويرية .
١١. تحاشي التفرة العنصرية او الفئوية في التوظيف او عند تقديم الخدمات .
١٢. الصدق في اعداد التقارير دون تضخيم او تضليل .
١٣. المشاركة في صنع القرارات وإبداء الآراء مع تقبل آراء الآخرين .
١٤. تقديم الشراكة والتكامل بين المنظمة واي منظمة أخرى .
١٥. توطين الخبرة واستدامتها في المنظمة لتأهيل الصف الثاني , ونقل المعرفة .
١٦. التواصل الفعال بما يحقق اهداف المنظمة ويعزز العلاقات الإيجابية بين أصحاب العلاقة .
١٧. الإفادة من التقنيات والوسائل الحديثة لخدمة المنظمة والمستفيد .
١٨. منح الأولوية للأمن والسلامة وتجنب المنظمة أي مخاطر .
١٩. التنزه عن أي خداع او تضليل او الحصول على مصلحة خاصة .

❖ الفصل الثالث , الأخلاقيات المرتبطة بالجوانب المالية :

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

❖ الفصل الرابع , أخلاقيات الموظفين مع المستفيد :

١. تقديم الخدمة التي يحتاجها المستفيد بأفضل الوسائل والممارسات المتاحة .
٢. العناية بآراء المستفيد عن الخدمة المقدمة له , وسماع مقترحاته ونقلها .
٣. تسهيل تقديم الخدمة للمستفيد دونما تعقيد .



- ٤ . اتخاذ التدابير اللازمة التي من شأنها حفظ سلامة المستفيد ووقايته من الاخطار .
- ٥ . حفظ كرامة المستفيد والحذر من أي تصرف يجرح مشاعرة او يضره حسيا او معنويا .
- ٦ . الاستئذان من المستفيد حال التصوير والنشر الإعلامي مع مراعاة اخلاقيات الصورة أثناء التوثيق , واخلاقيات البحث الاجتماعي أثناء دراسة حاله المستفيد .
- ٧ . تقديم ما يحتاجه المستفيد من نصح وتوجيه دون إلزام وشرح الخدمة المقدمة له عند الحاجة وبيان الحقوق والفرص المتاحة له والالتزامات التي يتوجب عليه تأديتها للحصول على الخدمة .
- ٨ . التفاعل معه بالتهنئة او المواساة حسب المقام .
- ٩ . المبادرة في البحث عن المتعفين من المحتاجين لخدمات المنظمة .
- ١٠ . العدل في خدمة المستفيدين دون محاباة او تحيز .
- ١١ . الصدق مع المستفيد في استحقاقه الخدمة مع عدمه مع تطيب خاطر وتوجيهه لما في صالحه .
- ١٢ . التجاوب الفوري مع الازمات والكوارث وأصحاب الحاجات المستعجلة وتحمل ما يصاحب ذلك من ضغوط عمل او إلحاح .
- ١٣ . تذكيره بالتوكل على الله سبحانه في جميع شؤونه مع فعل السبب .
- ١٤ . تعميق صلته بوطنه وزيادة محبته لمواطنيه .

❖ الفصل الخامس , اخلاقيات الرؤساء مع الموظفين :

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

❖ الفصل السادس , أخلاقيات المرؤوسين مع الرؤساء :

- ١ . تقبل التوجيهات وفق التسلسل الوظيفي في المنظمة .
- ٢ . توقيهم والتعامل معهم بما يقتضيه الآداب المرعية .
- ٣ . التعاون معهم لإنجاح العمل بالأداء المتفاني والرأي الصادق .
- ٤ . تقديم النصيحة المهذبة وإبلاغهم عن أي مخالفة او صعوبة أثناء العمل .

❖ الفصل السابع , أخلاقيات الموظفين فيما بينهم:

- ١ . الالتزام بتعاليم الشريعة الإسلامية واحكامها وبمقتضيات الأعراف والتقاليد التي لا تخالفها فيما يخص التعامل بين الجنسين .
- ٢ . تعزيز روح الأخوة ونشر أجواء المودة والاحترام .



٣. الابتعاد عن مساوئ الأخلاق كالتنازب والغيبة والنميمة والتجسس والجدل العقيم .
٤. التفاعل بالتهنئة او المواساة حسب المناسبة .
٥. الاعتذار الجميل عن أي سلوك غير لائق .
٦. التعامل بحكمة مع أي نزاع يقع بين الموظفين مع حفظ حق الأطراف في المطالبة بما تراه حسب السياسات المتبعة والطرق النظامية .
٧. مراعاة اهتمامات الزملاء ومزاياهم والاشادة بمنجزاتهم وخصائصهم الإيجابية .
٨. اقتصار التواصل بين الجنسين على شؤون العمل وفيما يخدمه فقط .
٩. الحرص على نقل الخبرات والتجارب المهنية وزيادة مهارات الموظفين فيما يخدم المنظمة والمستفيد .

❖ تعهد:

أقر أنا الموظف الموقع أدناه باني قد اطلعت على وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة وفهمت محتواها , والتزم بالأحكام الواردة بها واستلمت نسخة منها.

الاسم :

التوقيع:

التاريخ:/...../١٤٤٦هـ

❖ اعتماد مجلس الإدارة

اعتمد مجلس إدارة الجمعية هذه السياسية في اجتماعه رقم (3) بتاريخ 1446/2/4هـ ,
2024/8/8م

