

الجمعية النسائية
الخيرية بحفرالباطن
Women's Charity Association In Hafr Al - Batin



سياسات وإجراءات تقييم الأداء المؤسسي



فهرس المحتويات

سياسات وإجراءات تقييم الأداء للجمعية الخيرية النسائية (درة) 5

المادة 1: هدف ونطاق السياسة 5

المادة 2: المسؤولية 5

المادة 3: سياسات التقييم العام لجمعية درة 6

المادة 4: سياسات تقييم مجلس إدارة جمعية درة 6

المادة 5: سياسات تقييم لجان مجلس إدارة جمعية درة 6

المادة 6: سياسات تقييم أداء الخطة الاستراتيجية 7

المادة 7: سياسات تقييم أداء الخطة التشغيلية السنوية 7

المادة 8: سياسات تقييم أداء إدارات الجمعية 8

المادة 9: سياسات تقييم أداء البرامج والمشاريع 8

المادة 10: سياسات تقييم أداء الموظفين 9

المادة 11: إجراءات تقييم الأداء المؤسسي 9



سياسات وإجراءات تقييم الأداء للجمعية الخيرية النسائية (درة)

المادة (1): هدف ونطاق السياسة

1. إن سياسات وإجراءات تقييم الأداء في جمعية درة عبارة عن وثيقة تحدد مناطق أنشطة الجمعية الذي سوف يتم قياس أدائها وسياسات تنفيذ هذه العملية بهدف تطوير وتحسين الأداء الكلي للجمعية بما ينعكس على تحقيق أهداف الخطط الاستراتيجية والسنوية.
2. تعتبر عملية تقييم الأداء ضرورية في الجمعية من أجل:
 - 2.1 تحديد أنواع الأنشطة والفعاليات التي يجب القيام بها والتأكيد من موافقتها لأهداف الجمعية.
 - 2.2 تحديد إطار زمني واضح لتحقيق أهداف وغايات الجمعية.
 - 2.3 المساعدة في تنفيذ الأنشطة والفعاليات بفعالية وكفاءة.
 - 2.4 المساعدة في تحديد الموارد المالية والبشرية اللازمة لتحقيق الأهداف وفق الإطار الزمني المعتمد.
3. تنطبق هذه السياسة على تقييم الأداء الخاص بكل من:
 - 3.1 تقييم الأداء العام لجمعية درة.
 - 3.2 تقييم أداء مجلس الإدارة.
 - 3.3 تقييم الأداء الخاص بالخطة الاستراتيجية لجمعية درة.
 - 3.4 تقييم الأداء الخاص بالخطة التشغيلية السنوية لجمعية درة.
 - 3.5 تقييم أداء الإدارات في الجمعية ضمن الهيكل التنظيمي.
 - 3.6 تقييم أداء البرامج والمشاريع في الجمعية.
 - 3.7 تقييم أداء الموظفين في الجمعية.

المادة (2): المسؤولية

1. تقع مسؤولية الإشراف العام على تنفيذ هذه السياسات والإشراف على كفاءة أعمال تقييم الأداء (بمختلف مستوياته) على عاتق مجلس الإدارة والمدير التنفيذي لجمعية درة، ويكون ذلك بالتنسيق مع الأطراف المعنية.
2. تقع مسؤولية تخطيط وتنفيذ أعمال تقييم الأداء (بمختلف مستوياته) على عاتق مدير إدارة التميز المؤسسي ورئيس قسم الجودة وإدارة الأداء، ويكون ذلك بالتنسيق مع الأطراف المعنية لكل مستوى من مستويات التقييم.



المادة (3): سياسات التقييم العام لجمعية درة

1. التقييم العام لجمعية درة: وهو عبارة عن تقييم شامل لأعمال الجمعية، حيث يتم تقييم كل من:
 - 1.1 تقييم تطبيق الخطة الاستراتيجية للجمعية.
 - 1.2 تقييم تطبيق الخطة التشغيلية السنوية للجمعية.
 - 1.3 تقييم مدى الالتزام بالأنظمة والسياسات والإجراءات المعتمدة في الجمعية.
 - 1.4 تقييم مدى تحقيق أهداف البرامج والأنشطة والمشاريع المنفذة في الجمعية.
2. يتم تنفيذ عملية التقييم العام لجمعية درة بشكل سنوي.
3. تكون مسؤولية تنفيذ أعمال التقييم العام لجمعية درة على عاتق لجنة التخطيط والجودة، وذلك بالتنسيق مع مجلس الإدارة وقسم الجودة وإدارة الأداء.

المادة (4): سياسات تقييم مجلس إدارة جمعية درة

1. تقييم مجلس الإدارة: حيث يتم القيام بتنفيذ عملية تقييم لأداء المجلس للتأكد من كفاءة المجلس في تحقيق الأهداف المطلوبة منه.
2. يتم تنفيذ أعمال تقييم مجلس إدارة جمعية درة استنادًا إلى سياسة تقييم أداء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية المعتمدة ضمن لوائح الحوكمة الخاصة بجمعية درة.
3. يتم تنفيذ عملية تقييم مجلس إدارة جمعية درة بشكل سنوي.

المادة (5): سياسات تقييم لجان مجلس إدارة جمعية درة

1. تقييم لجان مجلس الإدارة: حيث يتم القيام بتنفيذ عملية تقييم لأداء لجان المجلس للتأكد من كفاءة اللجان في تحقيق الأهداف المطلوبة منها.
2. يتم تنفيذ أعمال تقييم لجان مجلس إدارة جمعية درة استنادًا إلى سياسة تقييم أداء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية المعتمدة ضمن لوائح الحوكمة الخاصة بجمعية درة.
3. يتم تنفيذ عملية تقييم لجان مجلس إدارة جمعية درة بشكل سنوي.

المادة (6): سياسات تقييم أداء الخطة الاستراتيجية

1. تقييم الخطة الاستراتيجية: حيث يتم القيام بتقييم إنجازات الخطة الاستراتيجية لجمعية درة من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية المعتمدة للاستراتيجية.
2. يتم إعداد تقارير متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية وترفع من المدير التنفيذي للجمعية إلى مجلس الإدارة، على أن يتضمن تقرير المتابعة ما يلي:
 - 2.1 الأعمال المخطط تنفيذها والأهداف المطلوب تحقيقها.
 - 2.2 الأعمال المنفذة فعليًا والأهداف المحققة.
 - 2.3 معوقات تنفيذ الأعمال ومعوقات تحقيق الأهداف.
 - 2.4 التوصيات اللازمة لرفع كفاءة تنفيذ الأعمال وتحقيق الأهداف.
3. يتم تنفيذ عملية تقييم أداء الخطة الاستراتيجية لجمعية درة بشكل نصف سنوي.
4. تكون مسؤولية تنفيذ أعمال تقييم الخطة الاستراتيجية لجمعية درة على عاتق قسم الجودة وإدارة الأداء وذلك بالتنسيق مع المدير التنفيذي للجمعية والأطراف ذات العلاقة.

المادة (7): سياسات تقييم أداء الخطة التشغيلية السنوية

1. تقييم الخطة التشغيلية السنوية: تقييم إنجازات الخطة التشغيلية للوحدات الفنية والوحدات الإدارية ومساهمتها في تحقيق استراتيجية الجمعية من خلال مؤشرات الأداء المعتمدة.
2. يتم إعداد تقارير متابعة تنفيذ الخطة التشغيلية السنوية وترفع من المدير التنفيذي للجمعية إلى مجلس الإدارة، على أن يتضمن تقرير المتابعة ما يلي:
 - 2.1 الأعمال المخطط تنفيذها والأهداف المطلوب تحقيقها.
 - 2.2 الأعمال المنفذة فعليًا والأهداف المحققة.
 - 2.3 معوقات تنفيذ الأعمال ومعوقات تحقيق الأهداف.
 - 2.4 التوصيات اللازمة لرفع كفاءة تنفيذ الأعمال وتحقيق الأهداف.
3. يتم تنفيذ عملية تقييم أداء الخطة التشغيلية السنوية لجمعية درة بشكل ربع سنوي.
4. تكون مسؤولية تنفيذ أعمال تقييم الخطة التشغيلية السنوية لجمعية درة على عاتق المدير التنفيذي للجمعية بالتنسيق مع قسم الجودة وإدارة الأداء.



المادة (8): سياسات تقييم أداء إدارات الجمعية

1. يتم إعداد تقارير متابعة تنفيذ الخطة التشغيلية السنوية وترفع من المدير التنفيذي للجمعية إلى مجلس الإدارة، على أن يتضمن تقرير المتابعة ما يلي:
 - 1.1 الأعمال المخطط تنفيذها والأهداف المطلوب تحقيقها.
 - 1.2 الأعمال المنفذة فعليًا والأهداف المحققة.
 - 1.3 معوقات تنفيذ الأعمال ومعوقات تحقيق الأهداف.
 - 1.4 التوصيات اللازمة لرفع كفاءة تنفيذ الأعمال وتحقيق الأهداف.
2. يتم تنفيذ عملية تقييم أداء إدارات جمعية درة بشكل شهري.
3. تكون مسؤولية تنفيذ أعمال تقييم إدارات جمعية درة على عاتق المدير التنفيذي للجمعية بالتنسيق مع قسم الجودة وإدارة الأداء.

المادة (9): سياسات تقييم أداء البرامج والمشاريع

1. تقييم البرامج والمشاريع: من خلال تقييم مخرجات ونتائج المشروع وتوثيق معوقات التنفيذ والتوصيات والدروس المستفادة من التنفيذ خلال فترة تقييم الأداء.
2. يتم الاستناد إلى مؤشرات الأداء الواردة في استراتيجية الجمعية عند تقييم تحقيق مستهدفات البرامج والمشاريع.
3. يتضمن تقرير تقييم أداء البرامج والمشاريع كل مما يلي:
 - 3.1 الأعمال المخطط تنفيذها والأهداف المطلوب تحقيقها.
 - 3.2 الأعمال المنفذة فعليًا والأهداف المحققة.
 - 3.3 معوقات تنفيذ الأعمال ومعوقات تحقيق الأهداف.
 - 3.4 التوصيات اللازمة لرفع كفاءة تنفيذ الأعمال وتحقيق الأهداف.
4. يتم تنفيذ عملية تقييم أداء البرامج والمشاريع في جمعية درة بشكل ربع سنوي.
5. كما يتم تنفيذ عملية تقييم إضافي شامل عند انتهاء المشروع أو البرنامج.
6. تكون مسؤولية تنفيذ أعمال تقييم أداء البرامج والمشاريع على عاتق مدراء الإدارات أصحاب العلاقة بالتنسيق مع قسم الجودة وإدارة الأداء.

المادة (10): سياسات تقييم أداء الموظفين

1. تقييم الموظفين: حيث يتم تنفيذ عملية تقييم للأداء الوظيفي للموظفين بحيث يشمل تقييم الإنجازات المتحققة للموظف والسلوكيات العامة وفق النماذج المعتمدة لمختلف الوظائف.
2. يتم تقييم أداء موظفي الجمعية بموجب سياسات تقييم الأداء الواردة في سياسات الموارد البشرية المعتمدة في جمعية درة.
3. يتم تنفيذ عملية تقييم أداء الموظفين في جمعية درة بشكل ربع سنوي.

المادة (11): إجراءات تقييم الأداء المؤسسي

- تم عملية تقييم الأداء المؤسسي وفق الخطوات التالية:
1. تحديد الأهداف من عملية تقييم الأداء.
 2. وضع الخطة اللازمة لعملية تقييم الأداء.
 3. الإعلان عن عملية قياس للجهات المعنية.
 4. اعتماد نماذج تقييم الأداء من قبل أصحاب الصلاحية.
 5. تنفيذ عملية تقييم الأداء من قبل الأشخاص المعتمدين من قبل أصحاب الصلاحية.
 6. اعتماد نتائج عملية تقييم الأداء.
 7. كتابة تقرير تقييم الأداء بما يشمل النتائج وتحليل البيانات والتوصيات اللازمة.

الاعتماد

تم اعتمادها في الإجتماع العمومي لمجلس الإدارة بتاريخ 20 / يونيو / 2021 م
وأيضاً تم اعتمادها في إجتماع مجلس الإدارة رقم (4) بتاريخ 17 /يونيو /2021 م



تصديق أعضاء مجلس الإدارة

م	الأسم	صفتها	توقيعها
1	رفعة بنت هايف الحلاف	رئيسة مجلس الإدارة	
2	فوزية بنت صالح علي الخنين	نائب رئيسة مجلس الإدارة	
3	مرزوقة بنت حزام هليان العنزي	المشرفة المالية	
4	أماني بنت عبدالعزيز المعمر	عضو مجلس إدارة	
5	مريم بنت فياض ربيعان العنزي	عضو مجلس إدارة	
6	مستورة بنت صلاح محمد الحربي	عضو مجلس إدارة	
7	شرعاء بنت فالج عايش القحطاني	عضو مجلس إدارة	



مؤسسة
الملك خالد
KING KHALID
FOUNDATION



شكراً لكم

يسر الجمعية النسائية الخيرية دُره أن تتقدم بالشكر على ما قدمت من إحتضان وتطوير طوال مسيرة العمل، وإننا نشمن جميع الجهود المبذولة والتي رفدت جمعيتنا بالكثير من الإنجازات المهمة، وهذا يدلّ على رؤيتكم حول أهمية مبدأ تكافؤ الفرص المجتمعي، والتركيز على بناء نظام قوي موثر قادر على إطلاق شرارة البناء بشكل متوازن ومتكامل.



