



# سياسة المكافآت والامتيازات بجمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بنخال ترخيص رقم ٣٣٨٤



### المادة (١) التمهيد:

تعمل جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بنخال على تنظيم صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية والموظفين بما يتسق مع مبادئ الحوكمة والشفافية ويسهم في تحقيق رسالتها.  
تستند هذه السياسة إلى:

- نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية.
- قواعد الحوكمة الصادرة عن المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.
- اللائحة الأساسية للجمعية.
- أفضل الممارسات المقارنة في القطاع غير الربحي.
- تلتزم الإدارة التنفيذية بتوفير المعلومات الدقيقة والكاملة وفي الوقت المناسب لتمكين أصحاب القرار من أداء مهامهم بكفاءة.
- يمارس جميع المعنيين مهامهم بما يحقق مصلحة الجمعية واستدامة أثرها المجتمعي.

### المادة الثانية: التعريفات

المصطلح	التعريف
السياسة	سياسة المكافآت والامتيازات .
المركز	المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي .
الجمعية	(جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بنخال) المسجلة لدى المركز برقم ٣٣٨٤
الجمعية العمومية	الأعضاء العاديون والداعمون
مجلس الإدارة	مجلس إدارة الجمعية المنتخب/المعين وفق اللائحة الأساسية.
اللجنة	أي لجنة دائمة أو مؤقتة يُشكّلها مجلس الإدارة.
العضو المستقل	شخص من خارج الجمعية يعين في لجنة وفق معايير الاستقلالية.
الإدارة التنفيذية	الأشخاص المكفون بإدارة العمليات اليومية للجمعية، وعلى رأسهم المدير التنفيذي.
الموظفين	جميع الموظفين تحت إدارة الإدارة التنفيذية
المكافآت	المبالغ أو المزايا الممنوحة بموجب هذه السياسة



### المادة الثالثة: أهداف السياسة

- وضع إطار موحد وعادل لصرف المكافآت.
- ضمان توافق الصرف مع الأنظمة واللوائح السارية.
- تعزيز العدالة والشفافية وتحفيز الأداء المتميز.
- استقطاب الكفاءات الوطنية والمحافظة عليها.
- رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتعظيم الأثر التنموي.

### المادة الرابعة: نطاق التطبيق والتزامات المعنيين بها

تسري هذه السياسة على:

- أعضاء مجلس الإدارة.
- أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس.
- أعضاء الإدارة التنفيذية.
- الموظفين

يلتزم جميع المشمولين بالاطلاع على السياسة والتوقيع بالعلم.  
تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت نشر الوعي وتحديث الوثائق ذات العلاقة.

### المادة الخامسة: ضوابط صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان

- مراعاة المصارف الشرعية وأغراض المتبرعين (إن وجدت).
- الإفصاح عن المكافآت في التقارير السنوية والقوائم المالية.
- ألا يؤثر الصرف على الاستدامة المالية للجمعية.
- التزام الجمعية بنسبة حوكمة لا تقل عن ٨٥%.
- بلوغ إيرادات سنوية لا تقل عن خمس ملايين ريال سنويًا.
- الحصول على موافقة الجمعية العمومية العادية.
- خلو القوائم المالية من ملاحظات جوهرية أو تحفظات.
- صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية.



### المادة السادسة: مقدار المكافآت المقترح

تصرف المكافآت بعد موافقة الجمعية العمومية بشرط تجاوز إيرادات الجمعية ٥ مليون ريال وفق الجدول التالي:

الفئة	مقدار المكافأة لكل اجتماع	الحد الأقصى للاجتماعات سنويًا
عضو مجلس الإدارة	١٠٠٠	6
عضو مجلس إدارة مؤقت	١٠٠٠	6
عضو لجنة منبثقة	٥٠٠	6

### المادة السابعة: التنازل الاختياري عن المكافآت

- يجوز للعضو التنازل كتابةً عن المكافأة المستحقة بعد نهاية السنة المالية.
- يوجّه التنازل لصالح الجمعية نفسها.
- لا يُعد التنازل تبرعًا يحسب للحصول على عضوية داعمة.
- لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقراره.

### المادة الثامنة: إجراءات الصرف

- تتحقق لجنة المراجعة الداخلية من خلو القوائم المالية من أي تحفظات.
- يُقيم المدير المالي أثر الصرف على الاستدامة.
- يتحقق المدير التنفيذي من درجة الحوكمة والإيرادات السنوية.
- يُعد بيان المكافآت المستحقة ويُعرض على مجلس الإدارة ثم الجمعية العمومية للاعتماد.
- يُفصح عن المكافآت في التقرير السنوي والقوائم المالية.



### المادة التاسعة: ضوابط عامة لصرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان

- توصية لجنة الترشيحات والمكافآت يجب أن تُبين مدى توافق الصرف مع هذه السياسة.
- الالتزام بجدول الصلاحيات المالية المعتمد.
- توثيق المكافآت في ملف الموظف بسجل رسمي.
- منع تكرار صرف نفس المكافأة خلال الفترة المقررة.
- التحقق من خلو سجل الموظف من أي مخالفات جوهرية.
- الصرف ضمن حدود البند المالي المعتمد في الموازنة.

### المادة العاشرة: ضوابط عامه لصرف مكافآت الإدارة التنفيذية والموظفين

- من حيث الأداء: مكافأة الأداء الجيد، مكافأة الأداء المتميز.
- من حيث القيمة: مالية، معنوية، مركبة.
- من حيث الأطراف المستفيدة: فردية، جماعية، شاملة.

### المادة الحادية عشرة: جدول مكافآت الإدارة التنفيذية والموظفين

نوع المكافأة	وصف مختصر	الأداء	قيمة المكافأة (استرشادي)	صلاحية الصرف
سنوية	بناءً على تقييم الأداء	متميز	راتب كامل	رئيس مجلس الإدارة
تحقيق هدف	الحصول على دعم	متميز	نسبة لا تتجاوز ١٥%	رئيس مجلس الإدارة
استثنائية	إنجاز نوعي غير مخطط	متميز	(١٠٠٠ - ٥٠٠٠ ر.س) مع تكريم	رئيس مجلس الإدارة
مناسبة اجتماعية	زواج/ مولود	-	مساعدة مالية	رئيس مجلس الإدارة
فكرة إبداعية	مقترحات قابلة للتطبيق	متميز	(١٥٠٠ ر.س) + شهادة	المدير التنفيذي
التخرج	مؤهل علمي جديد	متميز	(٥٠٠٠ ر.س) + إجازة	المدير التنفيذي
سنوات العطاء	كل سنتين خدمة	-	(١٠٠٠ ر.س)	المدير التنفيذي
تحفيز شهري	يوم عمل أقل	متميز	انصراف مبكر محدد	الرئيس المباشر

يجوز للجمعية تعديل القيم المقترحة أعلاه بما يتناسب مع إمكانياتها المالية وسياساتها الداخلية.



### المادة الثانية عشرة: إجراءات الصرف

تحدّد الإجراءات التفصيلية (التوثيق، الاعتماد، الصرف) وفق النماذج الداخلية المعيارية المرفقة بسياسات الموارد البشرية والمعمول بها في الجمعية، مع مراعاة ما يلي:

- توثيق مخرجات تقييم الأداء أو الإنجازات.
- توفر الاعتماد المالي.
- مصادقة رئيس مجلس الإدارة أو المدير التنفيذي أو الرئيس المباشر حسب نوع المكافأة.
- حفظ الوثائق في ملف الموظف وإدراجها في السجلات المالية كمكافآت مالية

### المادة الثالثة عشرة: المراجعة الدورية

- تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة مرة واحدة على الأقل سنويًا أو كلما دعت الحاجة.
- يُرفع تقرير المراجعة إلى مجلس الإدارة لاعتماده ثم إلى الجمعية العمومية للاعتماد النهائي

### المادة الرابعة عشرة: مراجعة أسس التوزيع السنوية

تُراجع اللجنة أسس توزيع المكافآت السنوية للتحقق من عدالتها وارتباطها بالأداء الاستراتيجي. تعتمد التوصيات وفق الآلية ذاتها المشار إليها أعلاه.



## اعتماد مجلس الإدارة

التوقيع	المنصب	الاسم
	رئيس مجلس الإدارة	علي محمد الغامدي
	نائب مجلس الإدارة	سفر حمدان الغامدي
	المسؤول المالي	محمد حمد الغامدي
	عضو مجلس الإدارة	محمد زهان الغامدي
	عضو مجلس الإدارة	محمد مسفر الغامدي
	عضو مجلس الإدارة	امبارك عبد الله الغامدي
	عضو مجلس الإدارة	محمد جمعان فايز الغامدي