

المشروعات

التاريخ

الرقم

سياسة المكافآت والامتيازات

المادة الأولى: التمهيد

١. تعمل جمعية (البر الخيرية بجبال الحشر) على وضع إطار منظم لصرف المكافآت والامتيازات المقررة لأعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنتبذة عنه، والإدارة التنفيذية، بما يتسق مع مبادئ الحوكمة والشفافية، ويسهم في تحقيق رسالة الجمعية وتعزيز أثرها التنموي.

٢. تستند هذه السياسة إلى ما يلي:

- 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.

٣. تلتزم الإدارة التنفيذية بتوفير بيانات دقيقة ومتكاملة وفي الوقت المناسب لتمكين أصحاب القرار من أداء مهامهم بكفاءة عالية.

٤. يلتزم جميع المعنيين بممارسة مهامهم وفق مصلحة الجمعية وضمان استدامة أثرها المجتمعي.

المادة الثانية: التعريفات

- السياسة: سياسة المكافآت والامتيازات.
- المركز: المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.
- الجمعية: جمعية (البر الخيرية بجبال الحشر) المسجلة لدى المركز برقم (684).
- الجمعية العمومية: الأعضاء العاديون والداعمون في الجمعية.
- مجلس الإدارة: المجلس المنتخب/المعين وفقاً لللائحة الأساسية للجمعية.
- اللجنة: أي لجنة دائمة أو مؤقتة يتم تشكيلها من مجلس الإدارة.
- العضو المستقل: شخص من خارج الجمعية يُعين في لجنة وفق معايير الاستقلالية.

المملكة العربية السعودية - جازان - الدائر - جبال الحشر 0507137980

@albr684684

albr684684@gmail.com

SA5080000 417608010164447

SA26100000 46356461000101

المشفوعات

التاريخ

الرقم

• الإدارة التنفيذية: المسؤولون عن إدارة العمليات اليومية للجمعية، وعلى رأسهم المدير التنفيذي.

• المكافآت: المبالغ أو المزايا التي تُمنح بموجب هذه السياسة.

المادة الثالثة: أهداف السياسة

تهدف هذه السياسة إلى:

١. وضع إطار موحد وعادل لصرف المكافآت.

٢. ضمان توافق الصرف مع الأنظمة واللوائح النافذة.

٣. تعزيز مبادئ العدالة والشفافية وتحفيز الأداء المتميز.

٤. استقطاب الكفاءات الوطنية والمحافظة عليها.

٥. رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتعظيم الأثر التنموي للجمعية.

المادة الرابعة: نطاق التطبيق والتزامات المعنيين

١. تسري هذه السياسة على الفئات التالية:

○ أعضاء مجلس الإدارة.

○ أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس.

○ أعضاء الإدارة التنفيذية.

٢. يلتزم جميع المشمولين بالاطلاع على هذه السياسة والتوقيع بالعلم.

٣. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت نشر الوعي بمضامين السياسة وتحديث الوثائق ذات الصلة.

المادة الخامسة: ضوابط صرف مكافآت مجلس الإدارة واللجان

١. مراعاة المصارف الشرعية وأغراض المتبرعين – إن وجدت.

٢. الإفصاح عن المكافآت في التقارير السنوية والقوائم المالية.

٣. عدم التأثير السلبي للصرف على الاستدامة المالية للجمعية.

المشفوعات

التاريخ

الرقم

٤. التزام الجمعية بنسبة حوكمة لا تقل عن (85%)

٥. أن تبلغ إيرادات الجمعية السنوية خمسة ملايين ريال على الأقل.

٦. الحصول على موافقة الجمعية العمومية العادية.

٧. خلو القوائم المالية من ملاحظات جوهرية أو تحفظات.

٨. صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية.

المادة السادسة: مقدار المكافآت المقترح

١. تصرف المكافآت بعد موافقة الجمعية العمومية وفق الجدول التالي:

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

٢. يجب إعادة أي مكافأة صُرفت دون وجه حق.

المادة السابعة: التنازل الاختياري عن المكافآت

١. يجوز للعضو التنازل كتابةً عن المكافأة المستحقة بعد نهاية السنة المالية.

٢. يوجّه التنازل لصالح الجمعية ذاتها.

٣. لا يُعد التنازل تبرعاً يُحسب ضمن شروط العضوية الدائمة.

٤. لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقراره.

المادة الثامنة: إجراءات الصرف

١. تتحقق لجنة المراجعة الداخلية من خلو القوائم المالية من التحفظات الجوهرية.

٢. يقيم المدير المالي أثر الصرف على الاستدامة المالية.

٣. يتحقق المدير التنفيذي من مستوى الحوكمة وحجم الإيرادات السنوية.

٤. يُعد بيان بالمكافآت المستحقة ويُعرض على مجلس الإدارة ثم الجمعية العمومية للاعتماد.

٥. يُفصح عن المكافآت في التقرير السنوي والقوائم المالية.

المادة التاسعة: ضوابط عامة

١. أن تتضمن توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بياناً بمدى توافق الصرف مع هذه السياسة.

٢. الالتزام بجدول الصلاحيات المالية المعتمد.

المملكة العربية السعودية - جازان - الدائر - جبال الحشر 0507137980

@albr684684

albr684684@gmail.com

SA5080000 417608010164447

SA26100000 46356461000101

المشروعات

التاريخ

الرقم

٣. توثيق المكافآت في ملف الموظف وسجل رسمي للجمعية.

٤. منع ازدواجية الصرف لنفس الفترة.

٥. التحقق من خلو سجل الموظف من مخالفات جوهرية.

٦. الصرف ضمن حدود البند المالي المخصص في الموازنة المعتمدة.

المادة العاشرة: تصنيف مكافآت الإدارة التنفيذية

- 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 المكافآت المقترح

النوع	وصف مختصر	مستوى الأداء	قيمة المكافأة (استرشادي)	صلاحية الصرف
سنتوي	تُصرف بناءً على تقييم الأداء	جيد/ متميز	5%	مجلس الإدارة
تعديل القيم	تحقيق الأهداف	جيد	٦٠٠ ريال + شهادة	المدير التنفيذي
وفق	استثنائية	متميز	٨٠٠ ريال	مجلس الإدارة
المالية	فكرة إبداعية	متميز	٢٠٠٠ ريال	المدير التنفيذي
الداخلية.	التميز المعرفي	متميز	١٠٠٠ ريال	المدير التنفيذي
المادة	تحفيز شهري	جيد/ متميز	انصراف مبكر محدد	الرئيس المباشر
عشرة:				

صرف مكافآت الإدارة التنفيذية

١. توثيق نتائج تقييم الأداء أو الإنجازات.

٢. توفر الاعتماد المالي المخصص.

٣. اعتماد المدير التنفيذي أو مجلس الإدارة بحسب نوع المكافأة.

٤. حفظ الوثائق في ملف الموظف وإدراجها في السجلات المالية.

المادة الثالثة عشرة: المراجعة الدورية

- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة هذه السياسة مرة واحدة سنوياً على الأقل أو كلما دعت الحاجة.
- يرفع تقرير المراجعة إلى مجلس الإدارة لاعتماده ثم إلى الجمعية العمومية لإقراره نهائياً.

المادة الرابعة عشرة: مراجعة أسس التوزيع السنوية

- تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت أسس توزيع المكافآت السنوية للتحقق من عدالتها وارتباطها بالأداء الاستراتيجي.
- تعتمد التوصيات وفق الآلية المشار إليها في المواد السابقة.

الاعتماد

أقرت هذه السياسة في اجتماع الجمعية العمومية العادية رقم (....) بتاريخ / / م، وتُعد نافذة من تاريخ اعتمادها.

المشروعات

التاريخ

الرقم

تم اعتماد هذي اللائحة في محضر مجلس الإدارة رقم (٢) يوم الاحد ، تاريخ
١٤٤٥ / ٧ / ٣ هـ الموافق ١٤ / ١ / ٢٠٢٤ م .

رئيس مجلس إدارة الجمعية
أ. ناجع زيدان الحريسي



جمعية البر الخيرية
بجبال الحنتر