



سياسة المكافآت والمميزات

الطالف - المحانى - جمعية البر بالمحانى ص. ب 43 الرمز 21994

بريد الكتروني mahani_ber@hotmail.com

SA 5380000477608010139859

0554243438

SA 2110000031753574000106

0127600425



المادة (١) التمهيد:

- تعمل جمعية البر الخيرية بالمحانوي على تنظيم صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية 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 المعينين 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) المسجلة لدى المركز برقم.....
الجمعية العمومية	الأعضاء العاديون والداعمون ب(.....).
مجلس الإدارة	مجلس إدارة الجمعية المنتخب/المعين وفق اللائحة الأساسية.
اللجنة	أي لجنة دائمة أو مؤقتة يُشكلها مجلس الإدارة.
العضو المستقل	شخص من خارج الجمعية يُعين في لجنة وفق معايير الاستقلالية.
الإدارة التنفيذية	الأشخاص المكلّفون بإدارة العمليات اليومية للجمعية، وعلى رأسهم المدير التنفيذي.
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 المعينين بها

- تسرى هذه السياسة على:

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



٥. أعضاء الإدارة التنفيذية.

٢. يلتزم جميع المسؤولين بالاطلاع على السياسة والتوجيه بالعلم.
٣. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت نشر الوعي وتحديث الوثائق ذات العلاقة.

المادة الخامسة: ضوابط صرف مكافآت مجلس الإدارة واللجان

١. مراعاة المصادر الشرعية وأغراض المترددين (إن وجدت).
٢. الإفصاح عن المكافآت في التقارير السنوية والقوائم المالية.
٣. ألا يؤثر الصرف على الاستدامة المالية للجمعية.
٤. التزام الجمعية بنسبة حوكمة لا تقل عن ٨٥٪.
٥. بلوغ إيرادات سنوية لا تقل عن خمس ملايين ريال سنويًا.
٦. الحصول على موافقة الجمعية العمومية العادلة.
٧. خلو القوائم المالية من ملاحظات جوهرية أو تحفظات.
٨. صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية.

المادة السادسة: مقدار المكافآت المقترن

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

القفة	مقدار المكافأة لكل اجتماع	الحد الأقصى للاجتماعات سنويًا
عضو مجلس الإدارة	١٠٠٠	٦
عضو مجلس إدارة مؤقت	١٠٠٠	٦
عضو لجنة منبقة	٥٠٠	٦

٢. يجب إعادة أي مكافأة صرفت دون وجه حق.

المادة السابعة: التنازل اختياري عن المكافآت

١. يجوز للعضو التنازل كتابةً عن المكافأة المستحقة بعد نهاية السنة المالية.
٢. يوجه التنازل لصالح الجمعية نفسها.
٣. لا يُعد التنازل تبرعاً يحسب للحصول على عضوية داعمة.
٤. لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقراره.

المادة الثامنة: إجراءات الصرف

١. تتحقق لجنة المراجعة الداخلية من خلو القوائم المالية من أي تحفظات.
٢. يقيّم المدير المالي أثر الصرف على الاستدامة.
٣. يتحقق المدير التنفيذي من درجة الحوكمة والإيرادات السنوية.
٤. يُعد بيان المكافآت المستحقة ويعرض على مجلس الإدارة ثم الجمعية العمومية للاعتماد.
٥. يُفصح عن المكافآت في التقرير السنوي والقوائم المالية.

المادة التاسعة: ضوابط عامة

١. توصية لجنة الترشيحات والمكافآت يجب أن تثبت مدى توافق الصرف مع هذه السياسة.
٢. الالتزام بجدول الصالحيات المالية المعتمد.
٣. توثيق المكافآت في ملف الموظف وسجل رسمي.
٤. منع تكرار صرف نفس المكافأة خلال الفترة المقررة.
٥. التحقق من خلو سجل الموظف من أي مخالفات جوهرية.
٦. الصرف ضمن حدود البند المالي المعتمد في الموازنة.



المادة العاشرة: تصنيف مكافآت الإدارة التنفيذية

نوع المكافأة	وصف مختصر	مستوى الأداء	قيمة المكافأة (استرشادي)	صلاحية الصرف
سنوية	تصرف بناءً على تقييم الأداء	جيد / متميز	نسبة من الراتب الأساسي (مثال: حتى ١٠٠ %)	مجلس الإدارة
تحقيق مستهدفات	إنجاز ك ٩٠ % من المؤشرات	جيد	(مثال: ٥٠٠ ر.س.)	المدير التنفيذي
استثنائية	إنجاز نوعي غير مخطط	متميز	(مثال: ١٠,٠٠٠ ر.س) أو تكرييم	مجلس الإدارة
فكرة إبداعية	مقترنات قابلة للتطبيق	متميز	(مثال: ١٠,٥٠٠ ر.س) + شهادة	المدير التنفيذي
الخروج	مؤهل علمي جديد	متميز	(مثال: ١,٠٠٠ ر.س) + إجازة	المدير التنفيذي
سنوات العطاء	كل سنتين خدمة	-	(مثال: ٦٠٠ ر.س.)	المدير التنفيذي
المناسبة الاجتماعية	زواج / مولود	-	(مثال: كوبون أو مبلغ رمزي)	المدير التنفيذي
تحفيز شهري	يوم عمل أقل	جيد / متميز	انصراف مبكر محدد	الرئيس المباشر

- 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 المقترن

يجوز للجمعية تعديل القيم المقترنة أعلاه بما يتناسب مع إمكاناتها المالية وسياساتها الداخلية.

المادة الثانية عشرة: إجراءات الصرف

- تحدد الإجراءات التفصيلية (التوثيق، الاعتماد، الصرف) وفق النماذج الداخلية المعتمدة المرفقة بسياسات الموارد البشرية، مع مراعاة ما يلي:
 - توثيق مخرجات تقييم الأداء أو الإنجازات.
 - توفر الاعتماد المالي.
 - مصادقة المدير التنفيذي أو مجلس الإدارة حسب نوع المكافأة.
 - حفظ الوثائق في ملف الموظف وإدراجها في السجلات المالية.

المادة الثالثة عشرة: المراجعة الدورية

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

المادة الرابعة عشرة: مراجعة أسس التوزيع السنوية

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