



جمعية الصداقة  
لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بطبرجل  
ALSadaqah Rayatalmoaqe Tabriz Association

# سياسة المكافآت والحوافز لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

الإصدار رقم ... 1



## الفصل الأول: الإطار العام للسياسة

### المادة الأولى: التمهيد

١. تعمل جمعية الصداقة لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بطبرجل على تنظيم صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بما يتسق مع مبادئ الحوكمة والشفافية ويسهم في تحقيق رسالتها.
٢. 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.
٣. تلتزم الإدارة التنفيذية بتوفير المعلومات الدقيقة والكاملة وفي الوقت المناسب لتمكين أصحاب القرار من أداء مهامهم بكفاءة.
٤. يمارس جميع المعنيين مهامهم بما يحقق مصلحة الجمعية واستدامة أثرها المجتمعي.

### المادة الثانية: التعريفات

المصطلح	التعريف
السياسة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.
المركز	المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.
الجمعية	جمعية الصداقة لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بطبرجل المسجلة
الجمعية العمومية	الأعضاء العاديين بالجمعية
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 يعيّن في لجنة وفق معايير الاستقلالية.
الإدارة التنفيذية	الأشخاص المكلفون بإدارة العمليات اليومية للجمعية، وعلى رأسهم المدير التنفيذي.
المكافآت	المبالغ أو المزايا العينية أو المعنوية المقررة بموجب هذه السياسة.



## الفصل الثاني: الأهداف والنطاق

### المادة الثالثة: أهداف السياسة

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

### المادة الرابعة: نطاق التطبيق والتزامات المعنيين بها

١. تسري هذه السياسة على:
  - أعضاء مجلس الإدارة.
  - أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس.
  - أعضاء الإدارة التنفيذية.
٢. يلتزم جميع المشمولين بالاطلاع على السياسة والتوقيع بالعلم.
٣. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت نشر الوعي وتحديث الوثائق ذات العلاقة.

## الفصل الثالث: مكافآت مجلس الإدارة واللجان

### 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. 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 سنوياً.
٦. الحصول على موافقة الجمعية العمومية.
٧. خلو القوائم المالية من ملاحظات جوهريّة 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	١...	6
عضو مجلس إدارة مؤقت	١...	6
عضو لجنة منبثقة	١...	6

٢. يجب إعادة أي مكافأة صرفت 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 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. يُقيم المدير المالي أثر الصرف على الاستدامة.
٣. يتحقق المدير التنفيذي من درجة الحوكمة والإيرادات السنوية.
٤. يُعد بيان المكافآت المستحقة ويُعرض على مجلس الإدارة ثم الجمعية العمومية للاعتماد.
٥. يُفصح عن المكافآت في التقرير السنوي والقوائم المالية.

## الفصل الرابع: مكافآت الإدارة التنفيذية

### المادة التاسعة: ضوابط عامة

١. توصية لجنة الترشيحات والمكافآت يجب أن تُبين مدى توافق الصرف مع هذه السياسة.
٢. الالتزام بجدول الصلاحيات 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

- 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

نوع المكافأة	وصف مختصر	مستوى الأداء	قيمة المكافأة (استرشادي)	صلاحية الصرف
سنوية	تُصرف بناءً على تقييم الأداء	جيد / متميز	نسبة من الراتب الأساسي حتى 0%	مجلس الإدارة
تحقيق مستهدفات	إنجاز $\leq 90\%$ من المؤشرات	جيد	(... 0 ر.س.)	المدير التنفيذي
استثنائية	إنجاز نوعي غير مخطط	متميز	(... 1,0 ر.س.) أو تكريم	مجلس الإدارة
فكرة إبداعية	مقترحات قابلة للتطبيق	متميز	(... 1,0 ر.س.) + شهادة	المدير التنفيذي
التخرج	مؤهل علمي جديد	متميز	(... 1,0 ر.س.) + إجازة	المدير التنفيذي
سنوات العطاء	كل سنتين خدمة	-	(... 1,0 ر.س.)	المدير التنفيذي
مناسبة اجتماعية	زواج/ مولود	-	(مثال: كوبون أو مبلغ رمزي)	المدير التنفيذي
تحفيز شهري	يوم عمل أقل	جيد / متميز	انصراف مبكر محدد	الرئيس المباشر



### المادة الثانية عشرة: إجراءات الصرف

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

## الفصل الخامس: المراجعة والتحديث

### المادة الثالثة عشرة: المراجعة الدورية

- تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة مرة واحدة على الأقل سنوياً أو كلما دعت الحاجة.
- يُرفع تقرير المراجعة إلى مجلس الإدارة لاعتماده ثم إلى الجمعية العمومية إذا استلزم الأمر.

### 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.

### اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد هذه السياسة في اجتماع مجلس الإدارة رقم (٢٥) بتاريخ ١١ / ١٢ / ٢٠٢٥م.





**جمعية الصداقة**  
**لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بطبرجل**  
**ALSadaKah Rayatalmoaqe Tabrjal Association**

• رقم ترخيص الجمعية : 1000678400

