

سياسة المكافآت

والامتيازات

جمعية العناية بال المسلمين الجدد .
إشراف المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي
تصريح رقم (1000565700)

المادة (1) التمهيد:

1. تعمل جمعية العناية بال المسلمين الجدد على تنظيم صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بما يتسق مع مبادئ الحكومة والشفافية ويسمم في تحقيق رسالتها.
2. تستند هذه السياسة إلى:
 - نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية.
 - قواعد الحكومة الصادرة عن المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي.
 - اللائحة الأساسية للجمعية.
 - أفضل الممارسات المقارنة في القطاع غير الربحي.
3. تلتزم الإدارة التنفيذية بتوفير المعلومات الدقيقة والكاملة وفي الوقت المناسب لتمكين أصحاب القرار من أداء مهامهم بكفاءة.
4. يمارس جميع المعينين مهامهم بما يحقق مصلحة الجمعية واستدامة أثرها المجتمعي.

المادة الثانية: التعريفات

التعريف	المصطلح
سياسة المكافآت والامتيازات .	السياسة
المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي .	المركز
العنابة بال المسلمين الجدد	الجمعية
الأعضاء العاديون والداعمون	الجمعية العمومية
مجلس إدارة الجمعية المنتخب/المعين وفق اللائحة الأساسية.	مجلس الإدارة
أي لجنة دائمة أو مؤقتة يشكلها مجلس الإدارة.	اللجنة

شخص من خارج الجمعية يعين في لجنة وفق معايير الاستقلالية.	العضو المستقل
الأشخاص المكلّفون بإدارة العمليات اليومية للجمعية، وعلى رأسهم المدير التنفيذي.	الإدارة التنفيذية
المبالغ أو المزايا الممنوحة بموجب هذه السياسة	المكافآت

المادة الثالثة: أهداف السياسة

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

المادة الرابعة: نطاق التطبيق والتزامات المعنيين بها

1. تسري هذه السياسة على:
 - ٥ أعضاء مجلس الإدارة.
 - ٥ أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس.
 - ٥ أعضاء الإدارة التنفيذية.
2. يلتزم جميع المشمولين بالاطلاع على السياسة والتوجيه بالعلم.
3. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت نشر الوعي وتحديث الوثائق ذات العلاقة.

المادة الخامسة: ضوابط صرف مكافآت مجلس الإدارة واللجان

1. مراعاة المصادر الشرعية وأغراض المتبوعين (إن وجدت).
2. الإفصاح عن المكافآت في التقارير السنوية والقواعد المالية.
3. ألا يؤثر الصرف على الاستدامة المالية للجمعية.
4. التزام الجمعية بنسبة حوكمة لا تقل عن 85%.
5. بلوغ إيرادات سنوية لا تقل عن خمس ملايين ريال سنويًا.
6. الحصول على موافقة الجمعية العمومية العادلة
7. خلو القوائم المالية من ملاحظات جوهريّة أو تحفظات.
8. صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية.

المادة السادسة: مقدار المكافآت المقترن

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

الحد الأقصى للاجتماعات سنويًا	مقدار المكافأة لكل اجتماع	الفئة
6	1000	عضو مجلس الإدارة
6	1000	عضو مجلس إدارة مؤقت
6	500	عضو لجنة منبثقة

2. يجب إعادة أي مكافأة صُرفت دون وجه حق.

المادة السابعة: التنازل اختياري عن المكافآت

1. يجوز للعضو التنازل كتابًّا عن المكافأة المستحقة بعد نهاية السنة المالية.

2. يوجّه التنازل لصالح الجمعية نفسها.
3. لا يُعد التنازل تبرّغاً يحسب للحصول على عضوية داعمة.
4. لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقراره.

المادة الثامنة: إجراءات الصرف

1. تتحقق لجنة المراجعة الداخلية من خلو القوائم المالية من أي تحفظات.
2. يقيّم المدير المالي أثر الصرف على الاستدامة.
3. يتحقق المدير التنفيذي من درجة الحكومة والإيرادات السنوية.
4. يُعد بيان المكافآت المستحقة ويعرض على مجلس الإدارة ثم الجمعية العمومية للاعتماد.
5. يُفصّح عن المكافآت في التقرير السنوي والقوائم المالية.

المادة التاسعة: ضوابط عامة

1. توصية لجنة الترشيحات والمكافآت يجب أن تُبيّن مدى توافق الصرف مع هذه السياسة.
2. الالتزام بجدول الصلاحيات المالية المعتمد.
3. توثيق المكافآت في ملف الموظف وسجل رسمي.
4. منع تكرار صرف نفس المكافأة خلال الفترة المقرّرة.
5. التحقق من خلو سجل الموظف من أي مخالفات جوهرية.
6. 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 المقترن

صلاحية الصرف	قيمة المكافأة	مستوى الأداء	وصف مختصر	نوع المكافأة
مجلس الإدارة	نسبة من الراتب الأساسي	جيد/ متميز	تصرف بناءً على تقييم الأداء	سنوية
مجلس الإدارة	1,000 رس أو تكريم	متميز	إنجاز نوعي غير مخطط	استثنائية
المدير التنفيذي	500 رس + إجازة	متميز	مؤهل علمي جديد	الخروج
المدير التنفيذي	1000 رس	-	كل سنتين خدمة	سنوات العطاء
المدير التنفيذي	1500 رس	-	زواج / مولود	مناسبة اجتماعية
الرئيس المباشر	انصراف مبكر محدد	جيد/ متميز	يوم عمل أقل	تحفيز شهري

المادة الثانية عشرة: إجراءات الصرف

تحدد الإجراءات التفصيلية (التوثيق، الاعتماد، الصرف) وفق النماذج الداخلية للمعيارية المرفقة بسياسات الموارد البشرية، مع مراعاة ما يلي:

1. توثيق مخرجات تقييم الأداء أو الإنجازات.
2. توفر الاعتماد المالي.
3. مصادقة المدير التنفيذي أو مجلس الإدارة حسب نوع المكافأة.
4. حفظ الوثائق في ملف الموظف وإدراجه في السجلات المالية.

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 أساس التوزيع السنوية

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

قرار اعتماد

فإنه في يوم الأربعاء الموافق 2025/9/3 تم عقد اجتماع مجلس الإدارة وكان النصاب قانونياً لعقد الاجتماع وتم مناقشة اللوائح والسياسات الخاصة بالحكومة وبعد اطلاع الأعضاء عليها فقد تم اعتماد

((سياسة المكافآت والامتيازات))

لجمعية العناية بالمسلمين الجدد والله ولي التوفيق

توقيع أعضاء مجلس الإدارة على اللائحة

التوقيع	المنصب	الاسم
	رئيس المجلس	د.محمد عبدالعزيز علي اللارم
	نائب الرئيس	د.إبراهيم صالح محجبن الراشد
	عضو	أ.عبدالله عبدالعزيز عبدالكريم التويجري
	عضو	م.هيثم فهد صالح الحسن
	عضو	أ.اسامة صالح محمد اللهيـب