

الرقم:

التاريخ:

المشروعات:

سياسة

مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

والإدارة التنفيذية

الرقم:
التاريخ:
المشروعات:

المادة (١) التمهيد:

١. تعمل جمعية عمارة المساجد 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 المكافآت والامتيازات .
المركز	المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي .
الجمعية	(جمعية عمارة المساجد) المسجلة لدى المركز برقم ٣١٥٤
الجمعية العمومية	الأعضاء العاديون والداعمون بـ(جمعية عمارة المساجد).
مجلس الإدارة	مجلس إدارة الجمعية المنتخب/المعيّن وفق اللائحة الأساسية.
اللجنة	أي لجنة دائمة أو مؤقتة تُشكّلها 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 الممنوحة بموجب هذه السياسة

الرقم:
التاريخ:
المشروعات:

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 عليهما.
- 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.

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 سنويًا.
٦. الحصول على موافقة الجمعية العمومية العادية.
٧. خلو القوائم المالية من ملاحظات جوهرية أو تحفظات.
٨. صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية.

الرقم:
التاريخ:
المشروعات:

المادة السادسة: مقدار المكافآت المقترح

١. تصرف المكافآت بعد موافقة الجمعية العمومية 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

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 نفسها.
٣. لا يُعد التنازل تبرعًا 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. يُقيّم 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.

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.



الرقم:

التاريخ:

المشروعات:

اسم المكافأة	الفئة المستهدفة	معياري الاستحقاق	مستوى الأداء المطلوب	المكافأة المالية / غير المالية	صلاحية الصرف
مكافأة الابتكار والتحسين	جميع الموظفين	تقديم فكرة مطبقة ومؤثرة	فكرة تحقق أثراً موثقاً (تحسين/توفير)	حتى ٣٠٠٠ ريال + نشر الفكرة	مجلس الإدارة
مكافأة التطوير المهني	الموظفون المدربون	الحصول على شهادة معتمدة	اجتياز بنسبة لا تقل عن ٨٥%	2000-1000 ريال + ترقية	الرئيس التنفيذي
مكافأة العمل التطوعي خارج الدوام	الموظفون المتطوعون	المشاركة في أنشطة تطوعية ممثلة للجمعية	10 ساعات تطوع سنوياً	100 ريال/فعالية + وسام تطوعي	الرئيس التنفيذي
مكافأة الالتزام بالميزانية	المسؤولون الماليون ومديرو المشاريع	تنفيذ العمل دون تجاوز الميزانية	تنفيذ ٩٥٪ من الخطة دون عجز	1000-500 ريال + شهادة	الرئيس التنفيذي
مكافأة الأداء السنوي العام	جميع الموظفين	تحقيق أهداف المؤسسة وتقييم فردي ممتاز	تقييم أداء لا يقل عن ٩٠٪ + لا مخالفات	نصف راتب إلى راتب كامل + إجازة إضافية	مجلس الإدارة
مكافأة الحفيز الشهري	جميع الموظفين	يوم عمل أقل	جيد/ متميز	انصراف مبكر محدد	الرئيس المباشر
مناسبة اجتماعية	جميع الموظفين	زواج/ مولود	-	(مثال: كوبون أو مبلغ رمزي)	الرئيس التنفيذي
التخرج	جميع الموظفين	مؤهل علمي جديد	متميز	(مثال: ١,٠٠٠ ر.س) + إجازة	الرئيس التنفيذي

الرقم:

التاريخ:

المشروعات:

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، 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.

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.

الاعتماد

أقرت هذه السياسة في اجتماع الجمعية العمومية العادية رقم (١١) بتاريخ ٢٩/١٢/٢٠٢٠م، وتُعد نافذة من تاريخ

اعتمادها.