



# جمعية العناية بالمساجد

مرخصة برقم ( 1763 )

## سياسة المكافآت والامتيازات

## المادة (1) التمهيد:

1. تعمل جمعية العناية بالمساجد مآذن على تنظيم صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بما يتسق مع مبادئ الحوكمة والشفافية ويسهم في تحقيق رسالتها.
2. 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.
3. تلتزم الإدارة التنفيذية بتوفير المعلومات الدقيقة والكاملة وفي الوقت المناسب لتمكين أصحاب القرار من أداء مهامهم بكفاءة.
4. 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 العناية بالمساجد مآذن
الجمعية العمومية	الأعضاء العاديون والداعمون
مجلس الإدارة	مجلس إدارة الجمعية المنتخب/المعين وفق اللائحة الأساسية.
اللجنة	أي لجنة دائمة أو مؤقتة يُشكّلها مجلس الإدارة.
العضو المستقل	شخص من خارج الجمعية يعيّن في لجنة وفق معايير الاستقلالية.
الإدارة التنفيذية	المكلفون بإدارة العمليات اليومية، وعلى رأسهم المسؤول التنفيذي.
المسؤول التنفيذي	اعلى جهة مسؤولة بالإدارة التنفيذية سواء كان مدير تنفيذياً أو رئيساً تنفيذياً أو مديراً عاماً أو اميناً عاماً.
القياديين	الموظفين المعيّنين او المكلفين على وظائف قيادية كمدير إدارة
الموظفين	الموظفين الذين تربطهم علاقة عمل بالجمعية
المكافآت	المبالغ أو المزايا الممنوحة بموجب هذه السياسة

### المادة الثالثة: أهداف السياسة

1. وضع إطار موحد وعادل لصرف المكافآت.
2. ضمان توافق الصرف مع الأنظمة واللوائح السارية.
3. تعزيز العدالة والشفافية وتحفيز الأداء المتميز.
4. استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها.
5. رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتعظيم الأثر التنموي.

### المادة الرابعة: نطاق التطبيق والتزامات المعنيين بها

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

### المادة الخامسة: ضوابط صرف مكافآت مجلس الإدارة واللجان

1. مراعاة المصارف الشرعية وأغراض المتبرعين (إن وجدت).
2. الإفصاح عن المكافآت في التقارير السنوية والقوائم 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 العادية.
7. خلو القوائم المالية من ملاحظات جوهرية أو تحفظات.
8. صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية.

## المادة السادسة: مقدار المكافآت المقترح

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

الحد الأقصى للاجتماعات سنوياً	نوع الاجتماع	مقدار المكافأة بالريال لكل اجتماع	الفئة
6	مجلس إدارة	1000	عضو مجلس الإدارة
6	مجلس إدارة	1000	عضو مجلس إدارة مؤقت
6	لجنة دائمة أو مؤقتة	500	عضو لجنة منبثقة

2. يجب إعادة أي مكافأة صُرفت دون وجه حق.

## المادة السابعة: التنازل الاختياري عن المكافآت

1. يجوز للعضو التنازل كتابةً عن المكافأة المستحقة بعد نهاية السنة المالية.
2. يوجّه التنازل لصالح الجمعية نفسها.
3. لا يُعد التنازل تبرعاً يحسب للحصول على عضوية دامة.
4. لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقراره.

## المادة الثامنة: إجراءات صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان :

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

## المادة التاسعة: ضوابط عامة

1. توصية لجنة الترشيحات والمكافآت يجب أن تُبين 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 المقررة.
5. التحقق من خلو سجل الموظف من أي مخالفات جهرية.
6. الصرف ضمن حدود البند المالي المعتمد في الموازنة.

## المادة العاشرة: تصنيف مكافآت الإدارة التنفيذية

1. من حيث الأداء : مكافأة الأداء الجيد، مكافأة الأداء المتميز.
2. من حيث القيمة: مالية، معنوية، مركبة.
3. من حيث الأطراف المستفيدة: فردية، جماعية، شاملة.

## المادة الحادية عشرة: جدول المكافآت

نوع المكافأة	وصف مختصر	مستوى الأداء	قيمة المكافأة	صلاحية الصرف
سوية للموظفين	تُصرف بناءً على تقييم الأداء	جيد/ متميز	نسبة من الراتب الأساسي (حتى 200%)	المسؤول التنفيذي
سوية للقياديين	تُصرف بناءً على تقييم الأداء	جيد/ متميز	نسبة من الراتب الأساسي (حتى 200%)	اللجنة التنفيذية
سوية للمسؤول التنفيذي	تُصرف بناءً على تقييم الأداء	جيد/ متميز	نسبة من الراتب الأساسي (حتى 200%)	اللجنة التنفيذية
ربعية بعد تحقيق المستهدف الربعي	إنجاز $\leq 90\%$ من المؤشرات	متميز	نسبة من الراتب الأساسي (حتى 100%)	المسؤول التنفيذي
استثنائية	إنجاز نوعي غير مخطط ذو أثر على الجمعية	متميز	(1000 ر.س)	المسؤول التنفيذي
فكرة إبداعية	مقترحات قابلة للتطبيق	متميز	هدية عينية لا تتجاوز قيمتها (700 ر.س) + شهادة	المسؤول التنفيذي
التخرج	مؤهل علمي جديد	متميز	هدية عينية لا تتجاوز قيمتها (500 ر.س) + إجازة يوم واحد	المسؤول التنفيذي
سنوات العطاء	كل سنتين خدمة	-	(800 ر.س)	المسؤول التنفيذي
مناسبة اجتماعية	زواج	-	(1500 ر.س)	المسؤول التنفيذي
تكاتف اجتماعي	بعد عملية جراحية للموظف أو أحد والديه أو أحد أفراد أسرته	-	هدية عينية لا تتجاوز قيمتها (300 ر.س)	المسؤول التنفيذي
تحفيز شهري	انصراف أثناء يوم العمل	جيد/ متميز	نصف دوام	المدير المباشر

## المادة الثانية عشرة: إجراءات صرف مكافآت الإدارة التنفيذية:

- تحدّد الإجراءات التفصيلية (التوثيق، الاعتماد، الصرف) وفق النماذج الداخلية المعيارية المرفقة بسياسات الموارد البشرية، مع مراعاة ما يلي:
  1. توثيق مخرجات تقييم الأداء أو الإنجازات.
  2. توفر الاعتماد المالي.
  3. مصادقة المسؤول التنفيذي أو مجلس الإدارة او من يفوضه حسب نوع المكافأة.
  4. حفظ الوثائق في ملف الموظف وإدراجها في السجلات المالية.

## المادة الثالثة عشرة: المراجعة الدورية

1. تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة هذه السياسة مرة واحدة على الأقل سنويًا أو كلما دعت الحاجة.
2. يُرفع تقرير المراجعة إلى مجلس الإدارة لاعتماده ثم إلى الجمعية العمومية للاعتماد النهائي.

## المادة الرابعة عشرة: مراجعة أسس التوزيع السنوية

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

## الاعتماد

أقرت هذه السياسة في اجتماع الجمعية العمومية العادية رقم (1) بتاريخ 29/ 04 /2026م، وتُعد نافذة من تاريخ اعتمادها.

