

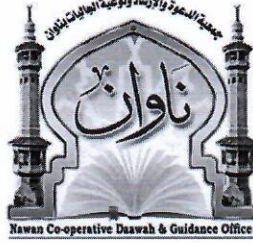
المملكة العربية السعودية

وزارة الشؤون الإسلامية

جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بمركز ناوان

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

برقم (٣٤٤٠)



الرقم:

التاريخ:

الموضوع: سياسة المكافآت والامتيازات

سياسة المكافآت والامتيازات

بجمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بناوان

اعتماد سياسة المكافآت والامتيازات

أقرت هذه السياسة في اجتماع الجمعية العمومية العادية رقم (١) بتاريخ ٨/١ / ٢٠٢٥ م،
وتعد نافذة من تاريخ اعتمادها.

اعتماد أعضاء مجلس الإدارة:

١/ عبدالرحمن علي سعيد الزهراني

٢/ سعيد يحيى محمد الزهراني

٣/ علي عيدان علي الزهراني

٤/ العواجي عيدان علي الزهراني

٥/ محمد سرحان يحيى الزهراني

٦/ عائض علي عبيد الزهراني

٧/ علي حبنى محمد الزهراني

رئيس جمعية الدعوة والإرشاد بناوان

عبدالرحمن علي سعيد الزهراني

المدير التنفيذي

امجد عبدالرحمن محمد الزهراني



جمعية الدعوة بناوان
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم (3440)

الرقم:

التاريخ:

سياسة المكافآت والامتيازات

الموضوع:

سياسة المكافآت والامتيازات

المادة (١) التمهيدي

١. تعمل جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بناوان 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	(.الدعوة والإرشاد بناوان) المسجلة لدى المركز برقم ٣٤٤٠
الجمعية العمومية	الأعضاء العاديون والداعمون بـ(.....).
مجلس الإدارة	مجلس إدارة الجمعية المنتخب/المعين وفق اللائحة الأساسية.





الرقم:

التاريخ:

الموضوع:

مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم (٣٤٤٠) العضو	جمعية الدعوة بناوان شخص من خارج الجمعية يعين في لجنة وفق معايير الاستقلالية.
الإدارة التنفيذية	الأشخاص المكفون 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 والمحافظه عليها.
- 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%.





مسجلة بالمركز الوطني للتأهيل (٣٤٤٠) رقم

الرقم:

التاريخ:

الموضوع: سياسة المكافآت والاعتمادات

٥. بلوغ إيرادات سنوية لا تقل عن خمس ملايين ريال سنوياً.

٦. الحصول على موافقة الجمعية العمومية العادية

٧. خلو القوائم المالية من ملاحظات جوهرية أو تحفظات.

٨. صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية.

المادة السادسة: مقدار المكافآت المقترح

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

الحد الأقصى للاجتماعات سنوياً	مقدار المكافأة لكل اجتماع	الفئة
6	١٠٠٠	عضو مجلس الإدارة
6	١٠٠٠	عضو مجلس إدارة مؤقت
6	٥٠٠	عضو لجنة منبثقة

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 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.





مسجلة بوزارة الشؤون الإسلامية رقم (٣٤٤٠)

الرقم:

التاريخ:

الموضوع: **سياسة المكافآت والإصلاح**

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.

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.

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

المادة الحادية 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.





جمعية الدعوة بنawan
سجله بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (3440)

الرقم:
التاريخ:
الموضوع:
المكافآت والامتيازات

المادة الثانية 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 للاعتماد النهائي

المادة الثالثة عشرة: مراجعة أسس التوزيع السنوية

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

المادة الرابعة 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 (مثال: حتى ١٠٠%)	مجلس الإدارة
تحقيق مستهدفات	إنجاز $\leq 90\%$ من المؤشرات	جيد	(مثال: ٥٠٠ ر.س)	المدير التنفيذي
استثنائية	إنجاز نوعي غير مخطط	متميز	(مثال: ١,٠٠٠ ر.س) أو تكريم	مجلس الإدارة
فكرة إبداعية	مقترحات قابلة للتطبيق	متميز	(مثال: ١,٥٠٠ ر.س) + شهادة	المدير التنفيذي
التخرج	مؤهل علمي جديد	متميز	(مثال: ١,٠٠٠ ر.س) + إجازة	المدير التنفيذي
سنوات العطاء	كل سنتين خدمة	-	(مثال: ٦٠٠ 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

