



المملكة العربية السعودية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
جمعية واعد الشبكة
ترخيص ص رقم 1990



سياسة المكافآت والامتيازات

اسم الوثيقة	رقم الإصدار	تاريخ الإصدار
سياسة المكافآت والامتيازات	٠١	٢٠٢٥/٠٨/٠٣ م
إعداد	مراجعة	اعتماد
إدارة التميز المؤسسي	لجنة الاستراتيجية	الجمعية العمومية



المملكة العربية السعودية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
جمعية واعد الشبكة
ترخيص ص رقم 1990


جمعية واعد
الشبكة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الفهرس

الصفحة	الموضوع
١	بسملة
٢	الفهرس
٣	بطاقة الوثيقة
٤	المادة (١): التمهيد
٤	المادة (٢): التعريفات
٥	المادة (٣): أهداف السياسة
٥	المادة (٤): نطاق التطبيق والتزامات المعنيين بها
٥	المادة (٥): ضوابط صرف مكافآت مجلس الإدارة واللجان
٦	المادة (٦): مقدار المكافآت المقترح
٦	المادة (٧): التنازل الاختياري عن المكافآت
٦	المادة (٨): إجراءات الصرف
٦	المادة (٩): ضوابط عامة
٧	المادة (١٠): تصنيف مكافآت الإدارة التنفيذية
٧	المادة (١١): جدول المكافآت المقترح
٧	المادة (١٢): إجراءات الصرف
٨	المادة (١٣): المراجعة الدورية
٨	المادة (١٤): مراجعة أسس التوزيع السنوية
٨	الاعتماد

بطاقة الوثيقة

رمز الوثيقة	س- ١٤	رقم الإصدار	٠١	تاريخ الإصدار	٢٠٢٥/٠٨/٠٣ م
مالك الوثيقة	الإدارة التنفيذية				
وصف الوثيقة	وثيقة لتنظيم صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بما يتسق مع مبادئ الحوكمة والشفافية ويسهم في تحقيق رسالتها.				
أهداف الوثيقة	<p>أ. وضع إطار موحد وعادل لصرف المكافآت.</p> <p>ب. ضمان توافق الصرف مع الأنظمة واللوائح السارية.</p> <p>ج. تعزيز العدالة والشفافية وتحفيز الأداء المتميز.</p> <p>د. استقطاب الكفاءات الوطنية والمحافظة عليها.</p> <p>هـ. رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتعظيم الأثر التنموي.</p>				
دورية القياس	سنوية				
تطبيق الوثيقة	نطاق/ مجال التطبيق	جمعية واعد الشبابية بالأحساء.			
	آلية تقييم الوثيقة	سنوي.			
	دورية التطبيق	سنوي.			
	الفئة المستهدفة	أعضاء مجلس الإدارة / أعضاء اللجان المنبثقة منه/ الإدارة التنفيذية			
المراجعة والتحسين	دورية التحسين	() ربعي () نصف سنوي (✓) سنوي			
الصلاحيات	الإعداد	إدارة التميز المؤسسي			
	المراجعة	لجنة الاستراتيجية			
	التوصية بالاعتماد	مجلس الإدارة			
	الاعتماد	الجمعية العمومية			

• المادة (١): التمهيد:

(١/١) تعمل جمعية واعد الشبابية على تنظيم صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بما يتسق مع مبادئ الحوكمة والشفافية ويسهم في تحقيق رسالتها.

(٢/١) 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.

(٣/١) تلتزم الإدارة التنفيذية بتوفير المعلومات الدقيقة والكاملة وفي الوقت المناسب لتمكين أصحاب القرار من أداء مهامهم بكفاءة.

(٤/١) 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 واعد الشبابية المسجلة لدى المركز برقم ١٩٩٠.
الجمعية العمومية	الأعضاء العاديون والداعمون بجمعية واعد الشبابية.
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 يعين 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

● 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 عليها.
- رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتعظيم الأثر التتموي.

● المادة الرابعة: نطاق التطبيق والتزامات المعنيين بها:

(١/٤) تسري هذه السياسة على:

- أعضاء مجلس الإدارة.
- أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس.
- أعضاء الإدارة التنفيذية.

(٢/٤) يلتزم جميع المشمولين بالاطلاع على السياسة والتوقيع بالعلم.

(٣/٤) 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 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:

(١/٦) تصرف المكافآت بعد موافقة الجمعية العمومية وفق الجدول التالي:

الحد الأقصى للاجتماعات سنوياً	مقدار المكافأة لكل اجتماع	الفئة
٤	١٠٠٠	عضو مجلس الإدارة
٤	١٠٠٠	عضو مجلس إدارة مؤقت
٤	٥٠٠	عضو لجنة منبثقة

(٢/٦) 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 دامة.
- 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 جوهريّة.
- ٦ . الصرف ضمن حدود البند المالي المعتمد في الموازنة.

• المادة العاشرة: تصنيف مكافآت الإدارة التنفيذية:

- ١ . من حيث الأداء: مكافأة الأداء الجيد ، مكافأة الأداء المتميز.
- ٢ . من حيث القيمة: مالية ، معنوية ، مركبة.
- ٣ . من حيث الأطراف المستفيدة: فردية ، جماعية ، شاملة.

• المادة الحادية عشرة: جدول المكافآت المقترح:

نوع المكافأة	وصف مختصر	مستوى الأداء	قيمة المكافأة	صلاحية الصرف
سنوية	تُصرف بناءً على تقييم الأداء	جيد / متميز	نسبة من الراتب الأساسي بمقدار ١٠٪	مجلس الإدارة
تحقيق مستهدفات	إنجاز $\leq 90\%$ من المؤشرات	جيد	١٠٠٠ رس	المدير التنفيذي
استثنائية	إنجاز نوعي غير مخطط	متميز	٥٠٠ رس أو تكريم	مجلس الإدارة
فكرة إبداعية	مقترحات قابلة للتطبيق	متميز	١,٥٠٠ رس + شهادة	المدير التنفيذي
التخرج	مؤهل علمي جديد	متميز	٨٠٠ رس + إجازة	المدير التنفيذي
سنوات العطاء	كل خمس سنوات خدمة	-	٦٠٠ رس	المدير التنفيذي
مناسبة اجتماعية	زواج/ مولود	-	٢٠٠٠ رس	المدير التنفيذي
تحفيز شهري	يوم عمل أقل	جيد / متميز	انصراف مبكر محدد	الرئيس المباشر

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

• المادة الثانية عشرة: إجراءات الصرف:

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

● 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 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 (٢) بتاريخ ١٨/٠٨/٢٠٢٥ م، وتُعد نافذة من تاريخ اعتمادها.