

جمعية بصمات
لرعاية وتنمية الأيتام



مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي رقم 1000709200

سياسة المكافآت والامتيازات

الإصدار الأول - 2025-



معلومات الوثيقة

عنوان الوثيقة	سياسة المكافآت و الامتيازات
الجهة	جمعية بصمات لرعاية وتنمية الأيتام
رقم الإصدار	رقم (1)
التاريخ	2025-10-05
اعداد الوثيقة	المكتب الاستراتيجي والتميز المؤسسي
اعتماد الوثيقة	مجلس إدارة الجمعية الاجتماع الثالث تاريخ (08 / 10 / 2025 م)

- الرؤية

تمكين الأيتام ليكونوا قادة متميزين محليا وعالميا.

- الرسالة

منظمة تقدم تعليم عالي الجودة وبرامج شاملة تعزز القيم الأخلاقية وبناء الشخصية الوطنية، بشراكات نوعية وتقنيات تحقق رعاية متكاملة تلبي احتياجات الأيتام وأسرهـم. وتسهم في تمكينهم مهنيـاً في بيئة ابتكارية ومستدامة تضمن مستقبلهم واستقلالهم المالي.

- القيم

الابتكار - الاتقان - استدامة الأثر - التمكين .

جدول المحتويات

4.....	المادة الأولى : التمهيد
4.....	المادة الثانية : التعريفات
5.....	المادة الثالثة : أهداف السياسة
5.....	المادة الرابعة : نطاق التطبيق والتزام المعنيين به
5.....	المادة الخامسة : ضوابط صرف مكافآت مجلس الإدارة و اللجان
6.....	المادة السادسة : مقدار المكافآت المقترح
6.....	المادة السابعة: التنازل الاختياري عن المكافآت
6.....	المادة الثامنة: إجراءات الصرف
7.....	المادة التاسعة: ضوابط عامة
7.....	المادة العاشرة: تصنيف مكافآت الإدارة التنفيذية
7.....	المادة الحادية عشرة: جدول المكافآت المقترح
7.....	المادة الثانية عشرة: إجراءات الصرف
7.....	المادة الثالثة عشرة: المراجعة الدورية
7.....	المادة الرابعة عشرة: مراجعة أسس التوزيع السنوية
8.....	اعتماد مجلس الإدارة

المادة (1): التمهيد

1. تعمل جمعية بصمات لرعاية وتنمية الأيتام بالأحساء 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 حوكمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
 - اللائحة الأساسية المعتمدة 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 (2): التعريفات

المصطلح	التعريف
السياسة	سياسة المكافآت والامتيازات.
المركز	المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.
الجمعية	جمعية بصمات لرعاية وتنمية الأيتام بالأحساء.
الجمعية العمومية	الأعضاء العاديون والداعمون بالجمعية.
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	الأشخاص المكلفون بإدارة العمليات اليومية للجمعية، وعلى رأسهم المدير التنفيذي.
المكافآت	المبالغ أو المزايا الممنوحة بموجب هذه السياسة.

المادة (3): 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 التنموي.

المادة (4): نطاق التطبيق والتزامات المعنيين بها

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

المادة (5): 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 سنوياً.
- 6- الحصول على موافقة الجمعية العمومية العادية.
- 7- خلو القوائم المالية من ملاحظات جوهرية أو تحفظات.
- 8- صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية.

المادة (6): مقدار المكافآت المقترح

- 1- تُصرف المكافآت بعد موافقة الجمعية العمومية وفقاً للجدول التالي:

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

- 2- يجب إعادة أي مكافأة صُرفت دون وجه حق.

المادة (7): 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 داعمة.
4. لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقراره.

المادة (8): إجراءات الصرف

1. تتحقق لجنة المراجعة الداخلية من خلو القوائم المالية من أي تحفظات.
2. يُقيّم المدير المالي أثر الصرف على الاستدامة.
3. يتحقق المدير 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 (9): ضوابط عامة

1. توصية لجنة الترشيحات والمكافآت يجب أن تُبَيّن 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 جوهرية.
6. الصرف ضمن حدود البند المالي المعتمد في الموازنة.

المادة (10): 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 (11): جدول مكافآت الإدارة التنفيذية

نوع المكافأة	وصف مختصر	مستوى الأداء	قيمة المكافأة	صلاحية الصرف
سنوية	تُصرف بناءً على تقييم الأداء	جيد / متميز	نسبة من الراتب الأساسي	مجلس الإدارة
تحقيق مستهدفات	إنجاز $\leq 90\%$ من المؤشرات	جيد	500 ريال	المدير التنفيذي
استثنائية	إنجاز نوعي غير مخطط	متميز	1000 ريال أو تكريم أو بكلاهما	مجلس الإدارة
فكرة إبداعية	مقترحات قابلة للتطبيق	متميز	1500 ريال + شهادة شكر	المدير التنفيذي
التخرج	مؤهل علمي جديد	متميز	1000 ريال + إجازة لمدة يوم واحد	المدير التنفيذي
سنوات العطاء	كل سنتين خدمة	-	600 ريال	المدير التنفيذي
مناسبة اجتماعية	زواج / مولود	-	كوبون قسيمة شرائية أو مبلغ رمزي مقداره 500 ريال	المدير التنفيذي
تحفيز شهري	يوم عمل أقل	جيد / متميز	انصراف مبكر محدد	الرئيس المباشر

المادة (12): إجراءات الصرف

تحدد 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 المدير التنفيذي أو مجلس الإدارة حسب نوع المكافأة.
- 4- حفظ الوثائق في ملف الموظف وإدراجها في السجلات المالية.

المادة (13): المراجعة الدورية

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

المادة (14): مراجعة أسس التوزيع السنوية

- تُراجع لجنة الترشيحات والمكافآت أسس توزيع المكافآت السنوية للتحقق من عدالتها وارتباطها بالأداء الاستراتيجي.
- تعتمد التوصيات وفق الآلية ذاتها المشار إليها أعلاه في البند (2) من المادة السابقة.

إعتماد مجلس الإدارة

تم إعتماد سياسة المكافآت والامتيازات بالجمعية في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته الثالثة المنعقدة ، بتاريخ 08 / 10 / 2025م
الموافق 16 / 04 / 1447هـ ..

جمعية بصمات
لرعاية وتنمية الأيتام

