



جمعية إدامة المساجد
ترخيص رقم 1000624500



سياسة المكافآت والامتيازات لجمعية إدامة المساجد

المادة (١) التمهيد:

١. تعمل جمعية إدامة المساجد على تنظيم صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بما يتسم مع مبادئ الحكومة والشفافية ويسهم في تحقيق رسالتها.
٢. تستند هذه السياسة إلى:
 - نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية.
 - قواعد الحكومة 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 المعينين 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 إدامة المساجد) المسجلة لدى المركز برقم ٥٢٢٨ |
| الجمعية العمومية | الأعضاء العاديون والداعمون بـ(٢٢). |
| 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 المكلّفون 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 تواافق الصرف مع الأنظمة واللوائح السارية.
- تعزيز العدالة والشفافية وتحفيز الأداء المتميز.
- استقطاب الكفاءات الوطنية والمحافظة عليها.
- رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتعظيم الأثر التنموي.

المادة الرابعة: نطاق التطبيق والتزامات المعينين بها

١. تسري هذه السياسة على:
 - أعضاء مجلس الإدارة.
 - أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس.
 - أعضاء الإدارة التنفيذية.
٢. يلتزم جميع المشمولين بالاطلاع على السياسة والتوجيه بالعلم.
٣. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت نشر الوعي وتحديث الوثائق ذات العلاقة.

المادة الخامسة: ضوابط صرف مكافآت مجلس الإدارة واللجان

١. مراعاة المصادر الشرعية وأغراض المترفعين (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.

المادة السادسة: مقدار المكافآت المقترن

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

| الحد الأقصى للاجتماعات سنويًا | 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 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 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 الحكومة والإيرادات السنوية.
٤. يُعد بيان المكافآت المستحقة ويعرض على مجلس الإدارة ثم الجمعية العمومية لاعتماده.
٥. يُفصّح عن المكافآت في التقرير السنوي والقوائم المالية.

المادة التاسعة: ضوابط عامة

١. توصية لجنة الترشيحات والمكافآت يجب أن تُبيّن 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

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

المادة الحادية عشرة: جدول المكافآت المقترن

| صلاحية الصرف | قيمة المكافأة (استرشادي) | مستوى الأداء | وصف مختصر | نوع المكافأة |
|-----------------|--|--------------|------------------------------|-----------------|
| مجلس الإدارة | نسبة من الراتب الأساسي (مثال: حتى ١٠٠ %) | جيد / متميز | نُصرف بناءً على تقييم الأداء | سنوية |
| المدير التنفيذي | (مثال: ٥٠٠ ر.س) | جيد | إنجاز ≥ ٩٠ % من المؤشرات | تحقيق مستهدفات |
| مجلس الإدارة | (مثال: ١,٠٠٠ ر.س) أو تكرييم | متميز | إنجاز نوعي غير مخطط | استثنائية |
| المدير التنفيذي | (مثال: ١,٥٠٠ ر.س) + شهادة | متميز | مقترحات قابلة للتطبيق | فكرة إبداعية |
| المدير التنفيذي | (مثال: ١,٠٠٠ ر.س) + إجازة | متميز | مؤهل علمي جديد | التخرج |
| المدير التنفيذي | (مثال: ٦٠٠ ر.س) | - | كل سنتين خدمة | سنوات العطاء |
| المدير التنفيذي | (مثال: كوبون أو مبلغ رمزي) | - | زواج / مولود | مناسبة اجتماعية |
| الرئيس المباشر | انصراف مبكر محدد | جيد / متميز | يوم عمل أقل | تحفيز شهري |

يجوز للجمعية تعديل القيم المقترحة أعلاه بما يتناسب مع إمكاناتها 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 وإدراجه في السجلات المالية.

المادة الثالثة عشرة: المراجعة الدورية

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

اعتماد مجلس الإدارة اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد سياسة المكافآت والامتيازات بجمعية إدامة المساجد في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته..
المنعقدة بتاريخ
٢٥/٢٤/٢٠٢٤ الموافق ٣١/٠٧/١٤٤٦ هـ.

٤. عبد اللطيف سالم حمد الكليب



١. خالد حمد جاسم المليم



٥. صالح أحمد عبد العزيز الماضي



٢. عبدالله سعد عيسى الغريب



٦. أحمد سعد حمد العواد



٣. شعاع عبدالله أحمد الحربي



٧. سلطان علي ناصر الغريب

