

لائحة وسياسة صرف المكافآت والامتيازات

لائحة وسياسة صرف المكافآت والامتيازات

جمعية قيمننا لتنمية المجتمع

اعتمدت اللائحة في اجتماع مجلس الإدارة رقم ٢٥ / ٢ والمنعقد بتاريخ ١٤٤٥/٦/١٨ هـ الموافق ٢٠٢٣/١٢/٣١ م



مقدمة

لائحة وسياسة صرف المكافآت والامتيازات

في إطار سياسة الجمعية لتقدير الكفاءات وتحفيز القيادات، وتجسيدها لمنهجية التطوير المستمر للأداء؛ تم وضع هذه اللائحة لتنظيم منح الحوافز والمكافآت لكل من أعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة، والموظفين المتميزين. تهدف الجمعية من خلال هذه الضوابط إلى تشجيع الابتكار، وتعزيز الموارد المالية، وضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية وفق أعلى معايير الشفافية والعدالة المؤسسية.

المادة الأولى / أهداف اللائحة

١. تحديد معايير واضحة وموضوعية لصرف مكافآت أعضاء المجلس واللجان والموظفين.
٢. تحفيز الكوادر البشرية على الإبداع والانتظام، بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.
٣. ربط المكافآت بالإنجاز الفعلي والقدرة المالية للجمعية لضمان الاستدامة.

المادة الثانية / أحكام وبنود الصرف

تُعتمد المصروفات الإدارية للجمعية كمصدر أساسي لصرف الحوافز والمكافآت وفق المسارات التالية:

- أولاً: القيادات العليا (مجلس الإدارة واللجان): يُرهن تفعيل صرف المكافآت بوصول إجمالي دخل الجمعية السنوي إلى نصاب الاستحقاق المحدد بـ (5,000,000) خمسة ملايين ريال سعودي، وذلك لضمان الملاءة المالية قبل البدء بالصرف لهذه الفئة.
- ثانياً: موظفو الجمعية: تُصرف مكافآت التميز والحوافز للموظفين القائمين على رأس العمل بناءً على تقييم الأداء ووفق الإمكانيات المالية المتاحة للجمعية (الوفر في البند التشغيلي والتبرع العام)، مع استثناء حوافز تصميم البرامج والمشاريع واستقطاب الدعم المالي؛ حيث تخضع هذه الأخيرة لآلية صرف مرتبطة مباشرة بتحصيل المورد المالي للمشروع كما هو مفصل في مواد اللائحة.



المادة الثالثة / معايير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان

لائحة وسياسة صرف المكافآت والامتيازات

١. شرط الملاءة المالية (عتبة الاستحقاق):

يُشترط لتفعيل صرف أي مكافآت لأعضاء المجلس واللجان المنبثقة، وصول إجمالي الدخل السنوي للجمعية إلى (5,000,000) خمسة ملايين ريال سعودي كحد أدنى.

- تعليق الصرف: في حال عدم بلوغ هذا النصاب، يتم تعليق صرف مكافآت الأعضاء وتوجيه الموارد لدعم أنشطة الجمعية.
- استثناء النفقات: يُستثنى من هذا الشرط تعويض المصروفات التشغيلية الفعلية (مثل بدلات السفر والإقامة) الضرورية لأداء المهام.
- المراجعة الدورية: تخضع هذه العتبة المالية للمراجعة السنوية من قبل المجلس وفقاً للميزانية التقديرية المعتمدة

٢. معايير تقييم الأداء للمجلس وأعضاء اللجان: بعد تحقق شرط الملاءة، يتم تقييم الاستحقاق بناءً على:

- المساهمة في القرارات الاستراتيجية وتحقيق رؤية الجمعية.
- الفاعلية في حضور الاجتماعات والمشاركة النوعية في المداولات، وصناعة القرارات.
- الدور القيادي في تنمية الموارد، وفتح آفاق الاستثمار الاجتماعي بما يعزز الملاءة المالية للجمعية.
- الحوكمة، وتطوير السياسات واللوائح الداخلية وتجويد الأداء المؤسسي.
- المرونة في تولي المهام الاستثنائية، وتمثيل الجمعية في المحافل الرسمية، والاستجابة لمتطلبات العمل الطارئة.
- التقيد بمدونة السلوك الأخلاقي، وتعزيز العلاقات المهنية القائمة على الاحترام مع الإدارة التنفيذية والشركاء والمستفيدين.
- الحرص على العمل الجماعي، ودعم التعاون بين المجلس واللجان، وتذليل العقبات أمام الإدارة التنفيذية لتحقيق النجاح المشترك.



لائحة وسياسة صرف المكافآت والامتيازات

المادة الرابعة/ ضوابط تحديد قيمة مكافآت أعضاء المجلس واللجان

١. القيمة التقديرية للمكافآت السنوية: عند تحقق شرط الملاءة المالية (٥,٠٠٠,٠٠٠ ريال)، يُحدد سقف المكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء المجلس واللجان وفق الفئات التالية:

أولاً: يُفضل أن تكون المكافأة سنوية وتُصرف بعد اعتماد القوائم المالية، ويمكن تقسيمها كالتالي:

الفئة	المبلغ المقترح سنوياً	ملاحظات
رئيس مجلس الإدارة	24,000 - 12,000 ريال	تقديرًا للمسؤولية القانونية والقيادية.
نائب الرئيس / المشرف المالي	9,000 - 18,000 ريال	نظير الجهد التنفيذي الإضافي.
عضو مجلس ورئيساً للجنة	7,000 - 14,000 ريال	مكافأة سنوية مقطوعة.
عضو مجلس الإدارة	6,000 - 12,000 ريال	مكافأة سنوية مقطوعة.
عضو لجنة ليس في المجلس	5,000 - 10,000 ريال	مكافأة سنوية مقطوعة.
أعضاء اللجان (من الخارج)	1,000 - 2,000 ريال	عن كل اجتماع (لأنهم مستشارون وليسوا متطوعين دائمين)

ثانياً/ آلية الاستحقاق (معادلة الحضور والإنجاز): تُقسم المكافأة السنوية للعضو إلى مسارين لضمان العدالة والمشاركة الفاعلة:

- أولاً: معيار الامتثال والحضور (٥٠٪ من القيمة): يُشترط للحصول على هذا الجزء حضور العضو لما لا يقل عن (٨٥٪) من اجتماعات المجلس/اللجان المنعقدة خلال العام، وفي حال انخفاض النسبة، تُصرف المكافأة تناسبياً مع عدد الساعات أو الاجتماعات التي حضرها العضو فعلياً.
- ثانياً: معيار الأداء النوعي والإنجاز (٥٠٪ من القيمة): يخضع صرف هذا الجزء لتقييم مجلس الإدارة بناءً على إسهامات العضو في:

١. تمثيل الجمعية في المحافل الرسمية أو عقد شراكات استراتيجية.

٢. رئاسة اللجان أو المهام المؤقتة المكلف بها من قبل المجلس.

٣. تقديم مبادرات تطويرية تساهم في تجويد الحوكمة أو تنمية الموارد المالية.

لائحة وسياسة صرف المكافآت والامتيازات

٣. ضوابط عامة للصرف:

- يتم الرفع بيان الاستحقاق السنوي من قبل أمين سر المجلس في نهاية السنة المالية، متضمناً سجلات الحضور وتقرير موجز عن المهام الاستثنائية لكل عضو.
- لا يجوز الجمع بين مكافأتين عن نفس المهمة (مثال: إذا كُلف عضو مجلس برئاسة لجنة، يتقاضى مكافأة الفئة الأعلى فقط أو ما يقرره المجلس كبديل مهام استثنائية).
- يُستثنى من شرط الـ (٥٠٪) الخاصة بالإنجاز "تعويض المصروفات الفعلية" (سفر وإقامة)، حيث تُصرف بناءً على الفواتير المقدمة وبغض النظر عن تقييم الأداء السنوي.

المادة الخامسة / معايير وضوابط مكافآت التميز للموظفين

١. الاستحقاق المالي (القدرة الاستيعابية): ارتباطاً بطبيعة العمل التنفيذي، يُربط صرف مكافآت التميز والحوافز للموظفين بـ:
 - توفر الوفر المالي: وجود وفر محقق في (البند التشغيلي) أو (بند التبرع العام).
 - الإمكانيات المتاحة: قدرة الجمعية المالية على الصرف بما لا يخل بالتزاماتها الأساسية أو تدفقاتها النقدية، ووفقاً لتقدير الإدارة للموازنة التقديرية.
٢. معايير التميز الوظيفي: يتم تقييم الموظف بناءً على "نموذج تقييم" (من ١ إلى ٥ درجات)، ويشترط للحصول على المكافأة نيل تقدير "ممتاز" في المؤشرات التالية:
 - التناسب بين المكافأة والإنتاجية: أن تكون المكافأة متناسبة مع حجم الإنجاز الفعلي والمستهدفات المحققة، وبما يتوافق مع الإمكانيات المالية المتاحة في ميزانية الجمعية.
 - جودة الأداء: تحقيق نتائج تتجاوز المهام الروتينية وتجويد العمليات ورفع كفاءة الأداء وتقديم مبادرات نوعية.
 - الكفاءة والانضباط: الالتزام بالجدول الزمني، وساعات العمل، والمرونة في المهام الطارئة والالتزام التام بالجدول الزمني لتسليم المهام (في الموعد المحدد أو قبله).



لائحة وسياسة صرف المكافآت والامتيازات

- التعاون والتكامل المؤسسي: حرص الموظف على العمل بروح الفريق، وتكامل جهوده مع زملائه لضمان تحقيق الأهداف المشتركة للجمعية بأعلى قدر من التناغم.
- الامتثال القيمي: الالتزام بالسمت العام (الحجاب الشرعي/ اللباس الرسمي) والقيم الأخلاقية في بيئة العمل.
- تنمية الموارد: المساهمة في زيادة دخل الجمعية أو تحقيق وفر مالي عبر كفاءة الإنفاق، مع الالتزام التام بالمحافظة على سمعة الجمعية وصورتها الذهنية.

المادة السادسة / ضوابط وإجراءات الصرف (عامة)

١. دورية الصرف والقيمة: تُصرف مكافآت التميز للموظفين (سنوياً) بنسبة تتراوح بين (٧٪) إلى (١٤٪) من الراتب الأساسي، حسب درجة التميز والوفور المالي المتاح.
٢. المسار الإداري: تصدر المكافأة بتوصية من المدير التنفيذي ورئيس المجلس، وباعتماد مجلس الإدارة، بناءً على تقرير تقييم أداء تفصيلي.
٣. يُرفق بطلب الصرف تقرير تقييم أداء تفصيلي معد من قبل الرئيس المباشر، يوضح مبررات التميز ومطابقتها للمؤشرات المعتمدة.
٤. حوافز استقطاب الموارد (نسب محددة):
 - منح المؤسسات والشركات (5%): من قيمة المنحة (تُستثنى المنصات الرسمية كإحسان وتبرع والدعم الحكومي).
 - تبرعات الأفراد والجهات التجارية (2.5%): من قيمة الدعم، وتُصرف فور الإيداع.

المادة السابعة/ الأحكام العامة (الصفة التقديرية)

- تُصرف كافة المكافآت والحوافز المذكورة بمحض إرادة الجمعية المنفردة، ولا تُعد حقاً مكتسباً أو جزءاً من الأجر الأساسي.
- للجمعية الحق المطلق في تعديل هذه المكافآت أو إيقافها بناءً على وضع الملاءة المالية أو مصلحة العمل، ولا يحق للمطالبة بها كالتزام وظيفي.



لائحة وسياسة صرف المكافآت والامتيازات

المادة الثامنة/ جدول أنواع المكافآت وصلاحيات الصرف

أولاً/ جدول مكافآت موظفي الجمعية:

نوع المكافأة	الإعداد والرفع	التوصية	الموافقة والاعتماد
مكافأة المدير التنفيذي	رئيس اللجنة التنفيذية	رئيس المجلس	مجلس الإدارة
مكافأة الأداء المتميز للموظفين	المدير التنفيذي	رئيس المجلس	مجلس الإدارة
المكافآت والحوافز التشجيعية	المدير التنفيذي	رئيس المجلس	مجلس الإدارة
مكافأة استقطاب الدعم المالي (2.5%)	مدير تنمية الموارد	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة
مكافأة استقطاب المنح للمشاريع (5%)	مدير تنمية الموارد	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة

ثانياً/ جدول مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وصلاحيات اعتمادها:

نوع المكافأة / التعويض	المستفيد	الإعداد والرفع	التوصية	الاعتماد النهائي
المكافأة السنوية (مرتبطة بالنتائج)	رئيس وأعضاء المجلس	الإدارة التنفيذية	مجلس الإدارة	الجمعية العمومية
بدل حضور الجلسات (إن وجد)	أعضاء المجلس واللجان	أمين سر المجلس	رئيس المجلس	مجلس الإدارة
مكافأة إنجاز مهام استثنائية	عضو المجلس / اللجنة	رئيس مجلس الإدارة	مجلس الإدارة	مجلس الإدارة
تعويض المصروفات الفعلية (سفر، إقامة)	أعضاء المجلس واللجان	المدير التنفيذي	رئيس المجلس	مجلس الإدارة
مكافأة أعضاء اللجان (من خارج المجلس)	الخبراء والمستشارين	رئيس اللجنة المعنية	رئيس المجلس	مجلس الإدارة

ملحوظة هامة :

١. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة السنوية غالباً ما تُعرض على الجمعية العمومية للمصادقة عليها ضمن التقرير المالي،

لضمان الشفافية، ويجوز للجمعية العمومية تفويض المجلس لاعتمادها.

٢. اللجان المنبثقة: إذا كان العضو في اللجنة من خارج مجلس الإدارة (مستشار متطوع)، يتم التعامل مع مكافأته بمرونة

أكبر لتحفيزه على الاستمرار في تقديم الدعم الفني للجمعية.

٣. تعويض المصروفات: كما ذكرنا سابقاً، هذا البند يُصرف من ميزانية التشغيل ولا يخضع لشرط الـ ٥ ملايين، لأنه يغطي

تكلفة فعلية تكبدها العضو لأداء مهمته.

٤. إن صرف المكافأة السنوية لأعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه لأداء المهام، معلق آلياً بوصول الدخل السنوي إلى

النصاب المحدد. (5,000,000) خمس ملايين ريال سعودي

