

سياسة منح المكافآت والامتيازات

جمعية البر الخيرية بالنويعة

المادة الأولى:

المقدمة: سعيًا من جمعية البر الخيرية بالنويعة لرفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق متطلبات الحوكمة، تم وضع هذا النظام لتحفيز الكوادر البشرية والموظفين المتميزين، بما يسهم في الارتقاء المتواصل بالأداء وتحقيق أهداف الجمعية الاستراتيجية.

الهدف: تحديد معايير واضحة وإطار منظم وعادل لمنح المكافآت والامتيازات، وتعزيز الولاء الوظيفي والتطوع المجتمعي، وتطبيق مبادئ الإفصاح والشفافية.

النطاق: تسري هذه السياسة على:

- موظفي الجمعية القائمين على رأس العمل.
- المتطوعين المعتمدين رسميًا.
- أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنها.
- المستفيدين من بعض برامج التحفيز.
- الشركاء والرعاة الداعمين للجمعية.

المادة الثانية: المعايير العامة لمنح المكافآت

يُشترط عند منح أي مكافأة أو حافز مراعاة المعايير التالية:

١. أن تكون المكافآت متناسبة مع الإنجاز ومجزية بشكل يحفز على بذل مزيد من الجهد.
٢. ربط الجزء المتغير من المكافآت بمستوى الأداء الفعلي لضمان استدامة النجاح.
٣. تحقيق الموظف لنتائج مستدامة، وأداء الأعمال بجودة عالية قبل الموعد المحدد، والمبادرة بتقديم مقترحات تطويرية وتفادي المخاطر.
٤. الاستجابة السريعة لمتغيرات بيئة العمل، والقدرة على الإنتاج تحت مختلف الظروف.
٥. تُقاس المكافآت بناءً على تقييم الأداء لفترة محددة، ويشترط ألا يقل مخرج الأداء عن ٧٥٪ من ناتج العمل (سواء كان المقياس ماديًا أو تقارير وبرامج).
٦. التزام الموظف التام بقيم المنشأة وقواعد السلوك الوظيفي، وخلو سجله من أي مخالفات إدارية أو جزائية خلال فترة التقييم.

المادة الثالثة: الأحكام والضوابط العامة للصرف

١. تُصرف جميع المكافآت والحوافز التشجيعية من بند المصروفات الإدارية للجمعية، ووفق الموازنة السنوية المعتمدة.
٢. تُرفع التوصيات عبر نماذج داخلية مشفوعة بتوثيق الإنجازات ومبررات الصرف، وتُعتمد حسب مصفوفة الصلاحيات المحددة في المادة الخامسة.
٣. للمدير التنفيذي (بعد موافقة رئيس المجلس) صرف حوافز أو مكافآت أداء بشكل دوري (شهري، ربع سنوي، نصف سنوي، أو سنوي) وفق الميزانية المتاحة.
٤. تُمنح المزايا والامتيازات الخارجة عن نطاق عقد العمل الرسمي بمحض إرادة الجمعية، ولا تعتبر إلزاماً عليها ولا حقاً مكتسباً للموظف؛ وبناءً عليه لا يجوز للموظف المطالبة بها أو التعويض عنها في حال توقفها، ولا تُحتسب ضمن الحقوق التعاقدية أو مكافأة نهاية الخدمة.

المادة الرابعة: ضوابط مكافآت مجلس الإدارة واللجان

١. لا يتقاضى أعضاء مجلس الإدارة أجرًا عن عملهم الأساسي، ولكن يجوز منح المجلس مكافأة بقرار من الجمعية العمومية بنسبة لا تزيد عن ١٠٪ من الأرباح (العوائد) السنوية المحققة بعد استقطاع النسبة النظامية، وبما لا يتجاوز السقف النظامي المحدد من الجهات المشرفة.
٢. يجوز للمجلس إقرار تعويضات مالية لتغطية النفقات الفعلية التي يتكبدها العضو أثناء تكليفه بمهام رسمية لصالح الجمعية.
٣. يستحق عضو المجلس مكافأة إضافية عادلة تتناسب مع ما يُسند إليه من أعمال تنفيذية، فنية، إدارية، أو استشارية خارج مهام العضوية القيادية.
٤. يحدد مجلس الإدارة المكافآت السنوية لأعضاء لجانه بناءً على توصية، مع مراعاة حجم المسؤوليات وعدد اللجان التي يشغلها العضو.
٥. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة أو مضللة قدمها العضو.

المادة الخامسة: أنواع المكافآت والامتيازات وصلاحيات الاعتماد

م	نوع المكافأة	الشروط والتفاصيل	الجهة المُعدة	صاحب صلاحية النهائي
١.	المكافآت الدورية وحوافز الأداء	تُمنح كل (٣) أشهر للمتميزين بما لا يتجاوز ٣٥٪ من الراتب، أو للموظفين و فرق العمل التي تتجاوز المستهدفات (شهري، ربع سنوي، نصف سنوي، سنوي).	المدير التنفيذي رئيس مجلس الإدارة	مجلس الإدارة رئيس المجلس
٢.	حوافز المشاريع وزيادة الإيرادات	تُصرف ٥٠٪ عند اكتمال ميزانية المشروع - كاملة تشمل الموظفين المساهمين مباشرة في تنمية الموارد المالية.	المدير التنفيذي رئيس مجلس الإدارة	مجلس الإدارة رئيس المجلس
٣.	مكافأة المدير التنفيذي	تُمنح نظير التميز في الإدارة العامة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجمعية.	رئيس مجلس الإدارة	مجلس الإدارة رئيس المجلس
٤.	مكافآت المناسبات العامة	تُصرف في المناسبات الرسمية والدينية (مثل: عيد الأضحى، رمضان، اليوم الوطني) وفق الميزانية المعتمدة.	المدير التنفيذي	مجلس الإدارة
٥.	مكافأة نهاية الخدمة	تُحتسب وتُمنح وفقاً لأحكام نظام العمل السعودي واللوائح الداخلية للجمعية.	الموارد البشرية المدير التنفيذي	مجلس الإدارة رئيس المجلس
٦.	التطوير المهني والامتيازات غير المالي	تشمل برامج التدريب والتطوير (دورات، ابتعاث)، والامتيازات المعنوية (ساعات عمل مرنة، إجازات تحفيزية، أولوية الترقية) حسب الاحتياج والضوابط.	المدير التنفيذي رئيس مجلس الإدارة	مجلس الإدارة رئيس المجلس المدير التنفيذي
٧.	جوائز وتكريم المتطوعين	تُمنح سنوياً أو نصف سنوياً لأكثر المتطوعين نشاطاً وانضباطاً (بشرط ألا يقل مخرج الأداء عن ٧٥٪).	المدير التنفيذي	مجلس الإدارة رئيس المجلس المدير التنفيذي
٨.	تكريم الشركاء والشهادات الفورية	يشمل لوحات الشكر، الدروع، الإشادة الإعلامية، وشهادات التقدير الفورية للموظفين والمتطوعين والداعمين تكريماً لجهودهم الاستثنائية.	العلاقات العامة المدير التنفيذي	مجلس الإدارة رئيس المجلس المدير التنفيذي

المادة السادسة: أحكام عامة وختامية

١. تُراجع هذه السياسة سنوياً من قبل الإدارة التنفيذية، وتُرفع التوصيات بأي تعديلات مقترحة وفقاً لمستجدات وتطور بيئة العمل إلى مجلس الإدارة للاعتماد.
٢. تُكلف الإدارة التنفيذية بإعداد القواعد التنفيذية والتفصيلية والنماذج الخاصة بهذه السياسة، ويتم اعتمادها من قبل مجلس الإدارة.
٣. في حال تعارض أي بند من بنود هذه السياسة مع الأنظمة واللوائح الرسمية الصادرة عن الدولة (مثل نظام العمل أو لائحته التنفيذية، أو لوائح المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي)، يُعمل بالأنظمة الرسمية وتُلغى الفقرة المتعارضة تلقائياً.

الرقم :

التاريخ : / / ١٤

المشروعات :

جمعية
البر
الخيرية
بالنويعة



مسجلة في المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم ٥٣٩

رؤية
VISION
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

الاعتماد :

تم اعتماد السياسة في محضر اجتماع مجلس الإدارة رقم (١٤) المنعقد بتاريخ ١٤٤٧/٠٦/٢٣ هـ الموافق ٢٠٢٥/١٢/١٤ م ، وتحل محل أي سياسة سابقة وتنتهي مع نهاية دورة المجلس الحالي بتاريخ ٢٠٢٩/١١/٣٠ م.

م	الاسم	صفته بالمجلس	التوقيع
١	عبدالله بن عائض بن حسن الدوسري	رئيس مجلس الإدارة	
٢	بريك بن محمد بن بريك الدوسري	نائب الرئيس	
٣	علي بن جريد محمد الدوسري	عضو	
٤	عبدالله بن محمد بن راشد الدوسري	عضو	
٥	سعد بن عبدالمحسن بن محمد الدوسري	عضو	