

سياسة المكافآت





الاعتماد	تاريخ الإصدار	رقم الإصدار
بقرار من الجمعية العمومية	6 مارس 2024	الأول
بقرار من الجمعية العمومية	10 مارس 2025	الثاني



فهرس المحتويات

3	احكام عامة
3	النطاق
3	مسؤولية التطبيق
4	ضوابط صرف المكافآت
4	مكافأة أعضاء المجلس و اللجان
5	مكافآت الموظفين و الادارة التنفيذية
6	مراجعة السياسة
6	الإفصاح
7	النفاذ



أولاً: أحكام عامة

- أ. تعد لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة وتعمل على مراجعتها دورياً متى لزم الأمر، ويجوز لها استطلاع وسماع مرئيات الإدارة التنفيذية بشأنها.
- ب. تخضع التعديلات التي تطرأ على هذه السياسة إلى موافقة الجمعية العمومية لاعتمادها وفق الأنظمة التي تحكم ذلك.
- ج. يجب أن تنسجم هذه السياسة مع استراتيجية الجمعية وأهدافها.
- د. يجب أن تتوافق اللوائح والأنظمة الداخلية للجمعية مع هذه السياسة.
- هـ. الغرض من تقديم المكافآت هو حث أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان و الكادر الإداري على إنجاح الجمعية وتنميتها على المدى الطويل.
- و. تحدد المكافأة بناء على مستوى الوظيفة المعنية والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها ومؤهلاته العلمية والخبرات العملية ومستوى الأداء والإنجازات المحققة.
- ز. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الجمعية وحجمها وخبره موظفيها ، مع الأخذ بالاعتبار ممارسات الجمعيات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

ثانياً: النطاق

تطبق هذه السياسة على الموظفين وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية وأعضاء المجلس بالجمعية.

ثالثاً: مسؤولية التطبيق

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالجمعية بمتابعة تطبيق هذه السياسة، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقويم أي انحرافات قد تنشأ في التطبيق، وتقوم بالرفع إلى المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه



رابعاً: ضوابط صرف المكافآت

يكون صرف المكافآت مقابل العضوية في مجلس الإدارة، أو العضوية في اللجان المنبثقة عنه ، وفقاً للضوابط الآتية:

1. مراعاة المصارف الشرعية للزكاة، والغرض المحدد لها من قبل المتبرعين.
2. الإفصاح عن ذلك في التقرير السنوي، والقوائم المالية.
3. ألا يؤثر صرف المكافأة على الاستدامة المالية للجمعية، ومشاريعها، حسب القوائم المالية المعتمدة من الجمعية العمومية، والتقرير المالي الشامل المعتمد من مراجع الحسابات.
4. موافقة الجمعية العمومية .
5. يكون صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية للجمعية.

خامساً: مكافآت أعضاء المجلس واللجان

مقدار مكافأة عضوية مجلس الإدارة وعضوية اللجان وفقاً الآتي :

- أ- في كل الأحوال يكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في مجلس الإدارة (1000) ريال لكل اجتماع على ألا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (6) اجتماعات في السنة .
 - ب- في كل الأحوال يكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة (500) ريال لكل اجتماع على ألا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (6) اجتماعات في السنة .
 - ج- يجب على العضو إعادة المكافأة إذا صرفت له دون وجه حق.
- يجوز لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه التنازل عن مقدار المكافأة المستحقة وذلك وفقاً لضوابط التالية :

- أ - الإقرار كتابة بالتنازل عن المكافأة بعد نهاية السنة المالية وقبل صرفها .
- ب- يتم التنازل للجمعية نفسها .
- ج- لا يعد التنازل عن المكافأة من التبرع المحسوب للحصول على عضوية العضو الداعم .
- د- لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقراره كتابة .



سادساً : مكافآت الموظفين والادارة التنفيذية

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة المكافأة السنوية للموظفين و الإدارة التنفيذية حسب مؤشرات قياس الأداء المعتمدة ، وتشمل المكافآت والتعويضات على ما يلي:

- (أ) راتب أساسي يتم دفعه نهاية كل شهر ميلادي.
 - (ب) بدلات تشتمل على بدل سكن وبدل مواصلات بدل طبيعة عمل.
 - (ج) تأمين طبي له ولعائلته حسب سياسة الموارد البشرية.
 - (د) تأمين إصابات العمل والعجز الكلي أو الجزئي والوفاء اثناء العمل.
 - (هـ) مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات قياس الأداء وفقا للتقييم السنوي.
 - (و) مزايا اخرى تشتمل علي إجازة وتذاكر سفر سنوية، ومكافأة نهاية الخدمة وفقا لنظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمد من الجمعية.
 - (ز) يقوم مدير الموارد البشرية بتنفيذ سياسة المكافآت حسب توصية لجنة المكافآت واعتماد الجمعية العمومية.
 - (ح) توزيع العمولات على الموظفين الذين يجلبون دعماً مالياً عاماً للجمعية من خلال توفير إطار عمل منظم وشفاف:
- تنطبق هذه السياسة على جميع منسوبي الجمعية الذين يعملون في الجمعية والذين يشاركون في جلب الدعم المالي العام للجمعية.
 - كل موظف يحصل على دعم مالي عام للجمعية سيحصل على عمولة تقدر بـ ١٠٪ من قيمة الدعم المحصل.
 - التحقق من الدعم المالي والتأكد منه يجب أن يتم قبل صرف العمولة.
 - سيتم تحديد حد أقصى للعمولة يمكن أن يحصل عليها الموظف في السنة المالية بناءً على الميزانية السنوية للجمعية واعتماد المجلس للحد الأقصى للمبلغ.
 - يجب أن يتم مراجعة وتحديث هذا الحد الأقصى بشكل دوري لضمان أنه يعكس القدرات المالية للجمعية.
 - سيتم دفع العمولات على فترات محددة مسبقا، في نهاية كل ربع سنوي.
 - يجب أن يتم الإعلان عن مواعيد الدفع الخاصة بالعمولات بشكل واضح ومتقدم للموظفين.
 - يجب على كل موظف تقديم تقرير دوري يوضح مصدر الدعم المالي وقيمته، ويجب على الإدارة مراجعة هذه التقارير بشكل دوري للتأكد من الشفافية والدقة.
 - يجب أن يتم الحفاظ على سجلات مفصلة لكل العمولات التي تم دفعها، ويجب أن تكون هذه السجلات متاحة للمراجعة عند الطلب.



- في حالة اكتشاف أي مخالفة لهذه السياسة، سيتم اتخاذ إجراءات تأديبية مناسبة ضد الموظف المخالف، قد تشمل ولكن لا تقتصر على، استرداد العمولات المدفوعة، التعليق، أو حتى الإقالة.
- ستتم مراجعة هذه السياسة بشكل دوري لضمان أنها تحقق أهدافها وتتوافق مع القواعد التنظيمية والقانونية.
- يجب أن تشمل المراجعة الدورية أيضاً التحقق من الفعالية والكفاءة، وجودة الإجراءات المتبعة، والتعديلات اللازمة لتحسين السياسة.
- يجب على جميع الموظفين الالتزام بالقواعد واللوائح التنظيمية السارية المفعول في المنظمة والتي تتعلق بتوزيع العمولات.
- يجب على الإدارة ضمان الالتزام بالقواعد واللوائح من خلال التحقق المنتظم والتفتيش.
- يجب تقديم دورات تدريبية للموظفين حول كيفية تنفيذ السياسة، لضمان فهمهم الكامل للإجراءات والالتزام بها.
- يجب توفير جلسات توعية بشكل دوري للحفاظ على الشفافية والوعي حول السياسة.

سابعاً :مراجعة السياسة

- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسات متى لزم الأمر للتحقق من موائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.
- تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة التنفيذية بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة واستطلاع مرئياتها وملاحظاتها بما يحقق الهدف من ورائها.
- تقوم اللجنة بالرفع بأي تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى الجمعية العمومية لاعتمادها وفق الأنظمة المتبعة في هذا الشأن.

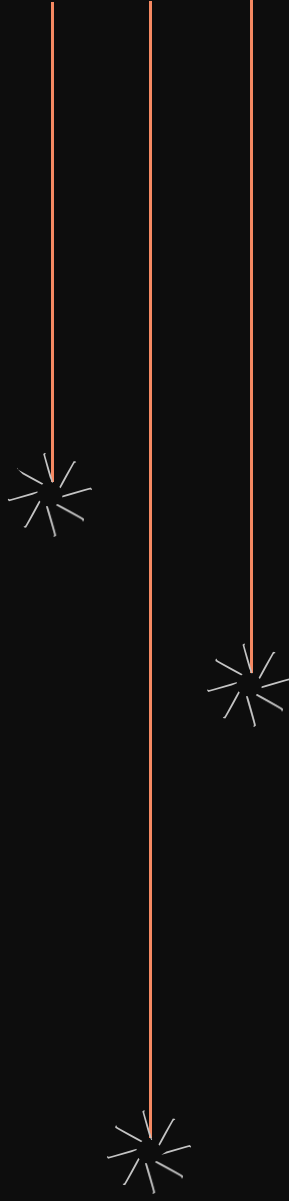
ثامناً : الإفصاح

- يلتزم المجلس بالإفصاح عن سياسة المكافآت وكيفية تحديد مكافآت الموظفين والإدارة التنفيذية وأعضاء المجلس واللجان بالجمعية.
- الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة السنوي عن المكافآت الممنوحة للموظفين والإدارة التنفيذية وأعضاء المجلس واللجان او بالقوائم المالية.



تاسعاً : التنفيذ

- تدخل السياسة نطاق التنفيذ بعد اعتمادها من الجمعية العمومية .
- كل مالم يرد بشأنه نص في هذه السياسة ، يسري العمل عليه حسب ماتضمنته اللوائح و الأنظمة ذات العلاقة



مودة | mafs

جمعية مودة للاستقرار الأسري
MAWADDAH ASSOCIATION FOR FAMILY STABILITY