

سياسة المكافآت والإمتيازات

المادة (1) التمهيد:

1. تعمل جمعية الأطفال ذوي الإعاقة 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 الحوكمة الصادرة عن المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.
 - اللائحة الأساسية 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 الثانية: التعريفات:

المصطلح	التعريف
السياسة	سياسة المكافآت والامتيازات
المركز	المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
الجمعية	(جمعية الأطفال ذوي الإعاقة) المسجلة لدى المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم (49)
الجمعية العمومية	أعضاء الجمعية العمومية بجمعية الأطفال ذوي الإعاقة
مجلس الإدارة	مجلس إدارة الجمعية المنتخب وفق اللائحة الأساسية
اللجنة	أي لجنة دائمة أو مؤقتة يُشكلها مجلس الإدارة
العضو المستقل	شخص من خارج الجمعية يعيّن في لجنة وفق معايير الاستقلالية
الإدارة التنفيذية	الأشخاص المكلفون بإدارة العمليات اليومية للجمعية، وعلى رأسهم الرئيس التنفيذي
المكافآت	المبالغ أو المزايا الممنوحة بموجب هذه السياسة

المادة الثالثة: 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 وتعزيز الأثر التنموي.

المادة الرابعة: 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 الخامسة: ضوابط صرف مكافآت مجلس الإدارة واللجان:

1. مراعاة المصارف الشرعية وأغراض المتبرعين (إن وجد).
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 الإيرادات السنوية 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 السادسة: مقدار المكافآت المقترح:

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

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

2. يجب إعادة أي مكافأة صُرفت دون وجه حق.

المادة السابعة: 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 الثامنة: إجراءات الصرف:

1. التحقق من توفر ضوابط صرف المكافآت كما في المادة الخامسة من هذه السياسة.
2. يُعد بيان المكافآت المستحقة ويُعرض على مجلس الإدارة ثم الجمعية العمومية للاعتماد.
3. يُفصح عن المكافآت في التقرير السنوي والقوائم المالية.

المادة التاسعة: ضوابط عامة:

1. توصية لجنة الترشيحات والمكافآت يجب أن تُبين مدى توافق الصرف مع هذه السياسة.
2. الالتزام بجدول الصلاحيات المالية المعتمد.
3. توثيق المكافآت في ملف الموظف والسجل الرسمي.
4. منع تكرار صرف نفس المكافأة خلال الفترة المقررة.
5. التحقق من خلو سجل الموظف من أي مخالفات جوهريّة.
6. الصرف ضمن حدود البند المالي المعتمد في الموازنة.

المادة العاشرة: المراجعة الدورية:

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

الاعتماد :

أقرت هذه السياسة في اجتماع الجمعية العمومية العادية رقم () - بتاريخ / / م،
وتُعد نافذة من تاريخ اعتمادها.