جمعية صوت متلازمة داون

Saut: The Voice of Down Syndrome Society

سياسة المكافآت

أولا: أحكام عامة

- تهدف هذه السياسة إلى وضع ضوابط واضحة وعادلة للمكافآت في جمعية صوت متلازمة داون، وربطها بالمسؤوليات والأداء والأنظمة المعمول بها.
- تعد لجنة الترشيحات والمكافآت السياسة وتراجعها دوريا، بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية، وترفعها إلى مجلس الإدارة لاستكمال إجراءات اعتمادها.
- تعتمد السياسة وتعديلاتها من الجمعية العمومية وفق الإجراءات النظامية.
- يجب أن تنسجم المكافآت مع أهداف الجمعية واستراتيجيتها، وألا تؤثر في استدامتها المالية أو في تنفيذ برامجها وخدماتها.
- يراعى عند تحديد المكافآت مستوى المسؤولية، والمهام، والأداء، والإنجازات، والخبرة، والقدرة المالية للجمعية.
- لا تصرف أي مكافأة إلا بموجب اعتماد نظامي ومالي، ووفق الصلاحيات والميزانية المعتمدة، وبعد التحقق من استحقاقها.
- تخضع المكافآت للأنظمة واللوائح والقرارات ذات العلاقة، ولائحة الجمعية الأساسية وسياساتها الداخلية.

ثانيا: النطاق

تسري هذه السياسة على:

- أعضاء مجلس الإدارة.
- أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
- الإدارة التنفيذية.
- موظفي الجمعية.

ثالثا: مسؤولية التطبيق

- تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت متابعة تطبيق هذه السياسة ومراجعتها، والتحقق من ارتباط المكافآت بالأداء والضوابط المعتمدة.
- تتولى الإدارة التنفيذية، ممثلة بالوحدات المختصة، تنفيذ ما يعتمد من مكافآت للموظفين والإدارة التنفيذية، وحفظ مستندات الاستحقاق والصرف.
- تتولى الإدارة المالية التحقق من توافر الاعتماد المالي، وصحة المستندات، وتسجيل المكافآت في السجلات المالية.
- يرفع إلى مجلس الإدارة كل تجاوز أو تعارض أو حالة تستدعي التوجيه أو المعالجة.

رابعا: الضوابط العامة لصرف المكافآت

- ألا تصرف المكافآت من أموال الزكاة أو من تبرعات مقيّدة لغرض محدد، إلا بما تسمح به الضوابط الشرعية والتنظيمية وشروط المتبرع.
- أن تكون المكافآت ضمن الميزانية المعتمدة، وألا تؤثر في الاستدامة المالية للجمعية أو تنفيذ مشاريعها.
- أن تستند مكافآت الموظفين والإدارة التنفيذية إلى معايير معلنة ومؤشرات أداء قابلة للقياس، متى انطبق ذلك.
- أن توثق قرارات الاستحقاق والاعتماد والصرف، وأن تفصح عنها وفق المتطلبات النظامية.
- أن يعاد أي مبلغ صرف دون وجه حق، مع اتخاذ الإجراءات اللازمة وفق الأنظمة والسياسات المعتمدة.
- لا تصرف عمولة تلقائية مقابل جلب التبرعات أو الدعم المالي. وأي حافز استثنائي مرتبط بمهمة محددة يجب أن ينظّم بقرار مستقل، ويعتمد مسبقا وفق الصلاحيات والأنظمة والميزانية.

خامسا: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان

مقدار مكافأة عضوية مجلس الإدارة وعضوية اللجان وفقا 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 500ريال لكل اجتماع على ألا يتجاوز عدد الاجتماعات عن 6 اجتماعات في السنة.

ج- يجب على العضو إعادة المكافأة إذا صرفت له دون وجه حق.

- الأصل أن تكون عضوية مجلس الإدارة تطوعية، ولا تصرف مكافأة عنها إلا بعد استيفاء المتطلبات النظامية والحصول على الموافقات اللازمة.
- لا يجوز صرف مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة أو اللجان إلا بعد موافقة المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، وموافقة الجمعية العمومية، واستيفاء الشروط التنظيمية السارية، ومنها:
- ألا يقل تقييم الحوكمة عن النسبة المحددة في القواعد المعتمدة.
- أن يبلغ إجمالي إيرادات الجمعية الحد النظامي المطلوب.
- ألا يؤثر الصرف في استدامة الجمعية ومشاريعها.
- ألا يوجد تحفظ من مراجع الحسابات على قرارات المجلس أو توجيهاته أو التبعات التشغيلية للسنة المالية المعنية.
- مراعاة أموال الزكاة وأغراض التبرعات المقيّدة.
- عند استيفاء الشروط والموافقات، تحدد المكافآت وفق الحدود والضوابط النظامية السارية؛ ويراعى حاليا الحد المقرر لمكافأة عضو مجلس الإدارة عن الاجتماع، والحد المقرر لعضو اللجنة، وعدد الاجتماعات السنوي المسموح به.
- يحدد مقدار مكافأة أعضاء اللجان في قرار تشكيل اللجنة، وفق الأنظمة المعمول بها.
- يكون الصرف بعد نهاية السنة المالية، وبعد استكمال الموافقات والإفصاح عنها في التقرير السنوي والقوائم المالية.

- يجب على العضو إعادة أي مكافأة صرفت له دون وجه حق.
- يجوز للعضو التنازل كتابة عن مكافأته بعد نهاية السنة المالية وقبل صرفها، ويكون التنازل لصالح الجمعية، ولا يجوز الرجوع عنه بعد توثيقه.
- تتضمن القواعد الحالية شروطا ومبالغ قصوى لمكافآت أعضاء المجلس واللجان، لذلك لا يعد إدراج هذه السياسة بحد ذاته موافقة على الصرف

سادسا: مكافآت الموظفين والإدارة التنفيذية

- تحدد رواتب الموظفين ومزاياهم وفق عقود العمل، ونظام العمل، وسلم الرواتب أو سياسة الموارد البشرية المعتمدة في الجمعية.
- يجوز منح مكافأة أداء سنوية أو مكافأة عن إنجاز محدد، وفق معايير معتمدة مسبقا، وبناء على تقييم موثق ومؤشرات أداء مرتبطة بمهام الموظف وأهداف الجمعية.
- تخضع مكافآت الإدارة التنفيذية لمراجعة لجنة الترشيحات والمكافآت، وترفع توصيتها إلى الجهة صاحبة الصلاحية للاعتماد.
- لا تعد المزايا الوظيفية، مثل التأمين الطبي أو البدلات أو الإجازات أو مكافأة نهاية الخدمة، مكافآت إضافية بموجب هذه السياسة؛ وتنظم وفق العقد ونظام العمل وسياسات الجمعية المعتمدة.
- لا تصرف مكافأة سنوية أو حافز إلا بتوفر الاعتماد المالي، وتوثيق نتيجة تقييم الأداء أو الإنجاز، واعتماد الصرف من صاحب الصلاحية.
- تحفظ سجلات المكافآت ومستنداتها لدى الإدارة المختصة، وتكون متاحة للمراجعة الداخلية والخارجية والجهات الرقابية عند الطلب.

سابعا: مراجعة السياسة

- تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة دوريا، أو عند صدور تغييرات في الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، وترفع أي تعديل مقترح إلى مجلس الإدارة ثم الجمعية العمومية لاعتماده.

ثامنا: الإفصاح

- تلتزم الجمعية بالإفصاح عن المكافآت وفق المتطلبات النظامية، وبما يشمل ما يلزم من بيان أسس تحديد مكافآت أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية والموظفين في التقرير السنوي والقوائم المالية.

تاسعا: النفاذ

- يعمل بهذه السياسة من تاريخ اعتمادها من الجمعية العمومية.
- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يرجع فيه إلى الأنظمة واللوائح والقرارات ذات العلاقة، واللائحة الأساسية للجمعية، والسياسات المعتمدة لديها.

تم اعتماده في إجتماع مجلس إدارة جمعية صوت متلازمة داون رقم (06) في دورته الرابعة المنعقدة يوم الأربعاء بتاريخ 1448/05/17هـ الموافق 2026/10/28م.

اعتماد رئيسة مجلس الإدارة

صاحبة السمو الملكي الأميرة / ريما بنت سلطان بن عبدالعزيز آل سعود

التوقيع:

جمعية صوت متلازمة داون
Saut: The Voice of Down Syndrome Society
ترخيص رقم: ٥٦٩

ممنوع بتصوير هذه الوثيقة، وعند الحاجة لها يتم طلبها من جمعية صوت متلازمة داون