



جمعية تحفيظ القرآن الكريم
— بمحافظة بدر —

السياسات واللوائح

سياسة المكافآت والامتيازات

الإصدار الثاني



الحكومة المؤسسية

2025

سياسة المكافآت والامتيازات

رقم الوثيقة	TQB-0038	تاريخ الإصدار	20-01-2025
تاريخ الاعتماد	19-02-2025	حالة الوثيقة	مُعتمدة

أولاً: مقدمة

تهدف هذه السياسة إلى تنظيم المكافآت والامتيازات التي تمنحها الجمعية للعاملين فيها، بما يحقق العدالة والشفافية، ويرتبط بالأداء والإنجاز، ويتوافق مع الأنظمة واللوائح المعمول بها، وبما لا يؤثر على الاستدامة المالية للجمعية.

ثانياً: الهدف

تهدف السياسة إلى:

1. تنظيم منح المكافآت والامتيازات للعاملين في الجمعية.
2. تحقيق العدالة والموضوعية في استحقاق المكافآت.
3. ربط المكافآت بمستوى الأداء والإنجاز وتحقيق النتائج.
4. المحافظة على الموارد المالية للجمعية وحسن استخدامها.
5. تحفيز العاملين على رفع كفاءة الأداء وتحسين جودة العمل.

ثالثاً: نطاق التطبيق

تطبق هذه السياسة على جميع العاملين في الجمعية، وفق طبيعة وظائفهم وأنواع المكافآت والامتيازات المعتمدة، ولا تشمل المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه إلا وفق ما تقضي به الأنظمة واللوائح والقرارات المعتمدة.

رابعاً: التعريفات

المكافأة: مبلغ مالي يمنح للعامل مقابل أداء أو إنجاز أو مساهمة استثنائية وفق الضوابط المعتمدة.

الامتيازات: المزايا غير الأساسية التي تمنح للعامل وفق طبيعة وظيفته واحتياج العمل والاعتمادات المالية المتاحة.

الأداء المتميز: أداء يتجاوز المتطلبات المعتادة للوظيفة ويسهم بصورة واضحة في تحقيق أهداف الجمعية أو تطوير أعمالها.

سياسة المكافآت والامتيازات

رقم الوثيقة	TQB-0038	تاريخ الإصدار	20-01-2025
تاريخ الاعتماد	19-02-2025	حالة الوثيقة	مُعتمدة

خامسًا: مبادئ منح المكافآت والامتيازات

تلتزم الجمعية عند منح المكافآت والامتيازات بما يلي:

١. العدالة وعدم التمييز بين العاملين.
٢. ارتباط المكافأة بالعمل أو الإنجاز الفعلي.
٣. وضوح معايير الاستحقاق.
٤. مراعاة الوضع المالي للجمعية والميزانية المعتمدة.
٥. عدم منح أي مكافأة أو امتياز بناءً على المحاباة أو العلاقات الشخصية.
٦. عدم تعارض المكافأة أو الامتياز مع الأنظمة أو اللوائح أو قرارات مجلس الإدارة.
٧. توثيق قرارات منح المكافآت والامتيازات وأسبابها.
٨. مراعاة عدم وجود تعارض مصالح عند دراسة أو اعتماد المكافأة.

سادسًا: أنواع المكافآت

يجوز للجمعية منح المكافآت وفق الحالات الآتية:

١. مكافأة الأداء المتميز.
٢. مكافأة تحقيق إنجاز أو مستهدف معتمد.
٣. مكافأة إنجاز عمل أو مشروع استثنائي.
٤. مكافأة المشاركة في أعمال أو مهام إضافية خارج نطاق العمل المعتاد، متى كانت معتمدة.
٥. مكافآت المناسبات أو التحفيز، وفق ما يعتمد من مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية بحسب الصلاحية.
٦. أي مكافآت أخرى يقرها مجلس الإدارة وفق الأنظمة والميزانية المعتمدة.

سابعًا: معايير الاستحقاق

يراعى عند دراسة استحقاق المكافأة:

١. مستوى تحقيق مؤشرات الأداء والمستهدفات.
٢. جودة العمل ودقة الإنجاز.
٣. المبادرة والابتكار في تطوير العمل.
٤. تحمل مسؤوليات أو مهام إضافية.
٥. الالتزام بالأنظمة والسياسات واللوائح.
٦. الانضباط الوظيفي.
٧. الأثر الفعلي للإنجاز على أعمال الجمعية.
٨. توفر الاعتماد المالي.

سياسة المكافآت والامتيازات

رقم الوثيقة	TQB-0038	تاريخ الإصدار	20-01-2025
تاريخ الاعتماد	19-02-2025	حالة الوثيقة	مُعتمدة

ثامناً: الامتيازات

يجوز للجمعية تقديم امتيازات للعاملين بحسب طبيعة العمل، ومنها:

١. التدريب والتطوير المهني.
 ٢. المشاركة في البرامج والمؤتمرات والملتقيات المهنية ذات العلاقة بالعمل.
 ٣. المرونة في بعض ترتيبات العمل وفق حاجة الجمعية والأنظمة المعمول بها.
 ٤. أي مزايا أخرى تعتمد عليها الجمعية وفق الإمكانيات المالية وطبيعة الوظيفة.
- ولا يعد أي امتياز مستحقاً بصورة دائمة إلا إذا نص عليه عقد العمل أو لائحة معتمدة أو قرار رسمي.

تاسعاً: ضوابط صرف المكافآت

١. لا تصرف أي مكافأة إلا بعد وجود مبرر واضح للاستحقاق.
٢. يجب تحديد سبب المكافأة وقيمتها والجهة المستفيدة منها.
٣. لا يجوز صرف مكافأة لمن يملك صلاحية اعتمادها لنفسه.
٤. تخضع المكافآت للميزانية والاعتمادات المالية المعتمدة.
٥. توثق جميع المكافآت في السجلات المالية والإدارية للجمعية.
٦. تخضع المكافآت للمراجعة المالية والإدارية وفق الصلاحيات المعتمدة.

عاشراً: صلاحيات الاعتماد

تكون صلاحية اعتماد المكافآت وفق لائحة الصلاحيات المالية والإدارية المعتمدة في الجمعية. وتخضع مكافآت المدير التنفيذي والموظفين القياديين للآلية الخاصة المعتمدة من مجلس الإدارة بشأن تحديد رواتبهم ومكافآتهم.

حادي عشر: المكافآت المرتبطة بالأداء

يجوز للجمعية ربط بعض المكافآت بتحقيق مؤشرات أداء أو مستهدفات محددة، على أن تكون المؤشرات:

١. واضحة وقابلة للقياس.
٢. مرتبطة بمهام الوظيفة.
٣. معتمدة مسبقاً قدر الإمكان.
٤. قابلة للتحقق والتوثيق.
٥. مرتبطة بنتائج فعلية وليست بمجرد أداء المهام المعتادة.

سياسة المكافآت والامتيازات

رقم الوثيقة	TQB-0038	تاريخ الإصدار	20-01-2025
تاريخ الاعتماد	19-02-2025	حالة الوثيقة	مُعتمدة

ثاني عشر: تعارض المصالح

يلتزم كل من يشارك في دراسة أو اعتماد المكافآت بالإفصاح عن أي تعارض مصالح. ولا يجوز لأي مسؤول المشاركة في اتخاذ قرار يتعلق بمكافأة تخصصه أو تخصص من تربطه به مصلحة مباشرة، ويحال القرار إلى صاحب الصلاحية البديل وفق الأنظمة والصلاحيات المعتمدة.

ثالث عشر: التوثيق وحفظ السجلات

تحتفظ الجمعية بالمستندات المتعلقة بالمكافآت والامتيازات، بما يشمل:

١. طلب أو توصية المكافأة.
 ٢. مبررات الاستحقاق.
 ٣. تقييم الأداء أو ما يثبت الإنجاز عند الحاجة.
 ٤. قرار الاعتماد.
 ٥. مستند الصرف.
 ٦. أي مستندات مؤيدة أخرى.
- وتحفظ وفق سياسة حفظ السجلات والاحتفاظ بها وإتلافها المعتمدة في الجمعية.

رابع عشر: المسؤوليات

مجلس الإدارة:

اعتماد السياسة والإشراف على تطبيقها واعتماد ما يدخل ضمن صلاحياته.

المدير التنفيذي:

الإشراف على تطبيق السياسة ورفع التوصيات المتعلقة بالمكافآت وفق الصلاحيات.

الموارد البشرية:

تطبيق الضوابط الإدارية، وتوثيق المكافآت والامتيازات وملفات العاملين.

الشؤون المالية:

التحقق من توفر الاعتماد المالي وتنفيذ عمليات الصرف وتسجيلها محاسبياً.

العاملون:

الالتزام بالسياسة وعدم تقديم بيانات أو مطالبات غير صحيحة للحصول على مكافآت أو امتيازات.

سياسة المكافآت والامتيازات

رقم الوثيقة	TQB-0038	تاريخ الإصدار	20-01-2025
تاريخ الاعتماد	19-02-2025	حالة الوثيقة	مُعتمدة

خامس عشر: المخالفات

يعد مخالفة لأحكام هذه السياسة:

١. صرف مكافأة دون اعتماد نظامي.
 ٢. تقديم معلومات غير صحيحة للحصول على مكافأة.
 ٣. استغلال الصلاحيات لتحقيق منفعة شخصية.
 ٤. منح مكافآت على أساس المحاباة أو التمييز.
 ٥. عدم توثيق المكافآت أو تسجيلها ماليًا.
- وتتخذ الإجراءات المناسبة بحق المخالف وفق الأنظمة واللوائح المعتمدة.

سادس عشر: المراجعة والتحديث

تراجع هذه السياسة بصورة دورية، أو عند وجود تغييرات جوهرية في الأنظمة أو الهيكل التنظيمي أو الوضع المالي للجمعية، ويتم تحديثها واعتمادها وفق الصلاحيات المعتمدة.

سابع عشر: أحكام عامة

١. لا تمنح أي مكافأة أو امتياز إلا وفق الأنظمة واللوائح والاعتمادات المعتمدة.
٢. لا يترتب على منح المكافأة في سنة سابقة استحقاقها تلقائيًا في السنوات اللاحقة.
٣. تخضع هذه السياسة للأنظمة واللوائح والقرارات ذات العلاقة.
٤. في حال وجود تعارض بين هذه السياسة وأي نص نظامي واجب التطبيق، يعمل بالنص النظامي.
٥. يعمل بهذه السياسة من تاريخ اعتمادها من مجلس الإدارة.

الثامن عشر: اعتماد السياسة

تم اعتماد سياسة المكافآت والامتيازات - الإصدار الثاني من قبل مجلس إدارة الجمعية في الاجتماع الثاني لعام ٢٠٢٥، ويبدأ العمل بها اعتبارًا من تاريخ اعتمادها.

رئيس مجلس الإدارة:

الاسم : ناصر بن عبدالرحمن الصبحي



التوقيع : 

التاريخ : 19-02-2025