

جمعية الدار التراثية
Aldar Heritage Society

سياسة المكافآت والامتيازات

النسخة الأولى

2025

أجدادنا..
إرث المستقبل..

Our Ancestors..
Legacy of the Future..

www.darh.org.sa



مقدمة:

تُعد هذه السياسة المرجع المنظم للمكافآت والامتيازات في جمعية الدار التراثية، وتهدف إلى ترسيخ مبدأ التحفيز القائم على الأداء والمسؤولية، وتحقيق العدالة والشفافية في منح المكافآت، بما يساهم في رفع كفاءة العمل المؤسسي وتعزيز الانضباط المالي. وتساهم هذه السياسة في تعزيز الأثر الثقافي للجمعية من خلال ربط الاستحقاق بالمرجات الفعلية للبرامج والأنشطة الثقافية، وتشجيع المبادرات التي ترفع مستوى الوعي الثقافي، وتدعم استدامة العمل الثقافي، وتساهم في تمكين الفاعلين في المجال الثقافي، وتحقيق قيمة مضافة للمجتمع المحلي. كما تهدف السياسة إلى:

- تحفيز منسوبي الجمعية على الابتكار وتطوير البرامج ذات الأثر الثقافي.
- رفع جودة التخطيط والتنفيذ للأنشطة الثقافية.
- توجيه الموارد المالية نحو البرامج ذات العائد الثقافي الأعلى.
- تعزيز الثقة والحوكمة والشفافية أمام أصحاب المصلحة والجهات الإشرافية.

وتخضع جميع المكافآت والحوافز، سواء كانت نقدية أو عينية، للضوابط التالية:

- توفر المخصصات المالية المعتمدة.
- تحقق فائض تشغيلي فعلي.
- عدم الإخلال بالاستدامة المالية للجمعية أو التأثير على برامجها الثقافية.
- الالتزام التام بمعايير المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، بما في ذلك سقف المصروفات الإدارية وكفاءة جمع الأموال.
- اعتماد الجهة المختصة وفق الصلاحيات النظامية، سواء مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية.





الفصل الأول: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة

تُمنح المكافآت تقديرًا للجهود والمسؤوليات، وبما لا يتعارض مع الطبيعة غير الربحية للجمعية، وبهدف تعزيز الأثر الثقافي المؤسسي.

أولاً: مقدار مكافأة الاجتماعات

بناءً على قواعد حوكمة الجمعيات الأهلية:

- **أعضاء مجلس الإدارة:** (1,000 ريال) عن كل اجتماع، بحد أقصى (6) اجتماعات سنوياً.
- **أعضاء اللجان المنبثقة:** (500 ريال) عن كل اجتماع، بحد أقصى (6) اجتماعات سنوياً.

ثانياً: المكافأة السنوية

يجوز صرف مكافأة سنوية لأعضاء مجلس الإدارة بقرار من الجمعية العمومية، على ألا تتجاوز (10%) من صافي الإيرادات السنوية المحققة، وبعد تغطية جميع الالتزامات النظامية، وبما يعكس تحقيق أثر ثقافي فعلي.

ثالثاً: شروط وضوابط الاستحقاق والصرف

لا يجوز صرف أي مكافأة إلا بتحقيق الشروط التالية مجتمعة:

1. موافقة الجمعية العمومية على بند المكافآت.
2. تحقيق فائض تشغيلي وعدم وجود عجز مالي.
3. الالتزام بمعايير الحوكمة المعتمدة، وبنسبة تقييم لا تقل عن (85%).
4. عدم تأثير الصرف على استدامة الجمعية أو برامجها الثقافية.
5. خلو القوائم المالية من تحفظات جوهرية من مراجع الحسابات.
6. يتم الصرف بعد إقفال السنة المالية واعتماد القوائم.
7. أن تتجاوز الإيرادات النقدية المحصلة فعلياً للجمعية خلال السنة المالية محل الاستحقاق مبلغ (5,000,000) خمسة ملايين ريال سعودي، وفق القوائم المالية المعتمدة.

رابعاً: التنازل عن المكافأة

- يجوز للعضو التنازل عن مكافأته كتابةً بعد نهاية السنة المالية.
- يكون التنازل لصالح الجمعية ولا يُحتسب ضمن التبرعات.
- لا يجوز الرجوع في التنازل بعد إقراره.





الفصل الثاني: مكافآت الإدارة التنفيذية والموظفين والمتعاونين

أولاً: السياسة المالية للمكافآت

تصنف المكافآت محاسبياً على النحو التالي:

- **مكافآت استقطاب الدعم وإنجاز المشاريع الثقافية:** تُحمّل على مصروفات البرامج والأنشطة الخاصة بالمشروع.
- **مكافآت الأداء الإداري والتميز الوظيفي:** تُحمّل على المصروفات الإدارية.

ثانياً: أنواع المكافآت وضوابطها

1) مكافآت استقطاب الدعم وتنمية الموارد

- **الوصف:** مكافأة تشجيعية مقابل استقطاب دعم مالي أو عيني فعلي لبرامج ومبادرات الجمعية الثقافية.
- **الحد الأعلى:** 5% من قيمة الدخل المحقق.
- **شروط الصرف:**
 - دخول التبرع فعلياً في حساب الجمعية.
 - الالتزام بنسب كفاءة جمع الأموال المعتمدة نظاماً.

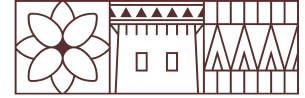
2) مكافآت إنجاز المشاريع

- تُصرف مكافآت إنجاز المشاريع للعاملين والمتعاونين المشاركين فعلياً في تنفيذ البرنامج أو المشروع، وفق الضوابط التالية:
- تُمنح مكافأة مقطوعة لفريق العمل عند نجاح تنفيذ مشروع ثقافي معتمد وفق الخطة المعتمدة للجمعية.
- تُصرف المكافأة من وفر ميزانية المشروع ذاته، دون التأثير على الميزانية التشغيلية العامة للجمعية.
- يحدد المدير التنفيذي نسب استحقاق كل مشارك من العاملين والمتعاونين بناءً على حجم المشاركة والمسؤوليات المنفذة، على ألا يتجاوز إجمالي ما يُصرف كمكافآت من ميزانية البرنامج نسبة (9%) كحد أقصى.
- يشترط اعتماد توزيع المكافآت من لجنة الترشيحات والمكافآت قبل الصرف.
- يتم الصرف بعد اعتماد تقرير إنجاز المشروع وإقفال حساباته المالية.

3) مكافآت الأداء والتميز الوظيفي (ربع سنوية)

- مقدار المكافأة: (500 ريال) كحد أقصى.
- يشترط أن تكون المصروفات الإدارية أقل من (15%) من إجمالي المصروفات وقت الصرف.





(4) الحوافز الاستثنائية

- تُصرف في حالات الإنجاز المؤسسي الاستثنائي بقرار من مجلس الإدارة، بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- تشمل حوافز مالية أو إدارية وفق الضوابط النظامية.

الفصل الثالث: معايير ومؤشرات تقييم الأداء (KPIs)

يرتبط صرف المكافآت بنتائج تقييم الأداء، وبما يعكس تحقيق الأثر الثقافي.

أولاً: معايير تقييم مجلس الإدارة (100 درجة)

المعيار	الوصف	الوزن
الحوكمة والالتزام النظامي	الالتزام بالأنظمة واللوائح المعتمدة وقواعد الحوكمة	25
فعالية القرارات ومتابعة التنفيذ	جودة القرارات ومدى متابعتها وتحقيق مستهدفاتها	20
انتظام الاجتماعات	عقد الاجتماعات النظامية واكتمال النصاب	15
الإشراف والرقابة	الإشراف على الأداء العام واعتماد التقارير والمتابعة	20
دعم تحقيق الأثر الثقافي للجمعية	الإسهام في توجيه ودعم البرامج ذات الأثر الثقافي	20
الإجمالي		100

ثانياً: معايير تقييم اللجان المنبثقة (100 درجة)

المعيار	الوصف	الوزن
الالتزام بالاختصاصات	أداء المهام وفق اختصاصات اللجنة المعتمدة	20
جودة التقارير	جودة ودقة التقارير الدورية المرفوعة	20
انتظام الاجتماعات	انتظام الاجتماعات وفق الخطة المعتمدة	15
التنظيم والتوثيق	توثيق الأعمال والمحاضر والسياسات الخاصة باللجنة	20
الإسهام في البرامج الثقافية	دعم وتنفيذ ومتابعة البرامج الثقافية	25
الإجمالي		100





ثالثاً: معايير تقييم المسؤول التنفيذي (100 درجة)

المعيار	الوصف	الوزن
الحوكمة	الالتزام بتطبيق السياسات والأنظمة المعتمدة	20
الكفاءة الفنية والتشغيلية	كفاءة إدارة الموارد وتنفيذ الخطة التشغيلية	20
تنفيذ البرامج الثقافية	تحقيق مستهدفات البرامج والمبادرات الثقافية	15
جودة التقارير	دقة التقارير ورفعها في الوقت المحدد	15
نمو الإيرادات	تنمية الإيرادات النقدية والاستدامة المالية	15
مستوى الأثر الثقافي المحقق	قياس وتحقيق الأثر الثقافي للبرامج	15
الإجمالي		100

الفصل الرابع: الصلاحيات وآلية الاعتماد

- الجهة المشرفة: لجنة الترشيحات والمكافآت.
- آلية الصرف:

1. رفع تقارير الأداء والشواهد.
2. التحقق من الشروط المالية والتنظيمية.
3. رفع التوصية لمجلس الإدارة لاعتماد الصرف.

• النفاذ:

- تسري هذه السياسة من تاريخ اعتمادها.
- تلغى أي سياسة سابقة تتعارض معها.
- في حال تعارض أي بند مع الأنظمة السارية، يُطبّق النظام الأعلى تلقائياً.

✳ تم اعتماد هذه السياسة في اجتماع مجلس إدارة الجمعية بتاريخ 2025/12/25م

رئيس مجلس إدارة الجمعية

المهندس هاشم بن سيحان الزهراني

