

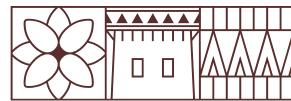
جمعية الدار التراثية  
Aldar Heritage Society

# سياسة المكافآت والامتيازات

النسخة الأولى

2025

أجدادنا..  
إرث المستقبل..  
Our Ancestors..  
Legacy of the Future..



## مقدمة:

تُعد هذه السياسة المرجع المنظم للمكافآت والامتيازات في جمعية الدار التراثية، وتهدف إلى ترسیخ مبدأ التحفيز القائم على الأداء والمسؤولية، وتحقيق العدالة والشفافية في منح المكافآت، بما يسهم في رفع كفاءة العمل المؤسسي وتعزيز الانضباط المالي.

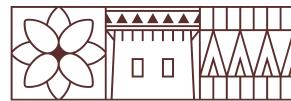
وتُسهم هذه السياسة في تعزيز الأثر الثقافي للجمعية من خلال ربط الاستحقاق بالخرجات الفعلية للبرامج والأنشطة الثقافية، وتشجيع المبادرات التي ترفع مستوى الوعي الثقافي، وتدعم استدامة العمل الثقافي، وتسهم في تمكين الفاعلين في المجال الثقافي، وتحقيق قيمة مضافة للمجتمع المحلي. كما تهدف السياسة إلى:

- 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 والحكومة والشفافية أمام أصحاب المصلحة والجهات الإشرافية.

وتُخضع 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 المصاروفات 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 المجتمعات

بناءً على قواعد حوكمة الجمعيات الأهلية:

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

### 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

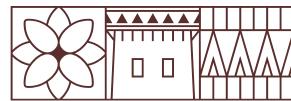
لا يجوز صرف أي مكافأة إلا بتحقق الشروط التالية مجتمعة:

1. موافقة الجمعية العمومية على بند المكافآت.
2. تحقيق فائض تشغيلي وعدم وجود عجز مالي.
3. الالتزام بمعايير الحكومة 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 إغفال السنة المالية واعتماد القوائم.
7. أن تتجاوز الإيرادات النقدية المحصلة فعليًا 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 والمعاوني

### أولاً: السياسة المالية للمكافآت

تصنف المكافآت محاسبياً على النحو التالي:

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

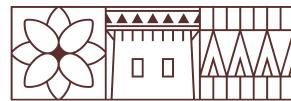
#### 2) مكافآت إنجاز المشاريع

- تُصرف مكافآت إنجاز المشاريع للعاملين والمعاوني المشاركون 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 والمعاوني 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

- تصرف 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)

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

#### ثانياً: معايير تقييم اللجان المنبثقة (100 درجة)

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





### ثالثاً: معايير تقييم المسؤول التنفيذي (100 درجة)

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

### الفصل الرابع: الصلاحيات وآلية الاعتماد

• الجهة المشرفة: لجنة الترشيحات والمكافآت.

• آلية الصرف:

- رفع تقارير الأداء والشواهد.
- التحقق من الشروط المالية والتنظيمية.
- رفع التوصية لمجلس الإدارة لاعتماد الصرف.

• النفاذ:

- تسري هذه السياسة من تاريخ اعتمادها.
- تُلْغى 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 25/12/2025 \*

رئيس مجلس إدارة الجمعية

المهندس هاشم بن سيفان الزهراني

