



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرمة

NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

الرقم :

التاريخ :

## سياسة المكافآت والتكريم بجمعية نبض للخدمات الإنسانية

٢٠٢٤ م

جمعية نبض  
للخدمات الإنسانية بالمجيرمة

NABD HUMANITARIAN SERVICES



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرفة

NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

الرقم :

التاريخ :

## مقدمة

يعلم الجميع بأهمية التكريم والمكافآت في مسيرتنا المشتركة نحو خدمة المجتمع. إن جمعية نبض للخدمات الإنسانية تعمل جاهدة لتحقيق الرفاهية والتنمية المستدامة ، ويدرك الجميع أن الحافز الحقيقي والأساسي لعملنا يتمثل في طلب الأجر من الله عز وجل وإن تقديم النفع للناس وخدمتهم يجب أن يكون دافعاً أسمى لجهودنا، وهو رسالة واضحة تتبع من قلوبنا.

ولكن، ندرك أيضاً أن وجود سياسات تضبط عملية منح المكافآت ضروري لضمان العدل والمساواة بين جميع أعضاء الجمعية من خلال تحديد معايير واضحة وشفافة للحصول على المكافآت، نعمل على تعزيز روح المنافسة الإيجابية وتحفيز الأعضاء لتحقيق أعلى مستويات الأداء والتوفيق في مجال عملهم.

تعتبر العدالة والمساواة أساساً في نظامنا لمنح المكافآت، فنحن نؤمن بأن الأعضاء الذين يسهمون بجهود مميزة ويحققون نتائج ملموسة يجب أن يحظوا بالتقدير والتكريم من ناحية ومن ناحية أخرى فإن الأعضاء الذين يواجهون تحديات أو ظروف صعبة يجب أن يتلقوا الدعم والتشجيع المناسبين.

منسوبي الجمعية هم ركيزة هذه الجمعية ومحرك تقدمها بدونكم لن تكون لدينا القدرة على تحقيق الأهداف النبيلة التي وضعناها، والعمل معًا كفريق واحد لخدمة الناس وتحقيق النفع العام، وأن أعظم حافز يجب أن يكون طلب الأجر من الله في كل ما نقدمه.

# جمعية نبض

## للخدمات الإنسانية بالمجيرفة

NABD HUMANITARIAN SERVICES



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرفة

NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

الرقم :

التاريخ :

## المادة الأولى

### التعريفات والاعتمادات

#### البند (١/١): التعريفات

عند تطبيق أحكام هذه اللائحة، يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى الموضح أمامها ما لم ينص على خلاف ذلك:

١. مجلس الإدارة: مجلس إدارة جمعية نبض للخدمات الإنسانية .
٢. رئيس مجلس الإدارة: رئيس مجلس إدارة جمعية نبض للخدمات الإنسانية
٣. اللجنة التنفيذية : لجنة منبثقة من مجلس الإدارة تشرف على الجمعية والإدارة التنفيذية وفق الصلاحيات المنوحة لها من المجلس.
٤. لجنة المراجعة الداخلية: لجنة منبثقة من مجلس الإدارة تعنى مهام المراجعة الداخلية على جميع مستويات الجمعية.
٥. لجنة المكافآت والترشيحات: لجنة منبثقة من مجلس الإدارة تعنى ببناء سياسات المكافأة والحوافز في الجمعية وعمل معايير اختيار الأعضاء في المجلس ولجانه.
٦. الإدارة: الإدارة العامة للجمعية ومقرها الرئيسي بمحافظة الليث.
٧. الرئيس التنفيذي: الرئيس التنفيذي لجمعية نبض للخدمات الإنسانية
٨. اللجنة الإدارية: لجنة منبثقة من الإدارة التنفيذية مشكلة من مدراء الإدارات تعنى بالمشاركة في اتخاذ القرار وتصويبه مع الرئيس التنفيذي وتحقيق العمل بروح الفريق.
٩. الموظفون: كل من يعمل لصالح الجمعية بعقد رسمي.
١٠. السياسة: سياسة المكافأة بجمعية نبض للخدمات الإنسانية .
١١. الجمعية: جمعية نبض للخدمات الإنسانية .
١٢. التكريم : تقديم المكافآت المادية والمعنوية، والشهادات ودروع الشكر والتقدير، وكل الأوسمة التي تقدمها الجمعية لكل من يتعامل معها من عاملين، ومانحين، وشركاء، وكل أنواع الإشادة والتقدير، والحوافز المادية التي تقدم لآخرين سواء كانت شخصية طبيعية أو اعتبارية.

#### البند (٢/١): الاعتمادات.

- ١- تسمى هذه السياسة بسياسة المكافآت بجمعية نبض للخدمات الإنسانية .
- ٢- تعد هذه اللائحة لجنة مختصة او من يكلفها مجلس الإدارة وتعتمدها من مجلس الإدارة او من يفوضه المجلس باعتمادها.
- ٣- تخضع هذه السياسة للتقييم والتطوير الدوري مرة كل سنتين بعد العام الأول من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.





# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرفة

NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

الرقم :

التاريخ :

## المادة الثانية

### أهداف السياسة

البند (١/٢) : تطوير أدوات القياس والتقييم.

البند (٢/٢) : تقدير جهود الموظفين وتقييم إبداعاتهم وابتكاراتهم.

البند (٣/٢) : إيجاد روح التنافس بين العاملين والمعاملين مع الجمعية لتقديم أفضل ما عندهم.

البند (٤/٢) : زيادة ارتباط الموظفين بالجمعية ورفع درجة الولاء لديهم.

البند (٥/٢) : الحفاظ على الكفاءات المميزة من الموظفين واستمرارهم في العمل لصالح الجمعية.

البند (٦/٢) : زيادة فعالية البرامج والمشاريع التي تنفذها الجمعية، ورفع كفاءتها.

البند (٧/٢) : إبراز دور المحسنين والتعاونيين وتشجيعهم على تقديم النافع المفيد دوماً.

البند (٨/٢) : تعزيز مكانة الجمعية وريادتها بين الجمعيات الخيرية.

البند (٩/٢) : نشر ثقافة التكريم والإحسان إلى المحسن والإشادة به.

البند (١٠/٢) : تعزيز الصورة الذهنية للجمعية، وحسن تعاملها مع من يقدم خدمات مميزة.

## المادة الثالثة

### المرجعية

البند (١/٣) : رد الجميل هو خلق كريم يكشف عن نبل أخلاق ونفس صاحبه، وقد قال الله تعالى (هل جزاء الإحسان إلا الإحسان) أي جزاء الإحسان يكون بإحسان مثله، والنصوص في ذلك كثيرة، والبشر جميعاً مفطورون على ذلك.

البند (٢/٣) : تهتم الجمعية بالعاملين معها، والمعاملين على السواء، وتسعى لتقدم للجميع خدمات تناول رضاهم.

البند (٣/٣) : النظام الأساسي للجمعية، واللوائح والسياسات وخاصة لائحة الموارد البشرية، وأنظمة الجودة والتميز ذات العلاقة بالاهتمام بالموارد البشرية.

البند (٤/٣) : انطلاقاً مما سبق ذكره في (١) و (٢) تكرم الجمعية كل شخص أو جهة أسندة معروفاً إلى الجمعية، من مزودي الخدمة، ومتطوعين، وعاملين في الجمعية، ومانحين، عامة الشركاء من القطاع الحكومي والخاص.

البند (٥/٣) : تقدر الجمعية كل إحسان يقدم إليها، وترتدي الجميل، وتقدر كل معروف مهماً قل.

البند (٦/٣) : تحرص الجمعية أن تجعل من التكريم ومكافأة المحسن ثقافة تنشرها لجميع العاملين والمعاملين معها. يتبع التكريم المقدم من الجمعية إلى المعاملين وفق التصنيف الملحق مع هذه الوثيقة.



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرفة

NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

الرقم :

التاريخ :

## المادة الرابعة

### فئات المعينين بالسياسة

البند (١٤): يصنف المعينين بالسياسة لل التالي:

١. أعضاء مجالس الإدارة واللجان المنبثقة منها.
٢. الموظفين بالجمعية من خلال إنجاز أدائهم الوظيفي.
٣. الموظفين بالجمعية من خلال إنجاز مهام خارج نطاق عملهم.
٤. المستشارون والتعاونون مع الجمعية.
٥. الجهات الاعتبارية والمانحين.

البند (٢٤): يحدد لكل فئة جدول حواجز يشمل المهمة ونوع الحافز.

## المادة الخامسة

### معايير المكافآت والحوافز

تم تحديد الحوافز بناءً على الآتي:

البند (١٥): أعضاء مجالس الإدارة واللجان المنبثقة منها.

١- مع مراعاة أحكام المواد (٢٨) والمادة (٢٩) من قواعد حوكمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية، يكون صرف المكافآت لعضوية مجلس الإدارة وعضوية اللجنة وفقاً الآتي:

أ- في كل الأحوال يكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في مجلس الإدارة (٥٠٠) ريال لكل اجتماع على لا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (٦) اجتماعات في السنة.

ب- في كل الأحوال يكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة (٢٥٠) ريال لكل اجتماع على لا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (٦) اجتماعات في السنة.

ت- يصرف مكافأة شهرية في حال تم تكليف أحد أعضاء مجلس الإدارة بمهام تنفيذية في أعمال إدارة الجمعية ومشاريعها من مجلس الإدارة تناسب مع سلم الرواتب المعتمد ولوائح الجمعية ويتحقق للمجلس صرفها باثر رجعي في حال تم التكليف قبل توفر ميزانية لذلك.

٢- يجوز لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ورئيس وأعضاء اللجان المنبثقة عنه التنازل عن مقدار المكافأة المستحقة وذلك وفقاً الضوابط التالية:

أ- الإقرار كتابة بالتنازل عن المكافأة بعد نهاية السنة المالية وقبل صرفها.

ب- يتم التنازل للجمعية نفسها.

ت- لا يعد التنازل عن المكافأة من التبرع المحسوب للحصول على عضوية العضو الداعم.



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرفة

NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

الرقم :

التاريخ :

ثـ. لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقراره كتاباً.

البند (٢/٥) : الموظفين بالجمعية من خلال إنجاز أدائهم الوظيفي وتحقيق درجة في تقييم الأداء السنوي.

يعتمد المنح	يوصي بالمنح	المكافأة / الإجراء	مؤشرات الأداء
مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	علاوة سنوية بنسبة ٥٪ من الراتب الأساسي	١٠٠-٩٠ درجة
		علاوة سنوية بنسبة ٣٪ من الراتب الأساسي	٨٩-٨٠ درجة
		علاوة سنوية بنسبة ١٪ من الراتب الأساسي	٧٩-٧٠ درجة
		يخضع الموظف لبرنامج تطويري الزامي ويعطى فرصة للتحسين للتقييم الذي يليه.	٦٩-٦٠ درجة
		يتم الاستغناء عن الموظف.	اقل من ٦٠ درجة

البند (٣/٥) : الموظفين بالجمعية من خلال إنجاز مهام خارج نطاق عملهم.

أولاً: معيار الأفكار والدراسات المتميزة.

يعتمد المنح	يوصي بالمنح	المكافأة / الإجراء	مؤشرات الأداء
مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	<p>يصرف ٢٥٪ من الراتب الأساسي على الفكرة.</p> <p>يصرف ٢٥٪ من الراتب الأساسي على تحقيق مؤشرات الأداء للمشروع.</p> <p>يصرف ٢٥٪ من الراتب الأساسي ان ساهم المشروع في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة.</p> <p>يصرف ٢٥٪ من الراتب الأساسي ساهم المشروع في تحقيق فائض مالي للجمعية.</p> <p>تصرف مره واحدة في العام لكل موظف يحقق المعيار.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>تقديم دراسة او مشروع مكتوب.</li> <li>يتحقق اهداف الجمعية.</li> <li>يتم اعتماده من مدير إدارة المشاريع والبرامج وتحتوي على مؤشرات اداء.</li> <li>يتم تطبيقه في الواقع.</li> <li>وان يختار اعلى خمسة موظفين فقط للعام الواحد.</li> </ol>



العدد

التاريخ:

**ثانياً: معيار التعليم والتدريب.**

يعتمد المنح	يوصي بالمنح	المكافأة / الاجراء	مؤشرات الاداء
مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	<p>١- يصرف ٢٥٪ من الراتب الأساسي على الفكر.</p> <p>٢- يصرف ٢٥٪ من الراتب الأساسي على تحقيق مؤشرات الأداء للمشروع.</p> <p>٣- يصرف ٢٥٪ من الراتب الأساسي ان ساهم المشروع في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة.</p> <p>٤- يصرف ٢٥٪ من الراتب الأساسي ساهم المشروع في تحقيق فائض مالي للجمعية.</p> <p>٥- تصرف مره واحدة في العام لكل موظف يحقق المعيار.</p>	<p>١- تقديم دراسة او مشروع مكتوب.</p> <p>٢- يحقق اهداف الجمعية.</p> <p>٣- يتم اعتماده من مدير إدارة المشاريع والبرامج وتحتوي على مؤشرات اداء.</p> <p>٤- يتم تطبيقه في جمعية الطاقة .</p> <p>٥- وان يختار اعلى خمسة موظفين فقط للعام الواحد.</p>

ثالثاً: معيار تحقيق مؤشرات الأداء الاستراتيجي للإدارات والفروع.

يعتمد المنح	يوصي بالمنح	المكافأة / الاجراء	مؤشرات الاداء
مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	يصرف راتب ثلات أشهر لمدير الادارة وراتب شهرين لرؤساء الأقسام وراتب شهر لموظفي الادارة.	تحقيق نسبة ٩٥٪ واكثر من مستهدفات الاستراتيجية لعام التقييم.

١٠٠ ألف ريال توزع بنسبة وتناسب لإدارة واحدة فقط حاصل على أعلى نسبة .

**رابعاً: معيار تنمية الموارد (لا يشمل بموظفي إدارة استدامة المالية)**

يعتمد المنح	يوصي بالمنح	المكافأة / الاجراء	مؤشرات الاداء
مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	يصرف مبلغ مقطوع لا يزيد عن ١٠٪ من صافي الدخل المشروع للجمعية يوزع على الفريق الذي عمل على المشروع وفق معيار يذكر في دراسة المشروع المعتمدة من مجلس الإدارة .	١- تحقيق المستهدفات التنفيذية والمالية لمشروع مخصص يحقق مستهدفات الجمعية تمازج دراسته ومست涯فاته واعتمد من الرئيس التنفيذي.

\*يحسب من ضمن مصاريف المشروع.



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرفة  
NABD HUMANITARIAN SERVICES  
تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم  
1000597000

الرقم :

التاريخ :

يعتمد المنح	يوصي بالمنح	المكافأة / الاجراء	مؤشرات الاداء
مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	١- اذا كان تبرع مقيد يصرف مبلغ مقطوع للفرد او الفريق يقسم بينهم لا يزيد عن ٦٪ من الصافي للجمعية بعد المصاريف الشغيلية للمشروع. ٢- اذا كان تبرع غير مقيد يصرف مبلغ مقطوع للفرد او الفريق يقسم بينهم لا يزيد عن ٦٪ منه.	٢- جلب تبرع للجمعية بجهد فردي او جماعي.
مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	يصرف مبلغ مقطوع لا يزيد عن ٢,٥٪ من قيمة الوقف تصرف من الغلة للسنة الأولى يوزع على الفريق الذي عمل على المشروع وفق معيار يذكر في اتفاقية تم اعتمادها من الرئيس التنفيذي.	٣- التسبب المباشر في جلب وقف للجمعية بجهد فردي او جماعي.
مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	يصرف نسبة ٦٪ من نسبة المبلغ توزع على الفريق او الفرد.	٤- جلب زكاة للجمعية بجهد فردي او جماعي.

\*تحسب من ضمن الايراد المحقق .

## خامساً: معيار الاستدامة المالية (خاص بموظفي إدارة الاستثمار والاستدامة المالية)

يعتمد المنح	يوصي بالمنح	المكافأة / الاجراء	مؤشرات الاداء
مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	يصرف راتب ثلات اشهر لمدير الادارة وراتب شهرين لرؤساء الاقسام وراتب شهر لموظفي الادارة.	تحقيق المستهدف المالي السنوي في خطة إدارة الاستثمار والمعتمدة من الرئيس التنفيذي. اولاً
مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	يصرف مبلغ مقطوع لا يزيد عن ٥٪ من قيمة فائض الايراد المستهدف لموظفي الادارة ويقسم حسب توزيع مدير الادارة وموافقة اللجنة الإدارية بالإضافة لما ذكر في اولاً من هذا المعيار .	تحقيق ايراد أعلى من المستهدف المالي السنوي اقل او يساوي ١٥٪ . ثانياً
مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	يصرف مبلغ مقطوع لا يزيد عن ٣,٥٪ من قيمة فائض الايراد المستهدف لموظفي الادارة ويقسم حسب توزيع مدير الادارة وموافقة اللجنة الإدارية بالإضافة لما ذكر في اولاً من هذا المعيار .	تحقيق ايراد أعلى من المستهدف المالي السنوي بنسبة بين ١٦٪ الى ٣٠٪



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرفة  
NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

الرقم :

التاريخ :

مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	يصرف مبلغ مقطوع لا يزيد عن ٢,٥٪ من قيمة فائض الايراد المستهدف لموظفي الادارة ويقسم حسب توزيع مدير الادارة وموافقة اللجنة الإدارية بالإضافة لما ذكر في اولاً من هذا المعيار.	تحقيق ايراد أعلى من المستهدف المالي السنوي أعلى من ٣١٪.	مؤشرات ثانياً تحسب من الايراد المحقق.
--------------	-----------------	---	---	---------------------------------------

- **البند (٤/٤): المستشارون والمعاونون مع الجمعية.**
  - يتم اصدار قرار بتشكيل لجان للمستشارين والمعاونين منبثقة من الادارة التنفيذية تتبع مرجعيتها للرئيس التنفيذي وتقوم بمهام محددة.
  - يكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في اللجان المنبثقة عن الادارة التنفيذية (٢٥٠) ريال لكل اجتماع على الا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (٦) اجتماعات في السنة وان لا يزيد عدد المستشارين في اللجان المشكلة عن عشر مستشارين في العام.
  - يحق للرئيس التنفيذي تكليف مستشارين غير متفرغين للجمعية يقومون بمهام محدد ويحدد في قرار التعين المهمة ومدتها وقدر المكافأة الشهرية على ان لا تتجاوز (٢,٥٠٠) ريال في الشهر وتصرف بشكل شهري بعد ان يقدم المستشار تقرير عن أدائه ويجدد التكليف كل ثلاثة أشهر.
  - في حال جلب تبرع للجمعية، او زكاة، او وقف بجهد فردي ، او جماعي من المعاونين يصرف مبلغ لا يزيد نسبته عن ١٠٪ من قيمة التبرع بناء على توصية اللجنة الإدارية.

**البند (٦/٥): الجهات الاعتبارية والمانحين.**  
تختلف الجهة المكلفة بالتكريم، حسب المكانة الاجتماعية أو الاعتبارية للشخصية التي يتم تكريمه، ويكون التكرم كما يلي:

## ١- المخولين بالتكريم حسب الجهات

الجهة المكرمة	م	المخول بالتكريم من الجمعية
أصحاب السمو الأمراء وأصحاب المعالي الوزراء	١	رئيس أو نائب رئيس مجلس الإدارة
وكالء الوزارات	٢	أحد أعضاء مجلس الإدارة
رؤساء الهيئات والمنشآت الكبرى	٣	الرئيس التنفيذي أو من ينوبه
رؤساء المنشآت المتوسطة من القطاع الخاص	٤	الرئيس التنفيذي
المنشآت الصغيرة من القطاع الخاص	٥	الرئيس التنفيذي
مدريرو الإدارات	٦	
العاملون في الجمعية	٧	



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرمة  
NABD HUMANITARIAN SERVICES  
تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم  
1000597000

الرقم :

التاريخ :

## ٣- نوع التكريم حسب الجهة او الشخصية

رعاية التكريم	منسق التكريم	نوع التكريم/ الجائزة	مؤشر الاداء	الشخص/ الجهة
الرئيس التنفيذي	مدير الإدارة المعنى	شهادة تقدير	تحقيق انجاز فردي او جماعي	العاملون في الجمعية
الرئيس التنفيذي	إدارة الخدمات المساعدة	مكافأة الموظف المثالي	الحصول على نسبة % ٩٥ وما فوق في الأداء الوظيفي	العاملون في الجمعية
الرئيس التنفيذي	إدارة البرامج والمشاريع	جائزة التفكير الإبداعي + مكافأة مالية يتم الاتفاق عليها ووضع مؤشرات الأداء وقيمة الحافز	السبب لحصول الجمعية على جائزة او شهادة اعتماد	العاملون في الجمعية
الرئيس التنفيذي	مكتب تحقيق الرؤية	جائزة الإدارة المتميزة	تحقيق نسبة % ٩٥ لمؤشرات الادارة او الفرع الاستراتيجية	إدارات وفروع الجمعية
الرئيس التنفيذي	إدارة الخدمات المساعدة	جائزة المدير المتميز	الحصول على نسبة % ٩٨ وما فوق في الأداء الوظيفي	مدير الادارة او مدير الفرع
الرئيس التنفيذي	المساعد للبرامج والمشاريع	شهادة تقدير + جائزة عينية او مادية	حسب ما يتم الإعلان عنه في حينه من لتحفيز	المتطوعون
الرئيس التنفيذي	المساعد للبرامج والمشاريع			الفرق التطوعية
رئيس مجلس الإدارة او نائبه	الرئيس التنفيذي	شهادة تقدير	دعم الجمعية بخدمات لو جستية او تبرعات عينية	المانحون
		وسام المسؤولية الاجتماعية	دعم الجمعية بمبلغ يزيد عن المليون ريال في العام	المانحون
		درع احياونا	دعم الجمعية بمبلغ يزيد عن ٥ مليون ريال في العام	المانحون
الرئيس التنفيذي	لجنة المشرفة	درع	الشراكة المجتمعية في مشروع واحد نوعي	الجهات الحكومية
رئيس مجلس الإدارة	الرئيس التنفيذي	درع تكريم	رعاية برامج الجمعية	(وكيل وزارة فاصل)
		درع تكريم	رعاية برامج الجمعية	(وزير أو بمرتبة وزير)



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرفة

NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

الرقم :

التاريخ :

## المادة السادسة

### المسؤوليات والصلاحيات

البند (١/٦) : في حال المكافآت الجماعية، والمكافآت الاستثنائية المقدرة ضمن الموازنة التقديرية المعتمدة من مجلس الإدارة فإن مسؤولية التوصية بها تعود للرئيس التنفيذي، ومسؤولية منحها تعود إلى مجلس الإدارة من يفوضه.

البند (٢/٦) : في حال تجاوزت المكافآت الجماعية، والمكافآت الاستثنائية الموازنة التقديرية المعتمدة من مجلس الإدارة فإن مسؤولية التوصية بها تعود للرئيس التنفيذي، ولمجلس الإدارة الحق في اعتماد مبالغ إضافية من بنود أخرى في الموازنة، مع الأخذ بعين الاعتبار مراعاة الإجراءات المعتمدة للصرف من بند خارج عن بنود الموازنة التقديرية، من إجراءات المناقة والتعزيز.. الخ

البند (٣/٦) : في حال المكافآت على المهام المحدد فإن مسؤولية التوصية بها وتقديرها واعتمادها تعود للرئيس التنفيذي ووفق الصالحيات المنوحة له بذلك، وله تكليف من يراه مناسباً لتقدير المكافأة التي تتناسب مع حجم المهمة وحجم الجهد والوقت المبذول فيها بالتنسيق مع الإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية.

البند (٤/٦) : في حال المكافآت على تكليف الموظف بمهام منصب ما بجانب منصبه الحالي فإن مسؤولية التوصية بها وتقديرها واعتمادها تعود للرئيس التنفيذي وفق الصالحيات المنوحة له، وله تكليف من يراه لتقدير المكافأة التي تتناسب مع حجم التكليف وحجم الجهد ومدة التكليف بالمهمة بالتنسيق مع الإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية.

البند (٥/٦) : يكلف الرئيس التنفيذي لجنة من المساعدين والمديرين التنفيذيين ومن يكلفه من غيرهم، لتقدير الحوافز السنوية عن الأداء المتميز.

البند (٦/٦) : تعتمد كافة الحوافز كافة من الرئيس التنفيذي.

البند (٧/٦) : ترفع اللائحة إلى مجلس الإدارة لاعتمادها.

البند (٨/٦) : تعود صلاحية الحوافز المعنوية غير العادية إلى المدير المباشر لكل قسم أو إدارة من إدارات وأقسام وفروع الجمعية وفق ضوابط الجمعية ولوائحها والميزانية المقدرة لذلك.



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرفة

NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

الرقم :

التاريخ :

## المادة السابعة

### الأحكام العامة

البند (١/٧) : عند تعارض أي فقرة من هذه اللائحة مع النظم واللوائح المركزية للجمعية الحالية أو المستقبلية مثل التنظيم الإداري ولائحة شؤون الموظفين وغيرها، تعارضها واضحاً بشكل لا يجمع بينهما تعدل فقرة أو فقرات هذه اللائحة المعاوضة لتلك النظم بما يزيل التعارض.

البند (٢/٧) : لا تعد الحوافز الواردة في هذه اللائحة جزءاً من الأجر والرواتب التي تدفعها الجمعية للموظفين والمتعاونين، كما لا تعد بديلاً عن ساعات الدوام الإضافية أو الانتدابات أو غيرها من الحقوق التي تحفظها اللوائح والسياسات الداخلية والخارجية المنظمة لأعمال الجمعية.

البند (٣/٧) : تقدم الحوافز بمحض إرادة الجمعية ولا تعتبر الزاماً عليها أو حقاً مكتسباً للموظف، وبناء على ذلك لا يجوز للموظف بأي حال المطالبة بصرفها أو تعويضه عنها إذا ما توقفت الجمعية عن تقديمها كما لا يحق له احتسابها كجزء من حقوقه التعاقدية ولا المطالبة بإدخالها في عملية احتساب مكافأة نهاية الخدمة.

البند (٤/٧) : تحفظ الجمعية لنفسها دون غيرها بحق تحديد حجم الحوافز أو المكافآت التي تدفعها سواء قامت بتحديد لها وفق معايير ثابتة، أو متغيرة سواء كانت هذه المعايير مرتبطة بتحقيق إنجاز معين أو ببذل جهد غير عادي كما يمكن للجمعية أن تمنح مثل هذه الحوافز والمكافآت تعبيراً عن تقديرها لسبب أو لآخر - لمجموعة من الموظفين أو جميعهم وفقاً لما تراه مناسباً بحسب تقديرها المحسن وارادتها المستقلة.

البند (٥/٧) : لا تتعارض هذه الحوافز مع أي حوافز، أو علاوات أو مزايا استثنائية أو دائمة تمنحها الجمعية لجميع الموظفين أو بعضهم.

البند (٦/٧) : يستثنى من تطبيق هذه اللائحة الذين يعملون بدوام جزئي، والذين تتصل عقودهم على عدم استحقاقهم لأى مكافآت أو مبالغ مالية غير ما هو منصوص عليه في العقد، والمتعاونون بدون أجر أو بأجر رمزي، وموظفو الجهات الأخرى الذين ينفذون أعمال داخل الجمعية إنابة عن جهاتهم، حتى لو كانوا يتلقون أجورهم من الجمعية، وموظفي الإدارة العليا من موظفين دائمين ومتعاونين، وهيئات ولجان دائمة أو مؤقتة.

البند (٧/٧) : يستثنى من الحافز السنوي عن الأداء المتميز المستقلين وكل من لفت نظره لقصيره في تنفيذ مهامه الوظيفية أو ارتكابه مخالفه تستحق لفت النظر وما هو أعلى من ذلك من جراء بحسب اللوائح الداخلية للجمعية.

البند (٨/٧) : مجلس الإدارة مقدار الحافز أو المكافأة عن جلب أو قاف أو استثمارات ضخمة للجمعية

البند (٩/٧) : لا يجوز استثناء أحد الموظفين في حال منح المكافآت الجماعية نظير إنجاز عمل جماعي شارك فيه جميع الموظفين أو مجموعة من الموظفين هو منهم، عدا من هم في فترة التجربة أو في حال وجود الموظف في



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرفة  
NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

الرقم :

التاريخ :

إجازة بدون راتب خلال فترة الإنجاز، وللرئيس التنفيذي الحق في استثناء بعض الحالات وفق تقييمه وحسب ما يراه.

البند (١٠/٧) : يجوز لمجلس الإدارة منح المكافأة الجماعية بأثر رجعي لأحد الموظفين نتيجة إنجاز في فترة سابقة ثم انقطع الموظف عن العمل أو تركه إلا في حال إيقاع جزاءات عليه تتعلق بالنزاهة والأمانة استوجب فصله.

البند (١١/٧) : يجب أن يتسم نظام الجوائز والكافآت بالوضوح والشفافية ويجب نشره في موقع الجمعية وتعميمه على جميع الموظفين بحيث يتمنى لكل موظف الاطلاع عليه.

البند (١٢/٧) : مكافأة تكليف الموظف بمهام منصب آخر بجانب منصبه الحالي مكافأة مقطوعة تصرف على أساس شهري وتنتهي بانتهاء التكليف وإذا انتهت التكليف قبل إتمام الشهر فتحسب المكافأة بعد الأيام التي قضاها في التكليف من هذا الشهر.

البند (١٣/٧) : يستحق الموظف صرف مكافأة التكليف بمهام منصب آخر بجانب منصبه الحالي في الإجازات الرسمية والإجازات المستحقة بموجب اللائحة الداخلية ولائحة العمل والعمال فقط.

المادة السادسة: التخطيط للتكريم:

البند (١/٦) : تقوم كل إدارة بإعداد خطة لتكريم المتعاملين مع الجمعية كل في مجاله ضمن خطتها التشغيلية السنوية.

البند (٢/٦) : يجوز أن تشترك أكثر من جهة في الإعداد لتكريم المحافظ عليهم.

البند (٣/٦) : تحدد كل إدارة مستويات التكريمة، ونوع الهدايا المقدمة للمكرمين، وتضعها ضمن موازنة أنشطتها.

# جمعية نبض

## للخدمات الإنسانية بالمجيرفة

NABD HUMANITARIAN SERVICES



# جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرمة

NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

الرقم :

التاريخ :

## الاعتماد

### مجلس الادارة

اليوم	التاريخ	الاجتماع
الثلاثاء	٢٤/١٠/٢٠٢٠	محضر مجلس الإدارة رقم (٢) الدورة الأولى

توقيع  
رئيس مجلس الإدارة

تركي زاهر الثعلبي

HUMANITARIAN SERVICES

### الخطم

