



الرقم :

التاريخ :



جمعية نبض

للخدمات الإنسانية بالمجيرة

NABD HUMANITARIAN SERVICES

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم

1000597000

سياسة المكافآت والتكريم
بجمعية نبض للخدمات الإنسانية
٢٠٢٤م

جمعية نبض
للخدمات الإنسانية بالمجيرة

NABD HUMANITARIAN SERVICES



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 والتفوق 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 معاً 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 بالمجيرة
NABD HUMANITARIAN SERVICES



الرقم :

التاريخ :

المادة الأولى

التعريفات والاعتماد

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 الممنوحة 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 للآخرين سواء كانت شخصية طبيعية أو اعتبارية.

البند (٢/١): الاعتمادات. NABD HUMANITARIAN SERVICE

- 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.



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 والمتعاملين 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 والمتعاونين 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، والمتعاملين على السواء، وتسعى لتقديم جميع خدمات تنال 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 أسندت 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، وترد الجميل، وتقدر كل معروف مهما قل.
- البند (٦/٣): تحرص الجمعية أن تجعل من التكريم ومكافأة المحسن ثقافة تنشرها لجميع العاملين والمتعاملين معها. يتنوع التكريم المقدم من الجمعية إلى المتعاملين وفق التصنيف الملحق مع هذه الوثيقة.



الرقم :

التاريخ :

المادة الرابعة

فئات المعنيين بالسياسة

البند (١/٤): يصنف المعنيين بالسياسة للتالي:

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

البند (٢/٤): يحدد لكل فئة جدول حوافز يشمل المهمة ونوع الحافز.

المادة الخامسة

معايير المكافآت والحوافز

تمنح الحوافز بناءً على الاتي:

البند (١/٥): 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 للاتي:
 - أ- في كل الأحوال يكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في مجلس الإدارة (٥٠٠) ريال لكل اجتماع على ألا 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 ألا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (٦) اجتماعات في السنة .
 - ت- يصرف مكافأة شهرية في حال تم تكليف أحد أعضاء مجلس الإدارة بمهمة تنفيذية في أعمال إدارة الجمعية ومشاريعها من مجلس الإدارة تتناسب مع سلم الرواتب المعتمد ولوائح الجمعية ويحق 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 والضوابط التالية:
 - أ- الإقرار كتابة بالتنازل عن المكافأة بعد نهاية السنة المالية وقبل صرفها .
 - ب- يتم التنازل للجمعية نفسها.
 - ت- ألا يعد التنازل عن المكافأة من التبرع المحسوب للحصول على عضوية العضو الداعم .



الرقم :

التاريخ :

ث- الا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقرار ه كتاباه.

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

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

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

أولاً: معيار الأفكار والدراسات المتميزة.

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



الرقم :

التاريخ :

ثانيا: معيار التعليم والتدريب.

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

ثالثا: معيار تحقيق مؤشرات الأداء الاستراتيجية للإدارات والفروع.

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

*بعد أقصى ١٠٠ الف ريال توزع بنسبة وتناسب لإدارة واحدة فقط حاصل على أعلى نسبة .

رابعا: معيار تنمية الموارد (لا يشمل بموظفين إدارة لاستدامة المالية)

مؤشرات الاداء	المكافئة /الاجراء	يوصي بالمنح	يعتمد المنح
١- تحقيق المستهدفات التنفيذية والمالية لمشروع مخصص يحقق مستهدفات الجمعية تم اعداد دراساته ومستهدفاته واعتمد من 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 .	الرئيس التنفيذي	مجلس الادارة

*يحسب من ضمن مصاريف المشروع .



الرقم :

التاريخ :

مؤشرات الاداء	المكافئة / الاجراء	يوصي بالمنح	يعتمد المنح
٢- جلب تبرع للجمعية بجهد فردي او جماعي.	١- اذا كان تبرع مقيد يصرف مبلغ مقطوع للفرد او الفريق يقسم بينهم لا يزيد عن ٦٪ من الصافي للجمعية بعد المصاريف الشغيلة للمشروع. ٢- اذا كان تبرع غير مقيد يصرف مبلغ مقطوع للفرد او الفريق يقسم بينهم لا يزيد عن ٦٪ منه.	الرئيس التنفيذي	مجلس الادارة
٣- التسبب المباشر في جلب وقف للجمعية بجهد فردي او جماعي.	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.	الرئيس التنفيذي	مجلس الادارة
٤- جلب زكاة للجمعية بجهد فردي او جماعي.	يصرف نسبة ٦٪ من نسبة المبلغ توزع على الفريق او الفرد.	الرئيس التنفيذي	مجلس الادارة

*تحسب من ضمن الايراد المحقق .

خامسا: معيار الاستدامة المالية (خاص بموظفين إدارة الاستثمار والاستدامة المالية)

مؤشرات الاداء	المكافئة / الاجراء	يوصي بالمنح	يعتمد المنح
اولاً	تحقيق المستهدف المالي السنوي في خطة إدارة الاستثمار والمعتمدة من الرئيس التنفيذي.	الرئيس التنفيذي	مجلس الادارة
ثانياً	تحقيق ايراد اعلى من المستهدف المالي السنوي اقل او يساوي ١٥٪.	الرئيس التنفيذي	مجلس الادارة
	تحقيق ايراد اعلى من المستهدف المالي السنوي بنسبة بين ١٦٪ الى ٣٠٪.	الرئيس التنفيذي	مجلس الادارة



الرقم :

التاريخ :

مجلس الادارة	الرئيس التنفيذي	بصرف مبلغ مقطوع لا يزيد عن ٢,٥ ٪ من قيمة فائض الإيراد المستهدف لموظفي الإدارة ويقسم حسب توزيع مدير الإدارة وموافقة اللجنة الإدارية بالإضافة لما ذكر في أولاً من هذا المعيار.	تحقيق إيراد اعلى من المستهدف المالي السنوي اعلى من ٣١ ٪.
--------------	-----------------	--	--

• مؤشرات ثانياً تحسب من الإيراد المحقق .

البند (٤/٥): المستشارون والمتعاونون مع الجمعية.

- أ- يتم اصدار قرار بتشكيل لجان للمستشارين والمتعاونين منبثقة من الإدارة التنفيذية تتبع مرجعتها للرئيس التنفيذي وتقوم بمهام محدد.
- ب- يكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في اللجان المنبثقة عن الإدارة 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.
- ت- يحق للرئيس التنفيذي تكليف مستشارين غير متفرغين للجمعية يقومون بمهام محدد ويحدد في قرار التعيين 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 ثلاث أشهر.
- ث- في حال جلب تبرع للجمعية، او زكاة، او وقف بجهد فردي ،او جماعي من المتعاونين 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 تكريمها، ويكون التكرم كما يلي:

١- المخولين بالتكريم حسب الجهات

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



الرقم :

التاريخ :

٣- نوع التكريم حسب الجهة او الشخصية

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



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، وللمجلس 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 المناقلة والتعزيز.. الخ

البند (٣/٦): في حال المكافآت على المهام المحدد فإن مسؤولية التوصية بها وتقديرها واعتمادها تعود للرئيس التنفيذي ووفق الصلاحيات الممنوحة 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 الصلاحيات الممنوحة 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 لمجلس الإدارة لاعتمادها.

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



الرقم :

التاريخ :

المادة السابع

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 وغيرهما، تعارضاً واضحاً بشكل لا يجمع بينهما تعدل فقرة أو فقرات هذه اللائحة المعارضة لتلك النظم بما يزيل التعارض.

البند (٢/٧): لا تعد الحوافز الواردة في هذه اللائحة جزءاً من الأجور 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 إلزاماً عليها أو حقاً مكتسباً للموظف، وبناءً 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): تحتفظ الجمعية لنفسها دون غيرها بحق تحديد حجم الحوافز أو المكافآت التي تدفعها سواء قامت بتحديد ما 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 المحض وارايتها 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 تنص عقودهم على عدم استحقاقهم لأي 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 يتقاضون 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 لتقصيره في تنفيذ مهامه الوظيفية أو ارتكابه مخالفة تستحق لفت النظر وما هو أعلى من ذلك من جزاء بحسب اللوائح الداخلية للجمعية.

البند (٨/٧): مجلس الإدارة مقدار الحافز أو المكافأة عن جلب أوقاف 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



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 استوجبت فصلة.

البند (١١/٧): يجب أن يتسم نظام الحوافز والمكافآت بالوضوح والشفافية ويجب نشره في مواقع الجمعية وتعميمه على جميع الموظفين بحيث يتسنى 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 انتهى التكليف قبل إتمام الشهر فتحسب المكافأة بعدد 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 المحتفى بهم.

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

جمعية نبض
للخدمات الإنسانية بالمجيرة
NABD HUMANITARIAN SERVICES



الرقم :
التاريخ :

الاعتماد

مجلس الادارة		
الاجتماع	التاريخ	اليوم
محضر مجلس الإدارة رقم (٢) الدورة الأولى	٢٠٢٤/١٠/١٥ م	الثلاثاء

توقيع
رئيس مجلس الإدارة

تركي زاهر الثعلبي

الختم

