



جمعية القطيف الخيرية
للخدمات الاجتماعية

لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

لجمعية القطيف الخيرية

اعتمدت في اجتماع مجلس إدارة رقم 25 بتاريخ 2025/06/28

جمعية القطيف الخيرية
للخدمات الاجتماعية



www.qatifcharity.org.sa



Info@qatifcharity.org.sa



920028232

مستندات التواصل





وضعت هذه اللائحة امثالاً إلى متطلبات المركز الوطني لتنمية القطاع الغير ربحي لمواكبة الممارسات الرائدة في الحوكمة التي توضح آلية عمل اللجنة ومسؤولياتها تحديد واعتماد المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وعلى اللجنة مراجعة هذه اللائحة بشكل دوري ورفع توصيات لمجلس الإدارة للمصادقة عليها.

هدف اللجنة

تهدف إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الجمعية وتحقيق مصالح المستفيدين.

تشكيل اللجنة

وفقاً للمادة الثالثة والأربعون من اللائحة الأساسية للجمعية شكلت اللجنة بقرار مجلس إدارة بتاريخ 2024/01/09 ويجب ألا يقل عدد أعضائها من ثلاثة أعضاء ولا يزيد عن خمسة أعضاء على أن يكون بينهم عضو مستقل.

مدة عضوية اللجنة

لا تزيد العضوية في اللجنة عن مدة دورة المجلس -تبدأ مع بداية دورة المجلس، وتنتهي فترة عضوية أعضائها بانتهاء دورة المجلس-.

أعضاء اللجنة

تتكون اللجنة من خمسة أعضاء من ذوي الاختصاص في مجال عمل اللجنة:

- رئيس اللجنة
- نائب الرئيس
- أمين سر اللجنة
- والباقي أعضاء في اللجنة





اختصاصات اللجنة

- أ- إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية، واقتراح مقدار المكافآت، ورفعها إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها، واعتمادها من الجمعية العمومية، على أن يراعى في تلك السياسة أحكام المادة التاسعة والعشرون من القواعد، واتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.
- ب- توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة، وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي إنحراف جوهري عن هذه السياسة.
- ت- المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها.
- ث- مراجعة أسس توزيع المكافآت السنوية المقررة من الجمعية العمومية ومجلس الإدارة إن وجدت.
- ج- إعداد وصف للقدرات، والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة، والوظائف القيادية.
- ح- تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.
- خ- مراجعة السياسات والأنظمة العامة للموارد البشرية.
- د- مراجعة سلم الرواتب والبدلات لموظفي الجمعية.
- ذ- تحديد المؤهلات اللازمة لعضوية كل لجنة من اللجان وخصوصاً لجنة المراجعة.
- ر- إعداد المعايير لتقييم أداء مجلس إدارة الجمعية، واللجان، وأعضائها، والمسؤول التنفيذي من قبل الجمعية العمومية.

اجتماعات اللجنة

تعقد اللجان اجتماعاتها وفق الشروط الآتية:

- 1- تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها.
- 2- يجوز أن يتقدم أغلبية أعضاء اللجنة بطلب كتابي موجهاً لرئيس اللجنة لعقد اجتماع للجنة، ويجب على رئيس اللجنة الدعوة لعقد الاجتماع خلال أسبوع من تاريخ الطلب.
- 3- تجتمع اللجنة مرة كل شهرين في الحالات العادية.
- 4- يحق للجنة الاجتماع في الحالات الاستثنائية، أو الضرورية عند طلب رئيس اللجنة، أو اثنين من أعضاء اللجنة، أو طلب مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية.
- 5- تعقد اللجنة اجتماعاتها حضورياً، أو عن طريق الاتصال المرئي.





- 6- ترسل الدعوات إلى الاجتماع لكل عضو من قبل رئيس اللجنة أو أمينها، قبل خمسة أيام على الأقل من تاريخ الاجتماع، ويوضح في الدعوة الوقت، والتاريخ، ومكان الاجتماع، والوثائق والمعلومات اللازمة.
- 7- في حالات الاستثناء، والضرورة التي يتطلب فيها عقد اجتماع طارئ غير مجدول، فيجوز في هذه الحالة إرسال الدعوة إلى الاجتماع مرافقاً جدول أعمال الاجتماع والوثائق، والمعلومات اللازمة، خلال مدة لا تقل عن ثلاثة أيام من تاريخ الاجتماع، ما لم توافق اللجنة بالإجماع على أقل من ذلك.
- 8- في حالة تعذر عقد اجتماع أي لجنة بسبب عدم اكتمال نصابها القانوني، فيكون لرئيس اللجنة الدعوة إلى اجتماع بديل خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ الموعد السابق.
- 9- يجب حضور جميع أعضاء اللجنة لاجتماعاتها، ولا يجوز لعضو اللجنة توكيل عضو آخر للحضور أو التصويت نيابة عنه.
- 10- تصدر قرارات وتوصيات اللجنة بأصوات أغلبية الأعضاء الحاضرين، وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس اللجنة.
- 11- يجوز لأي عضو التحفظ على أي قرار، أو توصية تتخذها اللجنة على أن يبين الأسباب التي دعت به إلى التحفظ وفي حال أن العضو خرج من اجتماع اللجنة قبل اختتامه فيقتصر تحفظه على القرارات، والتوصيات، والبنود التي حضر مناقشتها على أن يديها كتابةً.

ضوابط اللجنة

1. يستحق عضو مجلس الإدارة مبلغ وقدره ألف (1,000) ريال بدل حضور عن كل جلسة من جلسات الاجتماع، إن رغب في ذلك، شريطة أن لا يتعدى عدد الاجتماعات عن ستة اجتماعات بالسنة الواحدة.
2. يستحق عضو اللجنة المنبثقة من مجلس الإدارة مبلغ وقدره خمسمائة (500) ريال بدل حضور عن كل جلسة من جلسات الاجتماع، إن رغب في ذلك، شريطة أن لا يتعدى عدد الاجتماعات عن ستة اجتماعات بالسنة الواحدة.
3. إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه، والرئيس التنفيذي بقصد تعزيز وتحفيز الجهاز الإداري والمحافظة على الكوادر المتميزة فيه، ومراجعتها والتوصية بها إلى المجلس للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العمومية، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتأكد من تنفيذها، على أن تتضمن ما يلي:
 - أ. انسجامها مع استراتيجية الجمعية وأهدافها.
 - ب. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الجمعية.



- ج. جذب واستبقاء أعضاء المجلس المهوبين والإدارة التنفيذية، مع تحفيزهم على تحقيق نجاح الجمعية.
- د. تحديد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة الموكلة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
4. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
5. المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها.
6. التوصية للمجلس بمكافآت أعضائه واللجان المنبثقة عنه والرئيس التنفيذي وفقا للسياسة المعتمدة.
7. مراجعة المكافآت المالية للرئيس التنفيذي، بما في ذلك الحوافز طويلة وقصيرة الأجل إلى جانب تحديد سقف النتائج المتوقع تحقيقها من الرئيس التنفيذي، وتقديم توصيات بشأنها إلى المجلس.
8. مراجعة خطة التعويضات والتقاعد وسياسات وخطط الحوافز المتعلقة بالموظفين.
9. تزويد المجلس والإدارة التنفيذية بالمعلومات الكافية والمشورة الخارجية لضمان اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن الرواتب والاجور.





مصادر التشريع

من اللائحة الأساسية:

• المادة الثالثة والأربعون:

- 1- يجوز للجمعية أو مجلس الإدارة تشكيل لجنة أو أكثر من اللجان الدائمة أو المؤقتة ويحدد اختصاصها، القرار الصادر بتشكيلها.
- 2- يجب على الجمعية أن تفصح المركز عن تشكيل اللجان، وأسماء أعضائها، وصفات عضويتهم وكافة القرارات التي تصدر عن هذه اللجان، وأي تغييرات تطرأ على ذلك خلال خمسة أيام من تاريخ نشوء الحدث.

• المادة الرابعة والأربعون:

تشكل اللجان وفق الشروط الآتية:

- 1- تشكل اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة بقرار منه، أو بقرار من الجمعية العمومية، بما لا يقل عن ثلاثة أعضاء ولا تزيد عن خمسة أعضاء.
- 2- يجوز عند تشكيل اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة، أن يكون من بين أعضائها أعضاء مستقلين من خارج الجمعية على أن يكون الرئيس أحد أعضاء مجلس الإدارة، كما يجوز الاستعانة بأعضاء الجمعية العمومية في عضوية اللجان.
- 3- استثناء من الفقرة (2) من هذه المادة عند تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت، ولجنة المراجعة الداخلية، ولجنة الإدارة التنفيذية؛ يجب أن يكون من بين أعضائها أعضاء مستقلين من خارج الجمعية على أن يكون الرئيس أحد أعضاء مجلس الإدارة.
- 4- يجب أن تتوافر في عضو اللجنة المستقل الاشتراطات الآتية:
 - أ- الخبرات والمؤهلات الملائمة لأعمال اللجنة.
 - ب- ألا يكون من أعضاء مجلس الإدارة، أو الموظفين في الجمعية، ولا من أعضاء جمعيتها العمومية.
 - ت- لا يرتبط مع الجمعية بأي عقود، ما لم يفصح عن ذلك، وتوافق الجمعية العمومية على ذلك.



ث- لا تربطه قرابة بأي من أعضاء مجلس الإدارة، والجمعية العمومية، والعاملين في الوظائف القيادية حتى الدرجة الرابعة.

• البند (3) من المادة الخامسة والأربعون:

- 3- مع عدم الإخلال بأحكام النظام اللائحة التنفيذية، تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالآتي:
- ز- إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية، واقتراح مقدار المكافآت، ورفعها إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها، واعتمادها من الجمعية العمومية، على أن يراعى في تلك السياسة أحكام المادة التاسعة والعشرون من القواعد، واتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.
- س- توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة، وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي إنحراف جوهري عن هذه السياسة.
- ش- المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها.
- ص- مراجعة أسس توزيع المكافآت السنوية المقررة من الجمعية العمومية ومجلس الإدارة إن وجدت.
- ض- إعداد وصف للقدرات، والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة، والوظائف القيادية.
- ط- تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.
- ظ- مراجعة السياسات والأنظمة العامة للموارد البشرية.
- ع- مراجعة سلم الرواتب والبدايات لموظفي الجمعية.
- غ- تحديد المؤهلات اللازمة لعضوية كل لجنة من اللجان وخصوصاً لجنة المراجعة.
- ف- إعداد المعايير لتقييم أداء مجلس إدارة الجمعية، واللجان، وأعضائها، والمسؤول التنفيذي من قبل الجمعية العمومية.

• المادة السادسة والأربعون:

تعقد اللجان اجتماعاتها وفق الشروط الآتية:

- 12- تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها.
- 13- يجوز أن يتقدم أغلبية أعضاء اللجنة بطلب كتابي موجهاً لرئيس اللجنة لعقد اجتماع للجنة، ويجب على رئيس اللجنة الدعوة لعقد الاجتماع خلال أسبوع من تاريخ الطلب.
- 14- تجتمع اللجنة مرة كل شهرين في الحالات العادية.





- 15- يحق للجنة الاجتماع في الحالات الاستثنائية، أو الضرورية عند طلب رئيس اللجنة، أو اثنين من أعضاء اللجنة، أو طلب مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية.
 - 16- تعقد اللجنة اجتماعاتها حضورياً، أو عن طريق الاتصال المرئي.
 - 17- ترسل الدعوات إلى الاجتماع لكل عضو من قبل رئيس اللجنة أو أمينها، قبل خمسة أيام على الأقل من تاريخ الاجتماع، ويوضح في الدعوة الوقت، والتاريخ، ومكان الاجتماع، والوثائق، والمعلومات اللازمة.
 - 18- في حالات الاستثناء، والضرورة التي يتطلب فيها عقد اجتماع طارئ غير مجدول، فيجوز في هذه الحالة إرسال الدعوة إلى الاجتماع مرافقاً جدول أعمال الاجتماع والوثائق، والمعلومات اللازمة، خلال مدة لا تقل عن ثلاثة أيام من تاريخ الاجتماع، مالم توافق اللجنة بالإجماع على أقل من ذلك.
 - 19- في حالة تعذر عقد اجتماع أي لجنة بسبب عدم اكتمال نصابها القانوني، فيكون لرئيس اللجنة الدعوة إلى اجتماع بديل خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ الموعد السابق.
 - 20- يجب حضور جميع أعضاء اللجنة لاجتماعاتها، ولا يجوز لعضو اللجنة توكيل عضو آخر للحضور أو التصويت نيابة عنه.
 - 21- تصدر قرارات وتوصيات اللجنة بأصوات أغلبية الأعضاء الحاضرين، وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس اللجنة.
 - 22- يجوز لأي عضو التحفظ على أي قرار، أو توصية تتخذها اللجنة على أن يبين الأسباب التي دعت به إلى التحفظ وفي حال أن العضو خرج من اجتماع اللجنة قبل اختتامه فيقتصر تحفظه على القرارات، والتوصيات، والبنود التي حضر مناقشتها على أن يبيدها كتابةً.
- المادة السابعة والأربعون:
- 1- تبدأ مدة عمل اللجنة من تاريخ تشكيلها، وتنتهي بانتهاء مدة دورة مجلس الإدارة، أو بانتهاء مدتها الواردة في قرار تشكيلها أو بإعادة تشكيلها، ويجب أن تتوافق مدة عضوية اللجنة مع مدة عضوية مجلس الإدارة القائم وقت تشكيلها.
 - 2- يجوز لمن أصدر قرار تشكيل اللجنة إنهاء عضوية أعضائها بالكامل أو أحدهم بقرار مسبب.
 - 3- يجوز لأي عضو من أعضاء اللجنة الاستقالة من عضوية اللجنة، وذلك بإرسال إشعار خطي لرئيس مجلس الإدارة، ورئيس اللجنة، وتصبح الاستقالة نافذة اعتباراً من تاريخ تسليم الإشعار إذا حدد الإشعار وقتاً لاحقاً لتنفيذ الاستقالة.
 - 4- في حال غياب العضو أكثر من اجتماعين، تسقط عضويته تلقائياً وتعين الجمعية العمومية، أو مجلس الإدارة عضواً بديلاً عنه حسب قرار التشكيل.



5- للجمعية العمومية، أو مجلس الإدارة تقييم أداء اللجان دورياً، وتقديم التوجيهات لها لتطوير أعمالها.

من اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية من المركز الوطني:

البند (7) من المادة السادسة والعشرون:

يكون عمل أعضاء مجلس الإدارة في الجمعية على سبيل التطوع، ويجوز استثناءً من ذلك صرف مكافأة مقطوعة لأعضاء مجلس الإدارة من أموال الجمعية، وفق القواعد التي يصدرها المركز.

* المادة الثانية والثلاثون:

1- تحدد اللائحة الأساسية للجمعية، آلية تشكيل اللجان الدائمة أو المؤقتة واختصاصها وطريقة عملها.

2- يجب على مجلس الإدارة تشكيل لجنتين إحداها للمراجعة الداخلية، والأخرى للترشيحات والمكافآت وفق القواعد التي يصدرها المركز.

3- يجوز لمجلس الإدارة أن يشكل منه لجنة تنفيذية ويفوضها ببعض الصلاحيات التي تكفل سير عمل الجمعية.

4- يجوز للجمعية أن تمنح مكافآت لأعضاء اللجان المنبثقة عنه مع مراعاة أحكام الفقرة (السابعة) من المادة (السادسة والعشرين) من اللائحة.

من قواعد حوكمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية من المركز الوطني: المادة الثانية والعشرون:

مع عدم الإخلال بأحكام النظام واللائحة والقواعد، تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بحد أدنى بالآتي:

1- إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية، واقتراح مقدار المكافآت مع مراعاة أحكام المادة (29) من هذه القواعد، ورفعها إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها، واعتمادها من الجمعية العمومية، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.

2- توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة، وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.

3- المراجعة الدورية لسياسة المكافآت وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها.





- 4- مراجعة أسس توزيع المكافآت السنوية المقررة من الجمعية العمومية ومجلس الإدارة إن وجدت.
- 5- إعداد وصف للقدرات، والمؤهلات المطلوبة، والوظائف القيادية.
- 6- مراجعة السياسات والأنظمة العامة للموارد البشرية.
- 7- مراجعة سلم الرواتب والبدلات لموظفي الجمعية.
- 8- تحديد المؤهلات اللازمة لعضوية كل لجنة من اللجان وخصوصاً لجنة المراجعة.
- 9- إعداد المعايير لتقييم أداء مجلس إدارة الجمعية، واللجان، وأعضائها، والمسؤول التنفيذي من قبل الجمعية العمومية.

المادة الثالثة والعشرون:

- 1- تشكل اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة بقرار منه، ولا تكون إلا فردية بما لا يقل عن ثلاثة أعضاء، ولا تزيد عن خمسة أعضاء.
- 2- يجب عند تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت، ولجنة المراجعة الداخلية، أن يكون من بين أعضائها أعضاء مستقلين من خارج الجمعية، ويجوز أن يكون الرئيس أحد أعضاء مجلس الإدارة.
- 3- يجوز عند تشكيل لجان أخرى منبثقة عن مجلس الإدارة، أن يكون من بين أعضائها مستقلين من خارج الجمعية، ويجوز أن يكون الرئيس أحد أعضاء مجلس الإدارة، كما يجوز الاستعانة بأعضاء الجمعية العمومية في عضوية هذه اللجان.
- 4- لا يجوز لعضو مجلس الإدارة الجمع بين عضويتين في اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة أو بين رئاسة لجنتين أو أكثر.

- 5- لا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يكون عضواً أو رئيساً لأحد اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.

المادة الرابعة والعشرون:

يجب أن تتوافر في عضو اللجنة المستقل الاشتراطات الآتية:

- 1- الخبرات والمؤهلات الملائمة لأعمال اللجنة.
- 2- ألا يكون من أعضاء مجلس الإدارة أو الموظفين في الجمعية، ولا من أعضاء جمعيتها العمومية.
- 3- لا يرتبط مع الجمعية بأي عقود، ما لم يفصح عن ذلك وتوافق الجمعية العمومية على ذلك.
- 4- لا تربطه قرابة بأي من أعضاء مجلس الإدارة، والجمعية العمومية، والعاملين في الوظائف القيادية حتى الدرجة الرابعة.

المادة الخامسة والعشرون:





- 1- تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها، كما يجب على رئيس اللجنة أن يدعو إلى الاجتماع في حال تقدم أغلبية أعضاء اللجنة بطلب كتابي بذلك موجهاً لرئيس اللجنة، خلال خمسة أيام عمل من تاريخ الطلب.
 - 2- تجتمع اللجنة مرة كل شهرين في الحالات العادية.
 - 3- يحق للجنة الاجتماع في الحالات الاستثنائية، أو الضرورية عند طلب رئيس اللجنة، أو اثنين من أعضاء اللجنة أو طلب مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية.
 - 4- تعقد اللجنة اجتماعاتها حضورياً، أو عن طريق الاتصال المرئي.
 - 5- ترسل الدعوات إلى الاجتماع لكل عضو من قبل رئيس اللجنة أو أمينها، من قبل خمسة أيام عمل على الأقل من تاريخ الاجتماع، ويوضح في الدعوة الوقت، والتاريخ ومكان الاجتماع، وجدول الأعمال مرافقاً له الوثائق والمعلومات اللازمة.
 - 6- في حالات الاستثناء، والضرورة التي يتطلب فيها عقد اجتماع طارئ غير مجدول، فيجوز في هذه الحالة إرسال الدعوة إلى الاجتماع مرافقاً جدول أعمال الاجتماع، والوثائق، والمعلومات اللازمة، خلال مدة لا تقل عن ثلاثة أيام عمل من تاريخ الاجتماع، ما لم توافق اللجنة بالإجماع على أقل من ذلك.
 - 7- في حال تعذر عقد اجتماع أي لجنة بسبب عدم اكتمال نصابها القانوني، فيكون لرئيس اللجنة الدعوة إلى اجتماع بديل خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام عمل من تاريخ الموعد السابق.
- * المادة السادسة والعشرون:**
- 1- يشترط لصحة انعقاد اجتماعات اللجان حضور جميع أعضائها، ولا يجوز لعضو اللجنة توكيل عضواً آخر لحضور اجتماع اللجنة نيابة عنه، أو التصويت عنه في الاجتماعات.
 - 2- تصدر قرارات وتوصيات اللجنة بأصوات أغلبية الأعضاء الحاضرين، وعند تساوي الأصوات يرشح الجانب الذي صوت معه رئيس اللجنة.
 - 3- يجوز لأي عضو التحفظ على أي قرار، أو توصية تتخذها اللجنة على أن يبين الأسباب التي دعت به إلى التحفظ، وإذا خرج أي عضو من اجتماع اللجنة قبل اختتامه فيقتصر تحفظه إن وجد على القرارات والتوصيات، والبنود التي حضر مناقشتها إذا أبدى رغبته بذلك كتابة.

المادة السابعة والعشرون:

- 1- تبدأ مدة عمل اللجنة من تاريخ تشكيلها، وتنتهي بانتهاء مدة دورة مجلس الإدارة، أو بانتهاء مدتها الواردة في قرار تشكيلها، أو بإعادة تشكيلها، ويجب أن تتوافق مدة عضوية اللجنة مع مدة عضوية مجلس الإدارة القائم وقت تشكيلها.





- 2- يجوز لمن أصدر قرار تشكيل اللجنة إنهاء عضوية أعضائها بالكامل أو أحدهم بقرار مسبب.
- 3- يجوز لأي عضو من أعضاء اللجنة الاستقالة من عضوية اللجنة وذلك بإرسال إشعار خطي لرئيس مجلس الإدارة، ورئيس اللجنة، وتصبح الاستقالة نافذة اعتباراً من تاريخ تسليم الإشعار، إلا إذا حدد الإشعار وقتاً لاحقاً لتنفيذ الاستقالة.
- 4- في حال غياب العضو أكثر من اجتماعين في السنة بدون عذر يقبله مجلس الإدارة، تسقط عضويته تلقائياً، وتعين الجمعية العمومية، أو مجلس الإدارة عضواً بديلاً عنه حسب قرار التشكيل.
- 5- للجمعية العمومية أو مجلس الإدارة تقييم أداء اللجان دورياً، وتقديم التوجيهات لها لتطوير أعمالها.

المادة الثامنة والعشرون:

يكون صرف المكافآت مقابل العضوية في مجلس الإدارة، أو العضوية في اللجان المنبثقة عنه، وفقاً للضوابط الآتية:

- 1- مراعاة المصارف الشرعية للزكاة، والغرض المحدد لها من قبل المتبرعين.
- 2- الإفصاح عن ذلك في التقرير السنوي، والقوائم المالية.
- 3- ألا يؤثر صرف المكافأة على الاستدامة المالية للجمعية ومشاريعها، حسب القوائم المالية المعتمدة من الجمعية العمومية، والتقرير المالي الشامل المعتمد من مراجع الحسابات.
- 4- التزام الجمعية، ومجلس إدارتها بمعايير الحوكمة المعتمدة من المركز، على ألا تقل نسبة الحوكمة في الجمعية عن 85%.
- 5- أن تكون الجمعية من الجمعيات التي يقدر إجمالي إيراداتها (5) مليون أو أكثر سنوياً.
- 6- موافقة الجمعية العمومية.
- 7- عدم وجود تحفظ من مراجع الحسابات على قرارات وتوجيهات التي قام بها مجلس الإدارة أو اللجنة وتبعات التشغيل الخاصة بالعام المالي الذي تصرف عنه المكافآت.
- 8- يكون صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية للجمعية.

المادة التاسعة والعشرون:

- 1- مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذه القواعد، ينص على مقدار مكافأة أعضاء اللجان في القرار الصادر بتشكيلها، ويكون 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 (1000) ألف ريال لكل اجتماع على ألا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (6) ستة اجتماعات في السنة.
ب- في كل الأحوال يكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة (500) خمسمائة ريال لكل اجتماع على ألا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (6) ستة اجتماعات في السنة.

ج- يجب على العضو إعادة المكافأة إذا صرفت له دون وجه حق.

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

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

ب- يتم التنازل للجمعية نفسها.

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

د - لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقرار كتابة.

المادة الثلاثون:

للمركز النص على مقدار مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المؤقت من أموال الجمعية - إن وجدت - في قرار التعيين الصادر منه.

المادة الحادية والثلاثون:

يراعى عند النص على مقدار مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المؤقت ألا يتجاوز مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته مبلغاً قدره (1000) ريال عن كل اجتماع على ألا يتجاوز عدد الاجتماعات عن (6) ستة اجتماعات في السنة.





ملحق

مواصفات المرشحين لعضوية مجلس إدارة الجمعيات الخيرية

الهدف من تحديد هذه المواصفات هو ضمان اختيار أفضل الكفاءات لخدمة الجمعية وتحقيق أهدافها. يجب أن تكون عملية اختيار أعضاء مجلس الإدارة شفافة وعادلة والمواصفات التي يجب توفرها في المرشحين لعضوية مجلس إدارة الجمعيات الخيرية عادة ما تشمل:

1. العمر 24 سنة وما فوق.
2. الإيمان بالعمل الخيري: يجب أن يكون المرشح ملتزماً بالقيم الإنسانية ومبادئ العمل الخيري، وله الرغبة الحقيقية في المساهمة في خدمة المجتمع.
3. الخبرة: من المستحسن أن يكون لدى المرشح خبرة سابقة في مجال العمل الخيري أو في مجالات ذات صلة مثل الإدارة أو المحاسبة أو القانون.
4. القدرات القيادية: يجب أن يكون المرشح قادراً على القيادة والتوجيه واتخاذ القرارات الصعبة، وأن يتمتع بمهارات التواصل الفعال.
5. التفاني في العمل: يجب أن يكون المرشح مستعداً لتكريس وقته وجهده لخدمة الجمعية، وأن يكون متفانياً في تحقيق أهدافها.
6. المهارات الشخصية: يجب أن يتمتع المرشح بمهارات التفاوض وحل المشكلات والعمل الجماعي، وأن يكون قادراً على التعامل مع مختلف الشخصيات.
7. الرؤية المستقبلية: يجب أن يكون المرشح قادراً على وضع رؤية مستقبلية للجمعية، وأن يكون لديه القدرة على تطوير استراتيجيات لتحقيق هذه الرؤية.
8. الخلفية التعليمية: أن يكون المرشح حاصلاً على درجة الدبلوم وما فوق مع خبرة عملية ويفضل أن يكون حاصل على شهادة جامعية.
9. قد يتطلب أن يكون المرشح لديه خبرة مهنية محددة.
10. الانتماءات المجتمعية: يفضل أن يكون المرشح عضواً في مؤسسات مجتمعية أخرى.

