



قائمة الدخل للعام المنتهى فى 31 / 12 / 2010م

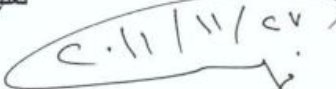
المبالغ بالجنيه السودانى

2009	2010	رقم الايضاح	البيان
583,910,492.86	640,009,287	14	الدخل
385,090,794.98	431,991,536	15	مصرفات المنافع
198,819,697.88	208,017,751		
80.583.095.71	82.222.692		عائد الإستثمار
31.071.644.06	33.245.883	16	المصرفات الإدارية والعمومية
248,331,149.53	256,994,560		صافى الدخل

تعتبر الايضاحات من رقم (1) الى رقم (17) جزءا لا يتجزأ من القوائم المالية


محمد السيد
مدير الادارة المالية


محمد السيد
مدير الادارة العامة للموارد البشرية والمالية


ماجد محمد محمود
مدير عام الصندوق القومي للمعاشات

٢٠١١/١١/٢٢

بسم الله الرحمن الرحيم

National Pensions Fund



الصندوق القومي للمعاشات

Financial Management

الإدارة المالية

قائمة الدخل للسنة المنتهية في 2012/12/31 م			
المبالغ بالجنية			
2011	2012	رقم الإيضاح	البيان
875,266,733	1,047,513,167	14	الإيرادات
670,745,622	789,212,460	15	مصرفات المنافع
204,521,111	258,300,707		إجمالي الإيرادات
122,431,056	110,330,502		عائد الإستثمار
204,034	24,325		أرباح بيع أصول
38,223,110	44,357,848	16	المصرفات العمومية / الإدارية
288,933,091	324,297,686		صافي الدخل

تعتبر الإيضاحات من (1) الى (16) جزء لا يتجزأ من القوائم المالية

عبدالمجيد إبراهيم صالح

ماجدة محمد محمود

مشاعر أحمد الأمين الدولبي

ع/مدير الإدارة العامة للموارد البشرية والمالية

مدير عام الصندوق القومي للمعاشات

رئيس مجلس الإدارة

بسم الله الرحمن الرحيم

National Pensions Fund



الصندوق القومي للمعاشات

Financial Management

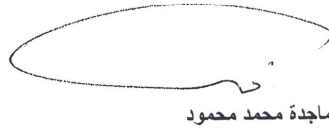
الإدارة المالية

قائمة الدخل للسنة المنتهية في 2013/12/31 م			
المبالغ بالجنية			
2012	2013	رقم الإيضاح	البيان
1,047,513,167	1.310.344.574	14	الإيرادات
789,212,460	954.058.476	15	مصروفات المنافع
258,300,707	356.286.098		إجمالي الإيرادات
110,330,502	98.358.759		عائد الاستثمار
24,325	75.776		أرباح بيع أصول ثابتة
44,357,848	71.085.113	16	المصروفات العمومية والإدارية
324,297,686	383.635.520		صافي الدخل

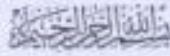
تعتبر الإيضاحات من (1) الى (16) جزء لا يتجزأ من القوائم المالية


عبدالمجيد إبراهيم صالح

مدير الإدارة العامة للموارد البشرية والمالية


ماجدة محمد محمود

مدير عام الصندوق القومي للمعاشات



وزارة الرعاية والضمان الاجتماعي
الصندوق القومي للمعاشات



لقياس رضا المعاشيين عن أداء فروع الصندوق

استبيان رقم (١) ٢٠١٣م

نموذج رقم NPF / QP / 04 / F01

بيانات أساسية:

الاسم (اختياري): النوع (ذكر / أنثى)

رقم الملف (المعاشي): العمر:

إرشادات:

ضع علامة ((✓)) وفق ما ينطبق عليك

نوع المعاش:

/ أحياء (.....) / ٢ عائلي (.....) / ٣ استثنائي أحياء (.....) / ٤ استثنائي عائلي (.....)

المستوى التعليمي:

/ ١ أمي (.....) / ٢ ابتدائي (.....) / ٣ متوسط (.....) / ٤ ثانوي (.....) / ٥ جامعي (.....)

/ ٦ فوق الجامعي (.....)

نظام التأمين الصحي للمعاشيين:

/ ١ يشملك (.....) / ٢ لا يشملك (.....)

م	البيان	مستوى الرضا		
		أوافق	محايد	لا أوافق
أ	عن الصندوق			
١	موقع فرع الصندوق في الولاية يسهل الوصول إليه			
٢	معاملة موظفي الصندوق بالفرع ممتازة			
٣	موظفي الصندوق يمتازون بكفاءة عالية وقدرة على تحمل المسؤولية			
٤	الزمن الذي تستغرقه الإجراءات مناسب			
٥	خطوات إكمال معاملة المعاش واضحة ومفهومة			
٦	الخدمات التي يقدمها الصندوق كافية			
٧	يقوم الصندوق بإيجاد وسائل وآليات تساهم في تحسين خدماته المتقدمة			
٨	خدمة إدارة السجلات بالصندوق كفؤة وسريعة			
ب	عن منفذ الصرف			
١	موقع منفذ الصرف بالولاية يسهل الوصول إليه			
٢	سعة المبنى مناسبة			
٣	عدد المقاعد في منفذ الصرف كافية			
٤	التهوية والإضاءة - بيئة منفذ الصرف مناسبة.			
٥	تعامل الصراف معك ممتاز			
٦	استخدام وسائل صرف جديدة مثل سودابت (البوستة) الخ			
ج	السلفيات على المعاش			
١	تمتاز الأسس المتبعة للحصول على سلفية المعاش بالشفافية.			
٢	الزمن المستغرق لتصديق السلفية مناسب			
د	بشكل عام أنا راضي عن أداء الصندوق			

في حالة كانت إجابتك في (د) لا اوافق نرجو ذكر الأسباب:

ماهي مقترحاتك لتحقيق الرضا الكامل:

ملاحظة: اكتب بصوتك

مع أمنياتنا بالتوفيق

الصندوق القومي للمعاشات

استبيان رقم (1) 2013م

لقياس رضا العاملين

NPF/HRD/F01

الاسم (اختياري)

النوع : 1- ذكر () 2- أنثى () العمر : المؤهل :

الرقم	السؤال	موافق	الي حد ما	غير موافق
	تقييم الموظف			
1.	يعني الصندوق بتوفير الكادر المناسب لانجاز المهام المطلوبة			
2.	يتم وضع الموظف المناسب في المكان المناسب			
3.	هناك تفويض كاف للصلاحيات بما يؤدي الي كفاءة انجاز العمل			
4.	التقارير السنوية وسيلة فاعلة لتقييم الاداء			
5.	تقييم الاداء من قبل مسؤولي المباشر عادل ويتم حسب انجاز العمل			
6.	تتم الترقيات (الترقيات) في الوظائف بأسس عادلة تراعي الكفاءة والجدارة			
7.	مستواي الوظيفي يتناسب مع سنوات خبرتي ومؤهلاتي العلمية			
	التجهيزات المطلوبة لانجاز العمل والتدريب			
8.	كافة التجهيزات المطلوبة لانجاز العمل متوفرة (بيئة - أدوات - الات... الخ)			
9.	التشريعات واللوائح والارشادات والمنشورات والتعميمات متاحة لفهم اجراءات العمل			
10.	يساهم تطبيق الجودة كتوثيق العمليات واجراءات العمل وفق المواصفة ايزو 2000:9001 في تبسيط الاجراءات وتحسين أداء الموظف وتخفيف العبء عليه			
11.	معاهد التدريب التي يتم تدريب العاملين بها داخليا كفؤة ومؤهلة			
12.	اسس ومعايير ترشيحي الموظفين للتدريب الداخلي : أ - تعتمد علي تحليل الاحتياجات التدريبية للعاملين واحتياجات العمل ب- منطقية وشفافة وعادلة			

13	اسس ومعايير الترشيح للتدريب الخارجي : أ- منطقية وشفافة ب- لها علاقة بمجال عمل الموظف ج- لها علاقة بقدرة د- تركز على الذين يستفيدون من البرامج التدريبية في تطوير قدراتهم مما يؤثر ايجابا على تطوير وتحسين العمل		
14	تركز ادارة التدريب على الدورات التدريبية التي تثرى معلوماتي وخبراتي العملية وتطور مساري الوظيفي		
15	الدورات التدريبية الجماعية والفردية لها مردود ايجابي على ادائي		
16	بعد الانتهاء من الدورات التدريبية يزود الموظفون ادارة التدريب بتقرير عن المشاركة بما يؤثر ايجابا على العمل والعاملين		
فريق العمل والحوافز			
17	اساس الاختيار لفرق العمل واللجان موضوعية وتراعي : أ- الكفاءة والجدارة ب- مجال العمل ج- التنوع		
18	اسس ومعايير منح الحوافز المادية والمعنوية للموظفين تدار بشفافية ووضوح وتعتمد على معيار الجدارة		
19	الية توزيع المكافآت والحوافز تراعي الموضوعية والعدالة وحجم الجهد المبذول في انجاز العمل		
شروط الخدمة والامتيازات			
20	شروط خدمة العاملين بالصندوق متميزة وتحقق الامان الوظيفي		
21	سلفيات العاملين (مبانى - صيانة - عربات طواري) ساهمت في تحقيق الامان الوظيفي والاجتماعي ورفع المستوى الاقتصادي		
22	امتيازات لائحة تكافل العاملين شاملة وعادلة		
23	التغطية الطبية لشركة شيكان شاملة واقتصادية		
التواصل والتعاون			
24	تراعي الادارة العليا والشؤون الادارية والادارة التي اعلم بها النواحي الانسانية في العمل		
25	هناك تعاون بين الموظفين عند ازدياد حجم العمل		
26	هناك احترام متبادل بين الزملاء		
27	هناك مشاركة بين الزملاء في المناسبات الاجتماعية		

28	هناك مشاركة من الإدارة العليا للموظفين اجتماعيا		
29	تحرص ادارة الصندوق علي حل ومعالجة شكاوي العاملين		
30	أحرص علي التواصل الايجابي مع المتعاملين (جمهور المعاشيين) وإنجاز معاملاتهم بسرعة لتحقيق رضاهم		
31	يتقبل مسؤولي الاعلي النقد البناء		
32	الإدارة التي أعمل بها تحرص علي سماع مقترحات الموظفين		
33	يتم الأخذ بمقترحات الموظفين التي تعني بتبسيط الاجراءات وتحسين الاداء بالصندوق		
34	مسؤولي المباشر يدعم الافكار المبدعة في مجال العمل		
نظام الحضور والانصراف			
35	نظام الحضور والانصراف فاعل وهو مؤشر للتواجد الدائم بمكان العمل		
36	الجزاءات عند الغياب تسهم في فاعلية نظام الحضور والانصراف		

المقترحات والتوصيات :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الإدارة العامة للتخطيط والتطوير
بالتنسيق مع الإدارة العامة للموارد البشرية والمالية

مع أمنياتنا بالتوفيق



Certificate of Registration

QUALITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 9001:2008

This is to certify that:

National Pensions Fund
P.O. Box 712
Khartoum
Sudan

Holds Certificate No: **FS 553352**

and operates a Quality Management System which complies with the requirements of ISO 9001:2008 for the following scope:

Payment of pensions and provision of other related pensions services.

For and on behalf of BSI:

Managing Director, BSI EMEA

Originally registered: **15/10/2009**

Latest issue: **15/10/2009**

Expiry Date: **14/10/2012**



Page 1 of 1

This certificate was issued electronically and remains the property of BSI and is bound by the conditions of contract.
An electronic certificate can be authenticated www.bsi-global.com/ClientDirectory
Printed copies can be validated at www.bsi-global.com/ClientDirectory or telephone +44 (0)20 8996 9001.

The British Standards Institution is incorporated by Royal Charter.
BSI (EMEA) Headquarters: 389 Chiswick High Road, London, W4 4AL, United Kingdom



1



doi:10.1016/j.jmb.2011.07.012