

دليل الحوافز والمكافآت والمزايا للعاملين

في إطار حرص جمعية رياض العلم الأهلية على العاملين فيها ولتميزهم في أداء أعمالهم بصورة جيدة، تم وضع نظام الحوافز والمكافآت في الجمعية لمن يثبت تميزه في عمله، وذلك وفق شروط ومعايير تضمن عدالة وشفافية الجمعية مع موظفيها.

المادة الأولى/ المفاهيم الأساسية

١- التعريفات: -

- الموظفين: كل من يعمل لصالح الجمعية.
- رئيس المجلس: رئيس مجلس إدارة الجمعية.
- المجلس: مجلس إدارة الجمعية.
- المتطوع: شخص يقدم خدمة بإرادته الحرة، دون الحصول على تعويض مالي.
- الحوافز والامتيازات: هي العوائد التي يحصل عليها الموظف في الجمعية كنتيجة لتميزه في الأداء وزيادة إنتاجيته.
- الحافز المعنوي: هي الأساليب التي تشعر الموظفين بالاحترام والتقدير مثل الترقية شهادات الشكر، شهادات التقدير وغيرها.
- الحافز النقدي: هي الأجور والعلاوات السنوية والزيادات في الأجر وغيرها من الأساليب التي تحفز الموظفين.

٢- الأهداف المتوقعة: -

١. خلق بيئة عمل داعمة للموظفين.
٢. التقليل من فقدان الموظفين.
٣. زيادة التنافسية بين الموظفين.
٤. زيادة ارتباط الموظفين بالجمعية ورفع درجة الولاء لديهم.
٥. إتاحة الفرصة للمتطوعين على المساهمة في أعمال الجمعية، والاشتراك في اتخاذ القرارات.

٣- النتائج المتوقعة: -

١. زيادة إنتاجية الموظفين.
٢. التقليل من مشاكل العمل لدى الموظفين مثل انخفاض معنوياتهم وتركهم للعمل.
٣. خلق الشعور بالاستقرار والولاء لجهة العمل لدى الموظفين.
٤. سد الثغرات في بعض التخصصات النادرة في الجمعية عن طريق التطوع.
٥. تخفيض نفقات التشغيل في الجمعية.

٤- نطاق تطبيق الحوافز: -

تطبق هذه اللائحة على جميع منسوبي الجمعية من تطبق عليهم معايير وشروط الاستحقاق.

ويستثنى منهم: -

١. العاملين بدوام جزئي.
٢. المتعاونون بدون أجر أو بأجر رمزي.
٣. الموظفون من جهات أخرى الذين يقوم بأداء مهام داخل الجمعية إنابة عن جهاتهم.

المادة الثانية/ الحوافز والمكافآت

١- الحوافز والمكافآت:

- يهدف تقديم الحوافز والمكافآت الى تشجيع الموظفين للقيام بأعمالهم في الجمعية بجودة عالية وأداء متميز.
- الحوافز والمكافآت تكون بشكل متغير وليس ثابت تقاس بالأداء العالي والابداع والابتكار في الجمعية.
- تكون الحوافز والمكافآت في الجمعية اما حوافز معنوية او حوافز مادية.

٢- الجهة المختصة بمنح الحوافز والمكافآت:

لجنة الترشيحات والمكافآت.

٣- أقسام المكافآت التحفيزية وأنواعها: -

٣,١ حوافز من حيث اهدافها:

١. الأداء الجيد: حيث تزيد إنتاجية موظف أو إدارة أو قسم بشكل جيد في الجمعية.
٢. الأداء المتميز: حيث يتميز الموظفون بالابداع والابتكار وأضافه المقترحات في الجمعية.

٣,٢ حوافز من حيث قيمتها:

١. حوافز معنوية: هي الأساليب التي تشعر الموظفين بالاحترام والتقدير مثل الترقية وشهادات الشكر، وشهادات التقدير وغيرها.
٢. حوافز مادية: هي الأجور والعلاوات السنوية والزيادات في الأجر وغيرها من الأساليب التي تحفز الموظفين.

٣,٣ حوافز من حيث الأطراف المستفيدة:

١. حوافز فردية: هي التي ينالها موظف واحد لتمييزه في أداء عمله.
٢. حوافز جماعية: هي التي ينالها مجموعة من الموظفين في إدارة أو قسم أو لجنة معينة، بناءً على تميزهم في أداء عملهم.
٣. حوافز لجميع منسوبي الجمعية: هي التي ينالها جميع منسوبي الجمعية نظير نيلهم جائزة او شهادة تميز من جهات خارجية وغيرها،
٤. حوافز للمتطوعين: هي التي ينالها المتطوع نظير قيامه بأعمال ومهام تطوعية في الجمعية.

المادة الثالثة/ ضوابط وشروط منح الحوافز والمكافآت

١. تصرف المكافأة للموظفين من هم على رأس العمل، بناءً على قرار المدير التنفيذي بعد موافقة رئيس المجلس مع وجود تقرير يوضح مبررات صرف هذه المكافأة للموظف معد من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.
٢. يقرر المجلس مقدار المكافأة أو الحوافز التي تصرف للموظف وفق تقرير اللجنة الخاص به.
٣. عند صرف المكافأة والحوافز لابد ان تكون خاضعة للسياسات المالية المعمول بها في الجمعية.

٤. تصرف المكافأة للموظفين الذين ساهموا في تحقيق رؤية

وأهداف الجمعية وتطوير عمل الجمعية وخدمة مستفيديها.

٥. يجوز للجمعية صرف حوافز ومكافآت سواء كانت على أساس شهري أو ربع سنوي أو نصف سنوي أو سنوي.
٦. تمنح الجمعية بقرار من رئيس المجلس موظفيها مزايا خارج نطاق نصوص عقد العمل الرسمي المبرم معهم لتحفيزهم على تحقيق أفضل النتائج، كل في مجال عمله، وتصرف تلك الحوافز بمحض إرادة الجمعية، وبناء على ذلك، لا يجوز للموظف بأي شكل من الأشكال المطالبة بصرفها أو تعويضه عنها كما لا يحق له احتسابها كجزء من حقوقه التعاقدية ولا المطالبة بإدخالها في عملية احتساب مكافأة نهاية الخدمة.
٧. في حال كانت المكافأة لمجموعة من الموظفين في إدارة أو قسم أو لجنة معينة، لا يجوز استثناء أحد الموظفين إلا في حالة كان الموظف في إجازة بدون راتب أو تحت التجربة، ويحق للمدير التنفيذي استثناء بعض الحالات وفق تقييمه وحسب ما يراه.
٨. يكون منح المكافأة والحافز للمدير التنفيذي على أساس تقدير المجلس لنشاط المدير ومواظبته ودرجة إتقانه للعمل المنوط به وإنتاجه وتفانيه في العمل وذلك بناء على توصية رئيس المجلس أو نائبه.
٩. يجوز للجمعية صرف حوافز ومكافآت للمتطوعين لإعادة صرف ما يتكبدونه من نفقات فعلية؛ نتيجة تطوعهم بالمواصلات أو بدل السفر إلى غير ذلك.

المادة الرابعة/أنواع المكافآت في الجمعية وصلاحيات صرفها

نوع المكافأة	الاعداد والتوصية	صاحب الصلاحية
مكافأة الأداء المتميز للموظفين	لجنة الترشيحات والمكافآت	المدير التنفيذي
مكافأة المدير التنفيذي	لجنة الترشيحات والمكافآت	رئيس مجلس الإدارة
مكافأة للمتطوعين	لجنة الترشيحات والمكافآت	المدير التنفيذي
مكافأة زيادة الإيرادات	لجنة الترشيحات والمكافآت	المدير التنفيذي
مكافأة إنجاز المشاريع	لجنة الترشيحات والمكافآت	المدير التنفيذي
الحوافز التشجيعية	لجنة الترشيحات والمكافآت	المدير التنفيذي