



الرقم : 0
التاريخ : 0 / 0 0
المشروعات : جمعية تحفيظ
الموضوع : جمعية تحفيظ

سياسة المكافآت والامتيازات

✉ jtqka5421@gmail.com ☎ 0561288188

SA7580000569608010020306 الحساب الرئيسي مصرف الراجحي alrajhi bank



أولاً المقدمة :

في إطار سياسة جمعية تحفيظ القرآن الكريم بمحافظة الامواه في تحفيز الكوادر البشرية والموظفين المتميزين ومساعدتهم على الارتقاء المتواصل في أدائهم بالعمل بما يسهم في تحقيق أهداف الجمعية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، كمتطلب من متطلبات الحوكمة، تم وضع نظام حوافز ومكافآت لموظفي الجمعية القائمين على رأس العمل والمتطوعين المعتمدين رسمياً، وأعضاء مجلس الإدارة واللجان، والمستفيدين في بعض برامج التحفيز، و الشركاء والرعاة الداعمين للجمعية، لمن يثبت تميزه في عمله، أو لمن ساعد في زيادة الموارد المالية للجمعية أو القيام بأعمال تسهم في تطويرها، وذلك وفق شروط ومعايير تضمن عدالة وشفافية الجمعية في التعامل مع موظفيه ا.

ثانياً الهدف من سياسة المكافآت والامتيازات :

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة ووضع إطار منظم وعادل لمنح المكافآت والامتيازات لموظفي الجمعية القائمين على رأس العمل، والمتطوعين والمستفيدين وشركاء النجاح وتحفيز الموظفين الذين يتمتعون بالكفاءة والقدرة والموهبة والابتكار على الأداء المتميز مما يساهم في تحسين أداء الجمعية وتحقيق مصالحها ومصالح مستفيديها، ويسهم في تعزيز الولاء الوظيفي والتطوع المجتمعي، ورفع كفاءة العمل في الجمعية .

ثالثاً بنود صرف المكافآت :

يتم صرف المكافآت والحوافز التشجيعية للموظفين القائمين على رأس العمل والمتطوعين المعتمدين رسمياً، وأعضاء مجلس الإدارة واللجان، والمستفيدين في بعض برامج التحفيز، والشركاء والرعاة الداعمين للجمعية من بند المصروفات الإدارية للجمعية .

رابعاً : المعايير العامة لمنح المكافآت :

1. أن تكون المكافآت متناسبة مع الإنجاز.
2. مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء .
3. تكون المكافآت بغرض حو موظفي الجمعية القائمين على رأس العمل على إنجاح الجمعية على المد الطويل .
4. أن تكون المكافأة مجزية بشكل معقول تحفز الموظفين على بذل مزيد من الجهد .
5. جودة الأداء والانجاز التي تقتضي تحقيق الموظف لنتائج مستدامة وأداء أعمال بجودة عالية وقبل الموعد المعتاد أو المحدد لإنهائها ، إضافة إلى المبادرة التي تشمل على النشاط والتفاعل المستمر وتقديم مبادرات تسهم في بناء مستقبل مستدام، وتقديم عراء ومقترحات تطويرية أو تصحيحية والتنبيه عن أخطار ومشك ت محتملة .
6. الجاهزية والمرونة للموظف التي تشتمل على القدرة على الاستجابة السريعة لمتغيرات بيئة العمل وأداء الأعمال في مختلف الأوقات والظروف، مع الحفاظ على مستوى الأداء العالي .



خام اساً ضوابط وشروط صرف المكافآت :

1. تصرف المكافأة للموظف القائم على رأس العمل أو لمن يستحقها بناء على قرار من المدير التنفيذي بعد موافقة مجلس الإدارة ، مشفوع بها تقرير أو تقييم يوضح مبررات صرف المكافأة معد من الإدارة التنفيذية للجمعية .
2. تصرف المكافآت للموظفين الذين ساهموا في تحقيق رؤية وأهداف الجمعية وزيادة الموارد المالية للجمعية، أو الموظفين المتميزين الذين قدموا خدمات ساهمت في تطوير عمل الجمعية وخدمة مستفيديها .
3. للمدير التنفيذي صرف حوافز أو مكافآت أداء بعد موافقة مجلس الإدارة ، سواء كانت على أساس شهري أو ربع سنوي أو نصف سنوي أو سنوي .
4. للمدير التنفيذي بعد موافقة مجلس الإدارة منح موظفي الجمعية المتميزين في عملهم مكافأة كل ثثة أشهر لا تتجاوز (30 %) من اجمالي راتب الموظف .
5. تمنح الجمعية بقرار من مجلس الإدارة موظفيها مزايا خارج نطاق نصوص عقد العمل الرسمي المبرم معهم لحفزهم على تحقيق أفضل النتائج، كل في مجال عمله. وتصرف تلك الحوافز بمحض إرادة الجمعية ولا تعتبر الزاماً عليها ولا حقاً مكتسباً للموظف، وبناء على ذلك، لا يجوز للموظف بأي شكل من الأشكال 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 .

سادساً: عليّة الصرف والاعتماد :

1. تحدد قيمة المكافآت والامتيازات وفق الموازنة السنوية المعتمدة . 2. ترفع التوصيات عبر نماذج داخلية مع توثيق الإنجازات .
3. يتم الصرف بقرار من :
 - رئيس مجلس الإدارة (للمكافآت الدورية والعينية البسيطة) .
 - مجلس الإدارة (للمكافآت الكبر والاستثنائية) .



الرقم : 0
التاريخ : 0 / 0
المشروعات : جمعية تحفيظ
الموضوع : جمعية تحفيظ

سابعا أنواع المكافآت والامتيازات

م	نوع المكافاة	الشرح
١	مكافآت الأداء المتميز والحوافز التشجيعية	تمنح للموظفين او الفرق التي تحقق نتائج متميزة او تتجاوز المستهدفات وقد تكون على أساس شهري او ربع سنوي او نصف سنوي او سنوي
٢	مكافاة المدير التنفيذي	تمنح بموافقة واعتماد مجلس الإدارة
٣	مكافاة انجاز المشاريع	تمنح في حال تصميم برنامج او مشروع او استقطاب دعم له
٤	مكافآت المناسبات	مثل - شهر رمضان - اليوم الوطني - وتمنح لموظفي الجمعية بقرار من مجلس الإدارة
٥	مكافاة نهاية الخدمة	تمنح وفق نظام العمل السعودي او حسب اللوائح الداخلية للجمعية
٦	امتيازات غير ماله	مثل ساعات عمل مرنة - اجازات إضافية-الأولوية في الترقية او التسجيل بالبرنامج
٧	جوائز المتطوعين المتميزين	تمنح سنويا او نصف سنويا لأكثر المتطوعين نشاطا وانضباط
٨	تكريم خاص للشركاء	لوحات شكر - دروع تكريمية -نشر في وسائل التواصل والاعلام الرسمي للجمعية
٩	شهادات التقدير	تمنح للموظفين او المتطوعين او الجهات الداعمة تكريما لجهودهم

ثامنا : احكام عامة :

- ١- تراجع هذه الساسة سنويا من قبل اللجنة المعنية
- ٢- للإدارة التنفيذية حق التوصية بتعديل البنود وفق مستجدات العمل
- ٣- تكليف لجنة الترشيحات والمكافآت باعداد قواعد تنفيذية لساسة المكافآت والامتيازات واعتمادها من مجلس الإدارة
- ٤- في حال تعارض هذه الساسة مع أنظمة الدولة يعمل بالانظمة الرسمية
- ٥- تسري هذه السياسة من تاريخ اعتمادها من الجمعية العمومية

رئيس مجلس الإدارة

حسن وعلى حسن المعدي

الختم /

