

سياسة

سياسة المكافآت والامتيازات والعلاوات



أولاً: المقدمة

تهدف هذه السياسة إلى وضع إطار تنظيمي عادل وشفاف للمكافآت والامتيازات والعلاوات الممنوحة لمنسوبي الجمعية، بما يساهم في استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، وتحفيز الأداء المتميز، وتحقيق أهداف الجمعية وفق الإمكانيات المالية المعتمدة والأنظمة واللوائح ذات العلاقة.

ثانياً: الهدف

تهدف هذه السياسة إلى:

- تحقيق العدالة والمساواة في منح المكافآت والامتيازات والعلاوات.
- تحفيز الأداء والتميز والإبداع.
- رفع مستوى الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.
- ضمان سلامة الإجراءات المالية والإدارية.
- ربط الحوافز بالأداء والإنجاز والالتزام.

ثالثاً: نطاق التطبيق

تطبق هذه السياسة على جميع موظفي الجمعية، ويجوز تطبيق بعض أحكامها على المتعاونين أو المستشارين أو غيرهم بقرار من صاحب الصلاحية وفق الأنظمة واللوائح المعتمدة.

رابعاً: المبادئ العامة

- العدالة والشفافية في منح المزايا.
- ربط المكافآت بالأداء والنتائج.
- الالتزام بالميزانية المعتمدة.
- عدم تعارض الاستحقاقات مع الأنظمة واللوائح.
- توثيق جميع القرارات الخاصة بالمكافآت والامتيازات والعلاوات.



خامساً: المكافآت

1. مكافآت الأداء

يجوز منح مكافأة مالية للموظف الذي يحقق أداءً متميزاً وفق نتائج تقييم الأداء السنوي أو الدوري.

2. مكافآت الإنجاز

يجوز صرف مكافأة عند:

- إنجاز مشروع استراتيجي.
- تحقيق مستهدفات نوعية.
- تنفيذ مبادرات ذات أثر ملموس.
- الحصول على جوائز أو اعتمادات مؤسسية.

3. المكافآت الاستثنائية

يجوز منح مكافأة استثنائية لمن يقدم إنجازاً غير اعتيادي أو يسهم في تحقيق وفر مالي أو تحسين جودة الخدمات أو معالجة حالات طارئة.

سادساً: الامتيازات

يجوز للجمعية - وفق الإمكانيات المالية - منح بعض الامتيازات، ومنها:

- التدريب والتطوير المهني.
- التأمين الطبي (إن وجد).
- أجهزة أو وسائل العمل اللازمة.
- المرونة في ساعات العمل وفق طبيعة الوظيفة.
- المشاركة في المؤتمرات والملتقيات.
- شهادات التقدير والدرع والهدايا الرمزية.



سابعاً: العلاوات

1. العلاوة السنوية

- تمنح بناءً على نتائج تقييم الأداء.
- تعتمد وفق السلم الوظيفي والميزانية.
- لا تعد حقاً مكتسباً إذا لم تتوافر الاعتمادات المالية.

2. العلاوة الاستثنائية

يجوز منحها عند:

- ترقية الموظف.
- زيادة المسؤوليات.
- معالجة فجوة في الأجور.
- المحافظة على الكفاءات المتميزة.

ثامناً: ضوابط الاستحقاق

يشترط للاستحقاق:

- الالتزام بأنظمة ولوائح الجمعية.
- الحصول على تقييم أداء مرضي أو أعلى.
- عدم وجود جزاءات تأديبية مؤثرة خلال فترة التقييم.
- توافر الاعتماد المالي.
- اعتماد صاحب الصلاحية.

تاسعاً: حالات عدم الاستحقاق

يحرم الموظف من المكافأة أو العلاوة إذا:

- ثبت ارتكابه مخالفة جسيمة.
- حصل على تقييم أداء غير مرضي.
- قدم بيانات غير صحيحة.
- خالف الأنظمة أو مدونة السلوك الوظيفي.



عاشراً: الصلاحيات

- يعتمد مجلس الإدارة أو من يفوضه السياسة وأي تعديل عليها.
- يعتمد المدير التنفيذي صرف المكافآت والعلاوات ضمن الصلاحيات المالية المعتمدة.
- تتولى إدارة الموارد البشرية إعداد التوصيات وحفظ السجلات.
- تتولى الإدارة المالية التحقق من توفر الاعتمادات قبل الصرف.

الحادي عشر: الشفافية والرقابة

- توثق جميع قرارات الصرف.
- تخضع المبالغ للمراجعة والرقابة المالية.
- يمنع منح أي مزايا خارج هذه السياسة إلا بموافقة صاحب الصلاحية.

الثاني عشر: المراجعة

تراجع هذه السياسة دورياً، أو كلما دعت الحاجة، بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح المعمول بها.

الثالث عشر: أحكام ختامية

- يعمل بهذه السياسة من تاريخ اعتمادها.
- تلغي كل ما يتعارض معها من قرارات سابقة.
- يفسر مجلس الإدارة أو من يفوضه ما يرد بشأن تطبيق هذه السياسة.

والله الموفق

تم الاعتماد في محضر اجتماع مجلس الإدارة ٣ / ٢٠٢٤ م

