

سياسة المكافآت والامتيازات

أولاً: المقدمة

في إطار سياسة جمعية أسر التوحد الخيرية تحفز الكوادر البشرية والموظفين المتميزين ومساعدتهم على الارتقاء المتواصل في أدائهم بما يسهم في تحقيق أهداف الجمعية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، كمطلوب من متطلبات الحوكمة، وتضع الجمعية نصب أعينها تحفيز الموظف المتميز القائمين على رأس العمل والتعاونيين مع الجمعية رسميًا وأعضاء مجلس الإدارة واللجان والمستفیدين في بعض برامج التحفيز، والشركاء الداعمين للجمعية بما يعزز من تميزهم في عملهم، أو لما ساعد في زيادة الموارد لصالح الجمعية أو القيام بأعمال تسهم في تطويرها، وذلك وفق شروط ومعايير تضمن عدالة وشفافية الجمعية في التعامل مع موظفها.

ثانياً: الهدف من سياسة المكافآت والامتيازات

تهدف الجمعية إلى بناء معايير واضحة ووضع إطار منظم وعادل لمنح المكافآت، والامتيازات لموظفي الجمعية لتحفيزهم على العمل والعطاء والتميز، وشركاء النجاح وتحفيز الموظفين الذين يتمتعون بالكفاءة والقدرة والموهبة والإبداع 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 والتعاونيين معتمدين رسمياً، وأعضاء مجلس الإدارة واللجان، المستفيدين في بعض برامج التحفيز، والشركاء والداعمين للجمعية من بند المصروفات الإدارية للجمعية.

رابعاً: المعاير العامة لمنح المكافآت

1. أن تكون المكافآت متناسبة مع الإنجاز.
2. مراعاة ربط الجزء المستحق من المكافآت بالأداء.
3. تكون المكافآت بغرض حث موظفي الجمعية القائمين على رأس العمل على إنجاح الجمعية على المدى الطويل.
4. أن تكون المكافأة مجزية بشكل معقول لتحفيز الموظفين على بذل مزيد من الجهد.
5. جودة الأداء المقدم بحيث تكون النتائج مستدامة وأداء الأعمال بجودة عالية وقبل الموعด المحدد أو المحدد لإنجازها.
6. المساهمة في المبادرة التي تساعد على النشاط والتفاعل المستمر وتقديم مبادرات تسهم في رفع مستوى مستدام، وتقديم رأء ومقترنات تطويرية أو تصحيحية، والتنبيه عن أخطار ومشكلات مستقبلية.
7. الجاهزية والمونة للموظف على القدرة على الاستجابة الفاعلة لمتغيرات بيئه العمل وأداء الأعمال في مختلف الأوقات والظروف مع الحفاظ على مستوى الأداء العالي.

8. أن تكون المكافآت متناسبة مع الإنجاز.
9. مراعاة ربط الجزء المستحق من المكافآت بالأداء.
10. تكون المكافآت بغرض حث موظفي الجمعية القائمين على رأس العمل على إنجاح الجمعية على المدى الطويل.
11. أن تكون المكافأة مجزية بشكل معقول لتحفيز الموظفين على بذل مزيد من الجهد.
12. جودة الأداء المقدم بحيث تكون النتائج مستدامة وأداء الأعمال بجودة عالية وقبل الموعد المحدد أو المحدد لإنجازها.
13. المساهمة في المبادرة التي تساعد على النشاط والتفاعل المستمر وتقديم مبادرات تسهم في رفع مستوى مستدام، وتقديم آراء ومقترنات تطويرية أو تصحيحية، والتنبؤ عن أخطار ومشكلات مستقبلية.
14. الجاهزية والمرنة للموظف على القدرة على الاستجابة الفاعلة لمتغيرات بيئة العمل وأداء الأعمال في مختلف الأوقات والظروف مع الحفاظ على مستوى الأداء العالي.

خامساً: ضوابط وشروط صرف المكافآت:

صرف المكافأة للموظف القائم على رأس العمل أو من يستحقها بناءً على قرار من المدير التنفيذي بعد موافقة مجلس الإدارة، مشفوع بها تقرير أو تقييم يوضح مبررات صرف المكافأة معد من الإدارة التنفيذية للجمعية.

تُصرف 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.

المدير التنفيذي يصرف حوافز أو مكافآت أداء بعد موافقة مجلس الإدارة، سواء كانت على أساس شهري، أو رباع سنوي، أو نصف سنوي، أو سنوي.

يجوز للمدير التنفيذي بعد موافقة مجلس الإدارة منح موظفي الجمعية المتميزين في عملهم مكافأة عن ثلاثة أشهر لا تتجاوز (30%) من إجمالي راتب الموظف.

تُصرف المكافآت للموظفين أو موظفي أعمال متعاقدين خلرج نطاق نصوص عقد العمل الرسمي المرم معهم لحفزهم على تحقيق أفضل النتائج في مجال عملهم. وتصرف تلك المكافآت وفقاً لمصالح الجمعية ولا تعتبر مستحقة تلقائياً مجرد أدائهم، بل لا يجوز التقدم بطلبات أو التظلم لطليها، ولا يلزم توضيحيها ما إذا تم استبعاد الموظف من شمولها. كما لا يتم احتسابها كجزء من حقوق الموظف المالية، ولا تدخل ضمن الراتب الأساسي، ولا تتحسب مكافأة نهاية خدمة.

سادساً: آلية الصرف والاعتمادات:

تُحدد قيمة المكافآت والامتيازات وفق الميزانية السنوية المعتمدة.

رفع طلب الصرف بصفة داخلية مع توثيق الإنجلزات.

يتم الصرف بقرار من:

1- مجلس الإدارة (للمكافآت الكبيرة والاستثنائية).

2- مجلس الإدارة التنفيذية (للمكافآت الدورية والعينية البسيطة)

سابعاً: أنواع المكافئات والامتيازات

نوع المكافأة	م
مكافآت الأداء المتميزة والحوافز التشجيعية	١
مكافأة المدير التنفيذي	٢
مكافأة إنجاز المشاريع	٣
مكافآت المناسبات	٤
مكافأة نهاية الخدمة	٥
برامج التدريب والتطوير	٦
امتيازات غير مالية	٧
جوائز المتطوع المتميز	٨
تكريم خاص للشركاء	٩
شهادات التقدير	١٠

ثامناً: أحكام عامة

تُراجع هذه السياسة سنويًا من قبل اللجنة المعنية.

للإدارة التنفيذية حق التوصية بتعديل البنود وفق مستجدات العمل.

تُكلّف لجنة الترشيحات والمكافآت بإعداد قواعد تنفيذية لسياسة المكافآت والامتيازات واعتمادها من مجلس الإدارة.

في حال تعارض هذه السياسة مع أنظمة الدولة، يُعمل بالأنظمة الرسمية.

يسري مفعول هذه السياسة من تاريخ اعتمادها من الجمعية العمومية.

لقد اطلع مجلس إدارة جمعية أسر التوحد الخيرية في اجتماعه رقم (2)
بتاريخ 05 يونيو 2022م على اللوائح والسياسات والإجراءات بالجمعية. وقرر اعتمادها
وتعديلهما والعمل بموجبهما، ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية (جمعية أسر التوحد -
.saf.org.sa) (الرئيسية).

